



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

Distr.
GÉNÉRALE

CERD/C/IRL/CO/2/Add.1
16 juin 2006

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION
DE LA DISCRIMINATION RACIALE

**RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES CONFORMÉMENT
À L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION**

**Observations du Gouvernement irlandais sur les observations finales du Comité
pour l'élimination de la discrimination raciale^{*, **}**

[15 juin 2006]

* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, les services d'édition n'ont pas revu le présent document avant sa traduction.

** Les annexes au présent rapport peuvent être consultées aux archives du secrétariat.

RAPPORT ADDITIONNEL DE L'IRLANDE

1. Dans le présent document, le Gouvernement irlandais expose la situation récente de son pays par rapport aux recommandations formulées dans les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, que ce dernier a adoptées à sa soixante-sixième session en mars 2005, après avoir examiné le rapport initial et le deuxième rapport périodique de l'Irlande.

2. Ce document vise à aider le coordonnateur des activités de suivi du Comité à surveiller l'application des recommandations formulées dans les observations finales.

3. La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale a été ratifiée par l'Irlande le 29 décembre 2000 et est entrée en vigueur le 28 janvier 2001. L'Irlande fait partie des pays qui ont accepté l'article 14 qui reconnaît aux particuliers le droit d'adresser des communications à l'Organisation des Nations Unies, une fois tous les recours locaux épuisés. En vertu de l'article 9 de la Convention, l'Irlande, comme tous les autres États parties, est tenue de présenter au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des rapports sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'elle a prises pour donner effet aux dispositions de la Convention. L'Irlande a présenté son premier rapport en mars 2004.

4. Les observations finales du Comité sur le rapport de l'Irlande font suite au dialogue très positif engagé entre la délégation de l'État partie, conduite par M. Frank Fahey, Secrétaire d'État au Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et le Comité à Genève, les 2 et 3 mars 2005.

5. Lors de ce dialogue, le Comité s'est réjoui des vastes consultations engagées avec les groupes de la société civile au cours de l'élaboration du rapport national de l'Irlande et a pris acte des relations de travail positives qui existent entre le Gouvernement, les organes nationaux indépendants créés dans le domaine des droits de l'homme et de la lutte contre les discriminations et les groupes de la société civile. Le Comité a noté comme un élément positif, la présence, dans le rapport de l'Irlande d'une section indiquant l'opinion des organisations non gouvernementales (ONG) sur ledit rapport.

6. Les ONG ont joué un rôle actif dans le dialogue avec le Comité. Au total, huit rapports parallèles sur le rapport de l'Irlande ont été présentés et les ONG ont été bien représentées à Genève. Le Gouvernement apprécie la contribution des ONG au travail du Comité et se réjouit en outre de leur participation au processus de suivi.

7. Dans ses observations finales, le Comité s'est félicité, en particulier, du lancement du Plan d'action national contre le racisme; de la création de plusieurs instances indépendantes dotées de compétences en matière de droits de l'homme et de discrimination raciale; de la mise en place d'un cadre législatif très complet en vue de lutter contre la discrimination; de la décision prise par l'Irlande d'inclure une question sur l'appartenance ethnique dans les formulaires de son prochain recensement; de la déclaration faite par l'État partie, conformément à l'article 14, à l'effet de reconnaître la compétence du Comité pour recevoir et examiner des communications individuelles, et des initiatives spécifiques prises à l'égard de la communauté des gens

du voyage, notamment la Stratégie nationale pour le logement des gens du voyage et la Stratégie sanitaire pour les gens du voyage.

8. Dans ses observations finales, le Comité a également exprimé un certain nombre de préoccupations et a fait une série de recommandations. Dans le présent rapport, la situation actuelle est exposée plus en détail eu égard à ces recommandations.

9. Le Gouvernement irlandais est résolu à collaborer étroitement avec le Comité et le secrétariat sur les questions soulevées par le Comité et sur la poursuite de la mise en œuvre de la Convention par l'Irlande.

Changements démographiques

10. L'Irlande est aujourd'hui un pays d'une grande diversité. Sa composition démographique a beaucoup changé en un laps de temps relativement court. Au recensement de 2002 sa population était de 3,9 millions de personnes. En 2005, le Bureau central des statistiques a estimé cette population à plus de 4 millions d'individus, chiffre le plus élevé depuis 1871; si l'évolution actuelle de la fertilité, de la mortalité et des migrations se poursuit, la population dépassera les 5 millions dans les 15 prochaines années. Selon certaines estimations, d'ici à 2030, notre population étrangère pourrait atteindre près de 1 million de personnes, soit 18 % de la population totale. L'Annuaire statistique d'Irlande (2005) publié par le Bureau central des statistiques montre que les ressortissants étrangers constituent actuellement à peu près 10 % de la population, huitième pourcentage, par ordre d'importance, des 23 États membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Des ressortissants de bien plus de 100 pays travaillent actuellement en Irlande et, entre 1999 et 2005, la proportion d'étrangers travaillant en Irlande s'est élevée à environ 8 % de la population active totale.

11. Le Bureau central des statistiques estime que d'ici à 2011 la migration annuelle nette se situera entre 100 000 et 150 000 personnes, en fonction du niveau de croissance économique. La société irlandaise a connu des changements démographiques spectaculaires en un temps relativement court.

12. Les formulaires du recensement de 2006 comprennent pour la première fois une question sur l'appartenance ethnique, ce qui devrait permettre d'avoir une idée plus précise de la composition de la société. Les résultats préliminaires devraient être connus au printemps 2007.

