



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

Distr. générale
13 août 2010
Français
Original: anglais

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Rapports présentés par les États parties
en vertu de l'article 9 de la Convention**

**Dix-huitième, dix-neuvième et vingtième rapports
périodiques des États parties devant être présentés
en avril 2006**

Royaume-Uni*, **, ***

[9 mars 2010]

* Le présent document contient les 18^e, 19^e et 20^e rapports périodiques du Royaume-Uni qui devaient être remis le 6 avril 2006. Pour les 16^e et 17^e rapports périodiques et les comptes rendus analytiques des séances au cours desquelles le Comité a examiné ce rapport, voir les documents CERD/C/430/Add.3 et CERD/C/SR.1588 et 1589.

** Ce document doit être lu en conjonction avec le document de base commun HRI/CORE/GBR/2010.

*** Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été officiellement édité avant d'être envoyé aux services de traduction de l'ONU.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Mise en œuvre de la Convention en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord.....	1–362	3
Article 2.....	1–84	3
Article 3.....	85–102	17
Article 4.....	103–115	20
Article 5.....	116–322	24
Article 6.....	323–333	66
Article 7.....	334–357	68
Article 14.....	358–362	72
II. Mise en œuvre de la Convention dans les dépendances de la Couronne.....	363–407	73
A. Île de Man.....	363–372	73
B. Jersey.....	373–402	75
C. Bailliage de Guernesey.....	403–407	79
III. Territoires d’outre-mer du Royaume-Uni.....	408–411	80
<i>Annexes</i>		
I. Anguilla.....		82
II. Bermudes.....		84
III. Îles Vierges britanniques.....		93
IV. Îles Caïmans.....		96
V. Îles Falkland.....		97
VI. Gibraltar.....		99
VII. Montserrat.....		102
VIII. Pitcairn.....		104
IX. Sainte-Hélène, Ascension et Tristan da Cunha.....		105
X. Îles Turques et Caïques.....		106
XI. Réponse aux Observations finales de 2003 émises par le Comité pour l’élimination de la discrimination raciale (paragraphe 26) concernant le Territoire britannique de l’océan Indien.....		107

I. Mise en œuvre de la Convention en Grande-Bretagne et en Irlande du Nord

Article 2

1. Introduction

1. Le Gouvernement britannique et les administrations décentralisées en Écosse, au Pays de Galles et en Irlande du Nord se sont fermement engagés à éliminer toutes les formes de racisme et d'intolérance qui leur sont liées et à élaborer des politiques qui prennent pour cibles la discrimination, l'intolérance et la violence racistes. L'objectif du gouvernement est d'assurer la cohésion sociale des communautés dans lesquelles vit chaque individu, quelle que soit sa religion, ses croyances ou son origine ethnique. L'égalité des droits, des possibilités et des responsabilités doit lui être garantie afin qu'il puisse développer toutes ses potentialités. Cette section du rapport décrit la manière dont l'application des divers articles de la Convention a progressé au Royaume-Uni depuis 2003. Le gouvernement a envoyé des copies de la version préliminaire de cette partie du rapport, accompagnée d'une copie des Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale en 2003 (CERD/C/63/CO/11), à différentes organisations non gouvernementales, en les invitant à exprimer leur point de vue. Le gouvernement fournit également des liens sur son propre site vers celui du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

2. Le Gouvernement britannique estime que l'intégration dans le Royaume-Uni ne se réduit pas à une assimilation au sein d'une culture unique et homogène. Il est déterminé à construire une société fondamentalement intégratrice et soudée ; il souhaite créer un sentiment d'inclusion et d'identité britannique partagée, fondé sur des possibilités communes et l'attente mutuelle que tous les citoyens apportent leur contribution à leur société et respectent autrui. Cette approche ne s'applique pas seulement aux communautés minoritaires. Sans la participation sociale de tous et la valorisation de toutes les cultures locales, les membres de la communauté majoritaire risquent aussi de se sentir exclus ou marginalisés par les changements qui s'opèrent dans la société.

3. Des progrès substantiels ont été accomplis ces dernières années. Dans le système scolaire, où, il y a quelques années, les élèves de nombreux groupes ethniques se trouvaient en échec, des projets comme le *Black Pupils Achievement Programme* (Programme de soutien scolaire aux élèves noirs) et l'*Aiming High Strategy* (Stratégie pour viser plus haut) ont contribué à relever leur niveau. Cela a conduit à une hausse significative du niveau parmi les enfants de nombreux groupes ethniques ayant les résultats les plus faibles. Le nombre d'élèves afro-caribéens qui ont réussi dans au moins 5 matières du GCSE (Certificat général de l'enseignement secondaire) a augmenté de plus de 20 % depuis 2003 – et le fossé entre les élèves bangladais et la moyenne nationale a été pratiquement comblé.

4. En matière d'emploi, l'*Ethnic Minority Employment Task Force* (le Groupe d'action pour l'emploi des minorités ethniques) s'est particulièrement attaché à augmenter le taux d'emploi des minorités ethniques. Différentes initiatives ont été lancées, notamment des formations pour aider les personnes à chercher un travail, et la mise en place d'une surveillance des offres d'emploi afin de veiller à ce qu'elles soient inclusives et se préoccupent du chômage dans toutes les communautés. De réels progrès ont été réalisés pour intégrer les exigences d'une certaine diversité dans les offres d'emploi, et plus récemment pour que les employeurs prennent conscience de leurs préjugés inconscients. Nous avons incité les entreprises à s'intéresser à la cause de l'égalité, en précisant qu'il ne s'agit pas seulement de faire étalage de bons sentiments. Depuis 1996, l'écart entre les

minorités ethniques et la moyenne nationale a diminué, passant de 19 % en 1996 à 13,8 % aujourd'hui.

5. Dans la justice pénale, où certains défis étaient particulièrement difficiles, nous avons assisté à des changements profonds. Nous avons fixé des objectifs de représentation, de recrutement et de progression pour les fonctionnaires issus des minorités ethniques. Nous avons changé la façon de définir les incidents racistes, et rendu plus transparent le système d'enregistrement des interpellations et des fouilles (*Stop and Search*). Nous avons modifié la formation des policiers pour les sensibiliser aux problèmes rencontrés et nous assurer qu'ils traitent correctement les communautés minoritaires. En conséquence, le nombre de policiers issus des minorités ethniques a plus que doublé au cours des dix dernières années, passant de 2 447 à 5 793 ; nous avons également constaté une augmentation du nombre de personnes issues des minorités ethniques dans d'autres domaines du système judiciaire, y compris l'administration pénitentiaire, l'administration de la justice, et les professions juridiques.

6. La volonté d'améliorer la diversité a porté sur tous les services du secteur public – afin qu'ils répondent aux besoins de chacun. Par exemple, en 1999 seuls 1,6 % des cadres de la fonction publique étaient issus d'une minorité ethnique. En 2008, le pourcentage est passé à 4,3 % ; ce résultat est encore éloigné de ce qu'il devrait être, mais il témoigne d'une amélioration significative.

7. Ces démarches s'inscrivent dans le cadre de nos efforts plus globaux pour augmenter les revenus, réduire la pauvreté et combattre les inégalités, avec des mesures comme l'introduction du salaire minimum et des crédits d'impôt, le soutien aux enfants les plus jeunes par le biais du programme *Sure Start* (« Un départ assuré dans la vie »), l'expansion massive du nombre de places à l'université, et l'investissement dans le logement et la rénovation urbaine.

8. Ces mesures ont surtout bénéficié aux familles les plus défavorisées, y compris celles issues des minorités ethniques. On a pu constater des améliorations sur des questions comme la pauvreté des enfants, la surpopulation des logements et le nombre de familles vivant dans des logements « non décentes ».

9. Tous ces efforts donnent des résultats encourageants. Les dernières données recueillies par la Citizenship Survey indiquent que les minorités ethniques pensent de plus en plus que le système judiciaire va les traiter équitablement. Et elles ont davantage confiance dans leur capacité à réussir et à influencer les décisions.

10. Les attitudes sociales et la composition de notre société ont également changé. Un enfant sur dix naît aujourd'hui dans une famille métisse. Les recherches indiquent que les jeunes sont de plus en plus à l'aise avec la diversité et qu'ils l'acceptent de mieux en mieux, ce qui n'est guère surprenant, puisqu'ils grandissent dans une société fondée sur la diversité.

11. Mais ce serait une erreur de considérer l'inégalité seulement en termes de race et d'origine ethnique. Le statut socio-économique et la pauvreté affectent les chances des individus dans la vie, quelle que soit leur race ou leur origine ethnique. Ces facteurs ne peuvent pas facilement être démêlés. Les personnes appartenant aux minorités ethniques sont deux fois plus susceptibles d'être pauvres et c'est souvent la pauvreté, plutôt que la seule origine ethnique, qui exerce un impact dévastateur sur leurs chances d'en sortir.

12. Pendant ce temps, la classe moyenne noire et asiatique croît au Royaume-Uni. Parmi les minorités ethniques, le nombre de gens qui ont un diplôme universitaire, jouissent d'un bon travail et sont propriétaires de leur logement, augmente considérablement, lui aussi. Et les élèves d'origine chinoise et indienne, en particulier, obtiennent de meilleurs résultats scolaires que la moyenne. Cependant, ces groupes se heurtent à des défis anciens dans des

contextes nouveaux. Par exemple, de meilleurs résultats scolaires ne se traduisent pas toujours par des revenus plus élevés. Et les recherches récentes menées par le Ministère du travail et des retraites (*Department for Work and Pensions*) sur la réception des CV démontrent que les membres des minorités ethniques doivent en moyenne postuler à presque deux fois plus d'emplois que ceux dont le nom est associé au fait d'être un Britannique blanc. Il faut donc éviter un débat unilatéral qui supposerait que toutes les personnes issues des minorités ethniques sont défavorisées. Les récits de réussite professionnelle peuvent avoir un rôle encourageant et servir d'exemple au sein de chaque communauté. La richesse et la variété des expériences indiquent qu'il n'existe pas de groupe ou d'individu « moyen » qui puisse être défini à travers une approche générale. Nous devons combattre les inégalités en fonction des besoins constatés et appuyés par des faits. Sans cela, nous risquons de négliger les groupes et les individus les plus pauvres, y compris les Blancs, mais aussi les minorités ethniques dont l'installation est plus récente.

13. Le Royaume-Uni tente depuis longtemps d'œuvrer à une société plus juste, depuis les premières lois sur les relations interraciales dans les années 1960 aux partenariats civils en 2004, en passant par la législation pour l'égalité des rémunérations et contre la discrimination sexuelle dans les années 1970 et le renforcement des droits des personnes handicapées dans les années 1990. Ce corps exhaustif de lois a été encore renforcé avec la présentation du projet de Loi sur l'égalité devant le Parlement en avril 2009. La Loi de 1976 sur les relations interraciales a interdit la discrimination (directe et indirecte), les abus et les injustices en matière d'emploi et de formation, de fourniture de biens, d'équipements et de services, d'éducation, de logement et de certaines autres activités. Les individus peuvent porter plainte et réclamer des dommages et intérêts en vertu de cette loi.

14. La Loi de 2000 sur les relations interraciales (telle qu'amendée) a renforcé la loi de 1976 en interdisant la discrimination dans toutes les fonctions où s'exerce l'autorité publique et qui n'étaient pas déjà couvertes, à quelques exceptions près. Cela signifie, par exemple, que la façon dont la police et d'autres organismes publics assurent la loi et l'ordre est couverte par les nouvelles dispositions interdisant la discrimination. Les exceptions limitées concernent les discriminations fondées sur la nationalité et les origines ethniques ou nationales (mais pas pour des raisons de race ou de couleur) dans les services chargés de l'immigration et de la naturalisation, lorsque cela est prévu par la loi ou expressément autorisé par les ministres compétents et les fonctions essentielles des services de renseignement et de sécurité. La loi impose également à de nombreux organismes publics de veiller à éliminer les discriminations illicites et promouvoir l'égalité des chances et de bonnes relations interraciales. Cette obligation générale est soutenue par des devoirs spécifiques imposés à un grand nombre de ces organismes publics, devoirs fixés par la législation secondaire. Les devoirs spécifiques ne sont pas une fin en soi, mais des mesures et des dispositions pour aider ces structures à mieux répondre à l'obligation générale de promouvoir l'égalité raciale. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission*) joue un rôle clé en assurant la conformité avec la législation.

15. En 2003, la législation du Royaume-Uni contre les discriminations a été renforcée lorsque les directives européennes « Race » et « Emploi » ont été transposées en droit interne. La première fournit une protection supplémentaire aux victimes de la discrimination raciale : elle inverse notamment la charge de la preuve dans les cas de discrimination, et introduit une définition légale du harcèlement raciste. La deuxième directive a étendu la législation sur les discriminations puisqu'elle protège les individus contre les discriminations en matière d'emploi et de formation qui seraient fondées sur la religion, les croyances, l'orientation sexuelle et l'âge (depuis 2006).

16. Le gouvernement a pris connaissance des observations du Comité concernant l'application de la directive « Race » de l'Union européenne et sa prise de position en

faveur d'une loi unique sur l'égalité. Le gouvernement approuve les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale et, en 2005, il a créé une procédure, la *Discrimination Law Review*, afin d'examiner toutes les lois de la Grande-Bretagne en matière de discrimination. Il s'agit de définir des propositions pour une loi unique sur l'égalité qui couvrirait tous les aspects de la discrimination, comme le recommande le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (paragraphe 15 des Observations finales¹ de 2003). Ce sera également l'occasion d'éliminer les incohérences résultant de l'application de la directive « Race », comme le recommande aussi le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (*idem*).

17. En juin 2007, le gouvernement a publié un « livre vert » à propos de son projet de Loi unique sur l'égalité en Grande-Bretagne pour remplacer l'ensemble des lois et règlements en matière de discrimination et d'égalité. Ce document indiquait que, chaque fois que c'était possible, les lois sur la discrimination devaient être harmonisées et simplifiées. Il s'interrogeait également sur les niveaux de protection appropriés selon chacun des domaines visés.

18. Le gouvernement a examiné attentivement toutes les recommandations qu'il a reçues au fil de ses consultations, et publié sa réponse en juillet 2008. Il est indéniable qu'un corps substantiel de lois sur l'égalité ont été introduites au cours des quatre dernières décennies, qu'elles protègent des millions de personnes contre la discrimination et promeuvent une plus grande égalité. Néanmoins, la législation est devenue complexe et difficile à comprendre. En avril 2009, le gouvernement a publié le Projet de loi sur l'égalité. Ce texte permettra de simplifier et de renforcer les lois existantes. Entre autres mesures, le projet de loi propose aux organismes publics un nouveau devoir d'égalité qui réunira les droits existants sur la race, le handicap et le genre, et les étendra au changement de sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle et à la religion ou aux croyances. Le projet de loi étendra le champ d'intervention des actions positives, renforcera les mesures d'application, et fera de la transparence une exigence. La discussion du projet de loi a été reportée à la session parlementaire 2009-2010.

19. Pour le gouvernement, une société parfaitement intégrée, qui reconnaît et célèbre la force de sa diversité, doit aussi être fondée sur le sentiment d'appartenance au Royaume-Uni, le partage de valeurs communes et le respect des droits de l'homme. En janvier 2005, le gouvernement a donc lancé sa première stratégie pour l'égalité raciale *Improving Opportunity, Strengthening Society* (« Améliorer les chances, Renforcer la société »), qui a donné naissance à un nouveau programme d'action interministériel, mais aussi plus large. Cette Stratégie se situe expressément dans la continuité des engagements pris par le gouvernement lors de la Conférence mondiale de 2001 contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance, y compris l'élaboration d'un Plan d'action national

¹ « Tout en prenant note de la mise en œuvre rapide dans le droit interne de la directive « Race » de l'Union européenne, le Comité constate avec préoccupation que le texte portant amendement, contrairement à celui relatif à la Loi sur les relations interraciales, ne couvre pas la discrimination fondée sur la couleur ou la nationalité. Le Comité s'inquiète donc que la situation en découlant débouche sur des incohérences entre les différents textes législatifs réprimant la discrimination, ainsi que sur des degrés différents de protection en fonction des catégories de discrimination (par exemple fondée sur la race, l'origine ethnique, la couleur, la nationalité, etc.), et ne suscite ainsi des difficultés de compréhension tant pour le grand public que pour les organismes chargés de l'application des lois.

« Le Comité recommande à l'État partie d'élargir le champ d'application des textes portant amendement en y incluant la discrimination fondée sur la couleur et la nationalité. À ce propos, le Comité recommande également à l'État partie d'envisager de regrouper tous les textes primaires et secondaires pertinents en un texte de loi unique, afin d'assurer la même protection contre toutes les formes de discrimination raciale visées dans l'article premier de la Convention. »

contre le racisme (paragraphe 28, Observations finales de 2003²). Elle couvre tous les domaines clés du Programme d'action de Durban, y compris l'éducation, l'emploi, la santé, le logement et la justice pénale. Une copie du texte définissant cette Stratégie est jointe au présent rapport.

20. Le gouvernement a ensuite publié trois rapports sur les progrès accomplis concernant la Stratégie, plus récemment, en février 2009. Des copies des rapports d'étape sont jointes au présent document. Ils décrivent les mesures prises et les activités menées dans les diverses administrations publiques pour accroître l'égalité entre les races et la cohésion communautaire et sociale. En particulier, ils soulignent les progrès accomplis vers la réalisation de l'égalité dans les services publics clés : l'éducation, le marché du travail, le logement, la santé et la justice pénale. Dans le même temps, le gouvernement a lancé un document de consultation sur l'orientation future de l'égalité raciale (*Tackling Race Inequalities*, « La lutte contre les inégalités raciales »), qui a été suivi par une série d'événements à travers le pays pour écouter les points de vue de différents individus, des communautés et de représentants de la société civile. Le gouvernement estime que des progrès considérables ont été accomplis depuis le lancement de la Stratégie « Améliorer les chances, Renforcer la société » en 2005, mais beaucoup de choses ont changé aussi – et c'est pour refléter ces changements que le gouvernement cherche à approfondir son approche stratégique envers l'égalité raciale. Nous avons donc cherché à mieux connaître l'opinion des citoyens ordinaires, mais aussi d'intervenants dans les secteurs public, privé et bénévole, afin que, d'ici à 2025, plus personne ne soit victime d'une discrimination grave en raison de son appartenance ethnique.

21. Le gouvernement est en train de mener des consultations pour définir une nouvelle approche interministérielle en faveur de l'égalité raciale ; il souhaite donc identifier les domaines prioritaires qu'il lui reste à traiter, et créer les meilleurs mécanismes possibles pour réaliser les changements que nous souhaitons. Le gouvernement a consulté un certain nombre de citoyens ordinaires et d'intervenants de différents secteurs, pendant une période de 12 semaines se terminant en mai 2009.

22. Au cours de la période de consultations, nous avons organisé des réunions dans toute l'Angleterre pour décrire aux habitants de ce pays le travail du gouvernement en faveur de l'égalité raciale, évoquer nos priorités futures et écouter leurs points de vue. Le gouvernement utilisera les réponses qu'il a reçues pour élaborer une vision à long terme en faveur de l'égalité raciale au Royaume-Uni, ainsi qu'une stratégie cohérente pour la mettre en œuvre.

23. Nous voulons continuer à tirer profit des consultations menées pour affiner notre Stratégie « Améliorer les chances, renforcer la société » qui affirmait notamment : « Ce sera un programme d'action interministériel, qui concernera tous les services publics, nos partenaires stratégiques pour l'égalité raciale, et d'autres acteurs sociaux. Menée par le gouvernement, cette Stratégie nécessitera aussi l'engagement des citoyens, des communautés et des organisations de toute la société civile dans le cadre d'un partenariat actif. » Bien que l'activité gouvernementale et la direction politique soient essentielles pour définir une approche stratégique globale en faveur de l'égalité raciale, ce n'est pas un domaine dans lequel le gouvernement peut détenir toutes les réponses. C'est pourquoi il est important de mener un débat honnête et vigoureux sur la façon dont nous réagissons aux défis de notre démocratie moderne multiethnique.

² « Le Comité recommande à l'État partie de tenir compte des passages pertinents de la Déclaration et du Programme d'action de Durban, et d'inclure dans son prochain rapport périodique des informations actualisées sur l'état d'avancement des travaux engagés en vue d'élaborer un plan d'action pour appliquer la Déclaration et le Programme d'action de Durban au niveau national. »

24. Notre texte, *Tackling Race Inequalities : a discussion document* (« La lutte contre les inégalités raciales : un document de discussion »), établit le cadre pour ce débat, et nous en avons joint une copie au présent rapport.

25. En janvier 2010, le gouvernement a lancé la nouvelle Stratégie pour combattre les inégalités raciales. Elle s'appuie sur les progrès et les réalisations de la dernière décennie, mais reconnaît également que le contexte a évolué, pour ce qui concerne les inégalités subies par les minorités ethniques. Ce terme désigne les personnes appartenant à des minorités « visibles », définies lors du recensement de 2001 comme n'appartenant pas au groupe des Blancs : les Noirs, les Sud-Asiatiques et les Chinois, ainsi que les tsiganes et les Nomades Irlandais (*Irish Travellers*).

26. Cette stratégie veut s'assurer que la promotion de l'égalité raciale figure bien au cœur de toutes les politiques publiques, et que toutes les administrations jouent leur rôle dans la lutte contre les inégalités. Elle souligne également l'importance d'entreprendre des actions ciblées en faveur des groupes encore obligés d'affronter des défis spécifiques qui ne sont pas traités efficacement par cette approche générale. Nous devons surmonter les obstacles et les barrières spécifiques qui empêchent des groupes particuliers de progresser – que ce soit des aspirations moindres, des taux d'exclusion plus élevés, le racisme ou d'autres formes de préjugés.

27. Nous voulons à la fois promouvoir une plus grande égalité pour tous et cibler les problèmes spécifiques rencontrés par chaque communauté. Il n'est pas question pour nous de choisir entre ces deux démarches, nous voulons mener les deux ensemble.

28. Notre stratégie sur l'égalité raciale repose donc sur quatre éléments :

- Définir un cadre juridique solide, complété par une mise en œuvre efficace
- Veiller à ce que la lutte pour l'égalité raciale devienne une priorité importante dans chaque organisme public
- Renforcer la transparence des activités en faveur de l'égalité raciale et le sentiment de responsabilité à leur égard
- Mieux cibler le travail nécessaire pour aborder des domaines spécifiques

29. Plus précisément, nous allons :

- Continuer à promouvoir un leadership fort dans chaque ministère. Les ministres chargés des projets en faveur de l'égalité promouvront les bonnes pratiques dans toutes les administrations et inciteront leurs salariés à agir pour réduire les disparités dont sont victimes les groupes minoritaires, en particulier dans les services publics essentiels comme l'éducation, la santé et le maintien de l'ordre.
- Travailler avec la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) et les Services d'inspection, comme la Commission de vérification afin que tous les fonctionnaires respectent leur devoir de promouvoir l'égalité. Par exemple, l'*Office for Standards in Education* (Ofsted, Bureau pour le respect des critères dans l'Éducation) a intégré l'égalité dans sa nouvelle politique d'inspection scolaire en réponse à une recommandation du programme REACH. Nous allons également utiliser le Cadre de mesure de l'égalité (*Equality Measurement Framework*) pour suivre nos progrès dans la réduction des inégalités raciales et l'introduction de l'égalité dans les services publics.
- Être plus transparents, mieux communiquer à propos des avantages de l'égalité et des progrès effectués.

- Lorsque des groupes sociaux sont confrontés à des problèmes particuliers, nous allons lancer des projets spécifiques pour travailler avec ces communautés et trouver des solutions.
 - Nous soutenons le travail des organisations bénévoles (du tiers secteur) dans la lutte contre les inégalités raciales grâce au Fonds de lutte contre les inégalités raciales (*Tackling Race Inequalities Fund*), qui soutiendra les organisations régionales britanniques. Nous allons également les inciter à travailler avec les différentes administrations et à influencer les politiques publiques.
30. Le Ministère des collectivités et des administrations locales (*Department for Communities and Local Government*) dirigera cette stratégie intergouvernementale.
31. Le 1^{er} octobre 2007, la nouvelle Commission sur l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) est entrée en fonctions. Elle a apporté une nouvelle approche en Grande-Bretagne en rassemblant les différentes composantes de l'égalité sur ces questions (la race, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances et l'âge), plutôt qu'en se concentrant sur chaque élément séparément, ainsi qu'en prenant en charge les droits de l'homme.
32. En octobre 2007, le gouvernement a annoncé un plan d'action en 10 points pour promouvoir la cohésion communautaire et sociale et combattre les tensions intercommunautaires. Il a décidé d'investir 50 millions de livres dans ce projet, suite aux travaux de la Commission sur l'intégration et la cohésion communautaire et sociale. Cette Commission s'est penchée pendant dix mois sur les défis majeurs auxquels doit faire face la Grande-Bretagne pour répondre aux nombreux changements que connaissent les communautés et les collectivités locales.
33. En octobre 2007, le gouvernement a également fixé des objectifs clés pour les trois prochaines années. Chacun des ministères clés doit réduire l'écart entre les résultats qu'obtiennent les Noirs et les autres minorités ethniques, d'un côté, et ceux de la population dans son ensemble, de l'autre. L'objectif est de réduire les écarts en matière d'éducation ; le chômage ; les discriminations en matière d'emploi ; les traitements injustes dans les entreprises, les écoles, les universités, les services de santé et les transports publics ; les inégalités dans l'accès aux soins et à des thérapies psychologiques ; les infractions motivées par la haine. Et d'accroître la participation à la vie publique (comme le fait de devenir membre du conseil de gestion d'une école, magistrat, conseiller municipal, etc.) et d'améliorer la confiance dans la justice pénale. Ces objectifs, ainsi que le financement qui les accompagnera, illustrent l'engagement global du gouvernement à combattre les inégalités.
34. *Connecting Communities Plus*, destiné à relier davantage les communautés, est un projet gouvernemental de subventions lancé en octobre 2005, dans le cadre de la Stratégie gouvernementale « Améliorer les chances, Renforcer la société », qui a pour but de renforcer l'égalité raciale et la cohésion communautaire et sociale. Le financement total des subventions distribuées entre avril 2006 et mars 2009 a atteint 18 millions de livres. Elles ont servi à :
- Améliorer l'accès des Noirs et des autres minorités ethniques à l'éducation, l'emploi, la santé, le logement et la justice pénale, et augmenter leurs résultats
 - Augmenter la confiance des minorités ethniques dans les services publics
 - Combattre le racisme et l'extrémisme
 - Rassembler les communautés ethniques et religieuses, et promouvoir un sentiment commun d'appartenance

35. On peut distinguer trois sortes de subventions :

(a) Les subventions stratégiques pour les organisations nationales travaillant dans plusieurs régions d'Angleterre, disposant d'une expérience en matière de lutte pour l'égalité raciale et la cohésion communautaire et sociale, et qui veulent développer leur travail. Les organisations concernées sont celles qui cherchent à s'étendre, à commercialiser leurs services plus largement, ou à évaluer et mieux comprendre comment elles pourraient aider certains groupes ;

(b) Les subventions de projets pour les organismes installés dans au moins une région d'Angleterre, qui ont déjà produit des résultats et savent comment faire participer les membres des communautés défavorisées. Les activités qui peuvent être financées sont des projets de mentorat pour ceux qui sont jugés peu productifs, de sensibilisation pour ceux qui n'arrivent pas à trouver du travail, ou de recherche des obstacles à l'emploi ;

(c) Les subventions au niveau des communautés, destinées à des groupes locaux, par exemple pour proposer des projets de mentorat à petite échelle, mettre en place des réseaux de soutien par les pairs, et offrir des conseils.

36. Le Ministère des collectivités et des administrations locales a annoncé la création d'un nouveau Fonds d'intervention contre les inégalités raciales (*Tackling Race Inequalities Fund*), pour la période 2009-2011, qui soutiendra les organisations travaillant en faveur de l'égalité raciale, y compris les travaux de recherche, la promotion de l'égalité des chances, la réduction des inégalités, l'accroissement de la participation citoyenne des minorités ethniques et le renforcement des capacités des organisations œuvrant dans ce domaine.

37. Le gouvernement veut également encourager une plus grande coopération et un travail commun entre les organisations bénévoles dirigées par des représentants des minorités ethniques, le Ministère des collectivités et des administrations locales, et d'autres services gouvernementaux. Les bénéficiaires de subventions du Fonds d'intervention contre les inégalités raciales sont censés nouer des relations actives avec le ministère précité dans le cadre de leurs programmes communs.

38. Le 21 juillet 2009, le gouvernement a annoncé qu'il verserait 8,8 millions de livres jusqu'en mars 2011 à 27 organisations nationales et régionales. Nous travaillerons avec ces organisations au cours de l'été 2009 pour convenir de plans de travail exhaustifs et avec nos spécialistes de la gestion et la Fondation pour le développement des communautés (*Community Development Foundation*), afin d'aider ces organisations à atteindre les objectifs qu'elles se sont fixés, à travailler avec le gouvernement pour formuler des politiques et à développer leur viabilité à long terme. De plus amples informations à ce sujet se trouvent sur le site Internet : <http://www.communities.gov.uk/communities/raceandethnicity/grantsandfunding/>.

39. Les organisations financées par le gouvernement possèdent déjà une expérience dans la résolution des problèmes des minorités ethniques. Nous sommes impatients de travailler avec elles – pas seulement en leur fournissant des fonds, mais en coopérant pour formuler des politiques publiques.

40. En septembre 2005, la Fondation pour le développement des communautés a lancé un Fonds pour le développement des communautés religieuses (*Faith Communities Capacity Building Fund*), au nom du gouvernement. Ce fonds, qui s'élève actuellement à 13,8 millions de livres, vise à renforcer les capacités d'intervention et les programmes interconfessionnels des organisations religieuses et à accroître la participation des communautés religieuses à la société civile. Environ 950 organisations ont reçu un financement couvrant la période allant d'août 2006 à mars 2008.

41. Le Gouvernement britannique a pris connaissance de la recommandation émise par le Comité au paragraphe 11 de ses Observations finales en 2003³ ; il note que le Comité a également déclaré que la Convention n'oblige pas les États parties à l'intégrer dans leur ordre juridique interne. Il est conscient que la Convention l'oblige à prendre toutes les mesures appropriées, y compris à adopter une nouvelle législation si nécessaire, afin que le droit et la pratique du Royaume-Uni respectent et appliquent pleinement toutes les dispositions de la Convention. Il a suivi cette démarche, et continue de le faire ; les dispositions de la Convention sont pleinement respectées ; et, le cas échéant, elles seront fermement appliquées au Royaume-Uni par le biais de sa législation sur la discrimination raciale.

42. Le gouvernement a pris note que le Comité souhaite obtenir des informations à propos des discriminations « fondées sur l'ascendance » au Royaume-Uni (paragraphe 24, Observations finales de 2003⁴). Dans les domaines couverts par la Convention, le gouvernement n'a décelé aucune preuve solide concernant des discriminations significatives fondées sur l'appartenance à des castes au Royaume-Uni. Mais il s'engage à mener des recherches sur les discriminations éventuelles frappant des personnes appartenant à des castes.

2. Écosse

Examen de la question de l'égalité raciale

43. Entre juin 2004 et février 2005, l'Exécutif écossais en fonction à l'époque a effectué un examen complet de la question de l'égalité des races en Écosse. Il s'agissait surtout de déterminer la meilleure approche nécessaire pour améliorer sensiblement la vie des diverses communautés vivant en Écosse, tout en optimisant les ressources et en assurant au mieux leur attribution.

44. L'exécutif écossais a examiné les questions et points de vue exprimés au cours d'une consultation et d'un examen exhaustifs. Une note de synthèse a ensuite été publiée en novembre 2005. Elle propose un cadre d'action pour assurer un changement durable et efficace et l'instauration définitive de l'égalité raciale en Écosse. Avec ce cadre d'action, le Gouvernement écossais se fixe pour objectif :

- (a) d'éliminer les inégalités et les barrières raciales ;
- (b) de combattre le racisme et les infractions racistes ;
- (c) d'améliorer l'efficacité du secteur public en matière d'égalité raciale et l'accès aux services publics, ainsi que les prestations de ces services ;

³ « Le Comité prend note de la position de l'État partie concernant la non-inclusion de l'intégralité de la substance de la Convention dans son ordre juridique interne, ainsi que de son opinion selon laquelle les États parties n'auraient pas l'obligation de faire de la Convention elle-même une partie intégrante de leur ordre juridique interne. Il constate avec inquiétude que les tribunaux de l'État partie risquent de ne pas donner pleinement effet aux dispositions de la Convention tant que celle-ci n'aura pas été expressément incorporée dans son droit interne ou tant que l'État partie n'aura pas introduit les dispositions nécessaires dans sa législation. »

⁴ « Le Comité rappelle sa recommandation générale XXIX dans laquelle il condamne, en tant que violation de la Convention, la discrimination fondée sur l'ascendance, telle que la discrimination reposant sur la caste et les systèmes analogues de statut héréditaire, et recommande qu'une disposition interdisant pareille discrimination soit incorporée dans la législation interne. Le Comité souhaiterait que des informations sur ce point figurent dans le prochain rapport périodique. »

(d) d'encourager l'intégration et de promouvoir le dialogue et la compréhension entre les communautés ;

(e) de développer la prise de conscience, et la capacité, de la communauté majoritaire et des communautés minoritaires à s'engager dans ce programme, à combattre le racisme et promouvoir l'égalité raciale ;

(f) de développer les capacités des organisations bénévoles des minorités ethniques et de promouvoir une collaboration plus étroite avec les services publics.

45. Cet examen a mené à l'élaboration d'une Déclaration nationale sur l'égalité raciale (*National Race Equality Statement*), publiée par le ministre pour les Communautés et le Sport (*Minister for Communities and Sport*), le 8 décembre 2008. Elle résulte du travail de quatre groupes stratégiques temporaires qui ont examiné les problèmes nécessitant une étude plus approfondie, en particulier :

- (a) les demandeurs d'asile et les réfugiés ;
- (b) les nomades et les tsiganes ;
- (c) les minorités ethniques sur le marché du travail ;
- (d) l'égalité raciale dans les zones rurales.

46. La Déclaration sur l'égalité raciale définit les priorités du Gouvernement écossais pour l'égalité raciale pour la période 2008-2011. Élaborée en consultation avec des intervenants clés, elle s'inspire des recommandations élaborées par les quatre groupes stratégiques temporaires. Elle aborde également les questions qui ont émergé depuis 2006, comme l'augmentation de l'islamophobie, les nouvelles communautés de migrants et les recommandations formulées par la Commission pour l'égalité des chances (*Equal Opportunities Commission*) dans son rapport « Changeons pour progresser » (*Moving on Up*) sur l'emploi des femmes appartenant aux minorités ethniques. La Déclaration fait partie d'un ensemble de mesures qui prévoient de favoriser davantage l'égalité raciale, en appliquant les directives du Volet de financement pour l'intégration des races, des religions et des réfugiés 2008-11 (*Race, Religion & Refugee Integration Funding Stream*), qui a alloué 5,6 millions de livres à des projets en Écosse, et du Plan du Gouvernement écossais pour l'égalité raciale (*Race Equality Scheme*) de 2008.

47. Le Gouvernement écossais a lancé cette campagne en septembre 2002 pour sensibiliser l'opinion publique aux effets néfastes du racisme sur les individus et sur la société en général et promouvoir tous les avantages d'une société multiculturelle en Écosse.

48. Une nouvelle phase de la campagne anti-raciste pour a été lancée en novembre 2009 : « Pour une Écosse unie » (*One Scotland*). Quatre semaines de spots TV, 48 affiches et des interventions à la radio et dans les médias ont étendu la campagne anti-raciste à toute l'Écosse. Cette phase de la campagne a souligné que l'Écosse doit se rassembler et être unie, en particulier en cette période d'incertitude économique, et que cela rendra l'Écosse plus forte.

49. 2009 a également vu le retour des concerts de Rock Against Racism qui ont occupé les ondes pendant 12 semaines, ciblant un public plus jeune, afin de mieux faire connaître la campagne « Pour une Écosse unie », ce qui nous a conduit à la phase suivante de l'opération.

50. Le Gouvernement écossais versera plus de 9 millions de livres, entre 2008 et 2011, à des organisations qui se fixent pour objectif de combattre les attitudes racistes et d'améliorer la vie des minorités ethniques en Écosse, y compris les réfugiés, les demandeurs d'asile, les travailleurs migrants, les nomades et les tsiganes. Les choix de

financement s'inspirent de la Déclaration sur l'égalité raciale et se décomposent comme suit :

- 5,6 millions de livres seront versés par le Fonds 2008-2011 pour l'intégration des races, des religions et des réfugiés (*Race, Religion and Refugee Integration Fund*) à des projets visant à atteindre l'égalité raciale au niveau local ;
- 776 980 livres seront affectées à 8 projets supplémentaires entre novembre 2008 et mars 2009 pour aider à appliquer les recommandations de la Déclaration sur l'égalité raciale ;
- 2 825 000 livres seront versés à des partenaires stratégiques comme le Conseil des organisations bénévoles des minorités ethniques (CEMVO), le Groupe de coordination des organisations bénévoles noires et des autres minorités ethniques (BEMIS) et le Conseil écossais pour les réfugiés afin d'agir pour l'égalité raciale au niveau national.

51. Grâce au Fonds écossais d'intégration des réfugiés (*Scottish Refugee Integration Fund*), plus de 2,5 millions de livres ont été investis en Écosse depuis 2003 dans des projets favorisant l'intégration des réfugiés. Ils ont concerné la baisse des services offerts par les collectivités locales, les activités sportives pour les jeunes réfugiés et demandeurs d'asile, la formation, l'estimation de l'expérience professionnelle, des programmes de bénévolat et d'autres initiatives variées, prises par un large éventail d'organisations. Près de 600 000 livres ont été allouées en 2007-2008.

52. Au total, depuis 2001, le Gouvernement écossais a investi environ 14 millions de livres pour faciliter l'intégration des demandeurs d'asile et des réfugiés en Écosse (sans compter les interventions du Fonds écossais pour l'intégration des réfugiés) :

- 5,4 millions de livres supplémentaires ont été investis dans des cours d'anglais pour les non-anglophones (programme ESOL), entre 2001 et 2004 ;
- L'agence gouvernementale écossaise *Communities Scotland* a versé 4 millions de livres pour aider à l'intégration des demandeurs d'asile ;
- Le Conseil municipal de Glasgow a reçu 2,65 millions de livres pour les services fournis aux demandeurs d'asile dispersés sur le territoire écossais.

53. Le Fonds écossais pour l'intégration des réfugiés a fusionné avec le Volet de financement 2008-11 pour l'intégration des races, des religions et des réfugiés. Les questions touchant les réfugiés et les demandeurs d'asile sont traitées dans la Déclaration sur l'égalité raciale.

54. En février 2006, le Gouvernement écossais a publié des recommandations sur la fourniture de services de traduction, d'interprétariat et de communication dans le secteur public en Écosse. Un groupe de travail composé de praticiens, de bénévoles, de membres de l'administration et d'autres intervenants a été mis en place pour examiner la mise en œuvre des principales recommandations. Un cadre stratégique a été élaboré par ce groupe et a défini les actions clés indispensables pour répondre aux besoins en matière de traduction, d'interprétariat et de communication en Écosse. Ce document n'a pas encore été publié et les responsables sont en train de réfléchir à la meilleure façon d'appliquer ce cadre stratégique.

55. Le Gouvernement écossais a également versé 132 000 livres depuis 2004 à la *Happy to Translate Logo Initiative*, qui vise à promouvoir la traduction et l'interprétariat pour les résidents étrangers. Le logo de ce réseau d'associations et d'organisations doit devenir un moyen précieux de promouvoir et de garantir l'égalité d'accès à l'information et aux services publics pour les minorités ethniques. Le logo a été lancé au niveau national en avril 2007.

3. Irlande du Nord

56. En Irlande du Nord, l'article 75 de la Loi sur l'Irlande du Nord impose le respect de l'égalité à tous les fonctionnaires ; toutes les autorités publiques doivent donc promouvoir l'égalité des chances pour neuf catégories distinctes – y compris les groupes raciaux. Conformément à l'article 75 (2) les autorités publiques doivent promouvoir de bonnes relations entre les personnes ayant des convictions religieuses ou des opinions politiques différentes ou appartenant à des groupes raciaux différents.

57. Une Stratégie pour l'égalité raciale en Irlande du Nord a été lancée en été 2005. Elle fournit un cadre pour combattre le racisme et les inégalités raciales. Elle nous aide à mieux mettre en œuvre la vision d'« une société où la diversité raciale est soutenue, appréciée et respectée, où le racisme sous toutes ses formes n'est pas toléré et où nous, membres d'une même société, vivons tous ensemble et bénéficions de l'égalité des chances et d'une protection égale ».

58. Le nouveau Programme du gouvernement (mai 2007) confirme son engagement à promouvoir la tolérance, l'intégration et le bien-être – et notamment de continuer à combattre le racisme, le sectarisme et l'intolérance.