Plan d'action national contre le racisme

13. Sur le plan des orientations de politique générale, le fait récent le plus marquant dans le domaine de la lutte contre le racisme et du respect de la diversité a sans doute été le lancement, en janvier 2005, du Plan d'action national contre le racisme. Ce plan résulte des engagements pris par l'Irlande à la Conférence mondiale contre le racisme de Durban en 2001, où cette idée était née.

14. Le Plan fixe des orientations stratégiques pour lutter contre le racisme et promouvoir le développement d'une société plus ouverte et interculturelle en Irlande. Un processus de consultation de 12 mois auquel a participé une vaste gamme de parties prenantes, dont le Gouvernement, les partenaires sociaux et la société civile a précédé l'élaboration de ce plan.

15. Le Plan constituera le principal moyen d'action pour la promotion de la diversité culturelle en Irlande. L'approche systématique adoptée comprendra une gamme de mesures qui seront exécutées de façon coordonnée par l'administration publique. Ce plan se concentrera sur cinq grands domaines d'activités:

- Protection: Garantir une protection et des recours effectifs contre le racisme;
- Intégration: Faciliter l'intégration économique et sociale;
- Fourniture de services: Veiller à ce que les services publics fassent une place raisonnable à la diversité;
- Reconnaissance: Reconnaître et mieux faire connaître et comprendre la diversité culturelle et ethnique;
- Participation: Veiller à la pleine participation des groupes ethniques minoritaires.

16. Le Plan comprend environ 240 activités réparties entre les cinq domaines ci-dessus. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a créé un groupe de surveillance stratégique dont la mission est de contrôler l'application des mesures prévues dans le Plan. Présidé par M^{me} Lucy Gaffney, le Groupe est composé de représentants des partenaires sociaux, d'ONG et du Gouvernement. Un réseau de fonctionnaires de liaison a été créé au sein des ministères et une vaste gamme de projets sont en cours. Le Groupe de surveillance stratégique a réparti ses membres en trois groupes de travail selon les domaines d'activités du Plan et, comme prévu, chacun de ces groupes a amené des compétences supplémentaires selon les besoins en associant directement des personnes appartenant à des minorités ethniques à l'exécution des politiques dans le cadre de certains projets.

17. Les points ci-après donnent une idée de certains des domaines sur lesquels le Groupe de surveillance stratégique a concentré son action:

- En collaboration avec le Conseil national de l'évaluation des programmes (NCCA), des fonds ont été alloués pour faire démarrer des initiatives de formation afin de permettre au secteur de l'enseignement primaire d'aider à la publication de directives sur l'éducation interculturelle à l'intention des 23 000 enseignants des écoles primaires publiques;
- Un modèle pour l'élaboration des plans d'action contre le racisme et pour la diversité dans les villes, petites ou grandes, a été conçu. La ville de Galway applique déjà un plan de ce type. Des demandes émanant du conseil de comté de Roscommon, du Partenariat des quartiers pauvres de Dublin (Dublin Inner City Partnership) et des conseils de comté de Fingal et de Louth ont été approuvées et l'élaboration de leurs plans a commencé;
- En collaboration avec la Police nationale en vue d'entreprendre un certain nombre d'initiatives visant notamment à inciter au recrutement de personnes appartenant à des minorités ethniques (un séminaire et un atelier destinés aux personnes appartenant à des minorités ethniques souhaitant entrer dans la police ont eu lieu

respectivement les 6 et 11 octobre 2005); à améliorer le signalement des incidents racistes; à établir des liens avec les plans d'action contre le racisme et pour la diversité afin d'amener divers organismes locaux à lutter ensemble contre les incidents racistes;

- Une étude sur le racisme et le droit pénal commandée à la faculté de droit de l'Université de Limerick devrait s'achever à la mi-2006;
- Programme de subventions pour les sports et les loisirs (275 000 euros de subventions). En outre, un programme de subvention d'un coût de 250 000 euros a été entrepris en décembre 2004 pour financer des projets destinés à soutenir les objectifs du Plan et à faciliter son lancement;
- L'année 2005 a marqué les six ans d'existence de la Semaine de lutte contre le racisme sur le lieu de travail. Le but de cette action est d'attirer l'attention sur la nécessité de lutter contre le racisme dans les organisations et de promouvoir l'intégration de la diversité dans le lieu de travail. La Semaine est organisée par le Bureau de l'égalité en partenariat étroit avec le Ministère de l'égalité, le groupe directeur du Plan d'action national contre le racisme, la Confédération commerciale et patronale irlandaise (IBEC), la Confédération des syndicats irlandais (ICTU), la Fédération de l'industrie du bâtiment, l'Association des petites entreprises, les chambres de commerce irlandaises et l'Association des agriculteurs irlandais. Le groupe directeur a alloué 50 000 euros pour le développement de la Semaine.

Renseignements à jour répondant aux préoccupations et recommandations formulées dans les observations finales du Comité concernant le rapport initial et le deuxième rapport périodique de l'Irlande¹.

18. Le Comité regrette que l'État partie n'ait pas encore incorporé la Convention dans son ordre juridique interne, compte tenu du fait qu'il y a déjà incorporé d'autres instruments internationaux (Convention, art. 2).

Le Comité invite l'État partie à envisager d'incorporer la Convention dans son ordre juridique interne.

19. Comme le Comité l'a noté, au paragraphe 101 du premier rapport national de l'Irlande, et comme il en a été discuté à Genève en mars 2004, l'Irlande, en adhérant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques a contracté un engagement continu qui lui fait obligation d'examiner et d'améliorer, chaque fois que cela est possible, les dispositions de la législation interne à la lumière des normes consacrées dans le Pacte. L'Irlande considère que les droits et protections garantis par sa législation interne, en particulier la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi, la loi de 2000 sur l'égalité de statut, la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale et la loi de 1939 sur les infractions contre l'État, sont en substance les droits et

¹ Il convient de noter que la numérotation des points traités dans le présent document correspond à celle utilisée dans les recommandations pertinentes des observations finales du Comité.

protections garantis par la Convention et, en conséquence que les citoyens irlandais bénéficient, en substance sinon dans la forme, de la protection de la Convention.

20. Le Comité note que l'État partie a fait une déclaration relative à l'article 4 de la Convention. Il est d'avis qu'il n'existe pas de motifs contraignants empêchant le retrait de cette déclaration (art. 2).

Rappelant sa recommandation générale n° XV, le Comité recommande à l'État partie de réexaminer sa position et l'encourage à retirer la déclaration faite au sujet de l'article 4 de la Convention.

21. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, en coopération avec le Plan d'action national contre le racisme, a commandé une étude sur le racisme et le droit pénal. L'objectif primordial de cette étude est d'évaluer l'efficacité du droit national actuel contre les infractions motivées par le racisme. L'étude s'attachera en particulier à déterminer s'il devrait être envisagé d'intégrer dans le droit irlandais les concepts de «délits inspirés par la haine raciale» et d'«infractions avec circonstances aggravantes de racisme». L'étude devra également tenir compte de l'article 4 de la Convention et des observations finales du Comité concernant le premier rapport de l'Irlande (voir également la recommandation n° 11 ci-dessous).

22. L'étude est menée par l'Université nationale d'Irlande, à Limerick, et un rapport devrait paraître au début de l'automne. La question de la déclaration de l'Irlande relative à l'article 4 de la Convention sera examinée à la lumière des conclusions et recommandations du rapport.

23. Tout en notant les efforts continus de l'État partie pour lutter contre la discrimination raciale et l'intolérance qui y est associée, le Comité continue de déplorer que des incidents teintés de racisme et de xénophobie ainsi que des attitudes discriminatoires envers des minorités ethniques soient encore observés dans le pays (art. 2).

24. Le Comité encourage l'État partie à continuer à lutter contre les préjugés et les stéréotypes xénophobes, particulièrement dans les médias, et à combattre les préjugés et les attitudes discriminatoires.

À cet égard, le Comité recommande à l'État partie d'introduire dans son droit pénal une disposition prévoyant que le fait de commettre une infraction avec un mobile ou dans un but raciste constitue une circonstance aggravante et donne lieu à une peine plus sévère.

25. Le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et le Plan d'action national contre le racisme ont commandé une étude sur le racisme et le droit pénal. L'objectif est d'aider le Ministre et le groupe directeur du Plan d'action national contre le racisme à évaluer l'efficacité de la législation actuelle contre les délits motivés par le racisme. Ces délits peuvent aller du comportement abusif et menaçant à l'agression et à l'incitation à la haine. L'étude déterminera en particulier s'il devrait être envisagé d'intégrer les concepts de «délits inspirés par la haine raciale» et d'«infractions avec circonstances aggravantes de racisme» dans le droit irlandais. L'étude et le rapport sur ses conclusions comprendront les éléments ci-après:

- i) Examen des documents existant sur le sujet et des meilleures pratiques internationales;
- ii) Examen et évaluation de la législation irlandaise actuelle dans le domaine;
- iii) Examen et évaluation, dans le système pénal irlandais, des rapports et cas (y compris les tendances) récents (à partir de 2000) en concentrant l'attention sur ceux ayant trait au racisme;
- iv) Étude de l'utilité éventuelle du concept de délit inspiré par la haine raciale et du racisme comme circonstance aggravante dans le contexte irlandais;
- v) Formation de recommandations spécifiques à l'intention du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative.

26. L'étude contribuera à soutenir et à compléter le processus en cours de révision de la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine et l'examen de la question des circonstances aggravantes donnera au Gouvernement l'occasion de prendre en compte la recommandation du Comité.

27. Un groupe directeur a été chargé de superviser le travail de recherche; il est composé de représentants du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, du Bureau de l'égalité, de l'Institut d'administration publique, de la Police nationale, du Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI), de Pavee Point et de Gay and Lesbian Network (Réseau des gays et lesbiennes).

28. Dans l'ensemble, les médias irlandais ont traité les questions de race ou d'appartenance ethnique de façon équilibrée. Ils ont un rôle essentiel à jouer dans la sensibilisation à la diversité et la poursuite d'un débat calme et raisonné sur cette question d'une importance cruciale pour le pays et évitant les injures et les stéréotypes. Le Plan d'action national contre le racisme fixe comme prioritaire l'objectif de créer des mécanismes de plaintes efficaces dans les secteurs des médias audiovisuels et de la presse. D'autres mesures ont également été prévues, notamment les suivantes:

- Des mesures visant à favoriser la programmation, en Irlande, d'émissions portant sur la diversité culturelle dans le pays, notamment des projets communs à plusieurs chaînes de radio et télévision;
- Des actions positives destinées à favoriser le recrutement de personnes issues des minorités culturelles et ethniques dans les médias, à tous les niveaux, conformément aux dispositions de la législation sur l'emploi et l'égalité;
- Une gamme de mesures positives supplémentaires en collaboration avec les médias, s'appuyant sur des initiatives comme les prix des médias et du multiculturalisme (Media and Multicultural Awards) qui sont en partie financés par le Plan d'action national contre le racisme.