59. L'exécutif d'Irlande du Nord reconnaît et apprécie le rôle essentiel joué par les groupes représentant les minorités ethniques sur le terrain. Le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre (*Office of the First Minister and deputy First Minister*) a récemment annoncé une nouvelle tranche de financement pour soutenir le secteur des minorités ethniques pour l'exercice 2009/2010.

60. Les fonds alloués pour l'exercice 2009/2010, un peu plus de 1 million de livres, représentent une augmentation substantielle par rapport aux précédentes dépenses annuelles, avant la dévolution de compétences. La destination de ces fonds est conforme aux engagements gouvernementaux puisqu'ils soutiennent ceux qui contribuent à promouvoir de bonnes relations entre les personnes d'origines ethniques différentes, à renforcer la cohésion communautaire et sociale, et faciliter l'intégration.

61. Le gouvernement a mis en place le Forum pour l'égalité raciale en Irlande du Nord, en février 2003, suite aux recommandations des Groupes de travail pour la promotion de l'inclusion sociale et l'intégration des minorités ethniques et des Nomades Irlandais (*Irish Travellers*). Le Forum a surtout aidé à formuler et mettre en œuvre la Stratégie pour l'égalité raciale.

62. Le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre a l'intention de convoquer à nouveau un Forum pour l'égalité raciale dans un proche avenir. La précédente équipe dirigeante du Forum et le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre ont examiné ensemble le mandat et les structures du Forum afin de déterminer si celui-ci convenait à son objectif et d'analyser son programme de travail.

63. L'augmentation du nombre de migrants et de leur diversité nationale et ethnique a considérablement alourdi les tâches du Forum pour l'égalité raciale. Le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre va entamer des consultations en vue de décider quelles sont les structures appropriées pour le Forum et qui doit en faire partie, puis développer un programme de travail adapté.

64. Lorsque ces consultations auront pris fin et qu'un programme de travail aura été fixé, le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre réunira un nouveau Forum. Les secrétaires d'État ont accepté de présider les réunions du Forum, le cas échéant.

4. Pays de Galles

65. En vertu de l'article 77 de la Loi sur le Gouvernement du Pays de Galles de 2006, l'Exécutif a l'obligation suivante : « Les ministres gallois doivent prendre les dispositions appropriées afin que le principe de l'égalité des chances pour tous soit respecté dans les domaines qui dépendent de leurs fonctions. »

66. « Pour un Pays de Galles uni » (*One Wales*) est un programme d'action quadriennal signé en 2007 par les groupes parlementaires du Parti travailliste et du Plaid Cymru à l'Assemblée nationale du Pays de Galles. Il vise à améliorer la qualité de vie des personnes vivant dans toutes les communautés du Pays de Galles, de tous les horizons, et en particulier les plus vulnérables et les plus défavorisées. Il est divisé en huit sections principales dont chacune comprend un certain nombre d'engagements à respecter durant les quatre ans à venir.

67. Le Gouvernement gallois a défini ses priorités dans son « Engagement pour un Pays de Galles uni » :

(a) Il souhaite un Pays de Galles juste et équitable où tous les citoyens puissent déterminer leur propre vie et façonner les communautés dans lesquelles ils vivent ;

(b) Il veut qu'au Pays de Galles chacun puisse réaliser pleinement son potentiel humain et vivre à l'abri de la pauvreté, de la discrimination, de la peur ou de tout abus ;

(c) Il défendra inconditionnellement les principes d'inclusion, de pluralisme et d'équité, en veillant à ce que tous les secteurs de la population du Pays de Galles se sentent engagés en tant que citoyens ;

(d) Il s'engage fermement à soutenir et inclure ceux que la société marginalise. Il s'engage aussi à traiter efficacement et de manière adéquate les problèmes de tous les secteurs de la collectivité et à faire en sorte qu'elle soit pleinement intégratrice.

68. Le Plan pour l'égalité des races a été modifié par le Gouvernement gallois en avril 2005. Ce document précise son engagement à combattre la discrimination et les inégalités raciales. L'expérience de ce plan a été utilisée pour élaborer un Plan unique en faveur de l'égalité, qui tient compte de la grande diversité des citoyens gallois et des discriminations multiples qu'ils peuvent subir. Ce plan constitue un facteur important sur le chemin vers l'égalité réelle.

69. Le Gouvernement gallois a officiellement lancé son Plan unique pour l'égalité, couvrant les six volets de l'égalité, le 31 mars 2009. Ce document veut aller au-delà du simple respect de son engagement à éradiquer les discriminations illégales concernant le sexe, la race et le handicap. Le Plan sera réexaminé à intervalles réguliers et amélioré au cours des trois prochaines années (2008-2011). Il met l'accent sur l'intégration des principes d'égalité, d'équité, de respect et de dignité dans le travail gouvernemental quotidien. Il évalue l'impact des politiques gouvernementales sur les différents groupes sociaux au sein de la population du Pays de Galles et les actions qui seront prises par rapport à cet impact. <http://Wales.gov.uk/topics/equality/sescheme/?lang=fr>.

70. En juin 2008, le Gouvernement gallois a lancé sa Stratégie pour l'intégration des réfugiés. Elle est l'un des outils qui lui permettra de préparer un avenir prospère, débarrassé du racisme et des discriminations, où chacun pourra réaliser son potentiel, jouir d'un accès juste et égal aux services publics et participer pleinement à la vie politique et civique du pays.

71. La Stratégie définit la manière dont le gouvernement soutiendra les réfugiés et leur permettra de reconstruire leur vie au pays de Galles et de contribuer pleinement à la société. Elle recense également les progrès réalisés à ce jour dans l'intégration des réfugiés. Elle définit comment le gouvernement entend s'attaquer aux problèmes de cohésion

communautaire et sociale. Elle préconise de continuer à travailler avec les institutions locales, les partis politiques, les organisations bénévoles, les groupes confessionnels et les médias pour accroître la compréhension des citoyens, en ce qui concerne les questions relatives à l'intégration des réfugiés et leur nombre croissant ainsi qu'une meilleure connaissance et compréhension de la situation et de la vie des demandeurs d'asile et des réfugiés au Royaume-Uni.

72. La Stratégie pour l'intégration des réfugiés veut s'assurer que ceux-ci soient en mesure de reconstruire leur vie au pays de Galles et contribuer pleinement à la société.

73. Le « *Rapport sur les réfugiés au Pays de Galles : Etude sur leurs compétences professionnelles, leurs expériences de vie et les obstacles à leur intégration* » a été rendu public en novembre 2009. Il a été rédigé pour répondre à un manque d'informations et vise à nourrir les politiques publiques et les pratiques susceptibles d'assurer la cohésion communautaire et sociale et l'intégration des réfugiés.

74. La gestion de l'immigration n'a été pas dévolue au Pays de Galles et c'est le Ministère de l'intérieur britannique (*Home Office*) qui est responsable de la politique migratoire. Cependant, le Gouvernement gallois est responsable des migrants qui se trouvent sur son territoire, des services de santé, de l'éducation et des services sociaux locaux, et il se doit d'assurer la cohésion communautaire et sociale.

75. Bien qu'il soit difficile d'estimer précisément le nombre de migrants venus vivre et travailler au Pays de Galles, on sait qu'il a augmenté de façon significative ces dernières années. Pour que le Gouvernement gallois continue de fournir des services publics efficaces, il est important de partager l'information et les bonnes pratiques, d'améliorer les méthodes de travail avec les migrants et de créer des réseaux.

76. Afin de mieux définir une approche stratégique des questions touchant les migrants et leurs familles, le gouvernement a créé le Forum intersectoriel des migrants. Présidé par le ministre de la Justice sociale et des Collectivités locales (*Minister for Social Justice and Local Government*), il rassemble des hauts fonctionnaires du Gouvernement gallois et des représentants importants d'organisations extérieures.

77. Ce Forum des migrants participe à la mouvance stratégique plus vaste des organismes nationaux et régionaux. Il assurera une approche plus stratégique, coordonnée et efficace pour soutenir l'intégration réussie des migrants et de leurs familles dans tous les aspects de la société galloise. Le Forum n'a pas de pouvoirs de décision.

78. La nouvelle brochure *Bienvenue au Pays de Galles (Welcome to Wales)* constitue un engagement clé du gouvernement et elle interagit avec un système de points [pour l'embauche des migrants selon leur qualification]. Offrant un premier tour d'horizon, elle fournit des informations fiables et des liens, signale aux utilisateurs les différentes structures du secteur public, les organes réglementaires et gouvernementaux, et les organisations du tiers secteur.

79. Divisée en plusieurs sections, la brochure sera disponible dans les six langues les plus utilisées par les travailleurs migrants. Elle fournit d'abord des informations générales et des conseils sur la vie quotidienne au pays de Galles, puis offre des chapitres spécifiques sur la santé, l'emploi, l'éducation, etc.

80. Cette brochure agira non seulement comme un réservoir fiable de renseignements actualisés, mais aidera ses lecteurs à se diriger vers les sources d'informations générales et locales. Elle servira également aux organisations qui travaillent avec les migrants. Disponible à la fois en format papier et sur le site du Gouvernement gallois, elle sera mise à jour régulièrement. Les autorités locales seront encouragées à s'en inspirer pour y inclure les services régionaux disponibles. Elle sera lancée par le ministre de la Justice sociale et des Collectivités locales le 1^{er} mars 2010, jour de la Saint-David.

81. Le 26 novembre 2008, lors de la réunion inaugurale du Forum des migrants organisée par le Gouvernement gallois, il a été convenu que l'un de ses rôles serait de combattre les mauvaises pratiques en matière d'emploi. Puisque le Code du travail relève de la compétence du Royaume-Uni et non du Pays de Galles, il a été décidé de créer un Code volontaire des bonnes pratiques. Des représentants des syndicats et des organisations patronales se sont réunis pour commencer à baliser le terrain des discussions, échanger leurs opinions et envisager l'élaboration de lignes directrices.

82. Ces lignes directrices fourniront des conseils complémentaires à ceux de la brochure *Bienvenue au Pays de Galles*. Elles proposeront des indications pratiques utiles aux employeurs en soulignant leurs responsabilités quand ils embauchent des migrants, et détailleront également les droits des migrants et ce qu'ils peuvent attendre de leurs employeurs.

83. L'Assemblée nationale galloise, en collaboration avec l'*Operation Black Vote* (Opération vote noir), a imaginé un système de « parrainage » en 2007/2008, grâce auquel 11 citoyens noirs ou asiatiques ont été présentés à 11 parlementaires appartenant aux différents partis de l'Assemblée pour qu'ils réfléchissent et travaillent ensemble. Cela a aidé les « parrainés » à s'impliquer davantage sur le plan politique. Le Parti travailliste a choisi l'un d'entre eux comme candidat potentiel aux futures élections législatives dans le comté de Preseli Pembro. Un autre figure maintenant sur la liste définitive des candidats du parti Plaid Cymru, ce qui leur permettra à tous deux d'être choisis comme candidats à n'importe quel niveau. Et un autre est aujourd'hui un militant de premier plan pour le Parti conservateur.

84. Actuellement, sur les 60 membres de l'Assemblée galloise, un seul appartient à une minorité ethnique. Quant aux 1 200 conseillers des comtés gallois, 1 à 2 % sont issus des minorités ethniques, et aucun d'entre eux n'est une femme.

Article 3

85. La Section 1(2) de la Loi sur les relations interraciales de 1976 stipule expressément que toute ségrégation fondée sur la race constitue une discrimination illégale. Néanmoins, le gouvernement reconnaît que, pour construire une société véritablement solidaire, il faut adopter d'autres mesures, qui ne sont pas législatives.

86. Le développement de la cohésion communautaire et sociale est une priorité gouvernementale qui doit s'imposer dans toutes les communautés et garantir une bonne entente entre les différents groupes sociaux. L'intégration joue un rôle capital dans ce processus car elle permet aux nouveaux résidents et aux résidents plus anciens de s'adapter les uns aux autres.

87. Une communauté intégrée et soudée repose sur trois fondements :

- Des personnes d'origines différentes ayant des chances semblables d'améliorer leur vie,
- Des individus qui connaissent leurs droits et leurs responsabilités,
- Des gens ayant confiance les uns dans les autres et qui savent que les institutions locales agissent de façon équitable

88. Elle repose aussi sur trois façons principales de vivre ensemble :

- Une vision de l'avenir et un sentiment d'appartenance communs
- Une conscience commune des valeurs que partagent les anciennes et les nouvelles communautés ; une reconnaissance des apports de la diversité

- Des relations fortes et positives entre des personnes d'origines différentes

1. Les Accords de service public (Public Service Agreements)

89. En octobre 2007, le Chancelier de l'Échiquier a annoncé une nouvelle initiative interministérielle l'Accord de service public (PSA 21) pour construire des communautés soudées, responsables et actives. Ce projet démontre que le gouvernement continue à vouloir améliorer la cohésion communautaire et sociale.

90. Pour saisir l'ampleur de l'ambition nationale du gouvernement en ce qui concerne la construction de communautés intégrées et soudées, les éléments de cohésion contenus dans cet accord de service public seront mesurés en fonction de trois indicateurs nationaux :

- Le pourcentage de personnes qui croient que les individus de différentes origines s'entendent bien au sein de leur communauté ;
- Le pourcentage d'habitants qui font corps avec leur quartier ;
- Le pourcentage de personnes qui ont des interactions significatives avec des gens d'origines différentes

91. Deux de ces indicateurs font également partie d'un ensemble de 198 indicateurs nationaux qui mesurent l'efficacité des autorités locales et des partenariats entre collectivités locales. Plus de 80 collectivités locales ont fait de la cohésion communautaire et sociale une priorité en incluant l'un de ces objectifs d'amélioration dans les Accords des collectivités locales. Les succès remportés dans la réalisation de ces objectifs locaux permettront de mesurer si les objectifs de l'Accord de service public sont atteints. Ces critères d'efficacité fournissent des incitations réelles, au niveau à la fois national et local, pour renforcer la construction de communautés soudées et intégrées.

2. Cinquante millions de livres ont été investis dans la cohésion communautaire et sociale

92. Le gouvernement a investi 50 millions de livres sur trois ans pour promouvoir la cohésion communautaire et sociale et aider les autorités locales à prévenir et gérer les tensions entre les communautés. Nous avons alloué 34 millions de livres directement aux autorités locales qui en ont le plus besoin. Le gouvernement continuera à soutenir directement les collectivités locales dans leur lutte contre les extrémismes, en réponse à des questions ou des événements locaux qui posent un grave problème. Le gouvernement lance également un programme d'engagement intensif local. Son objectif central est d'améliorer la perception de la façon dont le gouvernement répond aux besoins des communautés et, en dialoguant avec celles-ci, de répondre aux préoccupations des habitants concernant les injustices dans l'accès aux services publics.

93. Le gouvernement favorise une interaction significative en encourageant et en soutenant des projets qui réunissent les communautés. Il conseille également les collectivités locales dans le cadre du Plan d'action pour la cohésion communautaire et sociale. Il aide les autorités locales et leurs partenaires à analyser les questions de cohésion communautaire et sociale dans leur région et à élaborer un plan d'action.

3. Cohésion communautaire et sociale et crise économique

94. La pauvreté, le déclin industriel et commercial et l'augmentation de la criminalité peuvent affaiblir la cohésion communautaire et sociale dans des zones particulières. Mais ce n'est pas une fatalité, et des collectivités locales défavorisées peuvent bénéficier d'une forte cohésion grâce à l'existence de réseaux sociaux actifs, de valeurs partagées et d'un sentiment d'appartenance locale qui agissent comme des facteurs importants de résilience qui aideront les communautés à surmonter la crise économique et à en sortir plus rapidement.

95. La pression accrue qui s'exerce sur les individus et leurs familles peut conduire à un désengagement de la vie et des activités collectives. Mais en augmentant les possibilités pour les individus et les familles de participer à leur communauté, et en mettant l'accent sur les relations de bon voisinage, il est possible de renforcer un sentiment collectif dans les moments difficiles et d'aider ainsi les communautés à faire face au ralentissement économique et à en sortir plus rapidement. En janvier 2009, le gouvernement a publié des documents d'orientation pour les collectivités locales sur la façon dont elles peuvent renforcer le sentiment d'appartenance et dont elles peuvent renforcer les réseaux sociaux.

96. Il est encourageant de constater qu'à l'échelle nationale l'image de la cohésion communautaire et sociale est très largement et de plus en plus positive ; en effet, 82 % des personnes interrogées pensent que les gens d'origines différentes s'entendent bien dans leur commune. Toutefois, le Gouvernement gallois est conscient qu'il n'y a aucune raison de se congratuler – nous reconnaissons que, malgré ce pourcentage positif, nous devons remporter des défis bien réels au niveau local, et que le ralentissement de l'activité économique ne nous facilitera pas la tâche. Néanmoins, nous croyons que les collectivités locales, avec l'appui du gouvernement, sont bien placées pour relever ces défis.

97. L'expérience montre que la cohésion communautaire et sociale est une idée qui ne peut être comprise et construite qu'au niveau local. Le gouvernement a investi 50 millions de livres sur trois ans pour promouvoir la cohésion communautaire et sociale et aider les autorités locales à prévenir et gérer les tensions, dont 34 millions de livres ont été alloués directement aux communes qui en ont le plus besoin. Des directives pour les collectivités locales ont été réunies dans le Plan pour la cohésion communautaire et sociale qui offre des conseils sur la manière d'analyser la cohésion communautaire et sociale dans sa région et d'élaborer un plan d'action.

98. En outre, le gouvernement travaille avec le Réseau des Bureaux gouvernementaux pour les régions, l'amélioration du travail régional et des partenariats régionaux efficaces (*Government Offices for the Regions and the Regional Improvement and Efficiency Partnerships*) afin d'identifier les zones prioritaires pour la cohésion communautaire et sociale et de soutenir directement ces collectivités locales, de façon ciblée, quand c'est nécessaire. Le gouvernement utilisera les résultats de l'Enquête sur les collectivités locales et s'en inspirera. Il pourra notamment offrir son savoir-faire en ce qui concerne la gestion des tensions sociales, la résolution des conflits, l'acquisition de compétences en matière de médiation, de communication et de formation. Nous allons également étendre l'utilisation d'équipes spécialisées dans les questions de cohésion communautaire et sociale, équipes qui ont été mises à l'essai, avec succès, à Barnsley et à Breckland au début de cette année.

99. Le racisme et l'extrémisme peuvent rapidement attiser les tensions intercommunautaires et nuire à la cohésion communautaire et sociale ; le gouvernement est donc déterminé à combattre toutes les infractions motivées par la haine, quel que soit le groupe visé, et il a financé un certain nombre de projets de prévention. Le gouvernement a également appuyé un certain nombre de projets locaux pour comprendre les causes de ces infractions, réduire et prévenir leurs effets. L'article 5 détaille les actions prévues contre ces infractions.

100. Le gouvernement continuera à surveiller soigneusement les indicateurs de la cohésion communautaire et sociale en encourageant toutes les collectivités locales à gérer les tensions au sein de leurs communautés et à les aider à maintenir et améliorer la cohésion communautaire et sociale, si nécessaire.

4. La stratégie de la cohésion communautaire et sociale au Pays de Galles

101. En 2009, le Gouvernement gallois a publié deux documents : « Pour une bonne entente – une stratégie de cohésion communautaire et sociale pour le Pays de Galles »

(*Getting On Together – a Community Cohesion Strategy for Wales*) et un plan d'action, dans le cadre de son engagement au service d'un *Pays de Galles uni*, en vue de réaliser une société juste et équitable, une région où tous les citoyens pourront déterminer leur propre vie et façonner les communautés dans lesquelles ils vivront. La Stratégie a été élaborée en partenariat avec l'Association des collectivités locales du Pays de Galles, les services de police, l'Association des officiers supérieurs de police du Cymru, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) et les groupes confessionnels, entre autres.

102. La Stratégie est axée sur les politiques publiques et les services publics qui, selon les recherches menées, peuvent avoir un impact significatif sur la bonne entente au sein d'une collectivité locale – le logement ; l'éducation et la formation ; la communication ; la promotion de l'égalité ; l'inclusion sociale ; la prévention de l'extrémisme violent et le renforcement de la cohésion communautaire et sociale. Elle met l'accent sur la valeur des partenariats locaux ; elle offre aux partenaires qui œuvrent à la cohésion communautaire et sociale un cadre d'orientation pour élaborer une approche locale ; elle fournit des exemples de bonnes pratiques actuelles et offre des conseils sur la façon dont les partenariats peuvent mesurer l'impact de leurs activités grâce à un système de suivi et d'évaluation. Le Gouvernement gallois soutient la cohésion communautaire et sociale au niveau national en subventionnant certaines initiatives.

Article 4

103. La troisième partie du *Public Order Act* (Loi sur l'ordre public) de 1986 considère comme une infraction le fait de proférer ou de publier des propos (ou d'avoir des comportements) insultants ou injurieux dans l'intention de créer la haine raciale, ou de l'attiser quand elle existe déjà. Cette disposition concerne la haine visant un groupe de personnes définies par leur couleur, leur race, leur nationalité ou leurs origines (ethniques ou nationales). Ces lois sont par exemple utilisées contre les éditeurs de tracts et de publications qui cherchent délibérément à prôner la violence contre des groupes raciaux ou d'individus appartenant à des groupes raciaux. En 2001, la peine maximale pour incitation à la haine raciale est passée de deux à sept ans de prison et concerne désormais aussi l'incitation à la haine raciale contre des groupes vivant dans un autre pays.

104. Le Gouvernement du Royaume-Uni souligne que la religion ou les croyances ne font pas partie du champ d'application de la Convention. Néanmoins, le Comité sera peut-être intéressé d'apprendre que la loi en Angleterre et au Pays de Galles a été étendue afin d'interdire l'incitation à la haine religieuse (article 20, Observations finales de 2003⁵). La Loi de 2006 sur la haine raciale et religieuse interdit les mots ou les comportements menaçants qui visent à attiser la haine contre tout groupe de personnes, qu'elles soit

⁵ « Le Comité note que l'État partie reconnaît l'existence d'un chevauchement entre discrimination raciale et discrimination religieuse, comme l'atteste l'interdiction de la discrimination à motivation ethnique à l'égard des communautés telles que les Juifs et les Sikhs, et recommande que la discrimination religieuse contre les immigrants appartenant à d'autres minorités religieuses fasse également l'objet d'une interdiction.

« Le Comité est préoccupé par les affaires d'islamophobie survenues depuis les attentats du 11 Septembre, qui ont été portées à sa connaissance. De plus, tout en notant que la législation pénale de l'État partie dispose que la motivation religieuse constitue une circonstance aggravante pour certaines infractions, le Comité regrette que l'incitation à la haine religieuse à motivation raciale ne soit pas proscrite.

« Le Comité recommande à l'État partie d'engager rapidement une réflexion sur la possibilité d'étendre le champ de l'infraction d'incitation à la haine raciale aux infractions motivées par la haine religieuse visant les communautés d'immigrants. »

définies par leurs croyances ou l'absence de croyances religieuses. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007.

105. Le rapport du Groupe de travail multipartite sur la haine religieuse – mis en place par l'Exécutif écossais pour examiner la législation nationale sur cette question – a été publié en décembre 2002. Il a conclu qu'il ne devrait pas y avoir d'infraction spécifique d'incitation à la haine religieuse en Écosse. Le Groupe de travail a recommandé d'adopter une circonstance aggravante en cas de manifestation de haine religieuse, disposition qui a été introduite dans l'article 74 de la Loi (écossaise) de 2003 sur la justice pénale. Selon cette disposition légale, les tribunaux doivent, au moment de fixer une peine, décider si les préjugés religieux ont joué un rôle aggravant dans l'infraction commise. Le droit écossais dans ce domaine a établi un équilibre délicat entre le *common law* [le droit coutumier] et les obligations légales. Bien que, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, il n'y ait pas d'infraction spécifique en Écosse se rapportant à la haine religieuse, une telle conduite sera souvent incriminée par le *common law*. Le Gouvernement écossais considère que la loi actuelle protège de façon adéquate les communautés religieuses.

106. Le Royaume-Uni prend note des commentaires du Comité concernant l'article 4 au paragraphe 12 de ses Observations finales de 2003⁶. Néanmoins, le Royaume-Uni maintient son interprétation de l'article 4, qu'il a expliquée lors de la signature de la Convention en 1966 : l'article 4 oblige un État partie, ayant signé la Convention, à adopter de nouvelles mesures législatives dans les domaines couverts par les sous-paragraphes (a), (b) et (c) de cet article seulement si cet État juge – en tenant dûment compte des principes formulés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme ainsi que des droits expressément énoncés dans l'article 5 de la Convention (en particulier, les droits à la liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté de réunion et la liberté d'association pacifiques) –, seulement si cet État juge, donc, qu'il faut modifier sa législation ou modifier la loi et la pratique existantes pour atteindre cet objectif.

107. Le Royaume-Uni possède une longue tradition de liberté d'expression qui permet aux individus d'avoir et d'exprimer des opinions qui peuvent très bien être contraires à celles de la majorité de la population, et que beaucoup peuvent trouver de mauvais goût, voire choquantes. Il peut s'agir de documents produits par des groupes ouvertement racistes ; c'est pourquoi les gouvernements successifs ont estimé que les individus ont le droit d'exprimer de telles opinions, tant qu'elles ne sont pas formulées de manière violente, ou qu'elles n'incitent pas à la violence ou à la haine contre autrui. Le gouvernement pense qu'il assure un juste équilibre entre le maintien du droit à la liberté d'expression et la protection des individus contre la violence et la haine.

108. Le Gouvernement britannique partage les préoccupations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale concernant la publication de matériaux racistes ou incitant à la haine, et souligne que les lois contre l'incitation à la haine raciale s'appliquent à tous ces moyens d'expression. Le gouvernement reconnaît que la presse écrite, en particulier locale et régionale, peut contribuer à façonner l'opinion d'une manière positive

⁶ « Le Comité exprime également sa préoccupation face à l'interprétation restrictive que l'État partie continue de donner des dispositions de l'article 4 de la Convention. Il rappelle que pareille interprétation est contraire aux obligations incombant à l'État partie en vertu de l'article 4 (b) de la Convention et attire l'attention de l'État partie sur sa recommandation générale XV selon laquelle il est indiqué que toutes les dispositions de l'article 4 revêtent un caractère obligatoire.

« Étant donné que l'État partie estime que les droits à la liberté d'expression et d'opinion ne constituent pas des droits absolus et eu égard aux déclarations de certains responsables publics et de certains médias qui sont susceptibles de nuire à l'harmonie entre les races, le Comité recommande à l'État partie de reconsidérer son interprétation de l'article 4. »

ou négative. La Cellule chargée de la cohésion communautaire et sociale et des religions (rattachée désormais au Ministère des collectivités et des administrations locales) a donc réuni un groupe de professionnels des médias en mai 2003 pour qu'ils formulent des conseils sur la façon dont la presse pourrait promouvoir la cohésion communautaire et sociale au niveau local. Ce groupe comprenait des représentants des radios et télévisions, des journaux nationaux, régionaux et locaux, de la presse des minorités ethniques, des autorités locales, de la Commission pour l'égalité raciale, du Conseil pour les réfugiés, de la Société des rédacteurs en chef (de tous les médias) et de l'association caritative Media Trust. Ce groupe a formulé des conseils pour les autorités locales (par exemple sur la rédaction des communiqués de presse et les relations avec les médias) et édité une brochure pour aider les rédacteurs en chef et les journalistes à comprendre l'importance de questions comme la cohésion communautaire et sociale au niveau local, les problèmes religieux et raciaux et où trouver des informations précises sur ces sujets.

109. L'impact des rumeurs, des mythes et des informations fausses sur la cohésion communautaire et sociale est bien connu, notamment lorsque de nouveaux migrants arrivent dans une région. Il est souvent difficile de les contredire. Le Ministère des collectivités et des administrations locales a travaillé avec un certain nombre d'autorités locales pour trouver des façons de communiquer des messages positifs et impartiaux. Nous avons également réfléchi, avec certaines autorités locales, sur la meilleure manière de traiter les perceptions négatives d'une ville dans les médias. Notre objectif est de collaborer avec les organismes publics (principalement les autorités locales et les partenariats stratégiques locaux) afin d'analyser, de façon critique, leurs relations avec les médias locaux et d'étudier comment ceux-ci peuvent mieux les soutenir et promouvoir la cohésion communautaire et sociale.

110. Une presse libre et dynamique, en mesure de contester et de critiquer le gouvernement, joue un rôle important au sein d'une société démocratique. Au Royaume-Uni, la presse a créé son propre organisme d'autorégulation, la *Press Complaints Commission* (Commission des plaintes contre la presse) qui examine les plaintes émanant de particuliers. Le gouvernement a pris note de la recommandation du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale figurant au paragraphe 13 de ses Observations finales de 2003⁷. Toutefois, le Comité doit savoir que le gouvernement n'a aucun rôle dans la *Press Complaints Commission*, et qu'il ne souhaite pas en avoir car cela empiéterait sur la liberté de la presse. Néanmoins, le Comité sera peut-être intéressé d'apprendre que la *Press Complaints Commission* a attiré l'attention des rédacteurs en chef sur le fait que les plaintes relatives à la couverture des problèmes concernant les réfugiés et les demandeurs d'asile découlent parfois d'une mauvaise utilisation de certains termes – et que cette question relève de l'article 1 (De la précision) du Code de déontologie. La Commission a insisté sur le fait que les rédacteurs en chef doivent sensibiliser les journalistes aux problèmes qui peuvent survenir et leur conseiller d'éviter d'utiliser des termes inadéquats

⁷ «Le Comité est préoccupé par l'exacerbation des préjugés raciaux à l'encontre des minorités ethniques, des demandeurs d'asile et des immigrants, qui trouvent un écho dans les médias et par l'incapacité, selon certaines sources, de la Commission des plaintes contre la presse à faire face efficacement à ce problème.

« Le Comité recommande à l'État partie d'étudier plus avant les moyens d'accroître l'efficacité de la Commission des plaintes contre la presse et de l'habiliter à connaître des plaintes émanant de la Commission pour l'égalité raciale ainsi que d'autres groupes et organisations actifs dans le domaine des relations interraciales.

« Le Comité recommande en outre à l'État partie d'inclure, dans son prochain rapport, des renseignements plus détaillés sur le nombre de plaintes reçues visant des infractions à caractère racial ainsi que l'aboutissement des affaires portées devant la justice. »

ou inexacts quand ils couvrent les questions relatives aux réfugiés et aux demandeurs d'asile. Par exemple, si un «demandeur d'asile» est une personne qui souhaite obtenir le statut de réfugié, l'expression « un demandeur d'asile illégal » n'a aucun sens. Un demandeur d'asile ne peut devenir un « migrant illégal » que si il (ou si elle) reste au Royaume-Uni après avoir omis de répondre à un ordre de quitter le territoire. Les rédacteurs en chef savent parfaitement que toute allusion péjorative ou déplacée à la race, la religion ou la nationalité d'une personne est interdite en vertu de l'article 13 (De la discrimination) du Code de déontologie. De même, la Commission – lors de précédents arbitrages en vertu de l'article 1 (De la précision) du Code de déontologie – a souligné le danger qu'une déclaration inexacte, trompeuse ou déformée génère une atmosphère de peur et d'hostilité sans aucun fondement objectif.

111. En janvier 2007, un forum de discussion sur *L'ethnicité et les médias* s'est tenu à Londres. Des représentants des principales chaînes de télévision et de radio au Royaume-Uni, des parlementaires et différentes organisations de journalistes, de lecteurs, d'auditeurs ou de téléspectateurs ont pris part au débat. En dehors de la représentation des minorités ethniques dans les médias, le forum a également abordé la façon dont l'ethnicité et les religions sont traitées dans les médias, et quelles politiques nouvelles peuvent élaborer les entreprises, les associations et l'État.

112. Dans le cadre de ses efforts pour promouvoir la tolérance et développer la cohésion communautaire et sociale au niveau local, le gouvernement cherche à éliminer les perceptions d'injustice qui peuvent générer de l'hostilité envers les groupes les plus vulnérables. En ce qui concerne les attitudes vis-à-vis des migrants, le gouvernement a pris plusieurs mesures concrètes dont :

(a) L'attribution d'un financement de 35 millions de livres au Fonds sur l'impact des migrations (*Migration Impacts Fund*) grâce à un impôt payé par les migrants et qui est utilisé pour gérer les impacts des migrations sur les services publics locaux ;

(b) Une campagne pour expliquer que les migrants ne pèsent pas sur le logement social car ils tendent à louer des logements dans le secteur privé ;

(c) Un programme de travail avec le Bureau national des statistiques pour vérifier que les flux du financement du secteur public suivent davantage les déplacements de population engendrés par les migrations ;

(d) Le financement du Programme d'anglais pour les non-anglophones (ESOL) à raison de 300 millions de livres ; du Programme de subventions exceptionnelles pour les écoles qui font face à des pressions migratoires (6 millions de livres) et d'autres mesures pour faciliter l'intégration des migrants et réduire l'impact, sur les collectivités locales, des changements rapides de population engendrés par les migrations.

113. Toutes les mesures gouvernementales prises dans ce domaine sont détaillées dans les deux Plans concernant l'impact des migrations, publiés par le Ministère des collectivités et des administrations locales. Ils sont disponibles sur le site Internet : www.communities.gov.uk/publications/communities/migrationimpact.

114. Au cours des trois dernières années, le gouvernement a financé un programme destiné aux responsables des collectivités locales et aux conseillers municipaux pour qu'ils élaborent une stratégie de communication dans le cadre de leur action pour la cohésion communautaire et sociale. Il aide les autorités locales à améliorer leurs relations avec les médias locaux et à s'assurer que ceux-ci disposent d'informations précises sur la région et les activités du conseil municipal et de ses partenaires. Mis en place dans 50 communes à ce jour, il a permis aux autorités de développer une relation plus positive avec les médias locaux en soulignant que les journaux, la radio et la télévision s'adressent à toutes les communautés.

115. Le gouvernement travaille également avec la Société des rédacteurs en chef des médias afin d'élaborer des directives concernant la modération des blogs et des commentaires sur Internet. L'antisémitisme, l'islamophobie et les autres formes de haine diffusées en ligne préoccupent beaucoup le gouvernement. Nous pensons qu'un message fort doit être envoyé, tout en respectant rigoureusement le droit à la liberté d'expression : l'incitation à la haine et la haine ne doivent pas être tolérées et ne le seront pas.

Article 5

1. Article 5 (a)-(d) : droits civils et politiques

(a) *La lutte contre les infractions motivées par la haine*

116. Le gouvernement est déterminé à combattre toutes les infractions motivées par la haine et continue à financer des projets qui mettent l'accent sur la prévention. Le 14 septembre 2009, il a lancé un Plan d'action interministériel contre les infractions motivées par la haine (*Hate Crime Action Plan*). Il expose les défis auxquels nous sommes confrontés dans cette lutte, notre approche pour répondre à ces défis, notre vision à long terme. Il comprend 70 actions, à court et moyen terme, qui seront menées au niveau interministériel et des organes de la justice pénale. Ce Plan a été élaboré par le « Groupe du Ministère de l'intérieur contre les crimes violents dans le cadre du Plan d'action contre la violence » (*Home Office's Violent Crime Unit under the Tackling Violence Action Plan*) et en liaison avec d'autres ministères, le Groupe des infractions motivées par la haine qui dépend de l'ACPO (Association des officiers de police), le Service des poursuites de la Couronne (CPS, *Crown prosecution service*) et la NPIA (*National Policing Improvement Agency*, Agence d'amélioration du maintien de l'ordre). Le gouvernement a également progressé dans l'application des 35 recommandations de la Commission d'enquête parlementaire pluripartite, qui a rendu son rapport sur l'antisémitisme en septembre 2006. Il continuera à prendre des mesures pratiques et concrètes pour combattre l'antisémitisme, l'islamophobie et les autres formes de racisme, d'extrémisme et d'intolérance qui leur sont liées.

117. Le programme *Race for Justice* (Egalité raciale et Justice) du procureur général (*Attorney General*) a mis en lumière que les différentes institutions ne comprennent pas de la même façon ce qu'est une « infraction motivée par la haine ». L'Association des officiers de police, le Service des poursuites de la Couronne et d'autres organes ont désormais adopté cinq critères communs pour définir les infractions motivées par la haine qui visent :

- le handicap d'une personne
- sa race
- sa religion
- son orientation sexuelle
- on identité transgenre

118. Le Groupe sur les infractions motivées par la haine (au sein de l'Association des officiers de police) et le programme *Race for Justice* ont élaboré un plan d'action dans quatre domaines qui exigent une réponse particulière, afin de renforcer la confiance parmi les victimes de ces infractions et d'améliorer le service qui leur est dû :

- les nomades et les tsiganes
- les demandeurs d'asile et les réfugiés
- les personnes transgenres victimes de ces infractions

- Les victimes handicapées, en particulier celles qui ont un trouble d'apprentissage et de problèmes de santé mentale

119. Le Service des poursuites de la Couronne consigne toutes ses décisions concernant l'opportunité (ou pas) d'entamer des poursuites en cas d'incidents ayant des motifs raciaux ou religieux ainsi que les résultats de ces procédures. En outre, les circonstances aggravantes de nature religieuse sont signalées au conseiller juridique principal du Directeur des poursuites pénales (*Director of Public Prosecution*) afin qu'il puisse exprimer son opinion sur l'opportunité de ces démarches judiciaires.

120. Le *Crown Prosecution Service* a publié un rapport annuel sur les circonstances aggravantes de nature raciale et religieuse, et il communique des statistiques locales et nationales depuis 1999. Le rapport annuel du Plan de suivi des incidents racistes et religieux du Service des poursuites de la Couronne (*Racist and Religious Incident Monitoring Scheme, RIMS*) est public et peut être obtenu auprès du Service de communication du CPS ou sur son site Internet : <http://www.cps.gov.uk/publications/research/>.

121. Ce document fournit des informations sur le nombre d'affaires transmises à la police par le Service des poursuites de la Couronne (CPS), les décisions de cet organisme sur l'opportunité des poursuites, les sanctions demandées ou les charges abandonnées, le résultat des poursuites menées devant les *magistrates courts* [tribunaux où siègent des magistrats non professionnels], les *youth courts* [tribunaux du même type que le précédent mais pour les mineurs] et la *Crown Court* [juridiction pénale pour les infractions graves] et les peines imposées.

122. En 2006-2007, le Service des poursuites de la Couronne (CPS) a défini un *Projet de suivi des infractions motivées par la haine* pour améliorer leur recensement électronique et lui permettre de communiquer publiquement les données disponibles dans un rapport annuel unique. Depuis 2008, le CPS publie donc un rapport annuel sur ce sujet, qui rassemble les données sur les infractions ayant des motifs racistes et religieux (ainsi que sur les autres infractions motivées par la haine). Ce document a remplacé le rapport annuel du Plan de suivi des incidents racistes et religieux (RIMS) et est disponible sur le site du CPS.

123. Le Service des poursuites de la Couronne (CPS) a consulté un large éventail de partenaires communautaires dans le cadre de ce travail. Le Code de pratique pour les victimes d'infractions a imposé au CPS de nouveaux droits et obligations. Le suivi des infractions ayant des motifs religieux et racistes et le suivi des infractions impliquant des victimes ou des témoins noirs (ou issus des autres minorités ethniques) aideront le CPS à s'assurer qu'il remplit correctement ses obligations et fournit un service de qualité à toutes les victimes.

124. Le Service des poursuites de la Couronne (CPS) a créé des Groupes de surveillance des infractions motivées par la haine (*Hate Crime Scrutiny Panels*). Composés de simples citoyens, ils couvrent tous les domaines, mesurent l'efficacité du CPS, notamment la façon dont cette structure gère ces infractions et en diffuse les enseignements aux procureurs et au personnel du CPS. Le programme *Race for Justice* et le Groupe d'étude des infractions motivées par la haine (*Association of Chief Police Officers Hate Crime Group*, groupe qui dépend de l'Association des officiers de police) ont republié le *Manuel sur les infractions motivées par la haine* en 2009, qui inclue des conseils sur :

- les infractions motivées par la haine sur Internet
- ces mêmes infractions au sein du système judiciaire (commises par ou contre des personnels de justice)
- un guide des bonnes pratiques pour l'utilisation de centres bénévoles qui accueillent les victimes réticentes à porter plainte directement auprès de la police

- Des normes minimales d'enquête pour ce type d'infractions

125. *Race for Justice* est un programme interministériel, dirigé par le procureur général (*Attorney General*), qui vise à améliorer les enquêtes et les poursuites des infractions motivées par la haine et à accroître la confiance dans la justice pénale pour toutes les victimes. *Race for Justice* a également entrepris un examen des formations existantes. Le *Skills for Justice, Sector Skills Council* est chargé du perfectionnement des professionnels de la justice et des personnels de la police et il a élaboré des normes professionnelles pour ces différents acteurs. Ce travail, en collaboration avec le nouveau manuel, permettra aux policiers de se livrer à une analyse complète des besoins en formation dans de nombreux domaines.

126. Les responsables du programme *Race for Justice* ont rencontré le *Judicial Studies Board Equal Treatment Advisory Committee* (Comité consultatif pour l'égalité de traitement au sein de la justice) pour discuter des façons de sensibiliser les professionnels de la justice aux crimes motivés par la haine.

(b) *La lutte contre les infractions motivées par la haine en Écosse*

127. En Écosse, les « Directives unifiées pour les directeurs des polices urbaines, édictées par le procureur général » (*Lord Advocate's (consolidated) Guidelines to Chief Constables*), ont été publiées en 2002. Elles évoquent l'enquête et le dépôt de plaintes contre des infractions racistes, l'évaluation des besoins linguistiques et des sensibilités culturelles, les procès-verbaux concernant les décès et les infractions qui leur sont liées. L'article 74 de la Loi de 2003 sur la justice pénale d'Écosse est entré en vigueur en juin 2003. L'article 74 de cette loi prévoit que, si une infraction est véritablement motivée par des préjugés religieux (circonstance aggravante), le tribunal doit en tenir compte pour déterminer la peine adaptée.

128. En Écosse, en 2006-2007, le *Crown Office and Procurator Fiscal Service* (Département du Bureau de la Couronne et des Procureurs, COPFS) a reçu des rapports sur 4 346 poursuites contre des infractions motivées par la haine à travers le pays :

- 64 % des poursuites étaient liées à du harcèlement et des comportements racistes
- 36 % des poursuites étaient liées à une autre infraction avec une circonstance aggravante de nature raciale
- Les procédures ont été traitées par le procureur dans plus de 87 % des poursuites
- 9 % ont été traitées par une « mesure directe » alternative, comme un avertissement, une amende, l'aiguillage du dossier vers le Service de la protection de l'enfance (*Scottish Children's Reporter Administration*) ou sa transmission à cet organisme

129. Les chiffres actuels montrent une augmentation de 1,5 % du nombre de cas signalés aux procureurs chargés des homicides (*procurators fiscal*) depuis 2005-2006. Ces chiffres ne représentent sans doute pas le niveau réel des infractions racistes en Écosse. L'augmentation des affaires signalées à la police résulte peut-être d'une prise de conscience accrue des citoyens et de l'augmentation de leur confiance en la justice, qui provoquent une hausse des signalements. Les chiffres montrent également une augmentation régulière du nombre des procédures. Le Département du Bureau de la Couronne et des procureurs (*Crown Office and Procurator Fiscal Service*) réalise également des études en conformité avec les Directives du *Lord avocate* (procureur général) sur la conduite des enquêtes et le signalement des infractions racistes. Les résultats de ces études sont publiés sur le site du *Crown Office and Procurator Fiscal Service*.

130. En Écosse, en 2006-2007, les plaintes reçues par les *procurators fiscal* concernaient 699 infractions aggravées par des motifs religieux. Des poursuites ont été lancées par ces

procureurs dans plus de 94 % des cas et 2,8 % ont été traités par une « mesure directe » alternative, tels un avertissement, une amende, l'aiguillage du dossier vers le Service de la protection de l'enfance (*Scottish Children's Reporter Administration*) ou sa transmission à cet organisme. Les chiffres montrent une légère baisse (0,7 %) du nombre de signalements transmis aux procureurs depuis 2005-2006. Ces chiffres ne représentent sans doute pas le niveau réel des infractions aggravées par des motifs religieux en Écosse. Ils montrent également une hausse du pourcentage d'affaires où une procédure a été enclenchée.

131. En Écosse, le Plan stratégique 2006/2008 du Bureau de la Couronne et des procureurs affirme : « Nous nous engageons (aussi) à agir de façon proactive avec les représentants des communautés minoritaires locales, afin d'atteindre de mieux nous informer de la nature et de la diversité des besoins divers des communautés que nous servons et de mieux les comprendre. »

132. Le Bureau de la Couronne et des procureurs (*Crown Office and Procurator Fiscal Service*) travaille en partenariat avec l'Association des officiers de police d'Écosse puisqu'il appartient à leur Groupe de référence sur les religions et les cultes et soutient les objectifs de leur plan d'action.

(c) *La lutte contre les infractions motivées par la haine au Pays de Galles*

133. Les Partenariats pour la sécurité communautaire (*Community Safety Partnerships*) au pays de Galles ont l'obligation légale de collaborer avec les organismes publics, les organisations et les associations locales afin d'élaborer et appliquer des stratégies contre la criminalité et le désordre dans leur région. La Commission de lutte contre la criminalité (*Home Office Crime Team*), qui dépend du Gouvernement gallois, travaille en étroite collaboration avec les 22 Partenariats pour la sécurité communautaire au pays de Galles afin d'inclure les besoins particuliers des groupes minoritaires au sein de leurs stratégies. Les organismes fournissant des services aux femmes, aux jeunes, aux personnes âgées, aux handicapés physiques et mentaux ou aux groupes ethniques et sexuels minoritaires sont notamment invités à travailler avec les Partenariats pour la sécurité communautaire afin de traiter de leurs problèmes particuliers. C'est à ces Partenariats de décider si les infractions motivées par la haine sont une priorité, ou pas, au sein de leur région, et d'allouer des fonds qui proviennent du Gouvernement gallois et du Ministère de l'Intérieur (*Home Office*).

134. L'Association des propriétaires du Pays de Galles et de l'Ouest, en collaboration avec d'autres associations de propriétaires de logements sociaux enregistrées au Pays de Galles, a créé un Forum à la fin 2006 pour traiter les problèmes de comportements anti-sociaux. Le Forum a permis de partager de bonnes pratiques et des expériences de lutte contre les comportements anti-sociaux, ainsi que de donner confiance aux propriétaires pour qu'ils fassent respecter eux-mêmes les règlements.

135. Le Forum a obtenu un financement dans le cadre du Fonds de soutien du Gouvernement gallois au logement social pour créer « Une boîte à outils contre les infractions motivées par la haine ». Ses membres ont voulu imaginer une approche commune pour répondre aux besoins des victimes et des témoins de ces infractions ; l'objectif de cette boîte à outils est de fournir un cadre de bonnes pratiques pour les traiter avec succès.

136. La boîte à outils aidera les associations qui s'occupent du logement à traiter tous les aspects de ces infractions, et, à chaque étape :

- À recevoir et enregistrer le signalement d'une infraction motivée par la haine
- À répondre aux besoins de la victime notamment en ce qui concerne des mesures matérielles telles que le renforcement de la sécurité de son logement et le soutien qui

peut lui être fourni soit par l'association elle-même, soit par des organismes externes et des partenaires

- À entamer les actions judiciaires nécessaires pour remédier à la situation
- À expliquer le rôle de la police
- À soutenir les victimes et les témoins au cours de toute action entreprise et au-delà

(d) *La lutte contre les infractions motivées par la haine en Irlande du Nord*

137. Le *Northern Ireland Office* [qui sert d'interface entre les gouvernements d'Irlande du Nord et du Royaume-Uni, mais s'occupe aussi de la sécurité et des droits de l'homme] est chargé de définir une politique globale de maintien de l'ordre. La Cellule chargée de la sécurité communautaire et rattachée à cet organisme considère que la lutte contre les infractions motivées par la haine fait partie de ses responsabilités pour réduire les crimes violents ; elle a défini un éventail de politiques et d'initiatives pratiques pour les combattre en Irlande du Nord.

138. Les Partenariats pour la sécurité communautaire en Irlande du Nord ont l'obligation légale de collaborer avec les institutions, organisations et associations locales en vue d'élaborer et mettre en œuvre des stratégies visant à combattre la criminalité et les comportements anti-sociaux, y compris les infractions motivées par la haine. Par exemple, en 2009, le Partenariat pour la sécurité communautaire de Belfast a créé un Groupe de surveillance de la tension suscitée par ces infractions : il veut agir comme un système d'alerte précoce pour les institutions, quand les tensions ou les risques d'actes violents motivés par la haine augmentent au cours de l'année. Ce groupe permet aux institutions officielles d'intervenir rapidement pour minimiser le risque que soient commises ces infractions.

139. En 2004, l'ordonnance d'application n° 2 sur la loi judiciaire pénal en Irlande du Nord [*Criminal Justice (No. 2) (Northern Ireland) Order 2004*] a enjoint aux tribunaux de tenir compte, pour toute infraction, des preuves d'hostilité contre la religion, la race, le handicap ou l'orientation sexuelle. Le projet de loi augmente la peine maximale pour certaines infractions violentes, quand la justice a la preuve de circonstances aggravantes à caractère raciste.

140. Les organes de la justice pénale visent également à encourager une plus grande signalisation des infractions motivés par la haine. Le site web du Service de police d'Irlande du Nord (PSNI) possède désormais une section pour les signalements en ligne de ces infractions, où les victimes ou les témoins peuvent les signaler directement à la police. En été 2008 et 2009, le PSNI a mené campagne dans les médias pour souligner les conséquences de ces infractions et encourager les victimes à se manifester et à les signaler.

141. En 2009, le *Northern Ireland Office*, le Bureau du Premier ministre et du vice-Premier ministre, le Service de police d'Irlande du Nord, la Commission pour l'égalité et le Comité pour les relations intercommunautaires ont lancé la première campagne *Unite Against Hate* (Unissons-nous contre la haine) en Irlande du Nord. Ce projet vise à mieux sensibiliser la population à ce type d'infractions et à modifier les attitudes des gens envers les préjugés et la haine.

142. Le *Northern Ireland Office*, le Service de police d'Irlande du Nord, et la Direction du logement financent le Programme d'action contre les incidents motivés par la haine (HIPA), qui fournit une aide pratique aux victimes de ces infractions. Le programme prévoit notamment des mesures de sécurité à domicile et la réparation des biens endommagés à la suite de telles infractions.

143. Le Service de police d'Irlande du Nord (PSNI) a pris une série de mesures afin de répondre efficacement aux infractions motivées par la haine : il a introduit des normes minimales pour les enquêtes et le traitement des incidents par la hiérarchie policière ; il a créé un mécanisme de vérification lorsqu'une personne ne s'est pas rendue à une convocation dans les 28 jours et un « rappel à la loi réparateur » (*restorative cautioning*) pour les contrevenants. Les agents de liaison de la PNSI pour les incidents motivés par la haine et les minorités (HMLO) travaillent au sein de chaque unité de commandement, et des interprètes (par téléphone et en face-à-face) sont disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, afin de s'assurer que les non-anglophones peuvent avoir un accès immédiat à la police. Le Groupe consultatif multiculturel indépendant de la PNSI fournit également une occasion de coopérer avec des contacts clés au sein des communautés en leur permettant de proposer leurs conseils et d'influencer le travail de maintien de l'ordre.

(e) *Combattre l'antisémitisme*

144. Le Gouvernement britannique s'est fermement engagé à combattre l'antisémitisme. Il faut d'abord appliquer efficacement la solide législation actuelle contre la discrimination raciale et religieuse ainsi que contre les infractions ayant des motifs racistes et religieux. Le gouvernement condamne énergiquement tous les incidents antisémites et comprend les craintes et les préoccupations de la communauté juive en Grande-Bretagne. Les Juifs britanniques, comme toutes les communautés, doivent pouvoir vivre leur vie sans craindre de subir des agressions verbales ou physiques. Le gouvernement rencontre régulièrement les représentants de la communauté juive, travaille avec eux et continue à leur offrir tout son soutien.

145. En 2005, le député John Mann, président du Groupe parlementaire contre l'antisémitisme, a commandé une enquête parlementaire pluripartite sur l'antisémitisme. Présidée par le député Denis MacShane, l'enquête a réfléchi à la nature de l'antisémitisme contemporain et aux mesures nécessaires pour y faire face. Son rapport a été publié en septembre 2006.

146. Le gouvernement a publié une réaction initiale à ce rapport en mars 2007, qui a été accueillie favorablement dans la presse et par la communauté juive. Celles-ci étaient également satisfaites que le gouvernement reconnaisse que l'antisémitisme n'était pas toujours condamné dans les mêmes termes que les autres formes de racisme, et que l'antisémitisme constituait un problème pour l'ensemble de la société, pas seulement pour la communauté juive.

147. Le gouvernement a publié un rapport annuel d'étape le 12 mai 2008. Ce document examine ce qu'il a accompli au cours de l'année précédente, en réponse aux 35 recommandations de la Commission d'enquête multipartite. Citons notamment la publication de la Déclaration *Race for Justice* et la subvention du gouvernement attribuée à l'Institut européen pour l'étude de l'antisémitisme contemporain (EISCA) afin qu'il effectue une recherche sur le discours antisémite et l'étendue de son « acceptation ». Ce projet a été lancé par le ministre pour la Cohésion communautaire et sociale en juillet 2009. Le rapport a été bien accueilli et les responsables surveillent actuellement le suivi de ces recommandations.

148. Le Ministère des collectivités et des administrations locales supervise, pour le gouvernement, l'enquête multipartite sur l'antisémitisme et coordonne le Groupe de travail interministériel contre l'antisémitisme. Celui-ci comprend des représentants de différents ministères et des représentants de la communauté juive et de la Commission parlementaire contre l'antisémitisme. Il se réunit chaque trimestre et veille à ce que les engagements pris par les ministères dans le rapport d'étape annuel soient suivis d'effets.

149. Le Ministère des collectivités et des administrations locales a soutenu le travail de la Commission parlementaire contre l'antisémitisme en choisissant le modèle d'une enquête multipartite sur l'antisémitisme en Europe, aux Amériques et en Éthiopie. Ce ministère a également accueilli la réception pour l'ouverture de la Conférence de Londres pour la lutte contre l'antisémitisme, le 15 février 2009. Celle-ci a réuni des parlementaires et des experts du monde entier et cela a abouti à l'adoption de la Déclaration de Londres contre l'antisémitisme. Le Premier ministre et un certain nombre d'autres ministres ont signé ce document.

150. Le Ministère de l'innovation, des universités et des compétences a formé un sous-groupe pour combattre l'antisémitisme sur les campus universitaires et a chargé leur *Equality Challenge Unit* (Cellule de lutte pour l'égalité) de travailler avec l'Union des étudiants juifs pour chercher à comprendre pourquoi les étudiants juifs ne signalent pas les incidents antisémites aux autorités universitaires.

151. Le financement du Fonds des victimes 2009/2010 a permis au Fonds pour la sécurité communautaire (*Community Security Trust*) d'accroître sa capacité à soutenir et informer la communauté juive orthodoxe, qui est plus susceptible de subir des agressions antisémites. Cela s'est effectué par le biais de la publicité et d'un système de soutien plus développé.

152. Les ministères continuent à travailler ensemble pour s'assurer que les préoccupations de la communauté juive concernant sa sécurité dans les bâtiments de la communauté juive et les établissements scolaires sont pris en compte.

(f) *Les communautés musulmanes*

153. Le Gouvernement britannique est déterminé à combattre l'islamophobie et éradiquer l'extrémisme et le racisme partout où ils se manifestent. Nous déplorons toutes les agressions à motivation raciale et religieuse. Nous ne tolérerons pas que les racistes et les auteurs de troubles perturbent nos communautés locales.

154. Les événements impliquant les communautés musulmanes ne doivent pas être exploités par n'importe qui, ni servir d'excuse pour condamner un groupe, quel qu'il soit, le persécuter, ou prêcher des messages incendiaires à son encontre. Les musulmans britanniques, comme toutes les communautés, doivent pouvoir vivre ici sans craindre de subir la moindre agression verbale ou physique. Le gouvernement a une responsabilité partagée dans la lutte contre l'islamophobie et toutes les autres formes de racisme et de préjugés contre les communautés religieuses respectueuses de la loi ; cette responsabilité concerne non seulement les communautés directement touchées, mais tous les membres de la société.

155. Le gouvernement est pleinement déterminé à s'adresser à toutes les communautés, religieuses ou pas, pour bâtir une société plus intégratrice, tolérante et solidaire. Nos relations avec les communautés musulmanes sont extrêmement importantes et nous continuerons à les améliorer.

156. Toute infraction devrait être signalée à la police. Celle-ci est consciente de la nécessité de rassurer les communautés qui pourraient être visées et de communiquer directement avec leurs dirigeants. La police et les autorités judiciaires ont des politiques cohérentes – les forces de police continuent d'être attentives aux crimes commis contre des membres de toutes les confessions et de prendre les mesures appropriées pour protéger les personnes et les biens.

157. En outre, dans une déclaration de juillet 2003, le *Crown Prosecution Service* (Service des poursuites de la Couronne) s'est publiquement engagé à poursuivre les infractions racistes et antireligieuses de façon équitable, ferme et vigoureuse. Cela envoie

un message clair à leur auteurs, afin qu'ils soient avertis que les infractions motivées par la haine envers les membres des groupes raciaux ou religieux ne resteront pas impunies.

158. Le gouvernement est conscient que les recherches menées par un certain nombre de spécialistes indiquent que l'islamophobie est en hausse. Cela s'explique peut-être en partie par l'augmentation des signalements des infractions commises contre les musulmans, signalements que le gouvernement tient à encourager concrètement et dont il se félicite.

159. La police rassemble des données sur l'évolution des infractions motivées par la haine. Si les informations disponibles n'indiquent pas une augmentation des attaques contre les lieux de culte, l'Association des officiers de police (ACPO) a néanmoins remarqué que des tensions apparaissent autour de la construction des nouvelles mosquées. L'ACPO a offert ses conseils aux forces de l'ordre pour qu'elles prennent conscience de ce problème et facilitent la communication entre les communautés, afin d'empêcher que les objections présentées contre la construction d'un nouveau lieu de culte musulman n'aboutissent à créer un climat de tension entre ces communautés.

160. Le gouvernement finance un certain nombre de projets contre l'islamophobie, y compris une campagne menée par le Forum pour la sécurité des musulmans (*Muslim Safety Forum*). Il veut sensibiliser les citoyens aux infractions motivées par la haine et les inciter à les signaler, en particulier celles à caractère islamophobe. En outre, nous avons l'intention de financer les projets de certains groupes musulmans locaux pour qu'ils renforcent leurs compétences en vue de participer à des centres bénévoles de signalement de ce type d'infractions.

161. En 2009 nous avons financé le Centre du patrimoine culturel musulman (*Muslim Cultural Heritage Centre*) pour mettre en place un projet visant les infractions motivées par la haine et réunissant des jeunes de confessions et de cultures différentes, qui vivent dans divers quartiers de Londres. Le projet a adopté une approche créative et contemporaine en utilisant la musique, la poésie et les performances artistiques afin d'élargir la prise de conscience et la compréhension des jeunes face à ces infractions, l'impact qu'elles ont sur leurs victimes et les encourager à mieux connaître les différentes confessions et leurs points communs.

162. Cependant, le gouvernement estime également que les communautés musulmanes ont besoin de travailler étroitement ensemble, et avec d'autres groupes communautaires et confessionnels, ainsi qu'avec les institutions locales et le gouvernement central. En nous rassemblant, nous pouvons combattre l'islamophobie, les infractions motivées par la haine et l'extrémisme racistes beaucoup plus efficacement qu'en menant des initiatives et des activités isolées, quel qu'en soit le nombre.

163. Nous avons élargi et approfondi notre dialogue avec les diverses communautés musulmanes du Royaume-Uni, ce qui augmente la portée de notre travail et instaure un climat de confiance et de partenariat véritable. Nous avons augmenté les capacités d'intervention de partenaires clés pour avoir un impact au niveau national par le biais du Fonds pour le leadership communautaire (*Community Leadership Fund*) qui finance actuellement 55 projets sur trois ans pour une valeur totale de 5,1 millions de livres. Le gouvernement refuse clairement que le terrorisme définisse sa relation avec les musulmans (ou puisse être considéré comme l'élément qui la détermine).

164. Le gouvernement a également créé le Conseil national consultatif des femmes musulmanes (*National Muslim Women's Advisory Group*) et un Groupe consultatif des jeunes musulmans (*Young Muslims Advisory Group*). Ils lui fournissent un cadre dans lequel il peut dialoguer directement, avec les jeunes musulmans et les femmes musulmanes de toutes les origines, au sujet des questions qui les concernent en Grande-Bretagne. Nous essayons également d'élargir notre dialogue avec les communautés précédemment sous-représentées dans notre travail, par exemple la communauté somalienne.

(g) *Les communautés musulmanes en Écosse*

165. Le Gouvernement écossais continue à développer ses relations très positives et constructives avec un large éventail de représentants de la communauté musulmane. Il va renforcer ces relations en examinant plus attentivement les questions auxquelles sont confrontées ces communautés, ce qui lui permettra de développer de nouveaux domaines d'intervention pour répondre aux problèmes identifiés. En outre, il finance un éventail de projets scolaires et communautaires, ainsi que des initiatives qui remettent en cause les attitudes islamophobes et promeuvent une Écosse multiculturelle positive.

(h) *Les minorités ethniques et la justice pénale*

166. L'un des objectifs essentiels du gouvernement est de continuer à construire un système judiciaire pénal qui soit juste, et perçu comme équitable par tous les citoyens. Toutefois, le gouvernement sait que les Noirs et les autres minorités ethniques peuvent avoir une expérience du système judiciaire pénal différente de celle de l'ensemble de la population, qu'ils soient victimes ou témoins d'une infraction, exercent la profession d'avocats ou aient été contrôlés et fouillés. En même temps, nous savons qu'il est essentiel, pour augmenter à long terme la confiance dans la justice pénale, que le personnel des cinq institutions judiciaires pénales reflète la composition de la société qu'elles servent. Nous déployons tous nos efforts pour améliorer, de façon durable, la diversité du recrutement au sein du système judiciaire pénal et réduire la disproportion entre les communautés partout où nous la constatons.

167. Cette disproportion entre les communautés a été, et continue d'être, une question essentielle pour la justice pénale. Elle demeure beaucoup trop importante à des niveaux clés dans le processus judiciaire pénal. Nous nous efforçons de résoudre ce problème à travers un certain nombre de mesures, dont le nouvel Accord de service public n° 24 n'est pas le moindre : il vise à s'assurer que les organes locaux de la justice pénale surveillent, analysent et, le cas échéant, réduisent la disproportion des situations entre les communautés. Nous avons introduit un ensemble minimal de données sur l'origine ethnique pour aider les organes de la justice pénale à identifier les facteurs de disproportion entre les communautés, à des étapes clés dans le processus de justice pénale. Cet ensemble minimal de données est actuellement utilisé par la moitié des commissions d'études locales sur la justice pénale (*Local Criminal Justice Boards*) en Angleterre et au Pays de Galles et nous vérifions que toutes sont en mesure de s'en servir.

168. En outre, nous développons des outils de diagnostic pour aider ces commissions à déterminer les principaux moteurs de la disproportion de traitement entre les communautés. Des outils ont déjà été publiés notamment sur :

- Les procédures d'interpellation et de fouille,
- L'emploi dans les organes de la justice pénale (recrutement, présence durable et progression)
- La protection contre les infractions motivées par la haine

(i) *Code de déontologie de la police et plaintes contre les forces de l'ordre*

169. Selon leur Code de déontologie, les policiers ont une responsabilité particulière puisqu'ils doivent agir avec équité et impartialité dans toutes leurs relations avec la population. Ils sont tenus de traiter les citoyens avec courtoisie et respect, en évitant les réflexions ou les comportements grossiers, ironiques ou méprisants. En particulier, les représentants de l'ordre doivent agir de façon professionnelle en toutes circonstances, et éviter de favoriser un individu ou un groupe donné ; ils doivent aussi éviter toutes les formes de harcèlement, d'humiliation ou de discrimination déraisonnable. Les

comportements racistes des policiers sont inacceptables et ne seront pas tolérés. Toute personne qui estime avoir été victime de la police a le droit de déposer plainte. Les plaintes doivent, en premier lieu, être adressées à l'officier responsable du service concerné (*Chief Constable*), ou encore à la Commission indépendante des plaintes contre la police (*Independent Police Complaints Commission, IPCC*). Cet organisme indépendant de la police et du gouvernement est le responsable légal du dépôt des plaintes contre la police.

(j) *Le Bureau du commissaire aux plaintes contre la police en Écosse*

170. Le *Police Complaints Commissioner for Scotland (PCCS)* a été créé par la Loi de 2006 sur la police, l'ordre public et la justice pénale en Écosse et a commencé à travailler le 1^{er} avril 2007. Ce petit organisme public, dirigé par un commissaire qui ne dépend pas du Ministère de l'intérieur, envoie ses rapports aux différents ministres écossais. Son rôle est de surveiller la façon dont les différents services de police en Écosse traitent les plaintes déposées à leur encontre. Il examine également comment un service traite une plainte concernant un agent de police ou un membre du personnel de la police, ainsi que la façon dont sont traitées les plaintes concernant la qualité du service, quelle que soit la structure policière concernée. Le PCCS n'examine que les plaintes non pénales. Les litiges individuels de ce type peuvent lui être soumis par n'importe quel citoyen, policier ou service de police. Avant la création de ce Bureau, l'Inspection générale des services de police de Sa Majesté en Écosse (*HM Inspectorate of Constabulary Scotland*) traitait les plaintes mais elle n'avait pas un rôle aussi large de surveillance que celui exercé par le PCCS dans le cadre de la réforme de la police.

(k) *Les plaintes contre la police en Irlande du Nord*

171. La Loi de 1998 sur la police d'Irlande du Nord a créé le Bureau de l'Ombudsman de la police d'Irlande du Nord, organisme indépendant chargé d'enquêter sur les plaintes concernant la police. Le Médiateur exerce un contrôle indépendant sur les plaintes contre la police et elles doivent toutes lui être communiquées. Lorsqu'il estime qu'une infraction pénale a été commise, il transmet les résultats de son enquête, avec des recommandations, au Procureur général (*Director of Public Prosecutions*) pour examen. En cas de simple infraction disciplinaire, l'affaire est renvoyée avec des recommandations au chef du service de police concerné (*Chief Constable*) ou à la Commission de discipline, en fonction de l'ancienneté de l'agent.

(l) *Décès en garde à vue*

172. Les statistiques de la Commission indépendante des plaintes contre la police (*Independent Police Complaints Commission*) montrent que 15 décès sont survenus pendant une garde à vue ou à la suite d'une garde à vue en 2008/2009. Le nombre de ce type de décès a eu tendance à baisser au cours des cinq dernières années, puisqu'il est passé de 36 en 2004/2005 à 15 en 2008/2009. Parmi ceux qui sont morts en 2008/09, 10 personnes étaient blanches, deux étaient d'origine indo-asiatique et trois noires (africaines ou antillaises) ou noires britanniques. Douze personnes sont mortes après qu'on eut diagnostiqué qu'elles étaient malades ou en mauvaise santé, alors qu'elles se trouvaient dans une cellule de commissariat et ont ensuite été emmenées à l'hôpital ; deux sont mortes dans une cellule de commissariat et une s'est suicidée après avoir échappé à la police alors qu'elle était en état d'arrestation. Trois des personnes décédées ont été identifiées comme ayant des problèmes de santé mentale, même si aucune n'avait été détenue en vertu de l'article 136 de la Loi de 1983 sur la santé mentale. Dans neuf cas, il y avait un lien entre le décès et l'alcool ou les drogues ; dans deux de ces neuf cas, la cause du décès était directement liée à la consommation d'alcool.

173. Une des raisons de cette baisse est probablement due aux mesures prises par les forces de police qui ont cherché à améliorer l'évaluation, le suivi et le traitement des détenus vulnérables. Notamment en renforçant la sécurité des lieux de garde à vue, en donnant une meilleure formation aux policiers-gardiens et en utilisant davantage les caméras de télévision en circuit fermé dans les locaux de garde à vue et les cellules. Des précisions et des explications supplémentaires figureront dans une étude à long terme et en profondeur sur les décès en garde à vue, étude qui a été entreprise par l'IPCC (*Independent Police Complaints Commission*, Commission indépendante des plaintes contre la police) et sera publiée en 2010.

174. Le nombre de décès enregistrés au cours des années précédentes a soulevé l'inquiétude qu'il pourrait y avoir un lien avec l'origine ethnique des personnes décédées. Pour cette raison, les ministres du gouvernement ont décidé de commander une recherche et une analyse des statistiques, menées par des personnalités indépendantes. Ce document a été publié en juillet 2004 : il établit que, si le traitement global de tous les détenus est parfois préoccupant, peu de preuves indiquent que cela soit directement lié à l'influence de stéréotypes raciaux, à des perceptions ou à des traitements différenciés des minorités ethniques. Le gouvernement a tenu compte des recommandations des chercheurs dans ses nouveaux projets.

175. Le gouvernement travaille en étroite collaboration avec les services de police pour réduire le nombre des décès en garde à vue et minimiser les incidents indésirables. L'Association des officiers de police (ACPO) appartient au Forum pour la prévention des décès en garde à vue. Ce groupe de fonctionnaires de plusieurs ministères et d'intervenants analyse les problèmes de surveillance et de soins posés par la garde à vue. L'ACPO collabore aussi activement avec le Ministère de l'intérieur, la Commission indépendante des plaintes contre la police, l'*Association of Police Authorities* [fédération de 43 organismes publics régionaux constitués d'élus et de citoyens, dont au moins un magistrat, chargés de surveiller le travail de la police] et de la Fédération de la police. Tous sont membres du Groupe de réflexion « Tirer les leçons » (*Learning the Lessons*) qui s'est fixé pour tâche de diffuser rapidement et d'évaluer en détail les enseignements tirés par les policiers et d'autres praticiens du maintien de l'ordre. Au niveau professionnel, le Ministère de l'intérieur (*Home Office*) et l'Association des officiers de police ont mis en place un Forum national sur la garde à vue et un réseau régional sur le même thème ; ils coordonnent la réflexion des policiers de terrain et des responsables des locaux de garde à vue, en examinant les questions spécifiques posées par ce type de détenus, afin de mettre au point un système de soins et de gestion plus efficace.

176. Comme nous l'avons indiqué plus haut, en avril 2004, le gouvernement a créé la Commission indépendante des plaintes contre la police (IPCC), afin de garantir qu'il y ait une enquête indépendante en cas de décès d'une personne qui se trouve entre les mains de la police. Dans le cadre du nouveau système de plaintes, toutes les blessures graves ou les décès survenus pendant (et après) une période de contact avec des policiers doivent être signalés à l'IPCC et cet organisme enquêtera indépendamment de la police, si cela s'avère nécessaire. L'IPCC déterminera quel type d'enquête est approprié pour un incident particulier, et choisira éventuellement de mener sa propre enquête sur un décès. L'article 2 de la Loi de 2008 sur les droits de l'homme permet de déterminer si la mort exige une enquête indépendante.

177. L'IPCC a décidé de mener une enquête indépendante dans 10 des 15 cas de décès en garde à vue, durant les années 2008/2009. L'IPCC est intervenu dans quatre autres cas, soit en fixant un cadre de référence à l'enquête, soit en la contrôlant. Le dernier des 15 décès a été traité par les forces de police de la région où il s'est produit.

(m) Des décès en garde à vue en Écosse

178. Malgré le processus rigoureux adopté par les forces de police écossaises à l'égard des soins accordés aux personnes gardées à vue, il arrive encore que des gens meurent dans de telles circonstances. En 2008, il y a eu neuf décès lors de gardes de vue en Écosse. La définition d'un décès en garde à vue ne se limite pas aux personnes placées en garde à vue après avoir été contrôlées ou arrêtées. Elle comprend également celles qui ont été récemment libérées ; celles qui sont emmenées vers un poste de police ; celles qui, après avoir été arrêtées, sont transportées vers un hôpital pour y être soignées avant d'être placées en garde à vue ; et les personnes qui nouent d'autres types de contacts avec la police.

179. En plus des procédures normales de notification des décès en Écosse, les commissaires divisionnaires (*chief constables*) doivent également les signaler au Gouvernement écossais. Les *senior prosecutors* (procureurs) déterminent ensuite s'il faut ouvrir (ou pas) une Enquête sur un accident mortel qui analysera les circonstances entourant le décès. Lorsque des décès surviennent en garde à vue, il est très important que les procédures policières soient examinées scrupuleusement pour s'assurer que les fonctionnaires en ont tiré les leçons appropriées et qu'ils continuent à rendre compte de leurs actions.

180. Le Service d'inspection générale des services de police de Sa Majesté en Écosse (*Her Majesty's Inspectorate of Constabulary for Scotland*, ou HMICS) reçoit une copie des rapports sur les décès en garde à vue et les conclusions des Enquêtes sur les accidents mortels. Ces informations sont utilisées pour enrichir le programme de formation des services de contrôle interne. Cela permet de garantir que des leçons soient tirées des erreurs ou des lacunes constatées, et que la prise en charge et le bien-être des personnes gardées à vue soient améliorés.

(n) Décès en garde à vue en Irlande du Nord

181. En vertu d'un protocole d'accord avec le commissaire divisionnaire (*chief constable*) du Service de police d'Irlande du Nord (PSNI) tout décès en garde à vue est automatiquement signalé à l'Ombudsman de la Police qui mènera alors une enquête approfondie. L'enquête porte sur une période pouvant aller jusqu'à 48 heures après la libération d'une personne gardée à vue si le décès se produit en dehors du lieu où elle était retenue par la police. L'enquête du Médiateur inclura la rédaction d'un rapport au *coroner* [expert médico-légal].

182. L'Ombudsman de la police examinera également si les policiers ont commis une infraction pénale ou bien une faute professionnelle. S'il estime qu'une infraction pénale peut avoir été commise par un policier, il envoie un rapport assorti de recommandations au Bureau indépendant du Procureur général. S'il recommande une procédure disciplinaire contre un policier, il envoie un rapport au directeur du service de police (*chief constable*) en cause.

183. Quel que soit le résultat d'une enquête sur un décès en garde à vue, le Médiateur de la police envoie un rapport au secrétaire d'État de l'Irlande du Nord, au Conseil supérieur de la police d'Irlande du Nord (qui demande au *chief constable* concerné de rendre des comptes), et au directeur (*chief constable*) du Service de police d'Irlande du Nord (PNSI).

(o) Interpellations et fouilles

184. Le gouvernement a pris note des préoccupations du Comité concernant les interpellations et les fouilles menées par la police (paragraphe 19, Observations finales de

2003⁸). Les interpellations et les fouilles continuent de constituer une part importante du travail de la police. Quand ces opérations se déroulent de façon équitable, elles jouent un rôle essentiel dans le développement de bonnes relations entre la police et les différentes communautés. Toutefois, lorsqu'elles sont menées de façon inappropriée, ces opérations sont inefficaces et peuvent nuire à ces relations.

185. En juillet 2004, le gouvernement a créé une Commission de surveillance des interpellations et des fouilles (*Stop and Search Action Team*) pour veiller à ce que les policiers utilisent ces moyens de façon équitable et aussi efficacement que possible pour prévenir et détecter la criminalité. Cette commission a été spécifiquement formée pour adopter des mesures qui augmentent la confiance des communautés noires et des autres minorités ethniques dans la façon dont la police utilise ces pouvoirs et réduire son usage disproportionné à leur rencontre. Elle a édité un manuel destiné à être un guide exhaustif de la pratique de l'interpellation et de la fouille. Ses recommandations portent sur les responsabilités des policiers dans les domaines du maintien de l'ordre, des opérations de police, de la supervision et du suivi de ces opérations, des rapports des policiers avec la collectivité et de leur formation.

186. Nous avons également cherché à ce que la police rende davantage de comptes au niveau local et qu'elle dialogue davantage avec les communautés locales sur des questions comme celle du contrôle et de la responsabilité des forces de l'ordre. Plusieurs moyens ont été utilisés à cet effet : des conseils pratiques aux services de police, des campagnes de publicité, et la publication d'un manuel sur les interpellations et les fouilles, publié conjointement avec l'Association des officiers de police et l'*Association of Police Authorities*.

187. La sensibilisation et la responsabilisation des policiers et des citoyens face aux conséquences de mesures de contrôle disproportionnées prendront environ un an avant de produire des effets. Dans le même temps, la Commission de surveillance des interpellations et des fouilles reconnaît la nécessité d'établir des rapports plus pointus et de créer des instruments de mesure plus perfectionnés.

188. C'est pourquoi nous avons rédigé une brochure, *Practice Orientated Package*, principalement conçue pour déterminer les raisons de l'usage disproportionné des interpellations et des fouilles effectuées en vertu de la Loi sur la police et la preuve en matière criminelle (PACE). Cet outil innovant analyse les conditions des interpellations et des fouilles, pourquoi elles peuvent prendre un caractère disproportionné et comment y remédier.

189. À l'échelle nationale, le caractère disproportionné des interpellations et des fouilles n'a pas diminué, mais on a constaté certains progrès au niveau local : la police du comté de Stafford a réduit de moitié l'utilisation disproportionnée de ses pouvoirs en mettant en pratique les conseils du Ministère de l'intérieur pour identifier ce type de distorsion. Ce document peut être utilisé par d'autres forces de police qui voudront suivre l'exemple du comté de Stafford. Suite à un engagement pris par le ministre de l'Intérieur, la *National Policing Improvement Agency* (Agence nationale pour l'amélioration du maintien de l'ordre) a distribué cette brochure à toutes les forces de l'ordre.

⁸ « Le Comité est préoccupé par la surreprésentation des membres de minorités ethniques parmi les personnes faisant l'objet d'une interpellation suivie de fouille par la police. Le Comité encourage l'État partie à mettre en œuvre efficacement la décision prise tendant à ce que toutes les interpellations suivies de fouilles soient enregistrées et qu'un double du procès-verbal soit remis aux personnes interpellées. Le Comité invite l'État partie à traiter ce point plus en détail dans son prochain rapport périodique. »

190. Il est important que la formation de la police à tous les niveaux aborde les éléments qui jouent un rôle dans les interpellations et les fouilles disproportionnées. La formation doit permettre aux policiers de se familiariser avec leurs obligations en matière d'égalité raciale, mais également aller au-delà de cet aspect et couvrir, par exemple, le contexte culturel des diverses communautés et d'autres questions concernant la diversité.

191. Les policiers ont le devoir de signaler les comportements discriminatoires à leurs supérieurs, et les responsables à tous les niveaux doivent suivre le bon déroulement des plaintes et vérifier les irrégularités dans les données des rapports de police. Ils doivent également s'assurer que leurs équipes prennent au sérieux tous les cas de discrimination.

(p) *Interpellations et fouilles en Écosse*

192. Depuis avril 2004, on enregistre l'origine ethnique des personnes soumises à des interpellations et à des fouilles, ou qui sont arrêtées et interrogées par les forces de l'ordre écossaises. En 2002, l'Exécutif écossais a publié les résultats d'une recherche sur les interpellations et les fouilles menées par la police parmi les jeunes Blancs et les jeunes des minorités ethniques en Écosse. Cette étude a été commandée suite à une recommandation du Groupe de pilotage mis en place par le ministre de la Justice afin d'examiner les implications pour l'Écosse découlant du Rapport d'enquête sur la mort de Stephen Lawrence.

193. Cette étude a débouché sur plusieurs résultats. En ce qui concerne l'impact global des interpellations et des fouilles en Écosse, leur caractère clairement discriminatoire n'était pas démontré. Dans l'ensemble, le nombre d'interpellations de membres des minorités ethniques était plus faible qu'on ne pourrait s'y attendre étant donné leur proportion parmi les habitants des trois zones étudiées, à Glasgow, Dundee et Edimbourg. Aucune preuve ne suggérait que les minorités ethniques fussent particulièrement ciblées lors des interpellations et des fouilles.

(q) *Interpellations et fouilles en Irlande du Nord*

194. Les interpellations et les fouilles doivent toujours être utilisées de façon équitable, responsable et sans tenir compte de la religion, de l'opinion politique, de l'appartenance à un groupe racial, de l'âge, du statut matrimonial, de l'orientation sexuelle, du sexe ou du handicap. En octobre 2009, le Service de police d'Irlande du Nord a introduit le signalement de l'origine ethnique dans le système d'enregistrement des infractions, des interpellations et des fouilles. Les dernières données du recensement seront disponibles en 2011, et nous aurons alors une image plus claire de la répartition ethnique en Irlande du Nord.

195. Les résultats du recensement, ainsi que les nouvelles procédures d'enregistrement, permettront d'effectuer une analyse précise des interpellations et des fouilles et de savoir si ces opérations ont un caractère disproportionné et/ou discriminatoire. Les dernières données disponibles ne démontrent pas que ces pouvoirs seraient utilisés par les policiers de façon disproportionnée à l'encontre des minorités ethniques en Irlande du Nord.

(r) La Loi sur les relations interraciales, article 19D

196. Le gouvernement a pris note de la recommandation du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale d'abroger l'article 19D de la Loi sur les relations interraciales (telle qu'amendée) (paragraphe 16, Observations finales de 2003⁹). Le Comité notera que, comme d'autres services publics, les services d'immigration ne relevaient pas des dispositions de la Loi sur les relations interraciales jusqu'en 2000. Cette position a changé avec la Loi de 2000 sur les relations interraciales (telle qu'amendée) et a été un élément décisif de la législation qui interdit, pour la première fois, toute discrimination raciale opérée par les autorités publiques, y compris la police et les services d'immigration ; elle instaure également une obligation légale de promouvoir l'égalité raciale et de ne tolérer aucune discrimination. Cela a donc marqué une étape importante. L'exemption qui concerne les services d'immigration est limitée. Le contrôle de l'immigration implique inévitablement une différence de traitement sur la base de la nationalité et, moins fréquemment, sur la base des origines (ethniques ou nationales). Par exemple : les régimes de visa pour certains pays ; les droits de libre circulation pour les citoyens de l'Union européenne ; et les règles d'immigration qui accordent un traitement préférentiel aux citoyens du Commonwealth.