29. Dans le cadre de la lutte contre les préjugés et les stéréotypes xénophobes dans les médias, le Plan d'action national contre le racisme a organisé une table ronde avec les médias le 14 novembre 2005. Y ont participé des représentants de la presse écrite et audiovisuelle et du Groupe de la surveillance stratégique du Plan. Des études de cas ont été présentées par des représentants de la communauté des gens du voyage et des minorités ethniques. Il a été proposé de poursuivre la collaboration avec les médias tout au long de l'exécution du Plan.

30. En mars 2006, le Plan a lancé une campagne publicitaire sur les stations de radio nationales et locales coïncidant avec la Semaine interculturelle. Les messages diffusés mettaient l'accent sur la normalité de la diversité dans l'Irlande actuelle.

31. De nombreux organismes de médias tant locaux que nationaux répondent aux besoins particuliers des minorités ethniques et l'ensemble de la presse écrite et des médias offre des émissions ciblées et des suppléments spéciaux. Ainsi, RTE, l'office national de radiodiffusion, diffuse un éventail d'émissions radiophoniques (sur RTE 1) offrant aux minorités ethniques irlandaises un espace de discussion des questions qui les concernent et mettant ainsi en valeur une Irlande de plus en plus diverse.

32. Une émission similaire «The Wide Angle» (Grand angle) est diffusée sur Newstalk 106, station de radio locale dublinoise. La radio communautaire d'Inishowen, dans le comté de Donegal, diffuse en anglais et en chinois l'émission «China Times» qui s'adresse à l'importante communauté chinoise des deux côtés de la frontière.

33. Depuis mars 2005, le journal *Leader Limerick* publie chaque semaine une page intitulée «Ethnic Limerick», dont l'objectif est de représenter les nouvelles nationalités de Limerick et de leur offrir un espace de discussion ouvert à différents sujets.

34. Le *Polski Herald*, lancé le 11 novembre 2005, Journée de l'indépendance de la Pologne, est la première publication coproduite par des journalistes irlandais et polonais, en vue de capter des lecteurs issus des deux communautés. Publié sous forme de supplément hebdomadaire de la publication nationale *Evening Herald*, son objectif est d'offrir à l'importante population des nouvelles de Pologne ainsi que des informations sur l'Irlande qui les intéressent particulièrement. Il donne également des articles d'information sur la culture irlandaise.

35. En juin 2005, le Plan d'action national contre le racisme a présenté dans un supplément du journal *Sunday Tribune* ses activités ainsi que des projets en cours concernant la diversité (dont un article sur le rôle du Comité). En novembre 2005, le Plan a commandé au journal *Sunday Business Post* un supplément ciblant les entreprises et soulignant l'importance de la diversité sur le lieu de travail. Ce supplément coïncidera avec la Semaine de lutte contre le racisme sur le lieu de travail et la soutiendra.

36. Ce qui précède n'est qu'un modeste échantillon des diverses initiatives de la presse écrite et audiovisuelle ciblant les nouvelles communautés irlandaises. La collaboration entre le Plan et les médias portera en particulier sur l'importance de la façon de parler de la diversité et sur le fait d'inciter les organismes de médias irlandais à intégrer davantage les journalistes et les professionnels de la radio et de la télévision issus des minorités culturelles et ethniques dans les programmes s'adressant au grand public.

37. Pour 2006, le Plan d'action national contre le racisme a alloué 50 000 euros aux Prix des médias et du multiculturalisme du journal *Metro Eireann*. Ces prix saluent l'action de personnes et de groupes qui ont contribué de façon exceptionnelle à l'avènement de la compréhension et de la coopération interculturelles en Irlande. Cette même année, pour la première fois, une nouvelle catégorie de prix se rapportant au Plan d'action a été créée, dont le lauréat a été le Conseil national de l'évaluation des programmes (NCCA) pour son travail sur les directives sur l'éducation interculturelle dans les écoles primaires.

38. Le groupe directeur du Plan d'action étudie avec les Prix des médias (MAMA) la possibilité de créer un programme plus complet de prix de la diversité culturelle (voir également la recommandation n° 16 relative à l'évolution de la situation concernant les services de police).

39. Tout en notant l'existence en Irlande d'une communauté diversifiée d'ONG dans le domaine de l'application de la Convention, et en se félicitant en particulier de la création par l'État partie de plusieurs instances et organes judiciaires indépendants en matière de droits de l'homme et de lutte contre la discrimination ainsi qu'il est mentionné au paragraphe 4 (de ses observations finales), le Comité tient à souligner qu'il est important d'affecter des ressources adéquates à ces institutions pour leur permettre d'exercer leurs fonctions et de s'acquitter de leurs obligations de manière efficace (art. 2).

Le Comité recommande à l'État partie d'allouer aux institutions récemment créées dans le domaine des droits de l'homme et de la lutte contre la discrimination des fonds et des ressources appropriés afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs fonctions statutaires, et lui recommande en outre d'apporter un appui à la communauté des ONG.

40. Le Gouvernement est résolu à veiller à ce que les institutions œuvrant dans le domaine des droits de l'homme bénéficient de ressources suffisantes pour s'acquitter pleinement de leurs obligations dans le cadre de leur budget ordinaire.

41. La Commission des droits de l'homme a été créée en vertu des lois de 2000 et de 2001 sur la Commission des droits de l'homme et conformément aux termes de l'Accord du vendredi saint de 1998 sur l'Irlande du Nord. En vertu de ces lois, la Commission est une institution totalement indépendante de défense des droits de l'homme décidant de ses propres procédures et de la façon de mener ses activités.

42. Selon la législation sur l'égalité, il existe deux organismes indépendants ayant des fonctions officielles: le Bureau de l'égalité et le Tribunal de l'égalité. Le Bureau de l'égalité œuvre pour l'élimination de la discrimination et offre informations et conseils à toute personne estimant qu'elle a été victime de discrimination pour l'un des neuf motifs prévus dans la législation sur l'égalité, qu'il s'agisse ou non de questions d'emploi.

43. Le Tribunal de l'égalité est une instance impartiale chargée de connaître des plaintes pour discrimination déposées au titre de la législation sur l'égalité ou de jouer un rôle de médiation en la matière. Il est indépendant, exerce des fonctions quasi judiciaires et ses décisions et jugements de médiation sont juridiquement contraignants. Le Directeur du Tribunal de l'égalité est habilité, en vertu de la législation sur l'égalité, à renvoyer une affaire devant un organe de médiation ou à l'instruire et à la juger.

44. Le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI) est un organisme indépendant créé par le Gouvernement en 1998 pour donner des conseils d'experts et prendre des initiatives visant à lutter contre le racisme et à œuvrer à l'instauration d'une société plus accueillante et interculturelle en Irlande. Le NCCRI collabore étroitement avec les organismes publics, privés et non gouvernementaux. Le tableau ci-après présente les crédits budgétaires alloués en 2006 à ces organismes:

Organisation	Crédits alloués en 2005 (en euros)	Crédits alloués en 2006 (en euros)
Commission irlandaise des droits de l'homme (Subvention)	1 894 000	1 959 000
Bureau de l'égalité (Subvention)	5 451 000	5 531 000
Tribunal de l'égalité	1 970 000	2 046 000
Plan d'action national contre le racisme	1 000 000	1 001 000
NCCRI	370 000	478 000

Appel d'offres: Élaboration d'un cadre conceptuel et de principes en vue d'orienter le financement des activités de base des organisations représentant des groupes ethniques minoritaires

45. L'objectif de cet appel d'offres est d'aider le Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et le groupe directeur du Plan d'action national contre le racisme à élaborer un cadre conceptuel et des principes sur lesquels reposera la politique de financement des organisations qui représentent les groupes ethniques minoritaires. Dans ce domaine relativement nouveau, en rapide évolution et complexe, on estime qu'il faut examiner la situation actuelle afin de garantir l'adoption d'une approche stratégique des questions de financement et de veiller à ce que la stratégie de financement soit conforme à la politique générale dans les domaines pertinents.

46. Cette étude exigera les activités spécifiques ci-après:

- A. Examen des documents portant sur les meilleures pratiques et du contexte international actuel.
- B. Entretiens structurés avec les parties prenantes clefs, y compris les organisations ethniques minoritaires, le Gouvernement et les ONG, les organismes et organes spécialisés et techniques pertinents.
- C. Élaboration et compilation d'une liste des groupes clefs entrant dans le champ de l'étude.
- D. Recensement des sources actuelles de financement de ces groupes en Irlande.
- E. Évaluation et identification des aides financières gouvernementales et non gouvernementales existantes.

- F. Évaluation de la nécessité de mettre en place de nouvelles procédures de financement et des effets sur le rôle du NCCRI et du Bureau de l'égalité.
- G. Formulation de recommandations précises à l'intention des ministères concernés sur la meilleure approche stratégique à adopter dans chacun des secteurs.

47. Le Comité est préoccupé par les incidences possibles de la politique de dispersion des demandeurs d'asile sur le territoire et de «prise en charge directe» de ceux-ci (art. 3).

Le Comité encourage l'État partie à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter que les demandeurs d'asile ne subissent les conséquences négatives de cette politique, et à adopter des mesures favorisant leur pleine participation à la société.

48. L'Agence d'accueil et d'intégration (Reception and Integration Agency – RIA) est un organe interministériel placé sous l'égide du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative. Elle est responsable notamment de l'hébergement des demandeurs d'asile et des réfugiés et de la coordination des services qui leurs sont fournis, par exemple dans les domaines de la santé, de la protection sociale et de l'éducation.

49. La prise en charge directe et la politique de dispersion constituent un élément essentiel de la procédure d'asile et correspondent largement aux arrangements qui existent dans d'autres États membres de l'Union européenne (UE). Il doit être envisagé en tenant compte d'une diminution importante, ces dernières années, du nombre de demandes d'asile et du temps consacré à leur traitement grâce aux investissements considérables faits par le Gouvernement dans la procédure d'asile. En outre, les demandeurs d'asile sont autorisés à entrer sur le territoire comme résidents temporaires en attendant que soit examinée leur demande d'asile dans le cadre d'une procédure officielle indépendante en première instance et en appel, comme le prévoit la loi (révisée) de 1996 sur les réfugiés. La politique du Gouvernement est de veiller à ce que toute personne nécessitant une protection soit identifiée le plus tôt possible afin de pouvoir lui accorder le statut auquel elle a droit.