197. L'article 19D prévoit que la discrimination sur la base de la nationalité ou de l'origine nationale ou ethnique n'est pas illégale quand elle est autorisée par la législation sur l'immigration, ou si elle est expressément autorisée par les ministres responsables devant le Parlement. Cet article n'a qu'une portée limitée mais nécessaire en raison de la nature radicale des mesures introduites par la Loi sur les relations interraciales (telle qu'amendée). Il ne constitue pas un chèque en blanc accordé à la discrimination. Le contenu de chaque autorisation ministérielle est examiné sur le fond. Les services d'immigration doivent démontrer la nécessité d'un traitement différencié d'un groupe particulier par rapport à d'autres groupes dans la même position, et le ministre doit avaliser la preuve avant de signer l'autorisation. En cas de litige, les tribunaux statuent sur la légalité de la mesure. Cette décision doit être raisonnable et cette discrimination doit être justifiée mais être aussi conforme à la Loi sur les relations interraciales, sinon elle peut être contestée.

198. Les autorisations existantes permettent aux services d'immigration d'opérer avec logique un contrôle fondé essentiellement sur les informations des services de renseignement.

(s) La lutte contre le terrorisme

199. Le gouvernement est chargé de protéger le Royaume-Uni contre la menace du terrorisme et il déploie tous ses efforts pour préserver la sécurité de tous les citoyens. Les attentats terroristes du 7 juillet 2005, à Londres, et ceux qui ont suivi ont constitué des événements choquants qui se sont produits sans avertissement. Bien que les services de renseignement fassent tout leur possible pour défendre notre nation, de tels actes terroristes sont toujours un risque.

⁹ « Le Comité est préoccupé par l'application de l'article 19 D de la Loi de 2000 sur les relations interraciales (telle qu'amendée), qui habilite les fonctionnaires de l'immigration à procéder à une discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine ethnique, si une telle discrimination est autorisée par un ministre. Une telle démarche serait incompatible avec le principe même de non-discrimination. « Le Comité recommande à l'État partie d'envisager de reformuler ou d'abroger l'article 19 D de la Loi sur les relations interraciales (telle qu'amendée), afin de se mettre en pleine conformité avec la Convention. »

200. La Loi anti-terroriste de 2000 demeure au cœur de la législation anti-terroriste au Royaume-Uni. Elle a réuni, et a modifié, des lois temporaires contre le terrorisme mises au point durant un certain nombre de décennies pour traiter spécifiquement le terrorisme en Irlande du Nord. Ce faisant, elle a créé un arsenal législatif permanent qui vise à la fois le terrorisme national et international. Depuis 2000, le Royaume-Uni a introduit plusieurs nouvelles lois contenant des mesures garantissant que les organes chargés de faire respecter la loi disposent des outils nécessaires pour s'attaquer au terrorisme et à l'accroissement de ses menaces. En plus des dispositions contenues dans la Loi de 2001 relative à la sécurité et à la lutte contre le terrorisme et la criminalité, loi mentionnée par le Comité, le Parlement a adopté la Loi de 2005 pour la prévention du terrorisme, la Loi de 2006 sur le terrorisme et la Loi de 2008 sur la lutte anti-terroriste.

201. Le gouvernement a pris note de la préoccupation du Comité au sujet des mesures adoptées dans la partie 4 de la Loi de 2001 relative à la sécurité et à la lutte contre le terrorisme et la criminalité prévoyant la détention de ressortissants étrangers, en attendant leur expulsion, même si celle-ci est inapplicable, et ce lorsque le ministre de l'Intérieur a des motifs raisonnables de croire que la présence de cette personne au Royaume-Uni présente un risque pour la sécurité nationale et qu'il peut raisonnablement soupçonner que cette personne a été impliquée avec des organisations terroristes internationales liées à Al Qaida (paragraphe 17, Observations finales de 2003¹⁰). Le Comité a recommandé que le Royaume-Uni cherche à concilier ses préoccupations sur la sécurité nationale avec la nécessité de protéger les droits de l'homme et qu'il se conforme à ses obligations juridiques internationales, en s'assurant notamment que les mesures anti-terroristes ne créent aucune discrimination, volontaire ou involontaire.

202. Nous informons le Comité que, en vertu de la Loi sur la prévention du terrorisme de 2005, un système d'ordonnances de contrôle a remplacé les pouvoirs définis dans la partie n° 4 de la Loi de 2001 relative à la sécurité et à la lutte contre le terrorisme et la criminalité. La loi de 2005 permet de prendre des ordonnances de contrôle contre les personnes au sujet desquelles le secrétaire d'État a des motifs raisonnables de soupçonner qu'elles sont (ou ont été) impliquées dans des activités liées au terrorisme, et quand il le juge nécessaire pour protéger des citoyens contre un risque d'acte terroriste. Ces mesures peuvent être appliquées à toute personne, sans distinction de nationalité, et quelle que soit la nature de l'activité terroriste. Les ordonnances de contrôle touchent seulement un groupe d'individus restreint et ciblé. Au moment de la publication de la dernière Déclaration écrite du ministre de l'Intérieur adressée chaque trimestre au Parlement, déclaration portant sur l'exercice des pouvoirs prévus par la loi de 2005, et couvrant la période du 11 septembre 2009 au 10 décembre 2009, il n'y avait que 12 ordres de contrôle en vigueur et seulement quarante-cinq personnes ont jusqu'ici fait l'objet d'une ordonnance de contrôle.

203. Les pouvoirs du Ministère de l'intérieur en cette matière peuvent être résumés comme suit :

¹⁰ « Le Comité est profondément préoccupé par les dispositions de la Loi relative à la sécurité et à la lutte contre le terrorisme et la criminalité qui prévoit la détention sans inculpation ni jugement, dans l'attente de leur expulsion, de non-ressortissants soupçonnés d'activités en relation avec le terrorisme.

« Tout en prenant acte des préoccupations de l'État partie en matière de sécurité nationale, le Comité lui recommande de rechercher un équilibre entre ces préoccupations, d'une part, et la protection des droits de l'homme ainsi que ses obligations juridiques internationales, de l'autre. À ce propos, il attire l'attention de l'État partie sur la déclaration du Comité en date du 8 mars 2002, dans laquelle il souligne l'obligation incombant aux États de "veiller à ce que les mesures prises pour lutter contre le terrorisme n'aient pas pour but ou pour effet d'entraîner une discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. »

- Les ordonnances de contrôle sont des mesures préventives qui imposent une ou plusieurs obligations à une personne donnée ; elles visent à empêcher, restreindre ou interrompre sa participation à des activités liées au terrorisme.
- Ces obligations sont fondées sur une gamme d'options qui peuvent être employées pour faire face notamment aux activités liées au terrorisme, au cas par cas. Cela peut aller de l'interdiction d'utiliser tout matériel de communication à une limitation des déplacements d'un individu.

204. Il existe deux types d'ordonnances de contrôle :

- Les ordonnances de contrôle dérogatoires. Elles permettent des conditions assimilables à une privation de liberté en vertu de l'article 5 de la Convention européenne des droits de l'homme (Commission pour l'égalité et les droits de l'homme).
- Les ordonnances de contrôle non dérogatoires. Elles peuvent imposer une privation de liberté durant une courte période.

205. Aucune dérogation à l'article 5 de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme n'a été décidée à ce jour. Seules des ordonnances de contrôle non dérogatoires ont donc été prises. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que toute menace publique contre la vie de la nation aurait disparu au Royaume-Uni.

206. La Loi de 2005 prévoit un certain nombre de garanties destinées à protéger les droits de la personne :

- Le ministre de l'Intérieur demande à un tribunal la permission de rendre une ordonnance de contrôle non dérogatoire (en cas d'urgence, le ministre peut prendre une telle mesure sans autorisation, mais elle doit être confirmée par les tribunaux dans un délai de 7 jours).
- Le tribunal rend une ordonnance de contrôle dérogatoire, après son application par le ministre de l'Intérieur.
- Une fois décidées, toutes les ordonnances de contrôle sont soumises à un examen obligatoire durant une audience de la Haute Cour (*High Court*). Ce tribunal peut décider de siéger en session ouverte ou fermée – en fonction de la nature et la sensibilité de l'information concernée. Les individus sont représentés en audience publique dans la mesure du possible, et par un avocat de leur choix. Des « avocats spéciaux » représentent les intérêts des individus à huis clos. Pour les ordonnances de contrôle non dérogatoires, le tribunal doit partager la conviction du ministre de l'Intérieur qu'il existe un soupçon raisonnable que l'individu est (ou a été impliqué) dans des activités liées au terrorisme. Pour les ordonnances de contrôle dérogatoires, le tribunal doit être convaincu qu'il est fortement probable que l'individu est (ou a été) impliqué dans des activités liées au terrorisme. Dans les deux cas, l'ordonnance de contrôle doit viser à protéger des citoyens contre un risque réel d'acte terroriste. En outre, lorsqu'il examine une ordonnance de contrôle, le juge de la Haute Cour doit vérifier sa conformité avec la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et de la liberté – notamment ses articles 5 (droit à la liberté) et 8 (droit au respect de la vie privée et familiale). En outre, il doit veiller à ce que le droit du défendeur à un procès équitable soit respecté conformément à l'article 6 (droit à un procès équitable). Si une de ces conditions n'est pas remplie, le juge peut annuler l'ordonnance.
- Il existe un droit de recours devant la Haute Cour contre la décision du ministre de l'Intérieur de renouveler une ordonnance de contrôle non dérogatoire, ou de modifier une obligation imposée par une ordonnance de contrôle non dérogatoire

sans le consentement de la personne contrôlée. Une personne contrôlée peut aussi déposer un recours contre la décision du ministre de l'Intérieur de lui refuser de déposer une demande d'annulation de son ordonnance et/ou une demande de modification de toute obligation imposée par cette ordonnance.

- Il existe un droit de recours devant la Haute Cour en vue de révoquer ou modifier une ordonnance de contrôle dérogatoire.
- Les ordonnances de contrôle sont soumises à des limitations strictes de durée (12 mois pour les ordonnances de contrôle non dérogatoires et 6 mois pour les ordonnances de contrôle dérogatoires, même si toutes deux peuvent être renouvelées).
- Un examen officiel et régulier est réalisé tous les trois mois par un Comité de vérification au sein du Ministère de l'intérieur. Ce comité comprend des représentants des services de renseignement et des organes chargés du maintien de l'ordre, et il a pour tâche de vérifier que chaque ordonnance de contrôle et ses obligations sont toujours nécessaires et proportionnées.
- Le gouvernement et les individus qui font l'objet d'ordonnances de contrôle ont la possibilité de demander au tribunal de rendre une ordonnance d'anonymat pour protéger l'identité du défendeur.

207. L'ensemble de la législation sur les ordonnances de contrôle est régulièrement examiné :

- Elle est soumise à un examen annuel par Lord Carlile, expert indépendant chargé d'évaluer la législation anti-terroriste
- Chaque année, cette législation est renouvelée après un débat et un vote dans les deux Chambres du Parlement
- Le ministre de l'Intérieur doit adresser un rapport au Parlement tous les trois mois, rapport qui concerne l'exercice de ses pouvoirs pendant cette période
- Toute violation de l'une des obligations de l'ordonnance de contrôle sans excuse raisonnable constitue une infraction pénale passible d'une peine de prison allant jusqu'à cinq ans et/ou d'une amende illimitée

208. Le cinquième examen annuel indépendant de l'application de la Loi de 2005 sur la prévention du terrorisme a été publié le 1^{er} février 2010. « Le système des ordonnances de contrôle reste nécessaire, a conclu l'expert indépendant, mais seulement pour un petit nombre de cas : quand on dispose d'informations solides indiquant que l'individu soupçonné présente un risque considérable pour la sécurité nationale et que des poursuites classiques ne sont pas réalistes. »

209. La protection des droits de l'homme est un principe fondamental qui sous-tend l'action du Gouvernement du Royaume-Uni contre le terrorisme. Nous devons protéger les libertés individuelles les plus importantes tout en préservant la sécurité de notre nation. Nous devons protéger les libertés civiles les plus importantes – le droit à la vie – tout en protégeant nos autres valeurs fondamentales. C'est un défi pour n'importe quel gouvernement, mais nous avons cherché à trouver cet équilibre à tout moment – y compris en introduisant des ordonnances de contrôle, qui sont le meilleur outil disponible pour traiter la menace posée par des terroristes présumés que nous ne pouvons ni juger, ni expulser. Le gouvernement sait aussi qu'il doit s'assurer que les mesures anti-terroristes ne sont pas discriminatoires. Les ordonnances de contrôle ne discriminent aucune nationalité, race ou religion particulière : elles ne sont dirigées que contre les personnes impliquées dans des activités liées au terrorisme. Lorsqu'il doit examiner le bien-fondé d'une ordonnance de contrôle, un juge de la Haute Cour ne retiendra jamais une ordonnance si

celle-ci repose sur une base discriminatoire, notamment la nationalité d'un individu, sa race ou sa religion. Aucune ordonnance de contrôle n'a jamais été annulée par les tribunaux en raison de son contenu discriminatoire.

(t) *La lutte contre l'extrémisme violent*

210. La stratégie antiterroriste du Royaume-Uni a été baptisée CONTEST. Mise au point en 2003, elle a été modifiée et une nouvelle version publiée le 24 mars 2009¹¹. Elle comprend quatre volets principaux :

- Poursuite – Afin d'arrêter les attentats terroristes
- Prévention – Pour empêcher des individus de devenir des terroristes ou de soutenir l'extrémisme violent
- Protection – Afin de renforcer notre protection contre les attentats terroristes
- Préparation – Lorsqu'un attentat ne peut être arrêté, atténuer son impact

211. Le volet « Prévention » repose sur la stratégie gouvernementale à long terme pour empêcher des personnes de devenir des terroristes ou de soutenir l'extrémisme violent. Cette stratégie s'appuie sur les résultats de la recherche et notre expérience dans ce pays et à l'étranger : nous avons appris beaucoup de choses sur les raisons pour lesquelles certains individus sont attirés par l'extrémisme violent, que ce soit en tant qu'acteurs directs ou en tant que partisans. Le gouvernement pense que l'extrémisme violent provient d'une combinaison de facteurs interdépendants :

- Une idéologie qui justifie le terrorisme en manipulant la théologie, l'histoire et la politique
- Des éléments radicaux et leurs réseaux qui favorisent l'extrémisme violent dans différents endroits, institutions et médias
- Des personnes qui sont sensibles, pour une série de raisons, au message d'extrémistes violents
- Des communautés qui sont parfois mal équipées pour défier l'extrémisme violent et lui résister
- Des griefs, tantôt fondés tantôt injustifiés, dont certains sont bien sûr dirigés très spécifiquement contre le gouvernement

212. Le volet « Prévention » a été lancé en novembre 2007 et la stratégie qui le sous-tend s'est fixé cinq objectifs :

- Défier l'idéologie sous-jacente à l'extrémisme violent et soutenir les courants modérés majoritaires
- Déstabiliser ceux qui promeuvent l'extrémisme violent et ceux qui soutiennent les régions où ils opèrent
- Soutenir les personnes qui sont vulnérables face à des tentatives de recrutement, ou qui ont déjà été recrutées par des extrémistes violents
- Accroître la résilience des communautés face à l'extrémisme violent
- Répondre aux griefs exploités par des idéologues

¹¹ Vous pouvez télécharger la stratégie à http://security.homeoffice.gov.uk/news-publications/publication-search/general/HO_Contest_strategy.pdf.

213. En plus de ces axes principaux, nous avons identifié deux objectifs pour renforcer nos capacités :

- Développer les techniques de renseignements, les analyses et les informations qui peuvent soutenir notre travail
- Améliorer les communications stratégiques

214. Les buts, les objectifs et les partenaires impliqués dans le volet « Prévention » sont exposés publiquement. En juin 2008, le gouvernement a publié des directives détaillées pour aider ses partenaires actifs comme la police, les autorités locales, les dirigeants communautaires, les institutions religieuses et les intervenants dans l'éducation à identifier les possibilités de contrecarrer les actions des extrémistes violents et de leur résister. Les orientations pour les partenaires qui agissent sur le plan local ont été mises à jour et publiées en août 2009.

215. Le gouvernement estime que chacun a le droit de vivre dans un quartier sûr et accueillant où il se sent chez lui ; le gouvernement s'engage à en donner à chacun les moyens, notamment en veillant à la création de communautés soudées, autonomes, et où règne la sécurité.

216. Dans le cadre de cet effort, le volet « Prévention » reflète l'approche globale du gouvernement qui vise à réduire la criminalité. Nous tentons bien sûr d'empêcher que les gens deviennent des criminels. Comme nous le faisons avec les armes, les bandes, les drogues – nous investissons en amont pour tenter de prévenir la criminalité en aval.

2. Article 5 (e) : les droits économiques, sociaux et culturels

217. Le gouvernement partage les préoccupations du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale pour qui les groupes minoritaires sont aussi désavantagés dans des domaines clés de la vie (article 23, Observations finales de 2003¹²). La Stratégie *Improving Opportunity, Strengthening Society* (« Améliorer les chances, Renforcer la société ») reconnaît cette situation et admet aussi que les groupes ethniques n'occupent pas la même position dans tous les domaines. Les rapports d'avancement sur la mise en œuvre de cette Stratégie gouvernementale pour l'égalité raciale, publiés en 2006, 2007 et 2009 – qui sont joints au présent rapport d'information du Comité – fournissent des informations détaillées sur les difficultés rencontrées par les différents groupes ethniques dans l'éducation, la santé, le logement, sur le marché du travail et avec la justice pénale. Le second volume du rapport de 2009 fournit des informations statistiques détaillées sur les résultats obtenus par les différents groupes ethniques. Il montre des signes encourageants : de nombreuses personnes issues des communautés noires, asiatiques et des autres minorités ethniques progressent, mais la situation n'est pas uniforme. La tendance est à l'amélioration mais certaines communautés obtiennent de moins bons résultats dans l'éducation, la santé, l'emploi et le logement. Le Royaume-Uni mène un suivi ethnique exhaustif, à la fois par le biais du recensement tous les dix ans et aussi par le suivi ethnique organisé par les organismes

¹² « Le Comité constate à nouveau avec inquiétude que, outre les Roms, les Gens du voyage et les Gitans, certains autres groupes de population minoritaires ou individus appartenant à ces groupes sont victimes de discriminations dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et de la santé. Le Comité engage l'État partie à continuer à prendre des mesures palliatives, conformément à l'article 2, paragraphe 2, de la Convention en vue de leur assurer des chances égales d'exercer pleinement leurs droits économiques, sociaux et culturels. En outre, le Comité encourage l'État partie à inclure, dans son prochain rapport périodique, des renseignements plus détaillés sur les résultats auxquels ont abouti ses programmes destinés à réduire le taux de chômage et améliorer les conditions de logement des différents groupes ethniques. »

publics. Cet outil essentiel leur permet d'accomplir leurs obligations en vertu de la Loi sur les relations interraciales, et de promouvoir l'égalité raciale.

(a) *De la santé*

218. Depuis notre dernier rapport, le gouvernement a considérablement renforcé la promotion de l'égalité raciale et la lutte contre les inégalités en matière de santé et de services sociaux. Les actions du gouvernement pour répondre aux besoins de santé des minorités ethniques se déroulent dans le cadre de nos efforts pour améliorer la santé globale, réduire les inégalités, et donner à chacun les mêmes chances de mener une vie longue et saine. Nous nous sommes particulièrement concentrés sur les 70 collectivités locales (dites « Spearheads »), ayant les pires indicateurs de santé et de privation, qui accueillent également 44 % de la population des minorités ethniques de l'Angleterre et 53 % de la population musulmane de l'Angleterre.

219. Faits et chiffres sur la santé :

- Entre 1999 et 2004 la proportion de femmes indiennes qui déclaraient être en mauvais (ou en très mauvais) état de santé est passée de 12 % à 8 %. Le taux de maladies incapacitantes à long terme pour cette même population a également diminué – passant de 25 % en 1999 à 19 % en 2004.
- En 2004, après standardisation selon l'âge, les Africains noirs (des deux sexes) étaient moins susceptibles de déclarer avoir une maladie cardiaque ischémique, ou un accident cérébro-vasculaire, que la population générale.
- Entre 1999 et 2004, la prévalence du tabagisme a diminué chez les hommes afro-caribéens (passant de 35 % à 25 %), et chez les Irlandais (de 39 % à 30 %) et les Irlandaises (de 33 % à 26 %).
- En 2004, la prévalence de l'obésité était plus faible pour les Pakistanais, les Indiens, les Chinois et les hommes bangladais que dans la population générale.
- Mais pour de nombreux groupes, des inégalités persistent :
- Les bébés pakistanais et caribéens souffrent de taux de mortalité infantile particulièrement élevés.
- Parmi les femmes pakistanaises, les taux de maladies incapacitantes à long terme ont augmenté entre 1999 et 2004 (passant de 23 % à 30 %).
- Chez les hommes pakistanais, la prévalence des cardiopathies ischémiques ou des accidents vasculaires cérébraux est passée de 5 à 9 % entre 1999 et 2004
- En 2004, après standardisation selon l'âge, on a découvert que les hommes pakistanais sont deux fois plus susceptibles d'avoir une cardiopathie ischémique ou un accident vasculaire cérébral que les hommes dans la population générale.
- En 2004, les Pakistanaises étaient cinq fois plus susceptibles d'avoir un diabète (constaté par un médecin) que les femmes dans la population générale. Les hommes bangladais étaient près de quatre fois plus susceptibles que ceux de la population générale d'avoir cette maladie.
- En 2004, la prévalence de l'obésité était plus élevée chez les Africains noirs et Caribéens et les femmes pakistanaises que dans la population générale.
- Les nomades et les tsiganes sont en moins bonne santé et déclarent plus souvent souffrir de mauvaise santé que les autres groupes de la population. Ils ont également beaucoup de mal à accéder aux services médicaux.

- Les enquêtes auprès des patients montrent que les patients des minorités ethniques sont plus susceptibles que les patients blancs de déclarer qu'ils ne participent pas comme ils l'aimeraient aux décisions concernant leurs soins et leurs traitements.
- En 2007, comme en 2005 et 2006, les taux d'admission dans les établissements de santé mentale ont été les plus élevés chez les Blancs et les mulâtres (trois fois plus élevés que la moyenne).

220. La stratégie du Ministère de la santé pour répondre aux besoins des communautés noires et des autres minorités ethniques est d'intégrer les questions d'égalité raciale dans tous les aspects de son travail, y compris l'élaboration des politiques de santé, le Service national de la santé publique (NHS), la protection sociale et la gestion des personnels. Ce principe est clairement énoncé dans la Charte du NHS pour l'Angleterre, publiée le 21 janvier 2009. Le Ministère de la santé a ainsi indiqué clairement qu'il veut améliorer radicalement la façon dont les Noirs et les autres minorités ethniques sont traités dans la santé publique.

221. Le gouvernement reconnaît que les minorités ethniques souffrent fréquemment, de façon disproportionnée, de certains problèmes de santé et il tente de s'attaquer à des inégalités spécifiques, par exemple, la prévalence du diabète chez les Sud-Asiatiques (qui peut être cinq fois plus élevée que celle de la population générale) et de la santé mentale et parmi les nomades et les tsiganes.

222. Le dépistage joue un rôle clé dans la réduction de la mortalité et de la morbidité grâce à une détection précoce et aux traitements. Le gouvernement a donc commandé un projet à l'échelle de tout le Royaume-Uni qui devra examiner son rôle plus en détail et élaborer des recommandations sur les mesures nécessaires pour augmenter le dépistage parmi les groupes les moins touchés. Les défis à relever consistent notamment à mieux respecter l'obligation de favoriser l'égalité raciale, mieux évaluer ses effets et davantage diffuser les résultats de ces travaux.

223. Le Ministère de la santé veut que le Service national de santé publique (NHS) fournisse un service complet, accessible à tous, et qui prenne en compte, si nécessaire, le sexe, la race, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances. Le ministère s'est également engagé à ce que le NHS fonctionne comme un employeur de qualité, qui recrute, forme et retienne son personnel en fonction de son talent, et ce dans toutes les communautés.

224. Il existe toute une gamme de bonnes pratiques favorables à l'égalité de traitement des patients et des personnels dans le Service national de santé publique (NHS). Cependant, nous sommes conscients de la nécessité pour le NHS d'agir de façon plus efficace et plus cohérente dans cette direction, et d'être constamment vigilant. Pour aider le NHS à mieux réaliser l'égalité, notamment l'égalité raciale, la Loi de 2009 sur la santé exige que tous les organes du NHS prennent en compte sa Charte qui met l'égalité au cœur de cette institution. Le Ministère de la santé a créé un Conseil pour l'égalité et la diversité (*Equality and Diversity Council*), présidé par le directeur général du NHS, David Nicholson, afin qu'il mette en avant la question de l'égalité en soulignant les bonnes pratiques et en conseillant le Comité de gestion des résultats en matière d'égalité au sein du ministère.

225. Le Ministère de la santé aide le NHS à comprendre ses responsabilités en matière d'égalité et à agir, notamment en appliquant la législation raciale, dans le cadre d'un programme de la *Strategic Health Authority*, l'Autorité stratégique de la Santé. Il rassemble une série de directives destinées aux conseils d'administration et aux personnels du NHS en général, en vue d'améliorer l'égalité. Il soutient la mise en place de bonnes pratiques par le biais d'initiatives telles que les projets *Delivering Race Equality in Mental Health Care*, *Pacesetters* et *Race for Health* qui s'intéressent respectivement à l'égalité raciale dans le secteur de la santé mentale, aux inégalités dans les services de santé et la santé, et à

améliorer la santé pour les Noirs et les autres minorités ethniques. Grâce à l'Institut pour l'innovation et l'amélioration (*Institute for Innovation and Improvement*) du NHS, et à des programmes tels que *Breaking Through* (Organisons la percée), le ministère prend des mesures positives pour s'assurer que les personnels noirs, ou issus des autres minorités ethniques, aient une chance d'avoir une carrière. Le programme *Pacesetters* (Trouvons des modèles) teste des approches novatrices en faveur de l'égalité, dans tous les domaines, au sein du NHS. Il comprend des projets sur des questions clés pour les patients et les personnels noirs, ou appartenant aux autres minorités ethniques. Cet axe de travail vise à améliorer l'état de santé des nomades et des tsiganes, dont on sait, suite à un travail de recherche commandé par le ministère et publié en 2004, qu'il s'agit de la communauté la plus défavorisée en Angleterre. Les résultats de tous les projets *Pacesetters* commenceront à être diffusés largement dans le Système national de santé publique en 2010.

226. De plus, le Ministère de la santé soutient activement le projet de Loi sur l'égalité, actuellement examiné au Parlement, qui renforcera la législation existante, et il coopérera avec tous les organes du NHS pour l'appliquer dès son entrée en vigueur.

(b) *La santé en Écosse*

227. Les directions des services de santé publique en Écosse ont mis en place une série de programmes visant à assurer la santé et le bien-être des minorités ethniques. Cette approche s'appuie sur notre démarche *Fair for All* (Pour un traitement équitable de tous) qui est appliquée depuis longtemps au sein du NHS ; elle vise à comprendre les besoins des différentes communautés ; éliminer les discriminations dans le NHS ; réduire les inégalités ; protéger les droits de l'homme et nouer de bonnes relations en éliminant les obstacles pouvant empêcher les gens d'accéder aux soins et aux services dont ils ont besoin. Elle veut combattre les inégalités en reconnaissant et en valorisant la diversité, et en promouvant une approche centrée sur les patients et qui les implique dans la conception et la prestation des soins de santé.

228. Des documents d'orientation et des lignes directrices sont disponibles pour aider les personnels à comprendre et à assumer leurs responsabilités liées à l'application de la législation raciale, ainsi qu'un système d'évaluation pour mesurer les progrès réalisés. Une nouvelle Direction de l'Égalité et de la Planification (*Directorate of Equalities and Planning*) a été créée au sein du NHS d'Écosse pour réunir les résultats de ces travaux et lui fournir le soutien, les conseils et l'expertise nécessaires pour aborder les questions de la diversité et toucher les communautés exclues.

229. Les minorités ethniques ont fréquemment recours aux services du Système national de santé publique (NHS), c'est pourquoi il est important d'écouter leurs commentaires et d'y répondre, si l'on veut améliorer la qualité des services de santé. La surveillance de ces améliorations sera au cœur du programme écossais *Better Together* (Mieux ensemble) qui ventilera les résultats de sa vaste enquête sur l'expérience des patients selon leur origine ethnique.

230. Un examen des données de santé prenant en compte l'appartenance ethnique et d'autres données sur l'égalité est en cours. Publié en 2010, il comprendra un plan d'action assorti d'échéances pour combler les lacunes identifiées ; son objectif est de construire une base d'informations sur les inégalités, ainsi que les expériences et les conditions spécifiques de chaque groupe. Le gouvernement a demandé aux directions du NHS d'imaginer des plans d'action pour démontrer comment elles pourront améliorer la collecte de données ethniques chez les patients. Ces recommandations aideront à identifier qui sont les patients, y compris ceux des différentes minorités ethniques, et s'ils ont des besoins ou des problèmes de santé différenciés.

231. Depuis 2006, un programme consacré à l'égalité raciale en ce qui concerne la santé mentale et le bien-être mental a été lancé au sein du NHS en Écosse dans le cadre de notre approche *Fair for All* (Equitable pour tous).

232. Il ne devrait y avoir aucun obstacle à l'accès ou à la réception des services de santé. Le Service national de santé publique (NHS) en Écosse reconnaît que les nomades et les tsiganes constituent un groupe ethnique distinct qui a droit aux mêmes services médicaux que la population « sédentaire ». Le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques du NHS en Écosse et maintenant la Direction des questions d'égalité et de la planification au département santé du NHS en Écosse ont conduit un programme de soutien aux services locaux pour s'assurer qu'ils peuvent répondre aux besoins particuliers de ces communautés, y compris l'établissement de dossiers médicaux rédigés à la main.

233. Le Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques a procédé à un bilan systématique de chaque conseil d'administration pour évaluer la prestation de services culturellement adaptés, et identifier les problèmes de santé spécifiques des nomades et des tsiganes.

234. À la suite de ce bilan, le Gouvernement écossais a versé des fonds au *National Resource Centre for Ethnic Minority Health* (Centre national de ressources pour la santé des minorités ethniques) pour que, avec les communautés des nomades et des tsiganes, il mette en place des dossiers médicaux remplis à la main, en raison de leur mode de vie et des difficultés qu'ils rencontrent pour accéder aux services de santé. Un carnet de santé personnel a également été créé pour leurs enfants afin d'améliorer la continuité des soins.

235. La santé est intrinsèquement liée au mode d'habitation, à la localisation et à la condition des lieux où stationnent les nomades ; l'impossibilité d'assurer le suivi des traitements lorsqu'ils sont forcés de se déplacer ; le manque de continuité des soins ; la faible influence de la médecine préventive ; l'absence de dossiers médicaux qui entraîne des retards dans le diagnostic et le traitement. C'est pourquoi les dossiers médicaux tenus par les patients ont été développés pour résoudre cette question.

236. La prise en compte des besoins des nomades et des tsiganes s'insère dans le même cadre que d'autres actions menées pour l'égalité, et qui sont décrites dans d'autres parties de ce rapport.

(c) *La santé en Irlande du Nord*

237. En Irlande du Nord, le Ministère de la santé, des Services sociaux et de la Sécurité publique (DHSSPS) reconnaît les difficultés linguistiques rencontrées par les Noirs et les autres minorités ethniques. En 2004, l'Irlande du Nord a créé le Service d'interprétariat de la santé et de la protection sociale, dont le travail est venu compléter les importants services d'interprétariat que fournissaient déjà d'autres intervenants. Le ministère et ses partenaires ont également édité une brochure d'information : *Health and Social Care in Northern Ireland* (« La santé et la protection sociale en Irlande du Nord ») est disponible en plusieurs langues et offre aux travailleurs migrants et aux minorités ethniques des informations de base sur le système de santé et de protection sociale et comment y accéder.

238. Le ministère travaille actuellement avec la Commission pour l'égalité (*Equality Commission*) en vue de produire une deuxième édition du document édité en 2003 : *Racial Equality in Health – A Good Practice Guide* (« L'égalité raciale en matière de santé - Un guide de bonnes pratiques »). Ce guide a été conçu pour s'assurer que les services offerts répondent aux besoins de toutes les composantes de la collectivité nationale, y compris les minorités ethniques et les nomades. Ce guide s'appuiera sur un large éventail d'initiatives et de politiques qui ont été développées et complétées par les organismes locaux de santé et de protection sociale en Irlande du Nord.

3. L'éducation

(a) Niveau d'instruction

239. Certains groupes noirs et d'autres minorités ethniques sont beaucoup plus susceptibles d'être désavantagés et, en moyenne, d'obtenir des résultats plus faibles à l'école. Le gouvernement est déterminé à rehausser les niveaux de réussite pour tous les enfants, à chaque stade de leur éducation. Dans le passé, nous avons financé des initiatives ciblées, gérées par des Stratégies nationales, visant des minorités ethniques. Nous avons tous travaillé en partenariat avec les collectivités locales et les écoles pour relever le niveau de ces élèves. Si un bon nombre de ces programmes sont maintenant appliqués partout, le matériel produit à l'issue de ces programmes est maintenant accessible à toutes les écoles.

240. La réduction des écarts en matière de résultats restera une priorité jusqu'à ce qu'ils soient éradiqués. Nos interventions se concentreront sur le système scolaire global, les compétences des enseignants ainsi que le développement et la diffusion des bonnes pratiques. Cette approche est renforcée par les attentes que nous plaçons dans le Plan pour les enfants qui prône une approche personnalisée de l'apprentissage des savoirs.

241. Faits et chiffres sur l'éducation :

- En 2009, environ 24,5 % des élèves dans les écoles primaires et environ 20,6 % dans les écoles secondaires étaient issus d'une minorité ethnique.
- La performance des élèves noirs, ou appartenant aux autres minorités ethniques, s'est améliorée plus rapidement même que le reste de leurs condisciples durant chacune des cinq dernières années.
- Résultats à l'issue du premier Cycle d'études obligatoires (5-7 ans) pour les élèves noirs. Les pourcentages d'élèves noirs qui atteignent le niveau prévu au premier cycle en 2009 étaient de 81,8 % en lecture ; 76,9 % en écriture ; 84,7 % en mathématiques et 83,1 % en sciences. Comparativement à 2006, cela représente une augmentation de 2,9 points de pourcentage en lecture ; une hausse de 2,4 points de pourcentage en écriture ; une hausse de 0,4 points de pourcentage en mathématiques ; et une hausse de 1,4 point de pourcentage du niveau en sciences. (Statistiques publiées le 8 décembre 2009.)
- *L'écart en matière de résultats entre les élèves noirs et tous les élèves en 2009* s'élevait à 2,6 points de pourcentage en lecture ; 4 points de pourcentage en écriture ; 4,8 points de pourcentage en mathématiques ; et de 5,8 points de pourcentage en sciences pour le Premier Cycle d'études obligatoires. Comparativement à 2006 il y avait eu une baisse de 2,8 points de pourcentage dans l'écart pour la lecture ; une baisse de 2,7 points de pourcentage pour l'écart en écriture ; une diminution de 1,1 point de pourcentage pour l'écart en mathématiques ; et une diminution de 1,6 point de pourcentage pour l'écart en sciences. (Statistiques publiées le 8 décembre 2009.)
- Résultats des élèves noirs à la fin du deuxième Cycle d'études obligatoires (7-11 ans). En 2009, les pourcentages d'élèves noirs ayant atteint le niveau prévu à la fin du deuxième cycle étaient de 74,3 % en anglais, 71,2 % en mathématiques, 82,1 % en sciences et 64 % en anglais-mathématiques combinés. Cela représente une amélioration, depuis 2006, de 1,9 points de pourcentage, en anglais, 8,1 points de pourcentage en mathématiques, 4,6 points de pourcentage en sciences, et 6,5 points de pourcentage en anglais-mathématiques combinés. En anglais, l'écart qui avait été comblé en 2008 s'est accru d'un point de pourcentage. Cette baisse du niveau reflète la situation nationale. (Statistiques publiées le 19 novembre 2009.)

- Les écarts de réussite en anglais atteignent 5,4 points de pourcentage pour les élèves noirs par rapport à tous les élèves ; 7,4 points de pourcentage en mathématiques ; 5,9 points de pourcentage en sciences ; et 7,8 points de pourcentage en anglais-mathématiques combinés par rapport à tous les élèves. Depuis 2006, l'écart entre les élèves noirs et tous les élèves a diminué de 1,1 points de pourcentage, en anglais ; 4,9 points de pourcentage en mathématiques ; 3 points de pourcentage en sciences ; et de 4,2 points de pourcentage en anglais-mathématiques combinés. (Statistiques publiées le 19 novembre 2009.)
- Résultats des élèves mulâtres pour le Deuxième Cycle d'études obligatoires : en 2009, les pourcentages d'élèves mulâtres et d'élèves afro-caribéens atteignant le niveau prévu à la fin de ce Deuxième Cycle étaient de 78,5 % en anglais, 74,8 % en mathématiques, 87,4 % en sciences et 68,1 % en anglais-mathématiques combinés. Par rapport à tous les élèves cela représente une réduction des écarts de réussite depuis 2006 de 0,3 points de pourcentage en anglais, d'un point de pourcentage en mathématiques, de 0,7 point de pourcentage en sciences et de 0,5 point de pourcentage en anglais-mathématiques combinés. (Statistiques publiées en 2008.)
- Durant le Deuxième Cycle, les pourcentages des élèves mulâtres et africains noirs atteignant le niveau prévu à la fin de ce cycle d'études obligatoires en 2009 ont été de 81,6 % en anglais, 76,7 % en mathématiques, 88,3 % en sciences, et 71,4 % en anglais-mathématiques combinés. Depuis 2006, cela représente une augmentation du niveau de réussite de 0,8 point de pourcentage en anglais, 1,7 points de pourcentage en mathématiques, 1,9 points de pourcentage en sciences, et 1,6 points de pourcentage en anglais-mathématiques combinés. (Statistiques publiées le 19 novembre 2009.)
- À l'exception du petit groupe, statistiquement mal défini, des élèves roms et tsiganes et des Nomades Irlandais, la proportion des élèves issus de toutes les autres minorités ethniques, qui réussit à passer 5 matières du GCSE (Certificat général de l'enseignement secondaire) ou plus avec des notes allant de A* à C, s'est considérablement améliorée au cours des quatre dernières années (2006-09) : les élèves asiatiques ont gagné 7,3 points de pourcentage, les élèves métis 8,7 points de pourcentage, et les élèves noirs 11 points de pourcentage. Par comparaison, la réussite des élèves blancs a progressé de 6,5 points de pourcentage, ce qui signifie que l'écart entre les minorités ethniques les moins performantes et le reste des élèves a considérablement diminué entre 2006 et 2009. Les élèves chinois continuent à avoir des résultats supérieurs à ceux de tous les autres groupes, puisque 72 % ont réussi à passer cinq matières du GCSE (dont l'anglais et les mathématiques) en 2009, comparativement à une moyenne nationale de 50,9 %. Les élèves indiens ont également des résultats supérieurs à l'ensemble des élèves, et les élèves bangladais, qui étaient très en retard il y a quelques années, se retrouvent maintenant à un niveau proche de la moyenne nationale. Les écarts de réussite pour les élèves pakistanais, noirs et autres se réduisent, et sont plus petits que les écarts selon le sexe ou la pauvreté. (Statistiques publiées le 15 décembre 2009.)
- Pour les élèves afro-caribéens, la tendance a été particulièrement encourageante. Comme l'écart se rétrécit, la réussite de ce groupe a augmenté de 9,9 points de pourcentage, passant de 29,5 % en 2006 à 39,4 % en 2009. Le pourcentage de réussite des élèves africains noirs a augmenté de 10,8 points de pourcentage, passant de 37,6 % en 2006 à 48,4 % en 2009.
- Les élèves bangladais sont maintenant à moins de 2,5 point de pourcentage du niveau où ils combleront l'écart avec la moyenne des élèves ; la proportion ayant atteint ce seuil a augmenté de 9,4 points de pourcentage : de 39 % en 2006 à 48,4 % en 2009.

- En 2009, seulement 10,4 % des élèves nomades irlandais et 9,8 % des élèves tsiganes et roms ont passé cinq matières ou plus du GCSE avec des notes allant de A* à C (dont l'anglais et les mathématiques), bien qu'il n'y ait qu'un très petit nombre d'élèves dans ces deux groupes. (Statistiques publiées le 15 décembre 2009.)
- La proportion d'enseignants issus des minorités ethniques est passée de 9,4 % en 2004 à 11,3 % en 2009 (ce qui inclut toutes les minorités ethniques, sauf les Britanniques blancs). Cette tendance est globalement conforme avec les derniers chiffres de l'Agence de formation professionnelle et de perfectionnement pour les écoles (*Training and Development Agency for Schools, TDA*) qui montrent une augmentation de la proportion de stagiaires noirs ou appartenant à une autre minorité ethnique de 6 % en 1999/2000 à 12 % en 2008/09. (Statistiques publiées en 2008.)