50. La RIA est chargée de loger les demandeurs d'asile dans le cadre de la politique de prise en charge directe, moyen par lequel l'État satisfait à ses obligations de répondre aux besoins fondamentaux des demandeurs d'asile. Il s'agit d'un système, en grande partie non pécuniaire dans lequel l'État fournit un logement adapté et prend à sa charge tous les frais d'hébergement en pension complète.

51. Le système de prise en charge directe a été lancé le 10 avril 2000 et a permis à l'Irlande de s'aligner sur les meilleures pratiques des autres États membres de l'UE, y compris le Royaume-Uni. Il est largement admis qu'une approche harmonisée de la question des demandeurs d'asile est de loin la meilleure et que le système de prise en charge directe constitue un moyen juste et efficace de répondre aux besoins de ce groupe de personnes.

52. L'objectif du système de prise en charge directe est de veiller à ce que le logement et les services annexes fournis par l'État répondent aux besoins des demandeurs d'asile pendant le traitement de leur dossier. Depuis quelques années, les agents des services sociaux (qui dépendent du Ministère des affaires sociales et de la famille) allouent directement 19,10 euros par adulte et 9,60 euros par enfant et ont la possibilité, s'ils le jugent bon, de faire un versement

exceptionnel dans certaines situations. L'allocation de prise en charge directe est censée correspondre au coût des services susmentionnés fournis aux demandeurs d'asile.

53. L'Agence d'accueil et d'intégration (RIA) poursuit sa collaboration avec les fournisseurs de services pertinents pour veiller à ce que des aides de haute qualité soient distribuées avec tact, de façon équilibrée et économique à tous les demandeurs d'asile qui bénéficient d'une prise en charge directe en matière d'hébergement. La prise en charge directe ne représente qu'une petite partie de l'ensemble des services offerts par l'État aux demandeurs d'asile.

54. Les demandeurs d'asile ont accès aux services de santé au même titre que la population autochtone. L'éducation des enfants demandeurs d'asile en âge d'aller normalement à l'école est assurée dans les écoles ordinaires primaires ou postprimaires les plus proches, selon qu'il convient. L'éducation dispensée comprend l'enseignement de l'anglais.

55. En ce qui concerne les mineurs ayant dépassé la limite d'âge, la RIA estime que ce groupe vulnérable requiert des aides complémentaires et, partant, il a été convenu ce qui suit:

- Des fonds ont été obtenus, dans le cadre de l'initiative EQUAL, pour fournir des aides aux enfants séparés demandeurs d'asile lorsqu'ils sont transférés vers des logements de la justice. Ils couvriront le recrutement d'un coordonnateur et des assistants sociaux qui mettront en œuvre et coordonneront un certain nombre de stratégies fondées sur les besoins identifiés;
- La RIA et l'Administration de la santé (Health Service Executive) (HSE) ont mis en place un système de réunions régulières qui contribuent à une planification plus efficace du transfert des enfants séparés demandeurs d'asile des services de l'Administration de la santé à ceux de la justice.

56. En ce qui concerne les enfants vivant en famille dans des logements fournis par la RIA, un examen interne des locaux destinés aux enfants dans les centres d'hébergement des demandeurs d'asile a débouché sur la nomination, par la RIA, d'un nouveau Directeur des services à l'enfance et à la famille détaché de l'Administration de la santé. Les initiatives prises depuis 2005 sont notamment:

- L'élaboration et la mise en œuvre par la RIA d'une politique de protection de l'enfance fondée sur les directives nationales relatives à la protection de l'enfance «Children First» (les enfants d'abord), du Ministère de la santé et de l'enfance;
- La création de structures d'accueil préscolaire dans les grands centres d'hébergement familial;
- L'installation d'aires de jeu intérieures et extérieures dans les centres d'hébergement;
- L'amélioration des liens avec divers organismes fournissant des services aux familles vulnérables;
- L'élaboration de directives sur l'alimentation des nourrissons, en collaboration avec l'Administration de la santé.

57. Ces dernières années, la RIA a contribué au développement, partout dans le pays, d'un vaste réseau de groupes de soutien aux demandeurs d'asile bénéficiant d'une prise en charge directe. Ces groupes de bénévoles animent toute une gamme d'activités en vue de sympathiser avec les demandeurs d'asile, de les aider à s'installer dans les communautés locales et de promouvoir des activités interculturelles entre ces derniers et les communautés locales. Une partie des fonds alloués aux projets réalisés par ces groupes provient d'un programme de subventions modiques. Un montant total de 170 000 euros a été alloué au titre de ce programme en 2004, au bénéfice de plus de 60 projets et 140 000 euros ont été alloués en 2003 pour plus de 61 projets. Les subventions pour 2005 se sont montées à 170 000 euros en tout, pour 61 projets. Une subvention de 170 000 euros est également prévue pour 2006 mais aucune décision n'a encore été prise quant à savoir combien de projets en bénéficieront, 74 demandes ayant été reçues.

58. Quand un demandeur d'asile s'est vu accorder le statut de réfugié ou l'autorisation de rester sur le territoire, la RIA contribue à coordonner les services d'aide à son intégration. Par exemple, la RIA participe actuellement à deux projets destinés à aider les personnes ayant reçu cette autorisation parce qu'ils ont un enfant né en Irlande à trouver et à garder un emploi.

Projet «Business in The Community»

59. Le premier projet est un partenariat entre le Groupe pour l'égalité des sexes créé dans le cadre du Plan national de développement et l'organisation Business in The Community. Le Plan national de développement dispose d'un budget d'un demi-million d'euros qu'il envisage de destiner particulièrement aux femmes élevant seules leurs enfants et aux couples ayant des enfants nés en Irlande.

Projet financé par les comptes inactifs

60. Trente-six entreprises locales travaillant en partenariat avec des immigrants vulnérables ont été informées par écrit du projet et invitées à envoyer une demande de financement avant le 17 mai 2006. Un demi-million d'euros provenant des comptes inactifs a été affecté à ce projet.

61. Pour ce projet, les groupes cibles sont les anciens demandeurs d'asile suivants:

- Ceux qui se sont vu accorder le statut de réfugié;
- Ceux qui ont reçu l'autorisation de rester dans le pays;
- Les personnes qui ont reçu cette autorisation parce qu'un de leurs enfants est né Irlandais.

62. La RIA est également chargée d'allouer des fonds aux projets des organisations non gouvernementales destinés aux demandeurs d'asile et aux réfugiés par l'intermédiaire du Fonds européen pour les réfugiés (le Fonds aura consacré près de 3 millions d'euros de son exercice 2005-2007 au cofinancement de projets).

63. À une plus large échelle, 5 millions d'euros supplémentaires ont été consacrés à des activités liées à l'intégration. L'élaboration de plans de dépenses détaillés dans ce domaine sont en voie d'achèvement et certains projets aideront les demandeurs d'asile auxquels il a été accordé le statut de réfugié ou une autorisation de rester sur le territoire.

64. L'ancienne représentante du HCR en Irlande a récemment estimé que les procédures d'asile irlandaises constituaient pour les autres pays un modèle parmi les meilleures pratiques existantes et a salué la qualité et la franchise de la collaboration du Gouvernement irlandais avec ses propres services pour l'amélioration de la politique d'asile et d'accueil des réfugiés.

65. Le Comité est préoccupé par des renseignements faisant état de cas d'exploitation d'ouvriers étrangers par certains employeurs et de violations des dispositions de la réglementation du travail interdisant la discrimination (art. 5).

Rappelant sa recommandation générale n° XXX concernant la discrimination contre les non-ressortissants, le Comité encourage l'État partie à veiller à la pleine application dans la pratique de la législation interdisant la discrimination dans le cadre de l'emploi et du marché du travail. À cet égard, l'État partie pourrait également envisager de réexaminer la législation relative aux permis de travail et de délivrer ces permis directement aux employés.

Projet de loi de 2005 sur les permis de travail

66. Le projet de loi de 2005 sur les permis de travail a été examiné par le Dáil (Chambre basse du Parlement) et le 24 mai, le Seanad (Chambre haute du Parlement) a achevé la seconde phase d'examen.

67. Le projet de loi de 2005 sur les permis de travail, qui devrait être promulgué avant les vacances d'été, donnera un statut juridique aux arrangements actuels relatif aux permis de travail. Il octroiera les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une politique mieux maîtrisée de la migration économique et offrira de nouvelles protections et une plus grande mobilité aux travailleurs migrants.

68. Le permis qui sera délivré à l'employé (à sa demande ou à celle de l'employeur) comprendra une déclaration sur les droits des travailleurs migrants, notamment sur leur rémunération et leur droit de changer d'employeur.

69. Aux termes de ce projet, il est interdit aux employeurs de déduire des frais de recrutement de la rémunération de l'employé ou de confisquer les papiers de ce dernier, notamment son passeport ou son permis de conduire. En outre, tout employeur qui ne respecte pas l'une des dispositions du projet commet une infraction et est passible d'une amende de 5 000 à 50 000 euros et/ou à une peine d'emprisonnement de 12 mois à 5 ans.

70. L'Irlande fait partie des États membres de l'Union européenne qui n'ont imposé aucune restriction à l'entrée de ressortissants des 10 nouveaux États membres dans leur marché du travail. Un nombre important de ces ressortissants vivent et travaillent actuellement en Irlande. Des données chiffrées sont présentées dans l'appendice 1.

Inspection du travail

71. L'Inspection du travail, qui dépend du Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi, a pour tâche de contrôler certains aspects des conditions de travail de toutes les catégories de travailleurs en Irlande, y compris les travailleurs migrants. Ses agents ne font aucune différence selon la nationalité du travailleur, les droits et les protections statutaires en matière d'emploi s'appliquant aux travailleurs migrants de la même façon qu'aux travailleurs irlandais.

72. Pour écarter tout doute, l'article 20 de la loi de 2001 relative à la protection de l'emploi (à temps partiel) de l'employé dispose qu'en Irlande, toutes les lois relatives à la protection des employés s'appliquent aux travailleurs qui viennent travailler dans le pays, conformément à la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Europe en date du 16 décembre 1996.

73. L'article 20 de la loi de 2001 dispose également que toutes les lois relatives à la protection des employés s'appliquent à toute personne, quels que soient sa nationalité et son lieu de résidence, ayant conclu un contrat de travail en vue d'occuper un emploi en Irlande ou qui y travaille au titre d'un contrat de travail. Ainsi, l'ensemble de la législation relative aux droits en matière d'emploi s'applique aux travailleurs migrants engagés pour travailler en Irlande au titre d'un contrat de travail.

74. Les inspecteurs du travail enquêtent sur les allégations de mauvais traitements d'employés et, lorsque la preuve d'une violation de la législation relative aux droits relatifs à l'emploi a été établie, l'Inspection du travail demande réparation pour la ou les personnes concernées et, le cas échéant, engage des poursuites. Les employeurs ont l'obligation de tenir des dossiers sur ces employés. Ces dossiers, ainsi que d'autres preuves circonstanciées, par exemple la déclaration d'un employé, peuvent servir de base à une action en justice. L'employeur qui ne satisfait pas à l'obligation de tenir des dossiers commet une infraction.