242. Les autorités locales reçoivent une subvention spéciale du Fonds pour le soutien scolaire aux minorités ethniques (*Ethnic Minority Achievement Grant, EMAG*) afin de répondre aux besoins des élèves noirs et issus d'autres minorités ethniques et de ceux qui sont des débutants en anglais. Pour l'exercice 2009-2010 l'EMAG s'élève à 194 millions de livres, et devrait passer à 204 millions de livres en 2010-2011.

(b) *Niveau d'instruction en Écosse*

243. Chaque autorité éducative en Écosse doit concevoir et mettre à jour régulièrement un projet en faveur de l'égalité raciale afin de montrer ce qu'elle fait pour éliminer la discrimination raciale, promouvoir l'égalité des chances et de bonnes relations interraciales.

244. Des documents d'orientation sur les programmes d'égalité raciale et d'autres matériaux anti-racistes pour les écoles et les autorités éducatives sont disponibles sur le site : <http://www.ltÉcosse.org.uk/raceequality/index.asp>.

245. *Curriculum for Excellence*, qui est le programme du Gouvernement écossais destiné à améliorer les résultats scolaires, met l'apprenant au centre de sa démarche, quelle que soit son origine sociale, économique ou ethnique. Avec le programme *Getting it Right for Every Child* (« Trouver la bonne solution pour chaque enfant »), il offre un ensemble de documents personnalisés et cohérents pour l'apprentissage et le soutien de tous les jeunes – en s'assurant qu'ils bénéficient du soutien nécessaire pour leur permettre de profiter de toutes les opportunités disponibles.

246. *Curriculum for Excellence* vise à transformer les chances dans la vie en fournissant aux jeunes les possibilités de développer des compétences pour l'apprentissage des connaissances, la vie et le travail. Tous les enfants et les jeunes devraient bénéficier d'un système d'éducation qui soit attirant, pertinent, adapté à leurs besoins, et les prépare le mieux possible à leur vie future.

247. *Curriculum for Excellence* veut améliorer la qualité de l'apprentissage des connaissances et de l'enseignement, augmenter le niveau et les résultats scolaires de tous les enfants et les jeunes, quelle que soit leur origine ethnique.

248. *Curriculum for Excellence*, qui a été introduit dans les écoles en Écosse à partir d'août 2009 et sera appliqué partout d'ici à août 2010, prépare les enfants et les jeunes à relever les défis de la vie au XXI^e siècle. Selon la philosophie du nouveau programme, l'école est une communauté dont la vie repose sur un climat de respect et de confiance, donc sur des valeurs partagées. Les expériences et les résultats dans un certain nombre de domaines, y compris l'éducation religieuse et morale, la santé et le bien-être, et les sciences sociales, offrent des possibilités pour tous les enfants et les jeunes de développer le respect d'autrui et la compréhension de croyances, de cultures et de pratiques différentes des leurs.

(c) Niveau d'instruction au Pays de Galles

249. Le Gouvernement gallois reconnaît que les enfants demandeurs d'asile et réfugiés sont d'abord et avant tout des enfants et que, en raison de leur situation, ils sont parmi les plus vulnérables au pays de Galles. Le Gouvernement gallois est attaché aux principes de la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, qui guide l'ensemble de notre politique à l'égard des enfants. Nous tenons particulièrement au respect de l'article 22, qui exige qu'ils bénéficient d'une protection et d'une assistance humanitaire adaptées dans l'exercice de leurs droits en vertu de la convention.

250. Le Gouvernement gallois a fourni des fonds aux autorités locales responsables de l'éducation pour soutenir l'intégration des réfugiés dans les écoles. Une approche globale de l'École en faveur d'une éducation inclusive sera également encouragée par de nouvelles directives sur le soutien scolaire aux minorités ethniques, notamment grâce à la diffusion de bonnes pratiques pédagogiques.

251. Le gouvernement reconnaît l'existence de besoins particuliers des enfants demandeurs d'asile en matière d'éducation ; et les autorités éducatives locales reçoivent des fonds importants pour compenser les coûts supplémentaires liés à la formation de ce type d'élèves. Le financement provient du Fonds gallois pour le soutien scolaire aux minorités ethniques (*Welsh Assembly Government Minority Ethnic Achievement Grant*).

252. L'objectif de ce Fonds est d'améliorer les possibilités de formation et de scolarisation pour les minorités ethniques, en particulier les personnes non anglophones ; d'offrir aux élèves demandeurs d'asile le soutien particulier dont ils ont besoin ; et d'améliorer, dans tous les domaines, les résultats scolaires des élèves issus de minorités ethniques. Le niveau actuel du financement se monte à 9,6 millions de livres en 2009-2010 – soit une augmentation de 500 000 livres sterling en 2008-2009. La subvention est disponible pour les élèves âgés de 3 à 18 ans ; les 22 autorités locales d'éducation en bénéficieront.

253. En 2009, l'Assemblée galloise a approuvé la publication d'un « Guide pour un nouveau modèle d'aide et de soutien aux enfants et aux jeunes » (*Guide to the New Model for Delivering Advocacy Service to Children and Young People*). Ce document expose les orientations qui sous-tendent la nouvelle démarche adoptée par l'Assemblée galloise vis-à-vis des enfants et des jeunes au pays de Galles. Il explique l'objectif de ce modèle et ce qu'il faut faire pour préparer de nouveaux règlements, mesures, et instructions qui seront mis en place en 2010 et permettront d'en renforcer le cadre juridique.

254. Au Pays de Galles, l'enseignement pour adultes est fondé sur un large éventail d'intervenants : les institutions d'enseignement supérieur, les établissements secondaires post-obligatoires, les cours dispensés par le secteur bénévole et les organisations communautaires, et les formations fondées sur le principe d'apprentissage.

255. En 2006/2007, dans les établissements secondaires post-obligatoires, les centres de cours pour adultes et les formations fondées sur le principe d'apprentissage, environ 3,6 % des participants étaient d'origine noire, asiatique, métisse ou issus d'autres groupes ethniques. Le taux de participation des minorités noires s'explique en partie par le fait qu'elles forment une très petite minorité de la population générale. Les Noirs et les autres minorités ethniques représentent environ 2,1 % de la population totale du pays de Galles. Dans l'ensemble, les communautés blanches dominent dans ces structures, en chiffres absolus, mais, par rapport à leur pourcentage dans la population totale, il y a moins de Blancs dans ces formations si on les compare aux autres communautés ethniques.

256. En collaboration avec l'Institut national de formation continue des adultes (*National Institute of Adult Continuing Education*) Dysgu Cymru, le Gouvernement gallois a soutenu

le Réseau des éducateurs et des mentors des adultes noirs afin de promouvoir l'égalité et la diversité dans les structures d'apprentissage des adultes.

257. En mars 2008, le Gouvernement gallois a publié un guide qui fournit des conseils et des orientations aux praticiens et aux gestionnaires dans le secteur de l'éducation post-obligatoire au pays de Galles. Cette boîte à outils est destinée à aider les gestionnaires des programmes de formation, les professeurs et les tuteurs afin qu'ils réfléchissent à des façons de travailler plus efficacement avec leurs élèves adultes noirs, ou issus des autres minorités ethniques ; elle présente des exemples de méthodes qui fonctionnent et servent à attirer, retenir et faire progresser des élèves noirs et issus des minorités ethniques.

(d) *Niveau d'instruction en Irlande du Nord*

258. Le Ministère de l'éducation de l'Irlande du Nord a lancé sa Politique «Chaque école est une bonne école – Soutenons les nouveaux arrivants» le 1^{er} avril 2009. Elle a été élaborée pour permettre aux nouveaux arrivants de se sentir les bienvenus et de participer pleinement au programme et à la vie de l'École.

259. Le Service de la diversité et de l'inclusion (*Inclusion and Diversity Service*) a été créé pour renforcer et améliorer le soutien aux nouveaux arrivants, aux jeunes et à leurs parents, principalement par l'intermédiaire des écoles. En janvier 2008, les Coordinateurs de la diversité (*Diversity Coordinators*), recrutés par le nouveau service, ont été affectés à des groupes réunissant plusieurs écoles pour offrir un soutien et des conseils au personnel enseignant. Cet organisme offre des services de traduction et d'interprétariat, des structures de formation continue, un programme intensif de formation fondé sur la Boîte à outils de la diversité dans les écoles primaires et un site Web multilingue pour aider les parents des nouveaux arrivants.

260. De plus, le Service de l'inclusion et de la diversité élabore une nouvelle boîte à outils pour les écoles post-primaires ; il s'intéresse à la sensibilisation interculturelle, au développement et à la production de textes en deux langues ; il veut renforcer les liens entre la maison de l'enfant, l'école et la communauté ; et souhaite développer le «Portefeuille européen des langues pour les écoles primaires et post-primaires.

261. Le Ministère de l'éducation a versé 1,2 million de livres au Service de l'inclusion et de diversité pour financer des services en 2009/2010. Le Ministère de l'éducation finance via les écoles par le biais de la « Formule de financement commun », soit 1 010 livres pour chaque nouvel arrivant.

4. Combattre le fossé créé par l'exclusion scolaire

(a) *La lutte contre l'exclusion scolaire en Angleterre*

262. L'exclusion scolaire disproportionnée qui frappe les élèves noirs (le fossé créé par les exclusions) est une question importante pour les communautés noires, et, au début de 2006, le Ministère de l'éducation et des Compétences a commandé un rapport prioritaire pour examiner la question en profondeur. Des mesures ciblées ont ensuite été introduites afin de réduire les exclusions disproportionnées, notamment :

(a) la mise en place d'une collaboration entre certaines autorités locales et des écoles ayant une forte proportion d'élèves afro-caribéens ou mulâtres des Caraïbes, afin de les aider à élaborer des interventions appropriées et

(b) l'élaboration de documents présentant des éléments d'orientation et des matériaux pratiques efficaces sur les exclusions d'élèves, documents qui seront mis à la disposition des écoles primaires et secondaires.

263. Ces matériaux sont maintenant au point et seront présentés aux conseillers régionaux des Stratégies nationales en février 2009. S'appuyant sur ces matériaux, les conseillers travailleront avec les autorités locales et un membre de l'équipe de direction des écoles où l'on a constaté des exclusions disproportionnées d'élèves afro-caribéens ou mulâtres des Caraïbes. Nous suivrons l'impact de ces matériaux et de cette approche à travers les données publiées chaque année et les rapports des spécialistes des Stratégies nationales.

(b) *La lutte contre l'exclusion scolaire en Écosse*

264. Le Gouvernement écossais surveille les problèmes d'exclusion scolaire au niveau national, y compris les données sur l'origine ethnique des élèves exclus. Globalement, en Écosse, les élèves issus des minorités ethniques n'ont pas un taux d'exclusion scolaire anormalement élevé, à l'exception des élèves afro-caribéens (bien que seulement sept d'entre eux aient été exclus en 2007/2008.)

265. Le Gouvernement écossais s'est engagé à veiller à ce que tous les élèves soient inclus, engagés et impliqués dans leur programme d'apprentissage des connaissances et qu'ils en tirent le meilleur parti possible. Nous sommes en train de définir de nouvelles lignes directrices nationales sur l'exclusion scolaire qui offriront des conseils aux écoles et aux autorités sur la prévention et la gestion de l'exclusion scolaire. Un projet sera publié pour être débattu au début de 2010.

(c) *La lutte contre les brimades racistes et les bizutages*

266. Les écoles ont l'obligation légale de promouvoir un bon comportement, le respect des autres et de prévenir toutes les formes de brimades et de bizutage, y compris les brimades racistes. Le Ministère de l'enfance, de l'école et de la famille a publié des conseils détaillés en 2006 sur la façon de prévenir et combattre les brimades racistes dans les établissements scolaires. Par exemple, les Directives sur la sécurité des élèves et la transmission des connaissances, mais aussi les Directives sur les brimades fondées sur la race, la religion et la culture conseillent aux établissements scolaires d'enregistrer tous les incidents et les brimades racistes, et de communiquer cette information à leurs autorités locales par le biais de leur comité directeur. Le ministère a également annoncé récemment son intention d'introduire une nouvelle obligation légale : les écoles devraient désormais enregistrer tous les incidents concernant des brimades entre les élèves. Il a l'intention d'organiser une large consultation à ce sujet au cours des prochains mois et demandera aux différents participants s'il faut obliger les écoles à enregistrer les incidents et les brimades racistes.

(d) *La lutte contre les brimades racistes en Écosse*

267. Le Gouvernement écossais estime qu'aucune brimade d'aucune sorte n'est acceptable, quelle qu'en soit la motivation, et qu'elles devraient être traitées rapidement chaque fois qu'elles se produisent. En Écosse, l'Agence nationale de lutte contre les brimades et les bizutages « Respectez-moi » (« *respectme* ») a été créée pour soutenir les écoles, les autorités locales et les communautés en vue d'une prévention et d'une lutte efficaces contre les brimades et les bizutages. Cet organisme fournit des conseils, des informations et une formation à ceux qui travaillent directement avec les enfants et les jeunes. Son objectif est d'améliorer la prévention et la lutte contre toutes les brimades. Il cherche à sensibiliser les citoyens contre tous les types de brimades et à améliorer les politiques et les pratiques grâce à des formations générales et spécifiques adaptées aux besoins de chaque organisation.

(e) *La lutte contre les brimades racistes en Irlande du Nord*

268. Le Ministère de l'éducation finance le Forum de lutte contre les brimades et les bizutages (créé en 2005), qui aide les écoles et les organisations travaillant avec les jeunes à développer des stratégies adaptées pour prévenir et traiter les comportements qui s'accompagnent de brimades.

269. La Semaine 2008 contre les brimades et les bizutages (17-21 novembre) avait pris pour thème la lutte contre la peur d'être bizuté dans une nouvelle école, qui est particulièrement forte chez les nouveaux arrivants. Les activités comprenaient notamment la diffusion de guides de lutte contre les brimades et le bizutage dans les écoles et un concours d'écriture de nouvelles pour les élèves autour de ce thème.

270. La Semaine 2007 de lutte contre les brimades et les bizutages tournait autour des « brimades fondées sur la race, les croyances religieuses et la culture » et le Forum avait publié une brochure d'information pour les écoles qui suggérait des activités destinées à inciter les enfants et les jeunes à discuter et réfléchir à la question.

271. Le Forum a créé un certain nombre de groupes de travail qui réfléchissent sur des questions particulières, dont les brimades racistes. Ce groupe alimente le site Web du Forum, en introduisant notamment des documents pour que les écoles promeuvent la diversité culturelle et l'inclusion en vue de prévenir les brimades fondées sur la race, la religion et la culture. Ces groupes ont également publié un tract intitulé « Que sont les brimades fondées sur la race, la religion et la culture ? » qui fournit des conseils et des repères aux parents et aux intervenants en milieu scolaire.

272. Dans le cadre des programmes scolaires, la lutte contre les brimades et les bizutages peut également créer un environnement qui respecte et célèbre la diversité et l'intégration – en reconnaissant toutes les différences. Le programme « Développement personnel et compréhension mutuelle » (*Personal Development and Mutual Understanding*, PDMU) est une nouvelle obligation légale et a été intégré dans les nouveaux programmes scolaires. Il repose sur un certain nombre de thèmes, tels que le développement des connaissances, de la compréhension et des compétences des élèves en relation avec leurs propres sentiments et émotions ; et il essaie chaque fois d'évoquer la question des brimades à l'école mais aussi dans la vie de la communauté.

273. L'introduction progressive des nouveaux programmes a débuté en septembre 2007 et sera en place pour les élèves, de l'école élémentaire au lycée, à partir de septembre 2009.

274. Les nouveaux programmes comprennent un nouveau volet sur la Citoyenneté, dans le cadre duquel les élèves exploreront la diversité, l'inclusion, l'égalité, les causes des préjugés et du racisme ; ils étudieront aussi des scénarios locaux et étrangers où les droits de l'homme ont été gravement violés ; ils découvriront les principes fondamentaux des droits de l'homme et les moyens de promouvoir de meilleures relations au sein des communautés ainsi que le respect des autres. Des matériels de formation et des conseils seront fournis aux enseignants, qui disposeront aussi en ligne d'une orientation pour une mise en œuvre progressive, afin de soutenir l'introduction des nouveaux programmes, y compris le Volet sur la citoyenneté.

275. Le Conseil pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation a créé un groupe de travail interconfessionnel qui doit imaginer un nouveau projet de «réconciliation» pour soutenir l'enseignement de l'éducation religieuse durant le Troisième Cycle d'études obligatoires, projet qui traitera des préjugés et de l'intégration. Un projet équivalent, avec des ressources adaptées à leur âge, est prévu pour les élèves du primaire.

276. En outre, les nouveaux programmes offrent plusieurs possibilités aux écoles d'étudier l'Holocauste et les questions connexes. Dans le cadre de la Manifestation commémorative sur l'Holocauste en 2006, le Groupe de travail sur l'histoire, qui comprend

des représentants des 5 Conseils pour l'Éducation et les bibliothèques (*Education and Library Boards*), a proposé un projet sur l'enseignement de l'Holocauste destiné aux écoles post-primaires.

277. Durant le Deuxième Cycle d'études obligatoires, les élèves ont la possibilité d'explorer des domaines tels que les droits de l'homme et la responsabilité sociale, la façon dont ils interagissent avec autrui dans le monde, les causes de conflit, et les réponses appropriées. Durant le Troisième Cycle d'études obligatoires, le Programme minimal légal d'histoire exige que les élèves puissent étudier l'impact des événements importants du XX^e siècle sur le monde, et réfléchir à certaines questions historiques ou certains personnages essentiels qui ont eu un comportement éthique ou totalement contraire à l'éthique.

278. Le Ministère de l'éducation est en train de revoir sa Politique de relations avec les communautés : l'examen portera sur les besoins des apprenants dans la société d'aujourd'hui, et la façon de les doter des compétences nécessaires pour comprendre et respecter les droits, l'égalité et la diversité de tous sans discrimination.

5. L'emploi

279. Les principaux objectifs du gouvernement sont d'aller vers un taux d'emploi de 80 % et de réduire, puis éliminer la pauvreté infantile. On sait que l'emploi favorise sans aucun doute la santé et le bien-être, ainsi que la société. Le Livre blanc de la réforme de la protection sociale – «Relever les attentes et accroître le soutien : la réforme de la protection sociale pour l'avenir» (*Raising expectations and increasing support : reforming welfare for the future*), indique comment le gouvernement situe ses propositions dans le cadre d'un État-providence personnalisé, où plus de soutien à chacun ira de pair avec des attentes plus élevées pour tous. Cela a été mis en avant par la Loi de 2009 sur la réforme de la protection sociale. Le Livre blanc de décembre 2009, «Remettre sur pieds la Grande-Bretagne» (*Building Britain's Recovery*), énonce également comment le gouvernement prévoit de répondre à la crise économique. Beaucoup de mesures ont été prises, mais, pour réaliser de nouveaux progrès, il faut que le gouvernement soutienne les individus en les aidant à prendre un nouveau départ et à progresser par le travail.

280. En particulier, le gouvernement continuera de déployer tous ses efforts pour combler l'écart, sur le marché du travail, entre les minorités ethniques et la population globale. L'écart entre le taux d'emploi des minorités ethniques et la population totale a diminué, passant d'environ 19 points de pourcentage en 1996 à environ 14 points de pourcentage en 2009. Cependant, nous sommes conscients qu'il reste encore beaucoup à faire pour combler définitivement cet écart. Nous avons également besoin de mieux comprendre ce que l'écart représente en termes de sexe, d'âge, pour des groupes particuliers et pour certaines localités, y compris en considérant que l'écart global se bloque à 10,8 points de pourcentage si l'on n'inclut pas ceux qui étudient à temps plein, où le profil d'âge plus jeune de nombreuses minorités ethniques et une tendance à ce qu'un plus grand nombre d'entre eux étudient à temps plein changent considérablement la vision que l'on peut avoir.

281. Historiquement, pendant les périodes de crise, l'emploi des minorités ethniques a toujours été durement touché. Au début des années 1990, l'écart des taux d'emploi a augmenté de 5 points de pourcentage et il a fallu attendre plusieurs années avant qu'il revienne à la situation antérieure. Mais nous ne pouvons pas prédire l'impact de la récession actuelle. Nous partons d'un point différent et il n'y a aucune raison que la récession actuelle ressemble à la précédente. Nous devons continuer à améliorer nos systèmes existants.

282. Le Ministère du travail et des retraites (*Department for Work and Pensions*) a signé un Accord de service public dont l'objectif est d'améliorer le taux d'emploi des minorités

ethniques et de réduire considérablement l'écart entre le taux d'emploi global et celui des minorités ethniques. Le ministère a trois priorités stratégiques pour atteindre cet objectif :

- Combattre la discrimination et promouvoir l'égalité
- Créer des interventions ciblées, locales et efficaces,
- Veiller à ce que les politiques et les programmes réservés aux demandeurs d'emploi dans les centres *Jobcenter Plus* ou ceux qui gèrent le passage de l'assistance au travail s'adressent aussi aux minorités ethniques

283. Faits et chiffres sur l'emploi :

- L'écart entre le taux d'emploi des minorités ethniques et la population totale a diminué, passant d'environ 19 points de pourcentage en 1996 à environ 14 points de pourcentage en 2009.
- En 2009, les hommes indiens (76 %) avaient un taux d'emploi très proche de celui des hommes blancs (77 %).
- En 2009, les femmes afro-caribéennes et indiennes ont continué à avoir des taux d'emploi relativement élevés (65 % et 63 % respectivement) et de faibles taux d'inactivité économique (24 % et 31 % respectivement).
- La proportion de personnes vivant dans des ménages à bas revenus a diminué pour tous les groupes ethniques entre 1994/1997 et 2004/2007.
- La proportion de Pakistanais et Bangladais appartenant à des ménages à bas revenus (sans tenir compte des frais de logement) a diminué, passant de 73 % en 1994/1997 à 55 % en 2004/2007.
- La proportion d'enfants vivant dans des foyers à faible revenu (en incluant les frais de logement) a diminué pour tous les groupes ethniques entre 1994/1997 et 2004/2007. La plus forte baisse (18 points de pourcentage) a concerné les enfants pakistanais et bangladais.

Il reste certains domaines à améliorer :

- En 2009, les taux d'emploi ont été relativement faibles chez les hommes africains noirs (62 %) ou pakistanais (63 %). Si l'on exclut ceux qui étudiaient à temps plein, les hommes afro-caribéens ont un taux à peu près aussi faible.
- En 2009, les hommes des minorités ethniques étaient beaucoup plus susceptibles d'être au chômage (15 %) que leurs congénères blancs (9 %) (15 % comparativement à 9 %).
- En 2009, le taux de chômage le plus élevé chez les hommes frappait les Afro-Caribéens (23 %).
- Les taux d'inactivité économique étaient le plus élevés chez les hommes bangladais (17 %) et pakistanais (16 %), si l'on écarte ceux qui étudient à temps plein.

Et chez les femmes :

- Les Bangladaises et les Pakistanaises ont le plus faible taux d'emploi (27 %) et le taux d'inactivité économique le plus élevé (66 % et 65 %).
- L'écart d'emploi entre les Pakistanaises et les Bangladaises, d'un côté, les Blanches de l'autre, a très peu changé depuis 1970.
- En 2009, les taux de chômage étaient les plus élevés chez les femmes noires africaines (26 %) et les Pakistanaises (24 %). Contre un taux de chômage de 6 % chez les femmes blanches.

Ces inégalités du marché du travail ont des implications plus larges :

- Sur la base de moyennes mobiles sur trois ans jusqu'en 2006/07, et en excluant le coût du logement, 50 % des Pakistanais et des Bangladais, 26 % des Noirs, et 23 % des Indiens appartenaient à des ménages à bas revenus, contre 16 % de la population blanche.
- En 2007/2008, la race (21 %) faisait partie des raisons de refus d'emploi les plus fréquemment mentionnées par les minorités ethniques au cours des cinq dernières années.
- En 2007/2008, parmi les personnes à qui on avait refusé un emploi au cours des cinq dernières années, les Noirs étaient plus susceptibles que les autres groupes ethniques de croire que c'était pour une raison raciale (28 %).

284. La plupart des membres des minorités ethniques trouvent un emploi grâce aux agences *Jobcentre Plus*. Auparavant, le Ministère du travail et des retraites avait piloté un certain nombre de programmes visant à réduire l'écart de l'emploi pour les minorités ethniques. Cependant, en 2007, il a introduit de nouvelles façons de traiter le chômage : c'est désormais aux structures locales de prendre les décisions, notamment au niveau du financement, et d'offrir des solutions locales. La Stratégie de la Ville et le Fonds des quartiers pour l'emploi permettront aux collectivités locales de décider comment traiter plus efficacement le chômage dans la mesure où le financement est ciblé sur les secteurs dont le marché du travail est le plus désavantagé.

285. Durant le troisième trimestre de 2009, le taux d'emploi des minorités ethniques était de 59,2 %, soit une baisse de 2 points de pourcentage par rapport au troisième trimestre de l'année précédente et une baisse de 2,5 points de pourcentage depuis 2007. Les taux d'emploi entre les différents groupes ethniques ont connu de grandes variations.

286. Par rapport aux critères de l'Accord de service public de 2008, des changements sont intervenus entre les taux d'emploi au sein de différents groupes ethniques. Un peu plus de la moitié des groupes ont connu une augmentation des taux d'emploi, les Bangladais étant ceux dont la situation s'est le plus améliorée, tandis que le taux d'emploi des mulâtres, des Afro-Caribéens, des Africains noirs et des autres Noirs a diminué. Le gouvernement a renforcé la législation contre les discriminations au cours des dix dernières années et va appliquer la nouvelle Loi sur l'égalité pour consolider et renforcer ce cadre. Toutefois, les solutions législatives ne sont qu'une première étape importante : nous voulons travailler avec les employeurs pour les aider à combattre la discrimination sur les lieux de travail.

287. Le Groupe de travail sur l'emploi des minorités ethniques (*Ethnic Minority Employment Task Force*, EMETF) supervise la stratégie du gouvernement pour réduire les injustices subies par les minorités ethniques dans le domaine de l'emploi. Il a été créé en 2003 pour mettre en œuvre le Rapport sur les minorités ethniques et le marché du travail élaboré par la Cellule stratégique du Premier ministre. L'EMETF est présidé par le ministre de l'Emploi et de la Réforme de la protection sociale et comprend :

- le Ministère du travail et des retraites (Department for Work and Pensions)
- le Trésor britannique (HM Treasury)
- le Ministère de l'économie, de l'innovation et des compétences (Department for Business, Innovation and Skills)
- le Ministère des collectivités et des administrations locales (Department for Communities and Local Government)
- le Bureau du Premier ministre (Cabinet Office)
- l'Agence pour l'égalité (Government Equalities Office)

- le Ministère de l'intérieur (Home Office)
- le Ministère de l'enfant, de l'école et de la famille (Department for Children, Schools and Families)

288. D'autres partenaires clés font également partie du Groupe de travail, dont :

- le Président du Groupe consultatif des minorités ethniques (Ethnic Minorities Advocacy Group)
- la Confédération de l'industrie britannique (Confederation of British Industry)
- La Commission pour l'Égalité et les droits de l'homme (Equality and Human Rights Commission, EHRC)
- l'Agence de développement de Londres (London Development Agency, LDA)
- Association des administrations locales (Local Government Association, LGA)
- le Congrès des syndicats (Trades Union Congress, TUC)
- la Commission du Royaume-Uni pour l'emploi et les compétences (UK Commission for Employment and Skills)

289. Le Groupe de travail est soutenu par un groupe consultatif qui comprend des représentants du tiers secteur, des universités et des entreprises. Les priorités sont les suivantes :

- Mener une action positive pour combattre la discrimination
- Veiller à ce que les principaux programmes du gouvernement soient efficaces pour les minorités ethniques et
- Lancer des interventions ciblées, efficaces et locales

6. L'emploi en Écosse

290. Pour le Gouvernement écossais, «les services gouvernementaux et les services publics doivent s'efforcer de créer un pays qui réussisse mieux, qui offre de nouvelles possibilités à toute l'Écosse de se développer, en s'appuyant sur une croissance économique durable¹³ ». Pour réaliser cet objectif, le gouvernement travaille à accroître la croissance économique durable, combattre l'inégalité des revenus et la pauvreté et aider les personnes qui peuvent travailler à réaliser leur potentiel grâce à l'emploi. Le Gouvernement écossais a publié un certain nombre de documents cadres qui décrivent en détail comment il va aborder ces questions, y compris *Skills for Scotland*,¹⁴ *Achieving our Potential*,¹⁵ *Early Years Framework*¹⁶ et *Equally Well*.¹⁷

291. La politique d'insertion professionnelle écossaise est fixée dans le document cadre *Workforce Plus*¹⁸ qui vise à guider les personnes les plus défavorisées, notamment les

¹³ Scottish Government (2007) *Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy* (Edinburgh: Scottish Government).

¹⁴ Scottish Government (2007) *Skills for Scotland: A Lifelong Skills Strategy* (Edinburgh: Scottish Government).

¹⁵ Scottish Government (2008) *Achieving Our Potential: A Framework to tackle poverty and income inequality in Scotland* (Edinburgh: Scottish Government).

¹⁶ Scottish Government (2009) *The Early Years Framework* (Edinburgh: Scottish Government).

¹⁷ Scottish Government (2008) *Equally Well Implementation Plan* (Edinburgh: Scottish Government).

¹⁸ Scottish Government (2006) *Workforce Plus: an Employability Framework for Scotland* (Edinburgh: Scottish Government).

minorités ethniques, vers un emploi durable. Glasgow a la plus forte population de minorités ethniques en Écosse et le gouvernement finance actuellement un projet au sein de *Glasgow Works* [« Glasgow travaille », stratégie de passage de l'assistance à l'emploi] pour formuler et mettre en œuvre une stratégie dirigée vers les minorités ethniques afin qu'elles progressent sur le marché du travail. Le projet devrait être achevé en mars 2010 et ses enseignements inspireront les changements de politique nécessaires.

7. L'emploi au Pays de Galles

292. En 2009, le Gouvernement gallois a annoncé le lancement d'une initiative de 4 millions de livres pour s'attaquer aux obstacles rencontrés par les Noirs et les autres minorités ethniques qui cherchent un emploi. Ce projet a été financé avec plus de 2 millions de livres provenant du Fonds social européen, et une somme identique fournie par le Gouvernement gallois. C'est l'AWEMA (*All Wales Ethnic Minority Association*, Association de toutes les minorités ethniques du Pays de Galles), qui dirige ce projet et fournira des emplois et des compétences à 1 000 personnes dans l'Ouest et la région des Vallées au Pays de Galles.

293. Ce projet permettra également aux personnes les plus éloignées du marché du travail, en particulier aux femmes, d'acquérir de nouvelles qualifications et de suivre une formation continue. Adapté aux besoins de chaque individu, ce programme s'attaquera aux obstacles spécifiques qui empêchent les membres de ces communautés de progresser dans leurs carrières.

8. L'emploi en Irlande du Nord

294. Le Ministère de l'emploi et de la formation continue de collaborer avec l'Agence de la Sécurité sociale (*Social Security Agency*) afin d'assurer que les clients non anglophones ont accès aux services de traduction et d'interprétation. Le personnel des *Jobs & Benefits Offices* et des *JobCentres* [qui gèrent les allocations chômage et les offres d'emploi] ont accès à un service d'interprétariat téléphonique fourni par Language Line. Des interprètes et des traducteurs sont également disponibles si nécessaire. Ces services de traduction et d'interprétation ont également été utilisés par les inspecteurs des agences pour l'emploi du ministère afin d'enquêter sur des plaintes de travailleurs migrants.

295. En Irlande du Nord, les services fournis par les agences pour l'emploi sont disponibles à tous les clients, y compris ceux appartenant aux minorités ethniques. Ces services comprennent la possibilité d'atteindre le niveau 2 (capacité à lire, écrire et compter normalement) et de passer aux niveaux suivants. Ceux pour qui l'anglais est un obstacle dans leur recherche d'un travail peuvent suivre une formation visant à maîtriser rapidement l'anglais et à pouvoir travailler facilement.

296. Le Ministère de l'emploi et de la formation (*Department for Employment and Learning*, DEL) veille à ce que toutes ses publications expliquant le droit du travail en Irlande du Nord tiennent compte des travailleurs migrants. Le contenu des publications est régulièrement mis à jour et, le cas échéant, traduit dans d'autres langues. Le nouveau guide « Vos droits au travail » (*Your Rights at Work*) est disponible en ligne en polonais, en portugais et en lituanien. Les directives sur la législation régissant les agences d'intérim ont été mises à jour et publiées en ligne en portugais, en polonais, en lituanien et en slovaque. Le ministère a travaillé en étroite collaboration avec le Ministère de l'économie, du Commerce et de la Réforme réglementaire à Londres sur le contenu de ses documents d'orientation (y compris les nouvelles directives pour les futurs travailleurs migrants) et assure la liaison avec des organisations comme le Citizens Advice Bureau (Bureau de conseil aux citoyens) pour veiller à ce que les documents les plus demandés soient largement disponibles.

9. Le logement

297. Le gouvernement souhaite créer des lieux dynamiques, diversifiés et attractifs, au sein d'économies locales solides, où les gens voudront vivre, travailler et élever leurs familles. Nous croyons que chacun mérite d'avoir un logement où il peut être fier de vivre, à un prix correspondant à ses moyens.

298. Faits et chiffres sur le logement.

Les tendances sont globalement positives parmi les minorités ethniques :

- Les taux d'insatisfaction à l'égard du logement ont diminué de façon constante depuis 1996-1997 dans tous les groupes ethniques. Toutefois, les taux de surpeuplement ont été globalement stables.
- Entre 1996 et 2006, la proportion de ménages des minorités ethniques vivant dans des logements « non décents » est tombée de 51 % à 29 %. Cette amélioration a permis de réduire l'écart entre les ménages des minorités ethniques et les ménages blancs vivant dans des logements ne répondant pas aux critères minimum.
- Le nombre de ménages sans-abri appartenant à des minorités ethniques a diminué de 46 % entre 2003/2004 et 2006/2007.
- En 2001, 2003, 2005 et 2007-2008, les membres des minorités ethniques étaient moins susceptibles que les Blancs de croire qu'ils seraient victimes de discrimination raciale par un organisme de logements sociaux ou une association de logement.

Toutefois, il faut encore procéder à certaines améliorations :

- Bien que les taux de surpopulation pour tous les groupes ethniques soient restés stables, le surpeuplement est toujours plus élevé pour les ménages des minorités ethniques que pour les ménages blancs. Au cours des quatre années précédant 2007/2008, le taux de surpeuplement chez les ménages des minorités ethniques était de 11 % comparativement à seulement 2 % pour les ménages blancs. Les ménages bangladais ont le plus fort taux de surpeuplement (25 %) chez les minorités ethniques.
- Entre 1996/1997 et 2006/2007, les ménages des minorités ethniques ont atteint des niveaux plus élevés d'insatisfaction à l'égard de leur logement que les ménages blancs (12 % et 5 %, respectivement, étaient insatisfaits en 2007/2008).
- Les ménages bangladais (26 %) et africains noirs (20 %) étaient les plus insatisfaits en 2006/2007, comme ils l'ont été chaque année depuis 1997-1998. Leur insatisfaction est liée à la catégorie de logements qu'ils occupent et s'explique en grande partie par la concentration des ménages bangladais et africains noirs dans le secteur du logement social.
- En 2007/2008, les ménages bangladais et africains noirs sont les moins nombreux à posséder leur logement, 40 et 32 % respectivement. Toutefois, ces chiffres représentent une augmentation significative par rapport à 1996/1997 quand seulement 25 % des ménages bangladais et 14 % des ménages africains noirs étaient propriétaires-occupants.
- Les Pakistanais, Bangladais, Afro-Caribéens et Africains Noirs étaient plus susceptibles que la population dans son ensemble de vivre dans les 10 % des zones les plus démunies en Angleterre et au Pays de Galles en 2001.

- La proportion de Blancs croyant qu'ils seraient victimes de discrimination raciale de la part d'un organisme de logement a augmenté de 15 % à 25 % entre 2001 et 2007-2008.
- Au cours des trois dernières années, les politiques gouvernementales reflètent notre engagement continu à :
 - Accroître l'offre et l'accessibilité de logements à long terme
 - Créer des communautés florissantes ; régénérer et revitaliser les communautés existantes
 - Offrir de véritables choix dans le secteur du logement social pour les locataires
 - Combattre l'itinérance, en particulier parmi les minorités ethniques surreprésentées dans les statistiques des sans logis
 - Travailler avec les autorités locales et les bailleurs sociaux agréés pour les aider à fournir plus d'emplacements autorisés pour les nomades et les tsiganes sur des sites bien entretenus et bien gérés.

299. Le gouvernement a fait des progrès continus au cours de la dernière année, au point que nous commençons à voir les résultats de nos politiques en action. Le Fonds d'innovation pour les minorités ethniques (*Ethnic Minorities Innovation Fund*) a travaillé avec des groupes marginalisés et témoigne de l'engagement et des efforts déployés par nos organisations partenaires à travers le pays. Dans le cadre du programme mis en place par le Ministère des collectivités et des administrations locales pour augmenter le nombre de sites à la disposition des nomades et des tsiganes, les autorités locales ont désormais achevé l'évaluation de leurs besoins d'hébergement. Cette évaluation aidera les autorités locales et les assemblées régionales à planifier et satisfaire les besoins de logement de ces communautés, qu'ils vivent sur leur territoire ou y transitent. Pour aider à s'assurer que les nouveaux sites et les sites existants répondent aux besoins des résidents, nous avons publié un guide de bonnes pratiques à la fois sur la conception et la gestion de ces sites. Nous continuons à faire des progrès significatifs vers l'objectif de restaurer tous les logements sociaux et nous cherchons à atteindre au moins un taux 95 % de rénovation en 2010, ce qui aura un impact majeur sur les ménages des minorités ethniques.

300. Les taux de surpeuplement et d'insatisfaction concernant le logement ont continué à baisser de façon constante parmi les minorités ethniques depuis 1996-1997. Les plus grandes améliorations se sont manifestées parmi les ménages bangladais et pakistanais (bien que, ces dernières années, l'insatisfaction par rapport au logement ait commencé à augmenter chez les Bangladais). Entre 1996 et 2006 la proportion de ménages des minorités ethniques vivant dans des logements « non décents » est tombée de 51 % à 29 %. Les ménages des minorités ethniques sont surreprésentés parmi les ménages sans-abri en Angleterre, mais le nombre de ménages sans-abri a diminué de 46 % entre 2003-2004 et 2006-2007. Malgré des améliorations dans les taux de surpeuplement entre 1996-1997 et 2005-2006, le taux pour toutes les minorités ethniques est nettement supérieur à celui des ménages blancs. Les taux de surpeuplement les plus élevés étaient ceux des ménages bangladais et les plus bas ceux des ménages blancs (27 et 2 % respectivement en 2006-2007). Malgré l'amélioration de la satisfaction par rapport au logement, les ménages des minorités ethniques dans leur ensemble ont des taux d'insatisfaction toujours plus élevés que les ménages blancs (12 et 5 %, respectivement, étaient insatisfaits en 2006-007). Les ménages bangladais (25 %) et africains noirs (21 %) sont les plus insatisfaits en 2006-2007, comme ils l'ont été chaque année depuis 1996-1997. En 2006-2007, les ménages bangladais et africains noirs ont également le plus faible taux de propriétaires-occupants, soit respectivement 37 et 26 %. Ces proportions sont très semblables à celles de 2005-2006. En 2001, les ménages musulmans étaient moins susceptibles que les autres d'être

propriétaires de leur logement et plus susceptibles de vivre dans des zones très défavorisées. On dispose de moins de données sur les conditions de logement des nomades et des tsiganes, mais entre juillet 2006 et juillet 2009, le nombre de caravanes sur des sites autorisés, privés, destinés à ces communautés a augmenté de 22 %. Dans la même période, le nombre de caravanes sur des sites non autorisés a été réduit de 7 %.

10. Logement en Écosse

301. Le Gouvernement écossais s'est engagé à répondre aux besoins en logement des nomades et des tsiganes et versé 2 millions de livres entre 2008 et 2010 pour rénover des sites ou en créer de nouveaux. Notre Déclaration sur l'égalité raciale s'est spécialement engagée à financer des sites de transit pour ces populations. Nous continuerons à verser des fonds aux autorités locales pour le financement de ces sites dans le cadre des accords avec les gouvernements locaux en 2010/2011.

302. En Écosse, les autorités locales ont l'obligation légale de concevoir une stratégie quinquennale pour le logement dans leur région, en vertu de la Loi de 2001 sur le logement. Dans ce cadre, les autorités locales sont tenues d'évaluer les besoins des groupes concernés par les questions d'égalité, y compris les besoins en logement des nomades et des tsiganes. De nouvelles directives ont été également émises par le Gouvernement écossais, en mars 2008 : celui-ci a défini une approche pour évaluer les besoins et la demande en matière de logements, fournir des données solides pour développer des stratégies locales du logement. De nombreuses autorités locales ont commandé une étude sur les besoins des nomades et des tsiganes en matière de logement dans leurs régions. Cela devrait fournir aux autorités locales des données solides à partir desquelles elles pourront mener des consultations, planifier et offrir des services à ces communautés.

303. Afin d'aider les autorités locales à répondre aux besoins des nomades et des tsiganes, le Gouvernement écossais envisage de revoir les Directives sur la gestion des sites, qui avaient été élaborées par l'ancien Comité consultatif sur les nomades en Écosse. Ce document contenait un modèle de convention de location, qui sera également mis à jour. L'examen de ces directives sera mené en collaboration avec ces communautés et les autorités locales.

304. Le Gouvernement écossais a actuellement entrepris un recensement semestriel des nomades et des tsiganes en Écosse pour faciliter l'élaboration des politiques publiques et des services à ces populations, au niveau à la fois national et local, et mieux comprendre leurs caractéristiques. Le recensement fournit un «instantané» deux fois par an (janvier et juillet) sur le nombre de ménages nomades et tsiganes enregistrés sur les sites des collectivités locales, les sites privés, et les campements non autorisés. Le Gouvernement écossais est en train d'analyser toutes les données recueillies depuis le début par ces recensements. Il s'agit de déterminer comment les utiliser, s'il faut continuer à les collecter et quelle nouvelle orientation pourrait être choisie. Ce travail a été entrepris en collaboration avec les nomades et les tsiganes.

11. Nomades et tsiganes

305. Le gouvernement partage les préoccupations du Comité sur la situation des nomades et des tsiganes, ainsi que sur le nombre insuffisant de sites autorisés (paragraphe 22, 2003 Observations finales¹⁹). La stratégie du gouvernement visant à accroître l'égalité entre les

¹⁹ « Le Comité exprime sa préoccupation face à la discrimination subie par les Roms, les Gitans et les Gens du voyage, qui se traduit, entre autres, par un taux de mortalité infantile supérieur à la moyenne, une exclusion du système scolaire, une espérance de vie inférieure à la moyenne, de mauvaises

racés et la cohésion communautaire et sociale, *Improving Opportunity, Strengthening Society* (« Améliorer les chances, Renforcer la société »), identifie spécifiquement les nomades et les tsiganes comme le groupe ethnique subissant la pire situation dans des domaines clés, tels que l'éducation et la santé. Le but de cette Stratégie est d'apporter de réelles améliorations pour tous les groupes ethniques dans les principaux domaines de leur existence, y compris pour les nomades et les tsiganes.

(a) *Nomades et tsiganes en Angleterre*

306. Sur la question spécifique de la création de sites, le gouvernement reconnaît que, comme toute autre forme d'hébergement, l'absence ou l'insuffisance de sites peut avoir un effet négatif sur d'autres domaines importants tels que la santé, l'éducation et l'emploi. Le Ministère des collectivités et des administrations locales poursuit ses efforts pour améliorer l'hébergement des nomades et des tsiganes, par le biais de ses politiques en matière de logement et d'urbanisme, pour s'assurer que ces communautés soient traitées sur un pied d'égalité avec la population sédentaire en général. Le Ministère des collectivités et des administrations locales soutient la création de nouveaux sites en incitant à une évaluation adéquate des besoins de ces populations, afin d'adopter une approche stratégique solidement fondée, et afin que les services d'urbanisme trouvent des terrains pour répondre à ces besoins. Toutes les autorités locales ont achevé leur évaluation des besoins des nomades et des tsiganes en ce qui concerne les sites, et des progrès ont été faits pour veiller à ce que ces informations mettent à jour les stratégies de planification régionale en identifiant le nombre d'emplacements nécessaires dans chaque région.

307. Pour augmenter le nombre d'emplacements autorisés dans des endroits appropriés, le gouvernement fournit un financement à 100 % qui couvre l'investissement nécessaire pour les emplacements publics. Pour la période 2008-2011, il a versé 97 millions d'euros afin d'aménager de nouveaux emplacements, ou de remettre en état des sites mal entretenus. En 2008/2009 des fonds ont été alloués pour aider à construire 120 emplacements nouveaux ou supplémentaires et mener des travaux de rénovation dans 32 sites. La *Homes and Communities Agency* [chargée de l'investissement dans le logement social], qui est responsable de la gestion de cette subvention, s'est fixée pour objectif de fournir 550 nouveaux emplacements entre 2009 et 2011.

Un groupe de travail indépendant a examiné l'approche du gouvernement et son rapport, publié en décembre 2007, a conclu que la politique du gouvernement offre un cadre adapté pour apporter les améliorations nécessaires.

308. Les enfants tsiganes, roms et nomades ont souvent du mal à acquérir les rudiments nécessaires pour lire, écrire et compter un minimum. Leurs résultats scolaires sont généralement inférieurs à ceux des autres groupes ethniques. Le Ministère de l'enfance, de l'École et de la Famille finance l'organisation *Save the Children* pour mettre en œuvre le Programme d'éducation préscolaire des jeunes tsiganes, roms et nomades irlandais. *Save the Children* a mis au point une boîte à outils et un guide pratique d'orientation destinés aux centres d'accueil pour enfants, aux crèches, aux travailleurs sociaux et aux professionnels

conditions de logement, l'insuffisance de sites d'accueil équipés, un taux de chômage élevé, et un accès restreint aux services de santé.

« Le Comité attire l'attention de l'État partie sur sa recommandation générale XXVII concernant la discrimination à l'égard des Roms et lui recommande de définir de nouvelles modalités adaptées de communication et de dialogue entre les communautés de Roms, de Gitans et de Gens du voyage et les autorités centrales. Il recommande également à l'État partie de se doter de stratégies et de programmes nationaux tendant à remédier à la discrimination dont les Roms, les Gitans et les Gens du voyage font l'objet de la part d'agents publics, de particuliers ou d'organisations. »

de la santé. *Save the Children* est aussi en train de recenser tous les services disponibles en Europe pour la communauté rom afin d'établir un Bilan des meilleures pratiques européennes.

(b) *Nomades et tsiganes en Écosse*

309. Le Gouvernement écossais est déterminé à éliminer la discrimination raciale contre les communautés vulnérables. Il reconnaît que les nomades et les tsiganes font partie des communautés les plus marginalisées et discriminées en Écosse.

310. La Déclaration du Gouvernement écossais sur l'égalité raciale énonce ses priorités d'action en faveur de l'égalité entre les races pour l'exercice 2008-2011. Parmi les principales priorités il faut signaler des mesures importantes pour améliorer la vie des nomades et des tsiganes :

- Développer et mettre en œuvre une stratégie d'éducation pour ces populations, y compris les forains
- Répondre aux besoins de logement des nomades et des tsiganes en offrant un soutien direct aux collectivités locales pour qu'elles développent des sites de transit pour ces deux communautés
- Soutenir le travail de développement communautaire qui est mené avec ces populations, pour qu'elles finissent par créer des organisations qui puissent les représenter
- Développer des contacts plus approfondis pour collaborer avec les jeunes des communautés tsiganes et des Nomades Irlandais

311. Ces priorités ont été mises en évidence par les participants dans la phase de consultation en 2006-2007. Un premier rapport sur les progrès réalisés sera rendu en novembre 2010. Le Gouvernement écossais a déjà demandé à des organisations de mettre en œuvre des projets qui viseront à intégrer les recommandations ci-dessus.

(c) *Tsiganes et nomades au Pays de Galles*

312. Le Gouvernement gallois a créé une Commission des tsiganes et de nomades : ceux-ci sont chargés de défendre leur point de vue, afin qu'il soit intégré dans les politiques publiques et que l'on tienne compte des besoins de leurs communautés, grâce à leur participation dans les processus de prise de décisions.

313. En décembre 2007, cette Commission a réussi à faire adopter les articles 225 et 226 de la Loi de 2004 sur le logement. Ces dispositions légales font obligation aux autorités locales de procéder à une Evaluation des besoins en logement pour ces communautés ; les services d'urbanisme doivent aussi se donner les moyens stratégiques de satisfaire les besoins identifiés. L'Evaluation des besoins d'hébergement effectuée par les autorités locales joue un rôle important : elle leur permet d'élaborer des projets d'avenir concernant l'hébergement de ces populations (par exemple, des stratégies du logement et des plans de développement local) et d'assurer l'égalité des chances et l'égalité d'accès aux services.

314. Conformément à l'« Engagement pour un pays de Galles uni », la Commission a préparé un projet de Stratégie pour les nomades et les tsiganes. Il est axé sur les questions d'hébergement, mais traite aussi de nombreux autres problèmes : la santé, l'éducation, l'urbanisme, l'égalité d'accès aux services et la qualité de leurs prestations, l'intégration et la défense de leurs droits. La Commission a organisé une vaste consultation autour du projet de Stratégie, en dialoguant avec les autorités locales, le tiers secteur, d'autres structures administratives ainsi qu'avec les populations directement concernées, soit sur leurs sites soit dans des logements classiques. En particulier, la Commission a mené des

consultations avec les enfants et les jeunes de ces communautés et a dialogué avec plus de 100 jeunes sur les sites et lors d'événements régionaux.

315. La Commission a mis au point des Guides des bonnes pratiques pour la conception et la gestion de sites, lancés en 2009. Ces brochures sont destinées à aider les autorités locales qui cherchent à développer de nouveaux sites et à rénover ceux qui existent déjà ; elles proposent des suggestions sur la taille des terrains, les besoins en matière de santé et de sécurité, y compris la sécurité incendie, les aires de jeu, les zones communes et la gestion des sites. Elles fournissent des critères qui aideront les autorités locales à choisir un emplacement adapté pour de nouveaux sites destinés aux tsiganes et aux nomades et elles contribueront à garantir que ces sites :

(a) seront durables et bien gérés ; que leur entretien sera prévu et non improvisé au coup par coup ;

(b) bénéficieront de normes équivalentes à celles du logement social pour la population sédentaire.

316. La Commission a défini un programme de subventions de 2,5 millions de livres en vue de rénover et développer les sites pour les nomades et les tsiganes dans tout le pays de Galles. Les autorités locales peuvent postuler à ces subventions annuelles. Ce projet a été lancé en 2008 et, en 2009/2010, il s'est élevé à 2,8 millions de livres. Le succès a été tel qu'il n'a pas été possible de satisfaire toutes les demandes de subventions.

317. Des fonds sont versés à un certain nombre d'organisations qui travaillent en étroite collaboration avec les nomades et les tsiganes. En 2008, le Gouvernement gallois a financé la réalisation d'un DVD *Travelling Ahead* (« En avant les voyageurs ! »), réalisé par des enfants et des jeunes appartenant de ces communautés. La Commission des nomades et des tsiganes va travailler avec ces enfants pour assurer le suivi des questions soulevées dans le DVD par ces jeunes. Durant l'exercice 2009-2010, le Gouvernement gallois versera une subvention de fonctionnement au Projet des tsiganes et des nomades de Cardiff, qui couvre le Sud du Pays de Galles et le comté de Vale of Glamorgan. Un de ses principaux objectifs est de soutenir le bon développement des enfants de ces populations, en suivant leur santé physique et mentale, et d'améliorer leur intégration dans des communautés sédentaires. Le Gouvernement gallois a également fourni des fonds à *Save the Children* pour que cette organisation mène une Mission de dialogue et de sensibilisation avec les jeunes des communautés tsiganes et nomades. Durant l'exercice 2010/2011, le Gouvernement gallois cherche à poursuivre le financement pour ces deux projets et à soutenir de nouvelles initiatives au pays de Galles. Tous les projets soutenus visent à améliorer la qualité de vie de ces populations et à améliorer l'accès aux services en offrant l'égalité des chances.

(d) *Nomades en Irlande du Nord*

318. Le Groupe de travail sur l'éducation des nomades a été créé pour réunir des représentants des institutions et des associations, de toute l'Irlande, afin d'échanger des idées et d'aider le Ministère de l'éducation à élaborer un plan d'action. Ce plan catalysera un changement réel et durable dans le domaine de l'éducation des enfants des Nomades Irlandais. Le Groupe de travail s'appuiera sur ses relations actuelles avec le secteur bénévole pour explorer la façon dont les institutions et les organisations du tiers secteur qui soutiennent cette communauté peuvent travailler ensemble pour assurer de meilleurs résultats scolaires. Le Groupe de travail s'est réuni cinq fois à ce jour et a sensiblement progressé dans l'examen des besoins éducatifs des nomades et de la prestation actuelle de services, en recherchant les bonnes pratiques et en tenant compte des données disponibles et des études essentielles.

319. Des sous-groupes ont été mis en place sur les thèmes suivants : enseignement préscolaire, enseignement primaire, enseignement post-primaire, éducation des jeunes,

besoins éducatifs spéciaux, sensibilisation interculturelle, apprentissage tout au long de la vie et voies d'accès au travail. Ils se réuniront régulièrement et feront connaître leurs conclusions et recommandations au Groupe de travail.

320. Le Ministère de l'éducation a versé la somme de 402 000 livres aux Commissions de l'éducation et des bibliothèques (*Education and Library Boards*) pour la fourniture de services aux élèves nomades durant l'exercice 2009/2010. Le Ministère de l'éducation finance également des écoles par le biais de la Formule de financement commun, soit 1 010 livres par enfant nomade, y compris les Roms.

321. Depuis qu'ils ont pris la responsabilité de l'hébergement des nomades en Irlande du Nord, le Ministère du développement social et la direction du logement ont été très proactifs dans le traitement des besoins des Nomades Irlandais. La Direction du logement vient d'achever une évaluation détaillée de ses besoins d'hébergement et, à partir de cette évaluation, elle a élaboré une série de projets destinés aux *Irish Travellers*. Ils sont désormais inclus dans un programme de construction de nouveaux logements et un programme d'hébergement spécifiques qui dépendent de cette Direction du logement. D'importantes ressources ont été orientées vers des projets de logement en groupe, des sites viabilisés et des services de soutien adéquats pour les Nomades Irlandais.

322. Ayant reconnu les inégalités, en matière de santé, dont sont victimes les Nomades Irlandais, le Ministère de la santé et des services sociaux et de la sécurité publique et le Ministère du développement social ont investi dans un certain nombre d'initiatives, y compris des projets communautaires locaux, visant à améliorer la santé et la prise en charge des Nomades Irlandais au niveau régional, par les services de santé et les services sociaux. Celles-ci incluent :

- La poursuite de la collaboration entre le Ministère de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique de l'Irlande du Nord avec le Ministère de la santé et de l'enfance de la République d'Irlande, dans la conception et la mise en service d'une étude portant sur la santé des nomades dans toute l'Irlande. Elle permettra de déterminer leur état de santé et les facteurs qui influencent leur santé, et de souligner les obstacles à l'accès, à la participation et aux résultats des services de santé. La première partie de l'étude est achevée : elle contient un recensement de cette communauté et une enquête sur leurs expériences des services de santé et des services sociaux ; le travail a maintenant commencé sur les étapes suivantes, notamment des études sur les naissances et les décès des nomades sur une période de 12 mois et une enquête sur les professionnels de santé et des services sociaux.
- Le développement d'un programme de promotion de la santé visant les nomades ; et la formation des femmes de cette communauté afin qu'elles servent de mentors pour un programme de santé spécifique.

Article 6

323. Le Gouvernement du Royaume-Uni a suivi la recommandation, émise par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, de créer une Commission des droits de l'homme (paragraphe 21, 2003 Observations finales²⁰). Le Comité notera qu'une Commission des droits de l'homme et une Commission pour l'égalité existaient déjà en

²⁰ « Tout en exprimant à nouveau sa satisfaction face à l'adoption de la Loi de 1998 sur les droits de l'homme, le Comité note qu'aucun organe central n'a été institué pour mettre en œuvre cette loi et estime que l'absence d'un tel organe pourrait nuire à l'efficacité de ladite loi. »

Irlande du Nord. Toutes deux ont été créées en vertu de la Loi de 1998 sur l'Irlande du Nord et sont devenues opérationnelles en 1999.

324. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission*, EHRC) a été mise en place en vertu de la Loi de 2006 sur l'égalité pour apporter une nouvelle approche intégratrice, promouvoir l'égalité et les droits de l'homme en Grande-Bretagne et soutenir plus efficacement la législation contre les discriminations. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme a été lancée le 1^{er} octobre 2007 et a assumé les responsabilités des trois commissions qui l'ont précédée en Grande-Bretagne – et qui concernaient l'égalité raciale, l'égalité des chances et les droits des personnes handicapées. Elle a également assumé la responsabilité de la lutte contre les discriminations fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances.

325. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme est déterminée à poursuivre son combat pour l'égalité et contre la discrimination raciale et elle a déjà déployé beaucoup d'efforts dans ces domaines. Rapprocher égalité et droits de l'homme permet de travailler de façon stratégique sur les discriminations touchant un large éventail de groupes. En outre, cette commission unique réunit des experts de l'égalité dans différents domaines, qui peuvent donc agir comme une source unique d'informations et de conseils.

326. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme a produit un certain nombre de rapports sur l'égalité raciale, par exemple, un document intitulé « Police et racisme : quels progrès a-t-on réalisés dix ans après l'enquête sur la mort de Stephen Lawrence ? » (*Police and Racism : What has been achieved 10 years after the Stephen Lawrence Inquiry*) Cette étude examine l'incidence du racisme, durant ces dix dernières années, en matière de recrutement, d'emploi, d'interpellations et de fouilles, de bases de données ADN et d'incidents racistes. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme a lancé une enquête sur l'égalité raciale dans l'industrie du bâtiment le 30 janvier 2009. Elle a examiné la nature et les causes de la sous-représentation des minorités ethniques non blanches dans le bâtiment. Le Rapport d'enquête a formulé 31 recommandations générales concernant les questions clés à aborder pour améliorer leur représentation dans les entreprises. Elles touchent la formation et l'éducation, le recrutement et l'embauche, les façons de garder son personnel, les discriminations illégales, la manière de surveiller et d'influencer les changements.

327. En vertu de la Loi de 2006 sur l'égalité, la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) a de nouveaux pouvoirs élargis pour faire appliquer les lois sur l'égalité au Royaume-Uni, y compris celui de saisir la justice pour prévenir des violations de la Loi sur les droits de l'homme et de lancer des enquêtes officielles. Son rôle consiste notamment à faire en sorte que les pouvoirs publics s'acquittent de leur obligation juridique de combattre la discrimination et de promouvoir l'égalité.

328. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) a un budget provisoire, pour 2008/2009, de 70,3 millions de livres. Au sein de ce budget, elle a consacré 46,1 millions de livres à la recherche, à l'élaboration des politiques, aux enquêtes judiciaires et à l'application des lois, et pour financer un programme de subventions. Grâce à ce programme elle a versé 10 millions de livres à des organisations afin les aider à mener des projets qui favorisent l'égalité et les droits de l'homme.

(a) *L'Écosse*

329. La Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC) en Écosse partage les mêmes locaux que la Commission écossaise des droits de l'homme (SHRC) et toutes deux sont en train d'élaborer un protocole d'entente. En dehors de ces documents de portée générale, l'EHRC réunit régulièrement les équipes de direction des deux organismes dans différents domaines d'activité, comme l'élaboration de politiques, les communications et

les affaires parlementaires. Les deux organisations ont déjà échangé des idées lors d'un certain nombre de manifestations, et ont prévu d'autres rencontres. L'EHRC s'efforce de mettre au point un partenariat réel et d'éviter les doubles emplois ou des divergences sur des questions spécifiques.

(b) *Le Pays de Galles*

330. Le Gouvernement gallois continue de travailler en étroite collaboration avec la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (EHRC). Comme indiqué dans la déclaration *Pour un Pays de Galles uni*, elles se sont engagées à œuvrer pour que le nouvel Organisme unique de promotion de l'égalité au pays de Galles soit une réussite, en s'appuyant sur l'expérience autonome de cette approche en Irlande du Nord.

331. L'objectif de l'EHRC au Pays de Galles est de s'assurer que les orientations politiques de la Grande-Bretagne reflètent les besoins du pays de Galles et lui offrent un programme de travail.

332. Pour atteindre cet objectif, la direction de l'EHRC au pays de Galles :

- Collabore avec la Commission du Pays de Galles afin de s'assurer que les besoins de la région sont pris en compte dans le plan d'activité à l'échelle de la Grande-Bretagne et que soit mis en œuvre un programme de travail adapté au niveau local
- Coordonne tous les aspects du travail de l'EHRC au Pays de Galles afin de maximiser son impact, de minimiser les risques et d'enrichir la stratégie à l'échelle de la Grande-Bretagne
- Constitue une base de preuves solides qui permet à l'EHRC de parler avec autorité des grandes orientations générales et d'explorer clairement ce qui doit changer
- Trouve la synergie entre l'EHRC et les programmes du gouvernement et développe des stratégies d'influence pour atteindre les objectifs de la Commission au Pays de Galles
- Expose les objectifs de l'EHRC de façon convaincante afin de dialoguer avec les différentes parties et de susciter une action
- Utilise les pouvoirs juridiques de l'EHRC pour améliorer l'accès à la justice et promouvoir une société juste et équitable

333. Pour ce qui concerne la collaboration avec le Gouvernement gallois, l'EHRC déploiera tous ses efforts pour influencer sa politique, ses plans de dépenses et ses priorités.

Article 7

1. Le Bicentenaire de l'abolition de la traite négrière

334. Le bicentenaire de l'adoption de la Loi de 1807 sur l'abolition de la traite a été célébré par le Parlement du Royaume-Uni le 25 mars 2007. Les Européens ont asservi des millions d'Africains à travers la traite négrière transatlantique pendant près de 400 ans. On estime que plus de 12 millions d'hommes, de femmes et d'enfants ont été emmenés hors d'Afrique, et que quelque deux millions de personnes sont mortes. Même s'il fallut attendre encore 30 ans avant que l'esclavage soit finalement aboli, l'adoption de la Loi de 1807 a marqué le début de la fin de ce commerce barbare et une étape historique dans la longue lutte pour la liberté et les droits des citoyens. Le gouvernement a tenu à s'assurer que nous célébrions le bicentenaire en réfléchissant au passé et en regardant vers l'avenir. Nous avons soutenu de nombreux événements patrimoniaux et manifestations culturelles dans

tout le pays ; nous avons aussi mené une série d'activités visant à réfléchir au patrimoine de l'esclavage et aux nombreuses questions contemporaines qui lui sont liées.

335. De nombreux événements et activités ont été organisés au Royaume-Uni afin de se souvenir de ceux qui ont souffert de la traite négrière et de reconnaître les efforts de ceux qui ont lutté pour son abolition, y compris les esclaves africains, les États, les peuples et les citoyens. Le *Heritage Lottery Fund* (Fonds de la loterie pour le patrimoine) a versé plus de 15 millions de livres à plus de 180 projets à travers le pays. Dans le cadre de son programme de subventions *Connecting Communities Plus*, le Ministère des collectivités et des administrations locales a également versé 364 825 livres à 41 petites organisations communautaires pour des projets commémoratifs liés au bicentenaire.

336. Le gouvernement a créé un groupe de travail pour coordonner les activités et les événements et commémorer le bicentenaire à partir d'un point de vue écossais, étant donné le rôle éminent de l'Écosse dans le commerce transatlantique et dans son abolition. Le gouvernement a également commandé une étude historique du rôle de l'Écosse dans la traite négrière et son abolition, conçue pour un public essentiellement jeune. La brochure a été publiée le 25 mars 2007 et distribuée dans les écoles, les bibliothèques et plus largement. En outre, l'association financée par l'État *Learning and Teaching Scotland* (Apprendre et enseigner l'Écosse) a été mandatée en vue d'élaborer une ressource en ligne pour les élèves et les enseignants, conçue pour compléter d'autres ressources disponibles dans ce domaine. Le Gouvernement écossais est en train d'examiner un projet permanent sur le patrimoine national.

337. Le Gouvernement britannique veut également s'assurer que nous continuions à accorder de l'importance à cette part importante de notre histoire au-delà de l'année du bicentenaire. Vers la fin de 2007, le Gouvernement britannique a annoncé que le Royaume-Uni adopterait la date du 23 août – qui est celle de la Journée de l'UNESCO pour la commémoration internationale de la traite négrière et de son abolition – comme la date centrale pour les futures commémorations nationales. Les groupes communautaires peuvent déposer une demande de subvention auprès du *Heritage Lottery Fund*, du *Big Lottery Fund* et du Conseil des Arts d'Angleterre pour financer des projets fondés sur le patrimoine.

2. La commémoration de la Shoah

338. Dans les écoles secondaires, l'étude de l'Holocauste fait partie du programme obligatoire. La Shoah est actuellement l'un des quatre événements historiques dont l'étude est imposée, les autres étant les deux guerres mondiales et la guerre froide. L'étude de la guerre froide doit être remplacée par l'examen de la nature et des effets de la traite négrière.

339. On peut également aborder l'Holocauste dans le cadre d'autres matières telles que l'éducation civique, l'éducation religieuse et l'anglais. Des matériaux pédagogiques non obligatoires pour les enseignants ont été publiés par la *Qualifications and Curriculum Authority* (QCA) et l'ancien Ministère de l'éducation et des Compétences, et ils soulignent les liens entre cette question et d'autres sujets. Le gouvernement a financé un projet transdisciplinaire pour soutenir l'enseignement de l'Holocauste en liaison avec la Fondation de la journée commémorative de l'Holocauste.

340. La *History Society*, financée par le gouvernement, a récemment publié un rapport sur l'enseignement des questions controversées et qui suscitent l'émotion. La recherche a porté sur les possibilités et les contraintes d'un enseignement efficace de l'histoire, les obstacles que l'on rencontre, lorsque l'on aborde des questions controversées et émotionnelles (l'Holocauste, la traite des esclaves, la perception de l'Islam à différentes périodes de l'histoire) à travers les quatre Cycles d'études obligatoires. Des études de cas menées dans chacun de ces cycles offrent des exemples de pratiques efficaces. Durant la période 2006-2008, le gouvernement a versé 3 millions de livres à la Fondation pour

l'enseignement de l'Holocauste afin de financer le voyage à Auschwitz-Birkenau d'un groupe de jeunes, composé à partir de deux élèves (âgés de 16 ans et plus) choisis dans chaque école et lycée (classes de première et terminale). Le gouvernement appuie chaque année la Journée de commémoration de l'Holocauste, pour renforcer le message que le racisme et les préjugés peuvent avoir des conséquences catastrophiques et qu'on peut encore tirer des leçons importantes de ces événements terribles.

341. Le gouvernement a transféré la responsabilité du suivi quotidien de la Journée de commémoration de l'Holocauste à la Fondation du même nom, un organisme de bienfaisance indépendant, financé en grande partie par le gouvernement, et chargé de l'organisation de cette Journée depuis 2006.

342. Les ministres ont accepté de soutenir les événements nationaux organisés autour de la Journée de l'Holocauste en Écosse. Ces manifestations ont attiré une attention considérable et, tout en étant couronnés de succès, ils ont contribué à encourager l'enseignement de l'Holocauste. Le Gouvernement écossais va continuer à travailler avec la Fondation dans le cadre de son engagement permanent à combattre les discriminations fondées sur la religion, la race, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe.

343. La Journée nationale de commémoration de l'Holocauste de 2010 aura lieu le mardi 26 janvier à l'Hôtel de Ville de Glasgow. L'événement, qui a été organisé grâce à un partenariat entre le conseil municipal de Glasgow, la Fondation et le Gouvernement écossais, marquera le 65^e anniversaire de la libération d'Auschwitz et rappellera l'existence de toutes les victimes de l'Holocauste, des persécutions nazies et des génocides ultérieurs. L'événement est également utilisé comme la base de départ d'un projet mené dans les écoles de Glasgow : il permettra aux élèves d'effectuer des recherches sur l'Holocauste et de découvrir pourquoi nous ne devons jamais permettre que de terribles événements de cette sorte se reproduisent. Les résultats de cette initiative seront communiqués durant l'événement commémoratif et conduiront à l'élaboration d'une ressource pédagogique qui sera mise gratuitement à la disposition à toutes les écoles.

344. Au pays de Galles, chaque année, le gouvernement, les conseils municipaux, les écoles, etc., célèbrent la Journée de commémoration de l'Holocauste à travers diverses activités, dont des assemblées spéciales et des cérémonies de commémoration.

3. Promouvoir le dialogue interconfessionnel et le partenariat

(a) *Le dialogue interconfessionnel en Angleterre*

345. En juillet 2008, le gouvernement précisera la façon dont il envisage de travailler à l'avenir aux côtés des nombreuses organisations religieuses basées au Royaume-Uni et qui jouent déjà un rôle important dans leurs communautés. Le rapport du gouvernement intitulé « Face à face et côte à côte : un cadre de partenariat » (*Face to Face and Side by Side : A Framework for Partnership*) souligne son soutien à ce dialogue et prévoit d'investir 7,5 millions de livres sur trois ans, pour encourager et permettre une plus grande activité locale rassemblant des gens de différentes religions et croyances ainsi :

- 4 millions de livres seront investis dans des activités interconfessionnelles locales dans le cadre du projet *Les Religions en action*

Première étape : plus de 2 millions de livres (sous la forme de subventions pouvant aller jusqu'à 12 000 livres chacune) ont été versés à 216 projets interconfessionnels novateurs à l'échelle locale dans toute l'Angleterre

Seconde étape : 2 millions de livres supplémentaires (sous la forme de subventions pouvant aller jusqu'à 6 000 livres chacune) seront disponibles pour des projets

interconfessionnels locaux, lorsque le processus d'appel d'offres sera ouvert en juillet 2009

- 3,5 millions de livres ont soutenu le développement de Forums confessionnels régionaux dans les régions anglaises, pour faire le lien avec les structures du gouvernement régional

346. Le gouvernement soutient la contribution précieuse qu'apportent les groupes de travail confessionnels à la prestation de services, et qui répondent à certains des plus grands défis auxquels la société est confrontée. Il reconnaît le rôle que les religions et les croyances peuvent jouer en motivant les individus et en leur fournissant la possibilité de devenir des citoyens actifs et autonomes.

347. Le *Cadre pour le partenariat* du gouvernement contenait un certain nombre d'engagements, dont l'un consistait à travailler en partenariat avec le Réseau interconfessionnel du Royaume-Uni pour organiser une Semaine Interconfessionnelle en 2009. Celle-ci s'est déroulée du 15 au 21 novembre de l'année dernière dans toute l'Angleterre, et il n'avait pas été prévu d'en faire un événement régulier. Toutefois, une réflexion sera menée pour savoir si d'autres semaines similaires, confessionnelles et interconfessionnelles, pourraient être organisées dans les années à venir.

348. Au niveau national, le principal dialogue du gouvernement avec les neuf principaux groupes religieux présents au Royaume-Uni se déroule dans le cadre du Conseil consultatif des communautés confessionnelles (*Faith Communities Consultative Council*, FCCC). Cet organisme a été créé en avril 2006, pour succéder au Conseil religieux pour un travail commun dans les centres urbains (*Inner Cities Religious Council and Working Together Group*); il est coprésidé par un secrétaire d'État du Ministère des collectivités et administrations locales et des représentants des différentes confessions qui siègent par rotation. Ce Conseil se réunit quatre fois par an.

(b) *Le dialogue interconfessionnel en Écosse*

349. L'attentat contre l'aéroport de Glasgow en juin 2007 a accru l'hostilité et fait monter la tension entre les minorités confessionnelles et les communautés ethniques en Écosse. Les ministres écossais ont immédiatement réagi en se joignant aux représentants des communautés musulmanes et des autres confessions pour condamner à la fois l'attentat et ceux qui voudraient l'utiliser comme une excuse pour perpétrer des actes violents antimusulmans. Depuis lors, le Gouvernement écossais a continué de collaborer avec toutes les communautés religieuses pour s'assurer que leurs points de vue et leurs préoccupations sont bien entendues. Il subventionne des organisations confessionnelles, y compris musulmanes, pour réaliser des projets communautaires par l'intermédiaire de son Fonds 2008-2011 pour l'intégration des races, des religions et des réfugiés (*Race, Religion and Refugee Integration Funding Stream*), et une personne détachée de la Cellule pour l'égalité du Conseil municipal de Glasgow travaille en collaboration avec le gouvernement afin de développer le volet écossais de l'aspect «Prévention» de la stratégie anti-terroriste (CONTEST) du Gouvernement du Royaume-Uni.

350. Le Groupe consultatif de liaison avec les différents cultes a été créé par le Gouvernement écossais en 2005 pour que les Églises et les groupes religieux bénéficient d'un accès égal aux décideurs et responsables politiques; afin de permettre un dialogue ouvert et transparent entre le Gouvernement écossais et les groupes confessionnels; pour collecter et diffuser l'information, et offrir la possibilité de participer à l'élaboration des politiques publiques. Il comprend des représentants des Églises et des réseaux confessionnels.

351. Le Gouvernement écossais a créé le Groupe de travail sur les relations interreligieuses pour encourager un dialogue constructif à la fois au sein des communautés

religieuses et non religieuses, et entre celles-ci. Tous les membres de ce groupe ont une expérience positive du dialogue entre les différentes communautés et sont en train d'élaborer un guide de bonnes pratiques qui stimulera cette activité. Ils comprennent des représentants du réseau d'associations non religieuses Humanist Society et le guide de bonnes pratiques qu'ils mettent au point sera publié en 2010.

(c) *Le dialogue interconfessionnel en Irlande du Nord*

352. Le Ministère pour le développement social réfléchit à la façon dont il collabore avec les différentes confessions dans un certain nombre de champs de l'action publique et dont il pourrait mettre en place de nouveaux projets dans l'avenir. Cette réflexion envisage notamment de créer un Forum des communautés confessionnelles qui aidera les organisations confessionnelles à contribuer au maximum à la cohésion communautaire et sociale et à la régénération des communautés en Irlande du Nord.

353. Il est prévu que ce forum sera en grande partie composé de personnes de la majorité chrétienne, mais il est proposé de réserver un petit nombre de places aux personnes appartenant aux groupes religieux minoritaires, non chrétiens.

354. Ce forum peut s'élargir à d'autres ministères concernés, ce qui permettra de définir un cadre pour l'action publique dans un cadre interministériel pour une future collaboration avec les organisations confessionnelles. Il facilitera également les activités et le dialogue interconfessionnels en Irlande du Nord.

(d) *Le dialogue interconfessionnel au Pays de Galles*

355. La Cellule du Gouvernement gallois chargée de la cohésion communautaire et sociale a financé un projet de collaboration en 2010 entre l'Église anglicane et le Conseil musulman afin d'élaborer un plan d'action, sur la base des positions chrétiennes et musulmanes face au défi de la cohésion communautaire et sociale et à tout ce qui bloque cette cohésion.

356. Le Gouvernement gallois a financé la phase pilote du Projet « Rassemblons-nous pour nous unir » (*Getting on Together Project*), qui vise à promouvoir la cohésion communautaire et sociale en s'appuyant sur un programme d'éducation, unique et indépendant, conçu pour permettre aux participants, musulmans et non musulmans, de comprendre le message non violent de l'Islam et remettre en cause les interprétations déformées des extrémistes violents.

357. Le Forum des communautés confessionnelles, présidé par le Premier ministre, a été mis en place par l'Assemblée du Pays de Galles à la suite des événements du 11 septembre et des craintes que ces attentats ont suscitées parmi les minorités noires et les autres groupes ethniques. Les parlementaires ont pu dialoguer avec des chefs religieux et culturels grâce à ce forum. Cela leur a permis d'entendre leurs préoccupations, de déterminer comment améliorer et renforcer les relations interconfessionnelles et de veiller à ce que tous les citoyens soient partie prenante de la société galloise. Le Forum des communautés confessionnelles facilite les discussions entre les hommes politiques et les principales confessions. Il couvre les questions touchant la vie économique et sociale et, à partir de cette définition large, tous les problèmes qui préoccupent les communautés religieuses peuvent être soulevés ainsi que tous ceux sur lesquels les hommes politiques souhaitent consulter les communautés religieuses.

Article 14

358. Le gouvernement a noté que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale demande au Royaume-Uni de procéder à la déclaration facultative prévue à l'article

14 de la Convention (paragraphe 27, 2003 Observations finales²¹), déclaration reconnaissant la compétence du Comité pour recevoir et examiner des requêtes émanant de particuliers.

359. Le gouvernement n'est pas encore convaincu de l'avantage concret que représenterait l'attribution de droits de requête individuelle aux personnes vivant au Royaume-Uni. Le Royaume-Uni dispose d'une législation forte et efficace permettant aux particuliers d'obtenir réparation devant les tribunaux s'ils estiment que leurs droits ont été violés. En revanche, les comités de suivi des traités ne sont pas des tribunaux, et ils ne peuvent pas accorder de dommages et intérêts ni produire une décision judiciaire sur le sens de la loi.

360. En 2004, le gouvernement a adhéré au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'une des raisons de cette adhésion était d'examiner, sur une base plus empirique, le bien-fondé du droit de recours individuel, de façon plus générale. Depuis mars 2005, le Royaume-Uni a été cité seulement deux fois dans des requêtes présentées devant le Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, et toutes deux ont été jugées irrecevables au motif que les requérantes n'avaient pas épuisé tous les recours internes à leur disposition.

361. En 2008, le gouvernement a commandé un examen indépendant – par le professeur Jim Murdoch, de l'université de Glasgow – portant sur l'expérience du Royaume-Uni par rapport au Protocole susmentionné. L'examen²² a révélé que, au Royaume-Uni, les femmes n'ont pas encore obtenu de réels avantages supplémentaires suite à l'adoption de ce Protocole ; que les organisations non gouvernementales n'en ont pas profité pour faire avancer la cause des femmes ; et que, parfois, la qualité du processus de décision des Nations Unies sur la recevabilité des plaintes peut sembler incohérente.

362. Jusqu'ici l'expérience du Protocole n'a pas fourni suffisamment de preuves empiriques pour décider de la valeur, ou pas, des autres mécanismes de plainte individuelle. En juin 2009, le Royaume-Uni a ratifié le Protocole facultatif à la Convention sur les droits des personnes handicapées. On peut espérer que ce nouveau mécanisme fournira davantage de preuves empiriques permettant de juger des avantages du recours individuel.

II. Mise en œuvre de la Convention dans les dépendances de la Couronne

A. Île de Man

1. La législation

363. La Loi de 2001 sur les droits de l'homme n'est vraiment entrée en application que le 1^{er} novembre 2006. Elle confirme la législation de l'île selon laquelle la jouissance des droits et des libertés énoncés dans la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales doit être assurée sans distinction aucune, qu'elle soit fondée sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine

²¹ « Le Comité note que l'État partie étudie actuellement la possibilité de faire la déclaration facultative prévue à l'article 14 de la Convention, et il l'invite à accorder un rang de priorité élevée à cette démarche et à envisager favorablement la possibilité de faire cette déclaration. »

²² <http://www.justice.gov.uk/publications/un-optional-protocol-women.htm>.

nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou tout autre statut.

364. La Loi de 2004 sur les relations interraciales obligera les pouvoirs publics à exercer leurs fonctions d'une manière qui favorise les bonnes relations interraciales ; et à rendre illégale toute discrimination fondée sur la couleur, la race, la nationalité ou les origines (ethniques ou nationales) dans l'île de Man. La loi n'est pas encore entrée en vigueur parce que les Codes de bonnes pratiques visés à l'article 16 de la loi n'ont pas encore été finalisés. Le travail sur cette question progresse et il est prévu que la loi sera appliquée en 2010. Elle ne couvre pas la discrimination en matière d'emploi, puisqu'il est prévu que cette question sera traitée en détail dans le Projet de loi sur l'égalité en matière d'emploi (voir ci-dessous).

365. La Loi de 2006 sur l'emploi, entrée en vigueur le 30 septembre 2007, offre une protection contre les licenciements pour des motifs liés à la race (article 125). Elle définit deux formes de discrimination :

- La discrimination directe : le fait traiter une personne moins favorablement que si elle avait appartenu à un autre « groupe racial » (défini par référence à la couleur, la race, la nationalité ou les origines ethniques ou nationales)
- La discrimination indirecte : le fait de licencier un salarié, en raison de son incapacité à atteindre un niveau qui, bien qu'appliqué à tous les salariés de l'entreprise, ne peut être atteint que par un pourcentage significativement plus faible du groupe racial auquel appartient la personne licenciée, ne peut pas être atteint par le requérant, et n'a pas d'autre justification

366. La loi de 2006 prévoit également que le licenciement pour un motif lié à la religion est automatiquement considéré comme déloyal (article 126) si la raison en est que le salarié :

- professe (ou ne professe pas) une croyance particulière ou
- appartient (ou n'appartient pas) à une confession religieuse particulière ou
- assiste (ou n'assiste pas) à un culte religieux particulier

367. Il existe des exemptions spécifiques dans la relation entre l'emploi et la religion pour les pasteurs, les volontaires laïques et certains enseignants. L'employeur doit démontrer que le licenciement qu'il a décidé est justifié.

368. Un salarié peut contester son licenciement, quelle que soit la durée de sa présence dans l'entreprise. Sa requête est introduite contre l'employeur devant l'*Employment Tribunal* (Conseil des prud'hommes).

369. Le Ministère du commerce et de l'industrie a publié un document de consultation en 2008 sur le Projet de loi sur l'égalité, qui vise à élargir considérablement la protection de l'emploi en couvrant le recrutement, la formation et les possibilités d'une action contre une sanction précédent le licenciement. Le Projet de loi sur l'égalité fait partie du programme législatif du gouvernement ; les dernières instructions concernant sa rédaction sont en cours d'élaboration afin que le projet de loi soit discuté au Parlement en 2010.

370. Une proposition visant à inclure des dispositions diverses dans le projet de loi sur la criminalité prévoit la création de nouvelles infractions relatives à des actes visant à attiser la haine fondée sur la race, la religion, le handicap ou l'orientation sexuelle. Un document sur le projet de loi sera publié en octobre/novembre 2009 et mis à la disposition de tous.

2. Autres mesures

371. Le Gouvernement de l'île de Man promeut l'égalité des chances pour tous ses salariés. Cette politique couvre, entre autres, les minorités raciales et religieuses. Une nouvelle version du *Guide du salarié* a été publiée en février 2007.

3. Les données sur le lieu de naissance de la population de l'île de Man

372. Le Gouvernement de l'île de Man ne recueille pas actuellement de données sur la répartition de la population de l'île, selon la race, la couleur ou les groupes ethniques. Cependant, le recensement collecte des renseignements sur le pays de naissance des résidents. La dernière information disponible est celle fournie par le recensement de 2006, comme l'illustre le tableau ci-dessous.

<i>Lieu de naissance</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage du total</i>
Île de Man	38 069	47,6
Angleterre	29 785	37,2
Pays de Galles	949	1,2
Écosse	2 707	3,4
Irlande du Nord	1 719	2,1
Îles anglo-normandes	204	0,3
République d'Irlande	1 705	2,1
Autres pays d'Europe (UE)	1 428	1,8
Autres pays d'Europe (hors UE)	182	0,2
Moyen-Orient	71	0,1
Asie	1 276	1,6
Afrique	1 087	1,4
Amérique du Nord	343	0,4
Amérique centrale	10	0,0
Amérique du Sud	65	0,1
Caraïbes	113	0,1
Australasie	287	0,4
Autres/Non identifiés	58	0,1
Total	80 058	100,0

B. Jersey

373. Le rapport qui suit présente les progrès accomplis par le Gouvernement de Jersey depuis 2003 en ce qui concerne la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

1. Législation

(a) *Loi 200 de Jersey contre la discrimination*

374. Le Parlement (*States of Jersey*) a décidé en 2002 d'introduire une nouvelle législation primaire pour aborder la question de la discrimination raciale. Il a ensuite décidé de retarder l'élaboration de la loi afin de pouvoir y inclure la protection contre la

discrimination dans un certain nombre d'autres domaines, y compris en raison du sexe et du handicap.

375. En préparant le projet de loi, les autorités de l'île ont examiné avec soin la nécessité de présenter une loi qui assurera une protection adéquate, conforme aux normes prévues dans la société actuelle, et qui soit également complète et claire.

376. Le projet de loi est conçu pour être une loi d'habilitation. En d'autres termes, les dispositions de la loi permettront au Parlement de Jersey d'adopter des réglementations distinctes en plusieurs phases, ce qui va progressivement étendre la protection contre la discrimination dans divers domaines. L'objectif est de parvenir à la conformité et la cohérence du traitement par rapport aux différentes formes de discrimination, parce que les dispositions sous-jacentes de la loi traiteront de tous les types de discrimination d'une manière similaire.

(b) *Les progrès actuels*

377. Le 24 janvier 2008, le Conseil des Ministres a examiné un rapport concernant la proposition de loi 200 de Jersey sur la discrimination, ainsi que le projet de loi révisé.

378. Le Conseil a approuvé le projet de loi sur la discrimination et il a conseillé au ministre de l'Intérieur d'en commander un examen minutieux, et de publier ensuite un rapport de consultation présentant des commentaires sur le projet de loi. Les critiques devront être présentées avant le 14 mars 2008.

379. Des copies du document de consultation et du projet de loi sont disponibles à : <http://www.statesassembly.gov.je/documents/reports/27881-37143-522008.htm>.

380. Suite à la consultation, un examen exhaustif de la législation a été effectué :

- L'introduction de la loi de Jersey sur la discrimination est une priorité pour 2009 et 2010. Plusieurs tâches doivent cependant être menées à bien avant d'appliquer la loi principale : il faut finaliser les arrangements du Tribunal avec la Sécurité Sociale et le Président du Tribunal ; réexaminer le Code du Travail avec le Ministère de la sécurité sociale ; confirmer la compatibilité de la loi avec les droits de l'homme ; surveiller le dépôt et l'adoption de la loi par le Parlement ; obtenir l'assentiment de la Couronne ; et enfin en aval, recruter et former un responsable de la lutte contre la discrimination. En raison des limites posées par les ressources actuelles, il est réaliste et possible d'envisager que la loi sera mise en œuvre en 2011.
- La rédaction des règlements relatifs aux différents aspects a bien avancé, et il est possible que les premiers règlements relatifs à la discrimination raciale soient achevés l'an prochain ; ils seront alors examinés puis soumis au Conseil des ministres pour approbation.

(c) *La loi 2000 de Jersey sur les droits de l'homme*

381. Cette loi est entrée en vigueur le 10 décembre 2006, date qui correspond au 58^e anniversaire de l'adoption par les Nations Unies de la Déclaration universelle des droits de l'homme. L'ONU a choisi chaque année cette date comme Journée internationale des droits de l'homme pour célébrer les principes qui constituent la Déclaration universelle, et appeler à faire connaître ces droits et à réfléchir à leur sujet.

382. La ratification de la Convention européenne des droits de l'homme par le Royaume-Uni a inclus Jersey en 1951. Les résidents de l'île ont pu, depuis lors, déposer des requêtes devant la Cour européenne des droits de l'homme à Strasbourg, en faisant valoir que leurs droits garantis par la Convention avaient été violés. La loi de 2000 a apporté un changement significatif puisqu'elle a intégré les droits garantis par la Convention dans le

droit interne de l'île et permet, pour la première fois, aux tribunaux locaux de les faire appliquer.

383. Les tribunaux garantiront que les droits de l'homme et les libertés énoncés dans la Convention seront protégés et respectés, sans aucune discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, ou tout autre motif.

2. Sensibilisation à la discrimination et formation en matière d'emploi

384. Depuis 2008, prévoyant qu'une loi sur la discrimination serait prochainement introduite à Jersey, le Comité de consultation et de conciliation (*Jersey Advisory and Conciliation Services*, JACS) a organisé une formation sur le thème de la discrimination en matière d'emploi.

385. Beaucoup d'employeurs de Jersey ont saisi l'occasion de revoir leurs politiques et leurs procédures à la lumière de la législation prévue – ils seront ainsi mieux préparés lorsque la loi sur la discrimination sera introduite. Certains ont déjà adopté des politiques non discriminatoires en prévision de la future législation et parce qu'ils estiment qu'il est bon de le faire.

3. Les relations intercommunautaires à Jersey

386. En 2004, le Parlement a créé un Fonds indépendant pour les relations intercommunautaires, qui a deux objectifs principaux :

- Chercher à éliminer toute discrimination, fondée sur la couleur, la race, la nationalité, les origines (ethniques ou nationales), le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou tout autre motif
- Promouvoir de bonnes relations entre les habitants ; chercher à réaliser l'égalité des chances et atteindre l'égalité de traitement au sein de la collectivité

387. Le Fonds a poursuivi ses objectifs grâce à un certain nombre d'initiatives éducatives de grande envergure, notamment :

- L'accueil d'une exposition de renommée internationale sur Anne Frank à Saint-Héliier, qui s'adresse particulièrement à tous les enfants d'âge scolaire, pour sensibiliser à la question du génocide depuis la Seconde Guerre mondiale
- La retransmission gratuite, en plein air, à Jersey, sur grand écran, du concert « Live 8 », qui a eu lieu à Londres, le 2 juillet 2005, pour promouvoir la cohésion communautaire et sociale et la solidarité avec les pays en développement
- La visite d'un groupe de jeunes à l'île de Madère pour construire des liens plus étroits avec la petite communauté portugaise de Jersey
- Diverses initiatives pour améliorer le sort des autres minorités ethniques, et atténuer les tensions entre les groupes raciaux présents dans l'île

388. Bien que le Fonds n'ait pas de pouvoirs légaux, il commence à jouer un rôle clé dans l'explication de toutes les formes de discrimination, la promotion de l'égalité et la défense des minorités et de ceux qui peuvent être victimes de discrimination.

389. En outre, les travailleurs migrants qui arrivent sur l'île bénéficient d'un large éventail d'aides de la part du gouvernement et d'associations non gouvernementales. En particulier, l'information destinée aux nouveaux arrivants, des cours gratuits d'anglais et d'autres ressources pédagogiques sont disponibles pour promouvoir l'intégration sociale et communautaire.

390. Des initiatives importantes sont régulièrement promues pour célébrer la diversité culturelle de Jersey, y compris par exemple un festival sur la gastronomie de Madère, des événements culturels polonais, etc., afin d'améliorer la compréhension des différentes cultures nationales qui composent la communauté insulaire.

(a) *La Promesse contre la discrimination*

391. En avril 2006, le Fonds pour les relations intercommunautaires a lancé la Promesse anti-discrimination.

392. L'objectif est de sensibiliser davantage l'opinion publique aux discriminations, ainsi que de promouvoir et célébrer les bonnes pratiques existant déjà au sein de nombreuses organisations.

393. La Promesse se compose d'une simple déclaration qui énumère six principes directeurs, ou engagements, que l'organisme participant promet de respecter :

1. Traiter chacun avec dignité et respect.
2. S'assurer que les méthodes de recrutement et les conditions d'emploi prévoient des mesures efficaces pour prévenir la discrimination ou le harcèlement en raison de l'origine ethnique, de la nationalité, du sexe, de la religion, de l'orientation sexuelle, du handicap ou de l'âge des salariés.
3. Tirer profit des talents, des compétences et des perspectives culturelles d'un personnel diversifié.
4. Créer un environnement de travail où les salariés se sentent valorisés et respectés.
5. Traiter les clients et les salariés avec respect et ne pas discriminer un salarié (ou un membre de la collectivité) sur la base de ce qu'il est, ou de l'endroit d'où il vient.
6. Inviter les clients et les salariés à faire pression sur l'organisation pour qu'elle respecte les engagements ci-dessus.

394. Toute organisation, en particulier les petites entreprises, qui a besoin d'aide pour élaborer sa politique anti-discriminatoire, est invitée à contacter le Comité de consultation et de conciliation (JACS) dans le cadre de l'initiative. Le JACS a accepté d'aider les entreprises à élaborer leurs propres directives anti-discriminatoires, à combattre les brimades sur les lieux de travail et/ou à proposer des stratégies pour traiter des questions liées à la race.

4. Les données sur la composition ethnique de la population de Jersey

395. Les données du recensement sur la composition ethnique en 2001 ont été compilées dans le rapport précédent, mais le prochain recensement ne sera pas effectué à Jersey avant 2011.

396. L'Enquête sociale annuelle de Jersey (JASS) a été lancée en 2005 afin de fournir les moyens de recueillir et d'analyser, chaque année, des informations détaillées sur un large éventail de questions sociales. Elle vise à fournir une meilleure compréhension des questions sociales, et en particulier de la politique à mener, d'un point de vue plus éclairé. Les données de la JASS sont maintenant intégrées chaque année dans les statistiques officielles produites à Jersey.

397. Environ 3 500 ménages ont été sélectionnés au hasard pour cette enquête, en juillet et août 2008. Le taux de réponses a été très élevé puisque 54 % des ménages ont rempli et retourné les formulaires. Cela signifie que les résultats sont à la fois représentatifs et exacts.

(a) *Lieu de naissance et origine ethnique*

398. Environ la moitié (49 %) de la population est née à Jersey et 40 % sont nés dans une des autres îles britanniques.

399. Cette année, on a créé une catégorie pour les personnes nées en Pologne, ce qui a révélé qu'environ 1 % des résidents de l'île au moment de l'enquête étaient nés dans ce pays. Toutefois, il convient de noter que, vu le nombre relativement faible de réponses dans cette catégorie, il existe un degré d'incertitude pour ce pourcentage, qui pourra être affiné et vérifié lors de futures enquêtes.

	JASS 2008		Recensement 2001	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Jersey	902	49	31 952	45
Dans une autre île britannique	738	40	30 001	42
Portugal/Madère	69	4	4 916	7
Pologne*	14	1	-	-
Autres pays d'Europe	52	3	2 181	3
Autres pays du monde	72	4	2 472	3
Non précisés	13	n/a	n/a	n/a
Total	1 859	100	71 522	100

* Cette catégorie ne figurait pas dans le recensement de 2001.

400. L'Enquête sociale annuelle de Jersey en 2008 incluait également une question sur l'appartenance ethnique. Elle a révélé que 48 % des habitants de Jersey se considéraient « Jerseyens », et 41 % « Britanniques ».

401. Les « Européens » constituent le troisième plus grand groupe ethnique et culturel : environ une personne sur dix (9 %) s'identifie avec cette catégorie. Une petite fraction (2 %) se range dans la catégorie « Plusieurs origines/Autres », et on trouve un petit nombre de personnes dans d'autres catégories comme « Indiens », « Autres Asiatiques », « Africains » et « Caribéens ». Le plus grand groupe parmi les « Autres/Plusieurs origines » était représenté par les « Sud-Africains », bien que les chiffres réels soient petits et représentent moins de 0,5 %.

402. Il est intéressant de noter qu'une personne sur vingt (5 %) parmi celles nées à Jersey se considérait « Britannique » et environ 3 % de ceux nés en Grande-Bretagne comme « Jerseyens ». En examinant de plus près le groupe de ceux qui sont nés en dehors de Jersey, dans les îles britanniques, mais qui se considéraient comme « Jerseyens », 9 sur 10 (89 %) d'entre eux vivaient à Jersey depuis 20 ans ou plus.

C. Bailliage de Guernesey

1. La discrimination raciale

403. À la requête des Parlements de Guernesey, Alderney et Sercq, Sa Majesté et son Conseil ont approuvé la Loi de 2004 du bailliage de Guernesey sur la prévention de la discrimination (dispositions habilitantes), qui permet à chacune de ces trois assemblées de prendre des dispositions, en vertu de leur propre compétence, sur la prévention de la discrimination à l'égard de toute personne en raison de sa race, sa couleur, sa langue, sa religion, ses opinions politiques ou autres, ses origines (nationale, sociale ou ethnique), son

appartenance à une minorité nationale, sa naissance ou tout autre statut. Il est expressément indiqué, et sans limitation, qu'une ordonnance en vertu de cette loi peut faire appliquer tout accord international relatif à la prévention de la discrimination, et ordonner que toute disposition aura effet dans la juridiction concernée, et ce nonobstant les dispositions de toute loi en vigueur à ce moment. Conformément à ces pouvoirs, le Parlement de Guernesey a prévu la création d'un tribunal, chargé de statuer sur les plaintes en vertu des dispositions légales applicables. À ce jour, le seul « texte légal concerné » est l'Ordonnance de 2005 de Guernesey contre la discrimination sexuelle en matière d'emploi, approuvée en novembre 2005. Le Parlement est en train de vérifier si d'autres domaines nécessitent des dispositions législatives.

2. Les infractions racistes

404. En vertu des règles du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, les autorités du bailliage reconnaissent leur obligation de déclarer que les infractions suivantes sont punissables par la loi : la diffusion d'idées fondées sur la supériorité (ou la haine) raciale ; l'incitation à la discrimination raciale ; les actes de violence ou d'incitation à la violence dirigés contre toute race, ou groupe de personnes, d'une autre couleur ou d'une autre origine ethnique, ainsi que toute assistance prêtée à des activités racistes, y compris leur financement.

405. En octobre 2005, Sa Majesté et son Conseil ont approuvé la Loi de 2005 du bailliage de Guernesey contre la haine raciale. Grâce à cette loi, un large éventail de comportements destinés à inciter à la haine raciale (ou susceptibles de le faire) deviennent des infractions, passibles d'une condamnation à une peine d'emprisonnement ne dépassant pas 7 ans et/ou d'une amende sans limite prédéterminée. On appelle « haine raciale » la haine contre un groupe de personnes défini par référence à sa couleur, sa race, sa nationalité (y compris sa citoyenneté) ou ses origines (ethniques ou nationales).

406. En juin 2006, Sa Majesté et son Conseil ont approuvé la Loi de 2005 du bailliage de Guernesey sur la protection contre le harcèlement, qui crée une infraction punissable d'une peine de prison de 4 ans et/ou d'une amende sans limite prédéterminée. Cette loi vise toute attitude dont l'auteur sait, ou devrait savoir, qu'elle constitue une forme de harcèlement. Le harcèlement inclut tout comportement visant à susciter la peur, l'anxiété ou l'angoisse chez autrui. Bien que cette loi ne se limite pas au harcèlement à caractère raciste, il est prévu que cette nouvelle infraction serait pertinente en ce cas. En ce qui concerne les agressions ou les dommages matériels à caractère raciste, il ne paraît pas nécessaire actuellement de promulguer des lois spécifiques. En effet, les tribunaux de Guernesey disposent de pouvoirs de sanction plus étendus par rapport aux voies de fait ; de plus, ils ont davantage de latitude pour décider si une affaire impliquant des dommages matériels doit être traitée devant un tribunal correctionnel : dans ce cas, la peine peut aller jusqu'à 10 ans (voire la prison à vie, en cas d'incendie ou d'intention homicide). Les motifs racistes éventuels d'une telle infraction peuvent donc être correctement traités par les tribunaux, dans le cadre juridique actuel.

407. La police de Guernesey s'est fixée pour politique d'enregistrer tous les « incidents raciaux ». Par conséquent, quand elle dispose de la preuve qu'une infraction a un motif raciste, elle le signale à la justice.

III. Territoires d'outre-mer du Royaume-Uni

1. Introduction

408. Cette partie du présent rapport contient, dans ses annexes, les 18^e rapports périodiques du Royaume-Uni, en vertu de la Convention internationale sur l'élimination de

toutes les formes de discrimination raciale, à propos de ses Territoires d'outre-mer. Ils sont présentés comme suit :

- Annexe I. Anguilla
- Annexe II. Les Bermudes
- Annexe III. Les îles Vierges britanniques
- Annexe IV. Les îles Caïmans
- Annexe V. Les îles Falkland
- Annexe VI. Gibraltar
- Annexe VII. Montserrat
- Annexe VIII. Pitcairn
- Annexe IX. Sainte-Hélène, Ascension et Tristan da Cunha
- Annexe X. Les îles Turques et Caïques
- Annexe XI. Réponse aux Observations finales de 2003 (paragraphe 26) du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, concernant le Territoire britannique de l'océan Indien

409. Comme l'a demandé le Comité dans ses Observations finales concernant les 16^e et 17^e rapports périodiques du Royaume-Uni, les annexes fournissent des informations mises à jour et répondent aux points soulevés. Seuls les changements effectués dans les 16^e et 17^e rapports sont mentionnés ici.

2. Considérations générales

410. Le dialogue structuré qu'évoquait le Royaume-Uni dans son 17^e Rapport continue d'être pleinement opérationnel. Le Conseil consultatif des Territoires d'outre-mer (*Overseas Territories Consultative Council*, OTCC) et la Conférence des procureurs généraux des Territoires d'outre-mer se tiennent une fois par an. La dernière réunion de l'OTCC a eu lieu en octobre 2008 et la Conférence des procureurs généraux en mai 2009.

411. Dans le cadre du processus de révision constitutionnelle des Territoires d'outre-mer, le Royaume-Uni a recommandé dans son Livre blanc de 1999 (*Partnership for Progress and Prosperity, Britain and the Overseas Territories*, « La Grande-Bretagne et les Territoires d'outre-mer : un partenariat pour le progrès et la prospérité »), le Ministère des affaires étrangères et du Commonwealth a commandé un rapport d'expert sur la nature des droits fondamentaux dans les Constitutions, afin d'examiner comment les mettre en conformité avec la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention internationale sur les droits civils et politiques (ICCPR) et pour qu'ils reflètent les éléments de la Loi du Royaume-Uni sur les droits de l'homme. Un exemple de chapitre spécial sur les droits fondamentaux a été envoyé aux Territoires dont les Constitutions n'en comportent pas (soit les îles Vierges britanniques, les îles Caïmans et Sainte-Hélène), ainsi qu'aux Territoires dont les Constitutions contiennent un tel chapitre (Anguilla, les Bermudes, les îles Falkland, Gibraltar, Montserrat, les îles Turques et Caïques), afin de procéder aux ajustements nécessaires. Les droits de l'homme constituent jusqu'ici une partie importante des révisions constitutionnelles en cours. Toutes les discussions sur la révision des Constitutions dans les Territoires d'outre-mer ont évoqué la mise à jour, ou l'incorporation, d'un chapitre sur les droits fondamentaux, dans les cas où une nouvelle Constitution serait adoptée d'un commun accord entre un des Territoires et le Royaume-Uni.

Annexe I

Anguilla

Informations générales

1. La situation en matière de discrimination raciale à Anguilla n'a pas beaucoup changé depuis le dernier rapport. Aucun changement législatif n'est intervenu.
2. Bien qu'il n'y ait pas de problèmes importants en matière de discrimination raciale à Anguilla, le gouvernement, dans son dernier rapport, s'est engagé, par principe, à adopter une législation interdisant la discrimination raciale, qu'elle soit le fait de particuliers, de groupes sociaux ou d'organisations. Un projet de loi qui a été pour le moment retardé, devra, lorsqu'il sera adopté, compléter les dispositions anti-discriminatoires figurant dans le chapitre 1 de la Constitution d'Anguilla qui garantit et protège les libertés et les droits fondamentaux.
3. Depuis le dernier rapport, peu de progrès sont intervenus parce que le premier Comité pour la réforme constitutionnelle et électorale a été dissous et qu'en janvier 2006 un nouveau comité a été nommé. Les modifications proposées ont été incorporées dans le projet de rapport du nouveau comité. Il est prévu que ce processus sera achevé d'ici la fin de l'année. Dans les circonstances actuelles, le Gouvernement d'Anguilla est d'avis que le projet de loi sera conforme aux dispositions de la Constitution révisée. Le gouvernement préfère donc retarder le projet de loi jusqu'à ce que le processus soit achevé.
4. En réponse à la question soulevée, à propos du rapport précédent, sur la composition raciale ou ethnique de la population d'Anguilla, voici les statistiques dont nous disposons :

Recensement de la population pour les années : 1960, 1974, 1984, 1992 et 2001

<i>Année</i>	<i>Population</i>	<i>Masculine</i>	<i>Féminine</i>	<i>Total</i>
1960	(De Jure) ¹	2 583	3 227	5 810
1974	(Résidente) ²	3 088	3 431	6 519
1984	(Résidente) ²	3 256	3 424	6 680
1992	(Résidente) ²	4 473	4 487	8 960
2001	(Résidente) ²	5 701	5 880	11 561

Source : Recensement de la population 1960, 1970, 1984, 1992 et 2001.

¹ La population « de jure » inclut les résidents actuels, plus ceux qui se trouvent temporairement à l'étranger au moment du recensement. La population « résidente » est constituée par les résidents présents dans l'île au moment du recensement.

² La population résidente est la population présente dans l'île au moment du recensement.

Tableau 9
Recensement par origine ethnique de 2001, Recensement par origine raciale de 1980

<i>Origine ethnique</i>	<i>Pourcentage de la population</i>			
	<i>1960</i>	<i>2001</i>	<i>1960</i>	<i>2001</i>
Africaine/Noire	4 533	10 296	78 %	90,1 %
Amérindienne/ Caribéenne	n.a.	19		0,2 %
Indienne	2	93	0,0 %	0,8 %
Caucasienne/ Blanche	428		0,4 %	3,7 %
Chinoise/Orientale	21		0,0 %	0,2 %
Métisse	1 223	531	21 %	4,6 %
Autres	n.a.	40		0,3 %
Non précisée	26	2	0,4 %	0,0 %

<i>Groupes d'âge</i>	<i>Anguillais</i>			<i>Non-Anguillais</i>		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
0-14	75,5 %	73,9 %	74,8 %	24,3 %	26,1 %	25,2 %
15-44	70,3 %	69,0 %	69,6 %	29,7 %	31,0 %	30,4 %
45-74	75,0 %	74,0 %	74,5 %	25,0 %	26,0 %	25,5 %
75+	87,3 %	87,5 %	87,6 %	12,7 %	12,5 %	12,6 %
Total	73,3 %	72,0 %	72,6 %	26,7 %	28,0 %	27,4 %

<i>Note additionnelle</i>	<i>population en 2001</i>
Inclus dans le recensement	11 430
Ont refusé de répondre, ou n'étaient pas chez eux lorsque les employés du recensement sont passés récupérer leur formulaire	131
Total	11 561

Annexe II

Bermudes

A. Informations générales

1. Le profil des Bermudes (figurant à l'annexe II du document HRI/CORE/1/Add 62 ou référencé en tant que paragraphe 15 du 15^e rapport périodique et paragraphe 10 du 16^e rapport périodique des Territoires d'outre-mer) reste sensiblement la même ; cependant, certaines données statistiques ont été mises à jour et peuvent être substituées à l'information correspondante dans l'annexe II, paragraphe 4 du document de base :

Statistiques des Bermudes

Revenu par tête :	91 477 dollars (2007)
Produit national brut :	5 855 379 dollars
Taux d'inflation :	4,8 % (2008)
Taux de chômage :	2,14 % (taux de chômage total pour les 2 sexes)
Taux d'alphabétisation :	98 %
Population :	64 395
Espérance de vie :	
Hommes	77 ans (projection de 2009)
Femmes	82 ans (projection de 2009)
Taux de mortalité infantile :	4,7 pour 1 000 (2007)
Taux de natalité :	13,4 pour 1 000 (2007)
Population :	
Moins de 15 ans :	
Hommes	5 743 (projection de 2009)
Femmes	5 536 (projection de 2009)
Total	11 279 (projection de 2009)
Plus de 65 ans :	
Hommes	3 300 (projection de 2009)
Femmes	4 815 (projection de 2009)
Total	8 115 (projection de 2009)
Pourcentage de ménages dirigés par des femmes :	61 % (2004)

Source : Bureau des statistiques des Bermudes.

2. En référence au paragraphe 16 du 15^e Rapport (et au paragraphe 11 du 16^e rapport périodique des Territoires d'outre-mer), il est à noter que les organes responsables de « garantir les droits de l'homme, d'améliorer les relations interraciales et l'égalité des chances », à savoir la Commission des droits de l'homme (HRC) et la Commission pour l'unité et l'égalité raciales (CURE), restent sous la tutelle du département des Affaires sociales au sein du Ministère de la culture et de la réinsertion sociale. Le Département du travail, de la formation et de l'emploi reste sous la tutelle du Ministère du travail, des affaires intérieures et du logement. L'Agence nationale de la formation est passée de la tutelle du Ministère de l'éducation à celle Ministère du travail, des affaires intérieures et du logement en avril 2007. Deux nouveaux organes ont été mis en place pour combattre l'injustice raciale. Une association communautaire a été créée en 2006 : les CURB, Citoyens pour éradiquer le racisme aux Bermudes. En outre, le Premier Ministre Ewart Brown a lancé en 2007 l'Initiative des Bermudes en faveur des relations interraciales (BRR). Un consultant a été nommé auprès du Premier ministre en 2006 pour enquêter sur la situation des hommes noirs aux Bermudes et coordonner les événements organisés autour de l'initiative BRR.

B. Informations relatives aux articles 1 à 7 de la Convention

Article 1

3. En ce qui concerne l'article 1 (et aussi l'article 3), le Comité est informé que les conclusions de la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) depuis 2000 ont toujours souligné la sous-représentation des Noirs à un niveau hiérarchique élevé et dans les tranches supérieures de revenus. 28 731 salariés ont été sondés en 2007, dans 578 entreprises ; selon eux, les salariés blancs continuent d'être très fortement représentés chez les cadres et les cadres supérieurs. Les sondés se composaient de 54 % de Noirs, 33 % de Blancs et 13 % de métis et de membres de toutes les autres races. Les Blancs détiennent la plus grande partie des postes de direction, soit 66 %. Comparativement, les Noirs détenaient la majorité des postes d'exécutants, soit 62 %. Les salariés noirs aux Bermudes ont progressé dans la hiérarchie au cours de la période 2000-2007, surtout dans le secteur public. En outre, pour la période 2004-2007 la majorité des salariés noirs étaient des femmes. Cependant, la mobilité sociale plus rapide dans ce secteur peut être entravée par le nombre limité de postes de cadres et de cadres supérieurs disponibles ou qui sont devenus disponibles pendant la période des trois ans étudiée. La disparité entre Noirs et Blancs peut être attribuée à un manque d'expérience et de formation pour les Noirs. Si les entreprises veulent vraiment promouvoir l'égalité des chances, elles doivent être beaucoup plus actives et avoir une perspective stratégique dans leurs actions pour encourager le mentorat et la formation des salariés noirs qui ont le potentiel pour assumer des postes de direction. La formation et le développement des plans de carrière doivent également jouer un rôle majeur dans l'augmentation de la participation et de la représentation des salariés à tous les niveaux, pour les membres de la population noire.

4. Les niveaux du revenu annuel brut de 2001 à 2003 reflétaient la structure de l'emploi. Les Noirs formaient la plus grande partie des tranches de revenus les plus basses. Les Blancs détenaient la majorité des revenus plus élevés, « 75 001 dollars et plus par an ». Cependant, des changements se sont produits pour les salariés noirs puisque ceux-ci ont enregistré une hausse de leurs revenus dans la catégorie « 75 001 dollars et plus par an », entre 2001 et 2003. Par conséquent, la proportion de salariés blancs a légèrement baissé à ce niveau de revenu, apparemment en relation avec une petite hausse pour les Noirs. Une amélioration pour les Noirs a également été observée dans les niveaux de revenu entre 2004 et 2007, et la suppression du fossé de la fracture raciale reste un défi à remporter.

5. Dans la catégorie des « 156 000 dollars ou plus par an », entre 2004 et 2007, les salariés blancs ont représenté successivement 85 %, 85 %, 84 % et 86 %. Quant aux salariés noirs à ce niveau ils ont représenté successivement 9 %, 8 %, 9 % et 9 % de cette tranche de revenus. Lorsque la tranche des « 156 000 dollars ou plus par an » est tombée à 96 000 dollars par an ou plus, les Blancs représentaient 73 % d'entre eux en 2004 et 70 % en 2007. Quant aux Noirs gagnant 96 000 dollars ou plus par an, ils représentaient, en 2004, 19 % de cette tranche de revenus et, en 2007, 21 %. Par conséquent, les Blancs ont connu une baisse de leur niveau de revenus et les Noirs une hausse.

6. Les propositions législatives (2006) visant à mieux garantir l'égalité des chances, comme indiqué au paragraphe 8 du présent rapport, découlent des résultats du Rapport annuel sur la main-d'œuvre et des articles 1 et 3 de la Convention internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination. Le Gouvernement des Bermudes a donc décidé que des mesures spéciales doivent être prises pour assurer la promotion adéquate des personnes qui ont été historiquement défavorisées dans le pays. Parmi ces mesures, il demandera donc aux employeurs comment ils comptent garantir un accès égal et équitable à l'emploi, et s'engager à améliorer la représentativité de leur personnel.

Article 2

7. Se référant au paragraphe 20 du 15^e rapport périodique, la Loi de 1981 sur les droits de l'homme a été de nouveau modifiée en 2000 de façon à :

- Inclure une définition plus concrète du handicap
- Interdire toute discrimination fondée sur les origines « ethniques ou nationales » ou le « casier judiciaire »
- Remplacer l'expression « les convictions religieuses » par « la religion ou les croyances »
- Demander aux employeurs de veiller à ce que le harcèlement sexuel ne se produise pas dans leurs entreprises
- Remplacer la notion de « secret » dans la section 30 par celle de « confidentialité »

8. D'autres modifications de la Loi ont été apportées en décembre 2005 :

- Le mot « défendeur » a remplacé le mot « répondant » dans la section 5
- Les motifs de discrimination en matière de harcèlement sur le lieu de travail ont été élargis afin d'inclure tous les motifs présents dans la section 2 de la Loi

9. Un certain nombre d'amendements à la Loi sur les droits de l'homme devraient être déposés en novembre 2009.

10. En référence au paragraphe 21 du 15^e rapport périodique (et au paragraphe 11 du 16^e rapport périodique des Territoires d'outre-mer) la dernière modification de la loi s'est déroulée en 2005. Grâce aux amendements élaborés par la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE), des modifications juridiques ont renforcé son rôle dans la surveillance des pratiques des entreprises et le développement des ressources pour leurs partenaires économiques en vue de promouvoir l'égalité des chances. Les amendements reflètent également les exigences concernant un transfert efficace des tâches entre la CURE et le Bureau des Statistiques.

11. Plus précisément, les modifications ont permis de :

- Fusionner les données recueillies, d'un côté, par la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) en vue de l'Examen annuel de l'Enquête sur la main-

d'œuvre, et, de l'autre, par le Bureau des statistiques en vue de l'Enquête sur l'emploi

- Permettre à la CURE o d'avoir accès aux données sur le sexe (les ratios des hommes et des femmes), et au registre des citoyens des Bermudes
- Autoriser la publication des données relatives au mandat de la CURE de mener des enquêtes auprès des entreprises employant 10 salariés ou plus, y compris la liste des sociétés participant à ces sondages
- Définir des termes qui ne figurent pas actuellement dans les notes de l'Enquête sur l'emploi, pour que les entreprises qui répondent aux sondages en comprennent mieux les questions
- Mettre à jour et harmoniser la classification de la CURE avec celle du Bureau des statistiques, pour ce qui concerne les catégories professionnelles, les types d'industrie, les tranches de revenu annuel brut et certains systèmes internes
- Redéfinir les groupes raciaux en tenant compte des définitions opérationnelles actuelles du Bureau des statistiques
- Abroger certains des règlements de la CURE qui incitaient les employeurs à renvoyer les formulaires et à s'enregistrer auprès de cette commission
- Transférer de la CURE au Bureau des statistiques le traitement des pénalités pour non-respect des obligations
- Harmoniser le processus d'enregistrement des données de la CURE avec celui du Bureau des statistiques, en intégrant les informations fournies par le Bureau et en mettant à jour son registre chaque année

12. Les modifications qui n'avaient pas de rapports avec les enquêtes et concernaient les réunions de la CURE, pour lesquelles le quorum est passé d'un minimum de 7 membres à 50 % des membres nommés plus un.

13. En 2007, suite au discours du Trône prononcé par le Gouvernement des Bermudes en novembre 2005, la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) a présenté un projet de loi qui a été envoyé pour consultation aux représentants du patronat : la Loi de 2007 sur l'équité salariale. Elle suggéra que les employeurs adoptent un Plan obligatoire en faveur de l'égalité des chances approuvé par la CURE. La proposition prévoyait l'adoption obligatoire d'un Code de bonnes pratiques et des activités liées à son application. Le Code existant demande que les employeurs identifient les obstacles à l'égalité des chances et adoptent une nouvelle politique qui introduise les changements nécessaires pour les éliminer. Ce processus était présenté comme un « plan » ou un « projet ». Les éléments du Code des bonnes pratiques pour l'égalité des chances devaient être introduits progressivement, puis pleinement appliqués lorsque les employeurs se seraient familiarisés avec les concepts. La consultation sur le projet de loi a incité les employeurs à prendre l'initiative, à développer des projets et des pratiques grâce auxquelles ils ont décidé de garantir l'égalité d'accès à l'emploi pour tous. En mars 2008, la responsabilité du Projet de loi pour l'équité salariale a été transférée au Ministère du travail, des affaires intérieures et du logement.

14. En ce qui concerne l'article 23 du 15^e rapport périodique sur le progrès des bonnes relations entre les groupes raciaux, l'élimination de la discrimination raciale, la lutte contre le racisme institutionnel et la promotion de l'égalité des chances, il y a eu de nombreux développements. Le Gouvernement des Bermudes attire l'attention du Comité sur les récents travaux de la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE), mandatée pour réfléchir à ces questions. La CURE sensibilise la population aux inégalités et aide à démanteler les barrières qui se dressent sur la voie d'une société juste et ouverte,

débarrassée de toute discrimination. Nous pouvons signaler plusieurs réalisations de la CURE, notamment :

- L'élaboration et la publication par la CURE d'un Plan stratégique, soulignant sa vision et ses priorités pour la période 2005-2010. Ce travail a débuté en 2003 et le rapport a été publié en 2005. En 2008, un plan révisé a été adopté pour la période 2008-2011.
- La CURE est devenue un partenaire stratégique pour le plan de la Cellule pour le développement durable (SDU) aux Bermudes. Elle a conçu une Stratégie nationale de responsabilisation des salariés liée aux travaux de la SDU sur le développement de la formation. En 2006, la CURE a également coopéré avec le Ministère du travail et de la formation dans le cadre d'un Groupe de travail interministériel sur le développement de la formation ; ce Groupe a élaboré des stratégies nécessitant la collaboration de partenaires de l'éducation publique, d'organismes de formation, d'employeurs et d'organismes de réorientation professionnelle. Les initiatives qui en découleront permettront de mieux préparer les citoyens et les migrants à profiter des possibilités d'emploi.
- En 2004, la CURE a mené une enquête sur la façon dont les employeurs utilisent le Code des bonnes pratiques et mettent en œuvre l'égalité des chances. En demandant aux employeurs de répondre à ce questionnaire, l'objectif était de les sensibiliser à ces questions et d'évaluer dans quelle mesure ils étaient en conformité avec la législation de la CURE. Le rapport sur la *Mesure de la conformité* qui en est résulté a indiqué qu'il fallait continuer à informer les employeurs de leurs obligations en vertu de la législation conçue par la CURE. Et cette nécessité persiste à ce jour. La CURE organise des réunions de consultation avec des dirigeants d'entreprises pour examiner les profils raciaux de leurs sociétés et découvrir collectivement comment atteindre l'équité raciale parmi leurs salariés. En outre, la CURE propose des ateliers de sensibilisation aux questions du racisme, de l'égalité et de l'inclusion, ateliers destinés aux entreprises, aux écoles et à tous les citoyens intéressés.
- Les activités de promotion professionnelle et de formation organisés par la CURE ont une fois de plus touché un large éventail de participants. La CURE a organisé un Forum pour la promotion professionnelle de la diversité à destination des députés, des employeurs et des dirigeants communautaires. Près de 100 personnes étaient présentes. Depuis le Forum de 2004, a été mis en place *Le Projet Conversation*, visant à instaurer un processus de dialogue. Différents secteurs se sont impliqués dans ce projet, échangeant leurs expériences et leurs perceptions des problèmes raciaux du pays.
- Pour ce qui concerne la sensibilisation de l'opinion publique et les indicateurs de succès, en 2004, le site Web de la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (www.CURE.bm) a reçu 48 679 visites. En 2009, la CURE a remanié son site pour mieux diffuser ses messages, rendre ses ressources plus facilement accessibles aux intervenants et à tous les citoyens, servir de ressource nationale sur les agences qui interviennent dans ce domaine, leurs actions et leurs plans pour améliorer les relations interraciales, et promouvoir l'harmonie entre les races. La CURE a également maintenu son engagement de commémorer la Journée internationale des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale, à travers des cérémonies publiques annuelles. En 2007, la Commission a organisé un événement public pour célébrer l'Anniversaire de l'abolition du commerce transatlantique des esclaves.
- Les activités de consultation et de collaboration de la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) ont consisté à :

- Rationaliser le processus de collection des données de la CURE grâce à la fusion de certaines fonctions centrales avec celle du Bureau des statistiques du Gouvernement des Bermudes. Cette initiative, à la suite de modifications législatives, a permis que la CURE ait désormais accès aux données sur la citoyenneté et le sexe des habitants de l'île.
- Transmettre commentaires et réactions au réseau de consultants Social Development Direct qui travaille pour le Bureau des Affaires étrangères et du Commonwealth, suite à leur rapport sur les activités en faveur des droits de l'homme dans les Territoires d'outre-mer.
- Participer au processus de consultation en vue de l'ouverture du bureau de l'Ombudsman des Bermudes.
- Héberger un Forum des employeurs pour discuter des besoins en personnel et de l'égalité des chances.
- Consulter les principales organisations d'employeurs pour élaborer des stratégies collectives en vue d'éliminer les mécanismes du racisme institutionnel dans les entreprises ; collaborer avec les entreprises qui en font la demande ; et les aider à imaginer des politiques et des pratiques favorisant l'égalité et l'intégration pour assurer un traitement juste et équitable aux Bermudiens et aux travailleurs migrants.

15. L'*Initiative des Bermudes pour les relations interraciales* (BRRI), connue aussi comme *The Big Conversation* (« La Grande Conversation »), a été lancée par le Premier ministre Ewart Brown, en 2007. Un consultant auprès du Premier ministre a été nommé en 2006 pour enquêter sur la situation des hommes noirs dans l'île et coordonner les événements organisés autour de cette initiative. La BRRI rend directement compte au Conseil des ministres.

16. Cette initiative a été conçue pour que les Noirs et les Blancs se réunissent et engagent, de façon régulière, un dialogue ouvert, honnête et sincère sur les relations interraciales ; et aussi pour susciter des changements dans les politiques publiques et pratiques visant à éliminer la discrimination raciale. Durant la période 2007-2009, le gouvernement a engagé des consultants ayant une expertise en matière de dialogue public et de relations interraciales. Des réunions publiques ont ciblé les populations noires et blanches, séparément et ensemble, et couvert une série de sujets liés aux questions raciales. Elles ont mobilisé des éducateurs, des employeurs, des dirigeants municipaux, des professionnels, des jeunes et des citoyens intéressés par un débat national sur les disparités raciales aux Bermudes et de nouvelles orientations possibles vers l'harmonie entre les races. Même si elles ne sont pas nouvelles aux Bermudes, ces discussions ont suscité un grand intérêt et de nombreuses réactions, notamment suite à l'adoption de la plate-forme de la BRRI par le Conseil des ministres qui considère son application comme étant hautement prioritaire.

17. La série de dialogues organisés par la BRRI a abouti à l'élaboration de recommandations pour une action à l'échelle nationale (2008) ; à la confection d'un DVD reproduisant ces dialogues et des entretiens individuels sur les relations interraciales (2009) ; et à la publication de deux rapports annuels (en 2007 et en 2008) sur ces activités pour démanteler le racisme aux Bermudes. Le DVD *La Grande Conversation* a été projeté dans des cinémas locaux et à la télévision gouvernementale. La BRRI a été soutenue comme une initiative militante, éducative et sociale, pour combattre la notion irrationnelle qu'est le racisme et ses effets néfastes sur les individus, les groupes et la société. Cette initiative incite les groupes sociaux et les individus à changer leurs perceptions et leurs comportements, mais elle célèbre aussi les réalisations de personnes et d'organisations qui ont contribué, par leurs combats, à l'améliorer l'harmonie entre les races. Signalons deux

partenaires importants de cette initiative : la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) et les Citoyens pour éradiquer le racisme aux Bermudes (CURB).

18. Les Citoyens pour éradiquer le racisme aux Bermudes (CURB) sont un mouvement anti-raciste, interethnique, qui veut éliminer le racisme. Il a été initialement formé en 1998 suite à une conférence antiraciste au Bermuda College, mais, après l'élection historique de novembre 1998, l'intérêt pour la question du racisme a sensiblement diminué. Bénéficiant de peu de soutien, le groupe a fini par cesser ses activités.

19. À la fin de 2005, le groupe s'est réformé ; en septembre 2006, il est devenu un organisme de bienfaisance, et a mis au point son règlement intérieur et son programme. Sa nouvelle vision ? « Des Bermudes où la couleur ne favoriserait personne. » Sa mission ? « Nous sommes une organisation non gouvernementale de bénévoles qui œuvrent pour identifier et démanteler le racisme sous toutes ses formes et répondre à ses effets dans notre communauté. »

20. En tant que mouvement bénévole, non-gouvernemental, et implanté localement, les CURB jouissent d'un large soutien dans la communauté ; ils comptent un millier de membres et sympathisants, et continuent à croître. Ils s'efforcent de conserver leur intégrité et leur statut d'organisation non politique afin de s'assurer qu'ils continueront à agir comme un pont entre les groupes raciaux, un moyen d'encourager le dialogue, et un chemin vers la vérité et la réconciliation.

21. Au cours des quatre dernières années, les Citoyens pour éradiquer le racisme (CURB) ont mené des activités à la fois vers l'intérieur et vers l'extérieur du pays. Ils ont :

- invité des conférenciers internationaux pour parler de leurs activités contre le racisme
- mené une campagne autour de la diffusion d'un bracelet antiraciste
- financé une enquête de chercheurs sur le racisme
- diffusé un tract définissant les principaux axes du travail sur les relations interraciales
- créé un site pour les CURB (en cours de mise à jour)
- animé des groupes de discussion et des réunions pour stimuler le dialogue
- organisé des ateliers
- projeté des films éducatifs axés sur les relations interraciales et le travail antiraciste
- présenté leurs activités à des organisations et lors d'événements locaux, par exemple, le BHRA, le Rotary Club, le Global Village, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, etc.
- défendu leurs positions dans des articles de journaux et des lettres à la rédaction des médias
- collaboré avec des organisations locales qui s'occupent des droits de l'homme et des relations interraciales

L'article 4

22. En ce qui concerne le paragraphe 26 des Observations finales sur le 15^e rapport périodique (et le paragraphe 13 des Observations finales sur le 16^e rapport périodique des Territoires d'outre-mer), il faut signaler que le gouvernement a entrepris de déposer des rapports contenant des données sur la situation des races aux Bermudes dans les deux Chambres pour que les citoyens puissent prendre connaissance de ces documents.

L'article 7

23. Paragraphe 31 du 15^e rapport – Les programmes cités continuent chaque année. De plus, en ce qui concerne les mesures immédiates et efficaces à prendre dans les domaines de l'enseignement, l'éducation, de la culture et de l'information, pour combattre les préjugés qui conduisent à la discrimination raciale et pour favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre les groupes raciaux ou ethniques, la Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE) a édité plusieurs publications sur les questions raciales. En plus de son plan stratégique, elle a publié :

- *De l'Enquête à la pratique (From Survey to Practice)* : un rapport sur les pratiques des employeurs en faveur de l'égalité des chances et les applications du Code de bonne conduite pour l'élimination de la discrimination raciale et la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi
- Les rapports annuels, de 2002 à 2007, de la CURE
- Les Enquêtes annuelles sur la situation de la main-d'œuvre, de 2002 à 2007, de la Commission
- *Echoes of Bermuda's Past – From Slavery to Emancipation and Beyond* (« Échos des Bermudes d'antan - De l'esclavage à l'émancipation et au-delà », 2006
- *The Experience of racism in Bermuda and in its wider context* (« L'expérience du racisme dans les Bermudes et dans son contexte plus large ») - Réflexions du Dr Eva Scholar Hodgson, chercheuse et militante (2008)
- *A Storm in Teacup – The 1959 Bermuda Theater Boycott and Its Aftermath* (« Une tempête dans une tasse de thé - Le Boycott du théâtre des Bermudes en 1959 et ses conséquences ») – édition spéciale (2009)
- Deux brochures : l'une sur la Journée de l'émancipation et l'autre sur la Cup Match [match de de cricket, qui est aussi un jour férié, l'occasion d'un picnic géant, etc.] (2008 et 2009)
- *400 Years of Bermuda's Race Relations* (« 400 ans de relations interraciales aux Bermudes »), 2009, une série de 3 publications
- *State of the Races : Bermuda 2005* (« La situation des races aux Bermudes en 2005 »), une publication qui porte sur les principales variables démographiques des Bermudes (revenu, patrimoine, éducation, pouvoir économique et logement) ventilées selon la race, la nationalité et le sexe ; une déclaration mise à jour sur la situation des races en 2007
- *Strategies for Individual and Group Action : promoting Race Awareness and Equality* (« Stratégies pour l'action des individus et des groupes : comment sensibiliser la population aux questions raciales et à l'égalité entre les races »)
- *Strategies for Promoting a message of Race Equality* (« Stratégies pour promouvoir un message en faveur de l'égalité raciale »), document rédigé à partir des informations recueillies auprès des jeunes lors du Forum de la jeunesse sur les races, organisé chaque année par la Commission
- Des publications sur le mandat et les programmes de formation de la CURE

24. La publication de tous les rapports annuels cités ci-dessus a été annoncée dans le *Journal officiel* des Bermudes. Toutes les publications ont été mises à la disposition du grand public et des intervenants clés.

25. La Commission pour l'unité et l'égalité raciale (CURE), en collaboration avec l'Association nationale pour la réconciliation, a invité Tim Wise, auteur de *White Like Me* :

Reflections on Race from a Privileged Son (« Les Blancs comme moi : Réflexions d'un fils privilégié sur la race »), à venir parler dans l'île des privilèges des Blancs, des activités antiracistes et des perspectives pour les Blancs. Plus de 400 participants ont assisté à quatre conférences durant une semaine, en octobre 2005.

26. La CURE a financé des stages avec Lee Mun Wah de la société Stir Fry Seminars and Consulting en 2007. Des personnes travaillant dans le secteur relations humaines, des formateurs et des individus intéressés par ce programme ont bénéficié de cette formation sur l'inclusion et l'égalité.

27. La CURE a continué à animer des stages de formation et de perfectionnement pour les policiers, qu'ils soient novices ou pas. À la demande générale, les ateliers d'un jour ont été transformés en ateliers de deux journées en 2008.

Annexe III

Îles Vierges britanniques

1. Les statistiques suivantes de la population des îles Vierges britanniques se décomposent selon les groupes ethniques, l'âge et le sexe.

Population des îles Vierges britanniques

<i>Ethnic group</i>	<i>2001</i>	<i>2009^e</i>
D'origine africaine/Noirs	18 999	23 690
Indiens autochtones	70	87
Indiens	701	875
Chinois	17	21
Portugais	24	30
Syro-Libanais	67	84
Blancs-Caucasiens	1 575	1 965
Métis	1 355	1 690
Autres	186	232
Non précisé	167	208
Total	23 161	28 882

Population des îles Vierges Britanniques par âge et par sexe

Âge	2001			2009		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
0-4	891	880	1 771	1 441	1 450	2 891
5-9	963	984	1 947	1 202	1 212	2 414
10-14	847	932	1 779	993	981	1 974
15-19	784	766	1 550	966	1 009	1 975
20-24	857	875	1 732	940	999	1 939
25-29	1 014	1 120	2 134	1 042	993	2 035
30-34	1 131	1 259	2 390	1 144	1 146	2 290
35-39	1 175	1 221	2 396	1 265	1 295	2 560
40-44	991	980	1 971	1 300	1 343	2 643
45-49	749	794	1 543	1 145	1 172	2 317
50-54	638	553	1 191	895	877	1 772
55-59	492	462	954	693	670	1 363
60-64	292	241	533	558	492	1 050
65-69	192	194	386	356	345	701

Âge	2001			2009		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
70-74	148	168	316	203	195	398
75-79	117	123	240	130	162	292
80+	155	173	328	140	128	268
Total	11 436	11 725	23 161	14 413	14 469	28 882

Pourcentage par sexe

	2001	2009 ^e
Nombre d'hommes pour 100 femmes	97,54	99,61
	2001 ^e	2009 ^e
Produit intérieur brut	830 193	1 095 161
Taux de croissance annuel	9,37	(0,64)
Changement actuel	71 109	-7 031

Taux de croissance

	2001	2009
Population ancienne	23 161	28 882
Population nouvelle	23 161	28 882
Taux de croissance (moyenne annuelle)	3,4	2,4

2. La nouvelle ordonnance constitutionnelle est entrée en vigueur le 15 juin 2007. Elle inclut un chapitre distinct sous-titré *Droits et libertés fondamentaux de l'individu* (chapitre 2 de la Constitution). En effet, c'est la nouvelle Déclaration des droits. Plusieurs droits y sont énumérés, dont notamment :

- Les droits fondamentaux et les libertés individuelles qui s'appliquent à toutes les personnes (résidant légalement) dans les îles Vierges, sans distinction d'aucune sorte, en dehors des limitations prévues dans la Constitution ou d'autres lois conformes – article 9
- L'égalité devant la loi – article 12
- La protection de la liberté de conscience – article 21
- La protection de la liberté de réunion et d'association – article 24
- La protection contre la discrimination – article 26

3. L'article 34 de l'ordonnance constitutionnelle prévoit la possibilité de créer une Commission des droits de l'homme. Conformément aux bonnes pratiques internationales, le gouvernement a décidé qu'il fallait en instituer une. Le Comité des droits de l'homme rattaché au Bureau du Procureur général a préparé et mené à bien un modèle de loi sur une Commission des droits de l'homme et une consultation de la société civile à ce sujet, avec le soutien du gouvernement. Il est prévu que la Commission des droits de l'homme sera mise en place en 2010, une fois la législation appropriée adoptée par le Parlement.

4. Ce même article constitutionnel garantit le droit d'introduire un recours auprès de la Haute Cour. Ainsi, un cadre juridique, susceptible d'être amélioré, est solidement en place pour assurer et faire respecter ces droits. Une Commission des plaintes et un Commissaire indépendants fonctionnent depuis 2008, conformément à l'article 110 de la Constitution.

Annexe IV

Îles Caïmans

1. Depuis le 17^e rapport périodique, le développement le plus significatif en matière de droits de l'homme, y compris l'élimination de la discrimination raciale, a été les négociations qui se sont récemment conclues entre les îles Caïmans et le Ministère britannique des affaires étrangères et du Commonwealth sur la modernisation de la Constitution. Suite à des initiatives antérieures qui ont commencé en 2001 et se sont poursuivies en 2006, les dernières discussions ont eu lieu entre septembre 2008 et février 2009. À la suite de ces réunions, et des contributions significatives d'un certain nombre d'intervenants, notamment le Comité des droits de l'homme, l'Association des pasteurs des îles Cayman et la Chambre de Commerce, un projet final de Constitution a été adopté et publié. Il a été soumis au vote lors d'un référendum organisé en mai 2009, pendant les élections locales, et au cours duquel 62,2 % des électeurs l'ont approuvé.

2. La nouvelle Constitution (comme indiqué dans l'ordonnance constitutionnelle des îles Caïmans de 2009) contient pour la première fois une Déclaration des droits qui énonce les libertés et les droits fondamentaux de l'individu et les mécanismes nécessaires à leur application. Parmi les droits consacrés figure le droit à ne pas être discriminé sur la base, entre autres, de la race, de la couleur, et de l'origine nationale ou sociale. Ce droit, ainsi que tous les autres contenus dans la Partie I de la Constitution, prendra effet trois ans après une date fixée ultérieurement. Il est prévu que, outre les dispositions législatives existantes telles que le Code du travail, la Déclaration des droits servira à faire reculer encore davantage la discrimination raciale et, surtout, à faciliter l'application directe du droit à la non-discrimination par les tribunaux locaux.

3. La Constitution prévoit également la création d'une Commission des droits de l'homme destinée à remplacer l'actuel Comité des droits de l'homme. Le principal mandat de la Commission sera de promouvoir la compréhension et le respect des droits de l'homme dans les îles, mais elle sera aussi habilitée à recevoir des plaintes ; elle pourra mener des enquêtes concernant des violations ou des infractions contre tout droit ou toute liberté reconnus par la Déclaration des droits ou par les traités internationaux relatifs aux droits de l'homme et qui ont été étendus aux îles ; elle aura le pouvoir d'enquêter, de sa propre initiative, sur de possibles violations ; elle prodiguera des conseils aux personnes qui estiment que leurs droits ont été violés ; et elle fournira un cadre pour traiter les plaintes par le biais de la médiation ou de la conciliation. Comme son prédécesseur, la Commission n'a pas de pouvoirs de coercition ni la capacité de prendre des décisions contraignantes au cas où un droit, ou une liberté, a été violé.

4. Dans sa prochaine phase, le processus de modernisation de la Constitution va sensibiliser les citoyens à l'importance des droits fondamentaux énoncés dans la Partie I de la Constitution et faire en sorte que tous les mécanismes soient mis en place, en temps et en heure, pour donner plein effet aux droits et libertés.

Annexe V

Îles Falkland

Informations générales

1. Aucun changement majeur n'est intervenu en ce qui concerne le respect de la Convention dans les îles Falkland ou les lois relevant de la Convention, depuis que le Comité a examiné le rapport précédent. Nous allons, cependant, l'actualiser sur un certain nombre de points.
2. Le recensement de la population le plus récent reste celui d'octobre 2006. Le Gouvernement des îles Falkland avait fourni des informations sur le pays de naissance, l'ascendance, et le groupe linguistique (et non l'origine ethnique) des habitants dans le cadre de ce recensement. Il est cependant peu probable que les opinions des personnes résidant dans les îles Falkland, y compris les communautés minoritaires, aient changé depuis le précédent rapport.
3. En vertu de la législation locale, ceux qui possèdent le « statut des îles Falkland » (ceux qui « appartiennent aux îles Falkland ») ont le droit d'y séjourner en permanence ; s'ils sont adultes, ils sont autorisés à s'inscrire sur les listes électorales et à voter aux élections. Ils n'ont nul besoin d'un permis de travail pour occuper un emploi. La Constitution permet aux citoyens d'un pays du Commonwealth britannique qui ont résidé dans les îles Falkland pendant au moins sept ans de demander à bénéficier du « statut des Falkland » en vertu d'une ordonnance qui en permet l'octroi. L'ordonnance sur le « statut des Falkland » a été promulguée à cet effet. Entre 2003 et 2008, 64 demandes de statut ont été accordées, dont 33 accordées à des métis (31 de Sainte-Hélène et 2 de l'île d'Ascension), et 31 à des Blancs.
4. En vertu de l'ordonnance sur l'immigration des îles Falkland, une personne qui y a résidé pendant trois années peut demander un permis de séjour permanent. Si elle l'obtient, elle pourra rester dans les îles Falkland, et n'aura pas besoin d'un permis de travail pour postuler à un emploi, quel qu'il soit. Sur les 46 permis de résidence permanente accordés entre 2005 et 2008 (note : depuis janvier 2008, un moratoire a été instauré pour les demandes de permis de séjour permanent), 13 ont été accordés à des Saint-Héléniens (qui sont des métis), 8 à des Chiliens, 2 à des Espagnols, 2 à des Pakistanais, 1 à un Péruvien, et 1 à un Brésilien. 19 autres permis ont été accordés à des Blancs.
5. La police royale des îles Falkland compte 14 membres à temps plein. Trois sont originaires des îles Falkland, dix du Royaume-Uni et un de la Nouvelle-Zélande. Les comportements racistes et discriminatoires au sein de la police et dans ses rapports quotidiens avec les habitants, constituent une infraction disciplinaire en vertu de l'Ordonnance de 2000 sur la police. Aucune plainte contre des comportements racistes au sein de la police ou contre des habitants des Malouines n'a été enregistrée depuis 2005.
6. Le recrutement des fonctionnaires des îles Falkland s'opère selon une politique de non-discrimination raciale. On donne la préférence aux citoyens des îles Falkland ou aux titulaires d'un permis de résidence permanente. On estime que, sur un total d'environ 110 détenteurs de permis de travail dans la fonction publique, 6 sont des Saint-Héléniens et 6 des Chiliens. Dans le secteur privé, les Saint-Héléniens travaillent souvent dans les commerces de détail. Plusieurs centaines de Saint-Héléniens et environ 33 Chiliens travaillent dans la restauration et les services domestiques ; ils sont salariés par des entreprises contractées par l'armée à Mount Pleasant.

7. Onze enfants chiliens et 27 enfants de Saint-Hélène fréquentent la maternelle et l'école élémentaire à Stanley, plus 10 autres enfants qui ne sont originaires ni des îles Falkland, ni du Royaume-Uni. Il y a 8 élèves chiliens, 7 élèves de Saint-Hélène à la Falkland Islands Community School et 8 autres enfants qui ne sont originaires ni des îles Falkland, ni du Royaume-Uni. Quatre élèves, âgés de plus de 16 ans, et qui ne sont originaires ni des îles Falkland ni du Royaume-Uni poursuivent au Royaume-Uni des études financées par le Gouvernement des îles Falkland. L'un est Uruguayen, deux sont Russes et le dernier est Argentin.

8. En août 2005, l'exploitation de la station de radiodiffusion des îles Falkland a été transférée du Gouvernement des îles Falkland à Media Trust, un organisme indépendant créé par la loi locale, qui avait été responsable durant quelques années du *Penguin News*, le seul journal local ayant une circulation générale. Le Media Trust est responsable de la politique éditoriale de la station de radio depuis un certain nombre d'années, mais maintenant il emploie directement le personnel de la Falkland Islands Radio Station. *Penguin News* est toujours publié chaque semaine. La radio et l'hebdomadaire continuent d'aborder des thèmes qui intéressent les communautés minoritaires. Les forces britanniques gèrent deux radios qui peuvent être captées dans l'ensemble des îles, à part les zones les plus reculées des Falkland. À Stanley, une station de radio indépendante, Radio Nova, relaie les programmes de la BBC World, 24 heures sur 24 sur VHF FM. On peut recevoir plusieurs chaînes de télévision d'outre-mer à Stanley et à Mount Pleasant grâce à des relais de diffusion et via une antenne parabolique.

9. Aucune procédure pour des infractions à caractère racial, ou comportant un motif raciste aggravant, n'a été lancée durant la période 2005-2008. Une seule fois, un élément potentiellement raciste a été soulevé durant cette période, mais aucune poursuite n'a été engagée pour ce motif.

10. Il existe un petit nombre d'entreprises à Stanley qui sont détenues, en totalité ou partiellement, par des Saint-Héléniens ou des Chiliens. Il s'agit notamment d'un fast food géré par une Saint-Hélénienne et son mari, une entreprise de taxis géré par une Saint-Hélénienne et un restaurant dans lequel un Chilien possède des parts. Entre 2005 et 2008, la Falkland Islands Development Corporation a accordé une aide financière à deux entreprises possédées par des Saint-Héléniens, deux détenues par des Chiliens et trois par des entrepreneurs britanniques.

Annexe VI

Gibraltar

1. Depuis le dernier rapport, le changement le plus important a été l'introduction d'une nouvelle Constitution, négociée avec le Gouvernement britannique par une délégation représentant Gibraltar et qui comprenait le gouvernement local, l'opposition et d'autres personnalités. La nouvelle Constitution a été approuvée à l'unanimité suite à une motion présentée devant le Parlement de Gibraltar (*House of Assembly*).
2. Cette Constitution a fait l'objet d'un référendum à l'issue duquel 60,24 % de la population a voté en sa faveur. Elle est entrée en vigueur le 2 janvier 2007 et en remplace une autre qui était en place depuis 1969. Pour le Gouvernement britannique, le peuple de Gibraltar a ainsi exercé son droit à l'autodétermination, dans le cadre de ses droits garantis par la Charte des Nations Unies. La nouvelle Constitution affirme et reconnaît le droit du peuple de Gibraltar à l'autodétermination.
3. Cette nouvelle Constitution a conduit à moderniser les relations entre Gibraltar et le Royaume-Uni. Le Gouvernement britannique a déclaré publiquement, à Gibraltar, à la Chambre des communes et aux Nations Unies, que cette Constitution instaure une relation moderne et mature entre Gibraltar et le Royaume-Uni, relation qui ne relève pas du colonialisme et ne diminue en rien la souveraineté britannique de Gibraltar.
4. Dans le chapitre I de la nouvelle Constitution, intitulé « Protection des libertés et droits fondamentaux », des changements importants liés au contenu de la Convention ont été apportés à la Constitution de 1969.
5. L'article 14, en particulier, suit l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. Les protections introduites résultent d'une mise à jour et d'une extension des droits par rapport à l'ancienne Constitution. Intitulé « Protection contre la discrimination fondée sur la race, etc. » l'article 14 (1) prévoit qu'« aucune loi ne doit prévoir la moindre disposition qui puisse être discriminatoire en soi ou dans ses effets ».
6. Selon le paragraphe (3) un individu, ou une institution, a une attitude « discriminatoire » lorsqu'il « accorde un traitement différent à une personne en raison, uniquement ou principalement, de facteurs comme la race, la caste, le lieu d'origine, l'origine sociale, les opinions politiques (ou autres), l'appartenance à une organisation politique (ou autre), la couleur, la langue, le sexe, la religion, les croyances, la fortune, la naissance ou tout autre motif que la Cour européenne des droits de l'homme peut considérer discriminatoire à un moment donné » ; lorsqu'il « soumet une personne appartenant à une de ces catégories à des limitations ou des restrictions auxquelles d'autres ne sont pas soumises ; ou lorsqu'il accorde à certains individus des privilèges ou des avantages dont il prive les personnes d'une autre catégorie ».
7. L'avantage de cette formulation est que sa définition n'est pas limitée dans le temps puisqu'elle englobera d'autres motifs que la Cour européenne des droits de l'homme pourra désigner comme discriminatoires à l'avenir.
8. L'article 18 (8) (a) se différencie également de la Constitution antérieure en ce qu'il oblige un tribunal à prendre en compte :
 - « (i) tout jugement, décision, déclaration ou avis consultatif de la Cour européenne des droits de l'homme ;

(ii) tout avis de la Commission européenne des Droits de l'Homme (dite « la Commission ») donné dans un rapport adopté en vertu de l'article 31 de la Convention européenne des Droits de l'Homme (dite « la Convention ») ;

(iii) toute décision de la Commission dans le cadre de l'article 26 ou 27 (2) de la Convention, ou

(iv) toute décision du Comité des Ministres [du Conseil de l'Europe] prise en vertu de l'article 46 de la Convention, quand l'article 18(8) s'applique à l'affaire sur laquelle ce tribunal doit statuer, y compris en ce qui concerne la discrimination.

9. L'effet de ce qui précède est que la jurisprudence qui se dégage de ces forums supranationaux sera prise en considération dans les procédures locales.

10. En ce qui concerne la composition de la population résidente, l'estimation la plus récente (au 31 décembre 2008) de la population civile est de 29 286 personnes : soit 14 725 hommes (11 905 adultes et 2 820 enfants) et 14 561 femmes (11 874 adultes et 2 687 enfants). Sur ce total, les habitants de Gibraltar des deux sexes et de tous les âges étaient 23 757 ; les autres ressortissants britanniques 3 247 ; et les ressortissants non britanniques 2 282. Le recensement suivant fournira également des informations sur le statut d'emploi et la profession des habitants, mais il n'a pas été organisé pour fournir d'informations (autrement qu'en termes de nationalité) sur l'origine ethnique ou raciale.

11. Dans la perspective de la Convention, la description de la société de Gibraltar contenue dans le rapport précédent est encore valable aujourd'hui. C'est-à-dire qu'elle reste une société où, pour des raisons historiques et géographiques, des personnes de diverses origines, raciales, ethniques et culturelles ont fusionné au fil des ans en un seul peuple avec un sentiment d'identité commune. Une société où les considérations fondées sur la discrimination raciale – même dans le sens le plus large que la Convention donne à ce terme – ne jouent aucun rôle dans la façon dont la vie de la collectivité est organisée et fonctionne. Ni la politique, ni l'éducation, ni la culture, ni la vie sociale quotidienne ne sont organisées selon des critères raciaux. Mais Gibraltar possède un large éventail d'activités culturelles qu'encourage son gouvernement et qui reflètent les différentes origines ethniques de ceux qui composent la population.

12. À tout moment, la population de Gibraltar inclut, en plus des visiteurs, un certain nombre de travailleurs migrants qui occupent des emplois temporaires et ne bénéficient donc pas du statut de Gibraltariens et de l'intégralité des droits qui accompagnent ce statut. Ces non-résidents comprennent un certain nombre de travailleurs (et leurs familles) en provenance du Maroc. Ils peuvent bénéficier d'un permis de séjour valable cinq ans maximum. La distinction entre ceux qui ont « le statut de Gibraltariens » et les non-Gibraltariens est similaire à celle entre citoyens et non-citoyens : elle est régie par l'article 1, paragraphe 2, de la Convention. Il faut souligner que les considérations telles que la race ou l'origine ethnique n'ont aucun rapport avec la différence entre ceux qui ont et n'ont pas le statut de Gibraltariens ; de même, les Gibraltariens ne sont soumis à aucune limitation de droits, ou aucun désavantage, qui serait imputable au groupe racial ou ethnique auquel ils appartiennent, ou dont ils sont originaires.

13. En plus de la nouvelle Constitution, il existe également une protection supplémentaire en vertu des dispositions pertinentes du droit de l'Union européenne et de la Convention européenne des droits de l'homme. Aucune plainte contre un acte de discrimination raciale n'a jamais été déposée à Gibraltar, du moins à la connaissance du gouvernement.

14. En 2006, le Parlement a adopté la Loi de 2006 sur l'égalité des chances (disponible sur le site Internet : <http://www.gibraltarlaws.gov.gi/articles/2006-37o.pdf>).

15. La loi transpose un certain nombre de directives de l'Union européenne dans le domaine de la discrimination.

16. En outre, l'article 78 de la Loi exige que le *Citizens Advice Bureau*, CAB, [le Bureau de conseil des citoyens est un organisme de bienfaisance] promeuve l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique. Le CAB de Gibraltar a mené des campagnes pour une plus grande prise de conscience au sein de l'île et il conseille gratuitement les personnes qui lui demandent de l'aide. Dans le cadre de leur campagne visant à sensibiliser les citoyens le CAB accueillera prochainement des représentants de Citizens' Advice International lors d'une conférence sur le thème de la discrimination. On s'attend à ce que des acteurs de la société civile ainsi que de simples citoyens soient présents.

17. L'article 79 de la Loi prévoit la nomination d'une Commission de l'égalité des chances mais celle-ci n'a pas encore été formée.

18. L'article 80 souligne la nécessité pour les pouvoirs publics de prendre en considération les questions relatives à la discrimination. Dans l'exercice de leurs fonctions les pouvoirs publics sont tenus de tenir compte de la nécessité d'éliminer la discrimination et le harcèlement sur la base du sexe et de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

19. En outre, l'article 81 de la Loi impose l'obligation légale, à tout employeur à qui s'applique la partie n° III, d'informer ses salariés des dispositions de la loi par des moyens adaptés.

20. En plus de ce qui précède, le gouvernement s'est engagé à amender les aspects de la législation qui pouvaient être discriminatoires. Ce processus en cours a déjà conduit à des changements, en particulier en ce qui concerne l'impôt et d'autres prestations sociales, régies par des régimes très anciens qui mettaient l'accent sur le rôle de l'homme comme unique soutien de famille.

21. Un autre projet du gouvernement implique la révision et la réécriture des principaux aspects de la législation pénale pour créer un Code pénal moderne. Dans la rédaction de ce code, les cas de discrimination sont remplacés par des dispositions modernes non discriminatoires.

22. En outre, Gibraltar jouit d'une totale liberté de la presse garantie par la Constitution et qui est activement exercée par les groupes ethniques et religieux. Dans le domaine de l'éducation, toutes les écoles publiques ou privées sont ouvertes à toutes les races et à tous les groupes religieux. Le programme scolaire national en vigueur au Royaume-Uni, et qui repose notamment sur l'élimination des préjugés raciaux et religieux, est aussi à la base de celui de Gibraltar.

Annexe VII

Montserrat

1. Au cours des 15 dernières années, la population de Montserrat a considérablement baissé en raison de l'éruption en cours du volcan de la Soufrière. Environ 60 % de l'île sont interdits d'accès et la population est maintenant concentrée dans le nord. Toutefois, cette tendance à la dépopulation a été inversée et la population s'est stabilisée.
2. La dernière estimation de la population (au 1^{er} mars 2009) donne un chiffre de 4 886 habitants, soit une augmentation d'environ 20 % par rapport au chiffre obtenu lors du recensement de 2001. Le chiffre actuel est composé de 3 295 Montserratiens et 1 591 non-Montserratiens.
3. La population non montserrtienne est composée de ressortissants du Royaume-Uni, des États-Unis, du Canada, de l'Irlande, de la France, de l'Espagne, de l'Inde, de la Chine, du Sri Lanka, d'Haïti, de la République dominicaine et de plusieurs pays du CARICOM (Marché commun des Caraïbes). Les statistiques actuelles montrent que 102 ressortissants de la République dominicaine vivent sur l'île et que ceux-ci, pour la plupart, sont de langue espagnole.
4. Le recensement de 2001 est le dernier à avoir enquêté sur l'origine ethnique des habitants de l'île. À cette époque, 85 % de la population étaient composés de Noirs d'origine africaine, 3 % de Blancs, 2,7 % de métis, 0,9 % d'Indiens et le reste (8,4 %) classé comme non définis ou autres.
5. Aucun changement majeur n'est intervenu en ce qui concerne le respect de la Convention à Montserrat et le gouvernement s'emploie à ce que les droits définis par la Convention soient protégés.

Article 2-Article 6

6. La Constitution de Montserrat (chapitre 1,01) et la Loi sur les relations interraciales (4.03) interdisent toute discrimination et tout traitement discriminatoire à l'encontre d'une personne, sur la base de sa couleur, sa race, sa religion, sa nationalité ou ses origines (ethniques ou nationales). Malgré le changement intervenu dans la démographie de la population, ces droits sont scrupuleusement protégés à Montserrat.

Article 7

7. L'éducation est obligatoire à Montserrat, de 5 ans jusqu'à 16 ans. La Loi de 2004 sur l'éducation prévoit expressément qu'un enfant en âge d'être scolarisé ne peut se voir refuser l'admission dans une école pour des motifs discriminatoires, quels qu'ils soient, notamment sa race, son origine et ses croyances.

Informations complémentaires

8. Quelques difficultés ont été signalées avec des enfants dominicains dont la première langue est l'espagnol plutôt que l'anglais. La majorité des enseignants sur l'île ne parlent pas l'espagnol. Cela génère des difficultés de communication avec les élèves, mais des efforts sont en cours pour fournir des cours de conversation en espagnol aux enseignants et aux fonctionnaires afin de surmonter ce problème. Des efforts ont également été réalisés ces dernières années pour introduire des changements.

9. Des cours de conversation en anglais pour hispanophones ont été mis en place ; de plus, les Dominicains qui vivent dans l'île organisent leurs propres cours.
10. Des documents sur la préparation aux catastrophes naturelles sont disponibles en espagnol, et la station de radio locale du gouvernement propose quelques émissions en espagnol. La société privée Cable TV propose deux chaînes en langue espagnole – une destinée aux adultes et l'autre aux enfants.
11. La Royal Montserrat Police Force a recruté un policier d'origine dominicaine, ce qui facilite les enquêtes impliquant des Hispanophones. En outre, le Bureau de la sécurité sociale emploie également un Dominicain, qui possède désormais la nationalité britannique, et qui aide les Hispanophones dans leurs démarches administratives. Un certain nombre d'établissements du secteur privé ont adopté le même type de mesures.
12. La Royal Montserrat Police Force (RMPF) et la Royal Montserrat Defence Force (RMDF), qui repose sur un engagement à temps partiel, sont multi-nationales et ne pratiquent aucune discrimination dans leur recrutement. Actuellement, la RMPF est constituée d'environ 60 % de non-Montserratiens.
13. Les personnes qui visitent Montserrat ont parfois l'impression que les fonctionnaires de l'immigration de la RMPF ont une politique d'admission très sélective dans l'île, mais il faut souligner qu'il existe des procédures de contrôle de leurs décisions et des procédures d'appel.
14. Les non-Montserratiens font partie intégrante de la population active de Montserrat. Ceux qui n'ont pas de statut de résident permanent sont tenus de demander un permis de travail. Le traitement de cette demande est transparent et non discriminatoire.

Annexe VIII

Pitcairn

Informations générales

1. Depuis la présentation du 15^e rapport périodique, beaucoup de progrès sont intervenus à Pitcairn dans les domaines de la bonne gouvernance et des droits de l'homme. Depuis le 1^{er} avril 2009, une nouvelle structure de gouvernance a introduit des systèmes de recrutement et de gestion du rendement dans le secteur public pour consolider les principes de l'accès équitable et égal aux emplois et aux services publics. Le Royaume-Uni et les gouvernements de Pitcairn ont entamé une révision de la Constitution de Pitcairn qui vise à intégrer, pour la première fois, les libertés et les droits individuels dans la Constitution. La formulation du projet actuel s'inspire des recommandations de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, y compris l'interdiction de la discrimination. Un examen indépendant de la législation de Pitcairn a été achevé en juin 2009 afin d'évaluer sa compatibilité avec les instruments de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme et d'autres institutions défendant les droits de l'homme ; cet examen a conclu qu'il existe très peu de risques d'incompatibilité, et que ceux-ci seront, pour la plupart, abordés au cours du processus d'examen constitutionnel.

2. En référence au paragraphe 23 des Observations finales du Comité sur le 15^e rapport, et comme nous l'avons déjà expliqué dans le rapport périodique, les habitants de Pitcairn (à l'exception des personnels étrangers sous contrat, comme certains enseignants, médecins, etc.) sont nés à Pitcairn ; c'est-à-dire qu'ils descendent des mutinés du Bounty et de leurs amis tahitiens qui se sont installés à Pitcairn en janvier 1790. Mais, au cours des dernières années, un couple qui n'est pas originaire de Pitcairn s'est vu accorder la résidence permanente et plusieurs autres étrangers ont reçu l'autorisation de s'installer dans l'île. La population actuelle est de 53 (recensement de décembre 2008).

3. Leur situation socio-économique demeure, pour l'essentiel, telle qu'elle a été décrite dans le document de base sur Pitcairn : les habitants de l'île sont des travailleurs indépendants dans l'agriculture de subsistance, la pêche et la vente d'objets d'artisanat aux navires de passage, mais ils reçoivent aussi des allocations et des salaires en échange de leur participation aux activités et aux tâches locales du gouvernement et de la collectivité. Aucune distinction n'est faite dans ce contexte entre les hommes et les femmes. Celles-ci jouent un rôle égal à celui des hommes dans la vie de la communauté. Par exemple, elles ont pendant de nombreuses années fait partie du Conseil de l'île ; trois des quatre principaux postes de fonctionnaires (chefs de division) sont actuellement occupés par des femmes ; et c'est aussi le cas de l'agent de police sur l'île. Pitcairn a bénéficié d'un projet de renforcement des capacités locales en matière de droits de l'homme, projet financé par le Gouvernement britannique. À cette occasion, des formateurs de la Fondation du Commonwealth sont venus visiter l'île en septembre/octobre 2009 pour transmettre leurs connaissances à propos des droits de l'homme.

Annexe IX

Sainte-Hélène, Ascension et Tristan da Cunha

1. L'ordonnance constitutionnelle de 2009 à propos de Sainte-Hélène, Ascension et Tristan da Cunha a accordé une nouvelle Constitution à ce territoire (et en a changé le nom) à partir du 1^{er} septembre 2009. Cela a sensiblement renforcé les dispositions anti-discriminatoires, notamment en incluant des dispositions exhaustives en matière de droits de l'homme, en harmonie avec les exigences internationales actuelles. La législation locale en cette matière n'a pas connu de changements notables, et aucune poursuite à ce sujet n'est intervenue depuis le rapport précédent.

(a) Statistiques de Sainte-Hélène

2. Voir ci-dessous :

Produit National Brut :	20 320 000 livres	2007/2008
Taux d'inflation :	9,9 %	Premier trimestre 2009
Population (résidents) :	3 867	2008
Espérance de vie :		
Femmes	79,1 ans	(moyenne pour 1995-2004)
Hommes	71,9 ans	(moyenne pour 1995-2004)
Taux de mortalité infantile :	5 pour 1 000 naissances vivantes (2007)	
Taux de natalité :	8,7 pour 1 000 habitants (2007)	
Taux de mortalité :	10,9 pour 1 000 habitants (moyenne mobile : 5 ans)	

(b) Statistiques d'Ascension

3. Il n'y a pas de population permanente sur l'île d'Ascension et, en dehors du chiffre de la population totale (930), on ne dispose pas de statistiques économiques ou démographiques.

(c) Statistiques de Tristan Da Cunha

4. Voir ci-dessous :

Produit National Brut :	950 149 livres	(2008)
Population (résidents) :	264	(décembre 2008)
Espérance de vie :		
Femmes	78,6 ans	(moyenne 1995-2004)
Hommes	74,9 ans	(moyenne 1995-2004)
Taux de mortalité infantile :	0 (2007)	
Taux de natalité :	7,9 pour 1 000 habitants (2007)	
Taux de mortalité :	11,8 pour 1 000 habitants (2007)	

Annexe X

Îles Turques et Caïques

1. Nous attendons un rapport en provenance des îles Turques et Caïques et nous le transmettrons au Comité lorsque nous le recevrons.

Annexe XI

Réponse aux Observations finales de 2003 émises par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (paragraphe 26) concernant le Territoire britannique de l'océan Indien

1. Réponse au paragraphe 26 des Observations finales sur les 16^e et 17^e rapports périodiques du Royaume-Uni, émises par le Comité sur l'élimination de la discrimination raciale, en date d'août 2003.
2. Pour le Royaume-Uni, il est clair que la Convention ne s'applique pas au Territoire britannique de l'océan Indien. Le Royaume-Uni ne considère pas que l'article 2 paragraphe 2 de la Convention concerne le Territoire britannique de l'océan Indien, ni qu'un rapport distinct soit nécessaire ; en ce qui concerne les « Ilois », le Territoire n'a pas d'habitants permanents et les membres des forces armées, les fonctionnaires et les entrepreneurs n'y passent que de brèves périodes.
3. Les personnes que l'on appelle parfois des « Ilois » (ou plus fréquemment maintenant des « Chagossiens ») sont souvent des citoyens britanniques, quelle que soit la race à laquelle ils peuvent appartenir, en vertu de la Loi de 2002 sur les Territoires britanniques d'outre-mer. Ces personnes bénéficient désormais du droit de résider au Royaume-Uni et des droits de résidence associés dans les États membres de l'Union européenne. Un certain nombre d'entre eux ont exercé leurs droits à cet égard et vivent actuellement au Royaume-Uni, tandis que d'autres vivent dans d'autres États comme l'île Maurice et les Seychelles.