75. Il convient également de noter que très souvent, des dispositions de la législation relative aux droits en matière d'emploi offrent aux travailleurs qui estiment que leurs droits n'ont pas été respectés ou qu'ils ont été injustement traités la possibilité de porter l'affaire devant le Service des commissaires aux droits de la Commission des relations de travail plutôt que devant l'Inspection du travail.

Personnel

76. Depuis novembre 2005, le nombre d'inspecteurs du travail nommés et exerçant leurs fonctions a été porté à 31, ce qui signifie que leur effectif a presque doublé au cours des 18 derniers mois.

Mandat et ressources de l'Inspection du travail

77. Au début de 2005, le Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi a diffusé aux partenaires sociaux un document de travail portant sur le mandat et les ressources de l'Inspection du travail. Ce document a été étudié en détail par le Groupe sur le respect des droits en matière d'emploi. Ce groupe, composé de représentants des partenaires sociaux, notamment de la

Fédération de l'industrie du bâtiment et du SIPTU (Syndicat des services et de l'industrie, des secteurs professionnels et techniques), a achevé son rapport en collaboration avec le Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi, le Ministère du Taoiseach (Premier Ministre) et le Ministère des finances. Ce rapport éclairera les débats en cours entre les partenaires nationaux. Il contient, entre autres, les propositions clefs suivantes:

- Simplifier l'accès aux réparations par le biais des organismes actuels de défense des droits en matière d'emploi afin de donner aux particuliers les informations et les moyens de mieux faire valoir leurs droits et leurs avantages en matière d'emploi;
- Mettre plus fortement l'accent sur la bonne tenue des dossiers et sur une plus grande transparence de la rémunération et des renseignements connexes fournis aux employés sur leur fiche de paie;
- Améliorer l'organisation des services rendus par la Section du respect des droits en matière d'emploi du Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi – y compris l'Inspection du travail (notamment grâce à une structure régionalisée);
- Investir davantage dans l'éducation et la diffusion de l'information sur les obligations et droits des employeurs et des employés en matière d'emploi.

Débats entre partenaires

78. Les partenaires sociaux et les divers ministères concernés examinent attentivement toute une série d'options qui sous-tendront un système amélioré de respect des droits en matière d'emploi. La question du personnel et des ressources de l'Inspection du travail dans le cadre de ce nouveau système n'est qu'un aspect de la question.

79. Les débats ont également porté sur les obligations et les responsabilités des principaux fournisseurs de services et de leurs sous-traitants. Un consensus a déjà été trouvé sur la nécessité d'améliorer la tenue des dossiers et la possibilité de clarifier les renseignements figurant dans les fiches de paie.

80. Toutefois, si des progrès considérables sont en cours sur ces points comme sur d'autres, on attend toujours une conclusion définitive. Les mesures nécessaires à l'application des divers engagements susceptibles d'émerger des débats seront prises sans délai dès que ces conclusions auront été arrêtées.

Législation sur l'égalité

81. La loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi renforce la protection dans le domaine de l'emploi et interdit la discrimination directe et indirecte dans l'emploi fondée sur neuf motifs: le sexe, la situation matrimoniale, la situation familiale, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la race ou l'appartenance à la communauté des gens du voyage. Les structures institutionnelles nécessaires pour garantir la bonne application de cette loi ainsi que de la loi de 2000 sur l'égalité (interdisant la discrimination dans l'accès aux biens et aux services fondée sur les mêmes neuf motifs) existent déjà avec le Bureau de l'égalité et le Tribunal de l'égalité.

82. Ces deux lois ont été modifiées par la loi de 2004 sur l'égalité qui donne effet, dans le droit national, aux obligations de l'Irlande en tant que membre de l'Union européenne de mettre en œuvre les initiatives communautaires prévues dans les Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE du Conseil adoptées conformément à l'article 13 du Traité sur l'Union européenne et dans la Directive 2002/73/CE du Conseil adoptée conformément à l'article 141 du Traité.

83. Le Bureau de l'égalité indique que la race est le motif de discrimination le plus largement dénoncé dans les affaires traitées en vertu de la loi sur l'égalité et concernant principalement les travailleurs migrants et des problèmes touchant notamment les conditions de travail, le licenciement, l'égalité de rémunération, l'accès à l'emploi et le harcèlement.

84. Il convient de noter que le tribunal du travail², dans sa décision de juillet 2004 concernant un licenciement abusif³, s'est prononcé comme suit:

«Les employeurs ont le devoir formel de s'assurer que tous les travailleurs comprennent clairement les faits qui leur sont reprochés, la gravité de leur faute présumée et leur droit d'organiser leur défense, y compris celui d'être représentés par un juriste. Des mesures spéciales peuvent être nécessaires, lorsqu'il s'agit de travailleurs étrangers, pour veiller à ce que cette obligation soit satisfaite, à ce que les travailleurs mis en cause soient pleinement conscients de la gravité de la situation et à ce qu'ils reçoivent des moyens et des conseils appropriés pour organiser leur défense.»

Collaboration avec le secteur privé

Semaine de lutte contre le racisme sur le lieu de travail

85. La Semaine de lutte contre le racisme sur le lieu de travail (organisée par le Bureau de l'égalité) est un élément essentiel du Plan d'action national contre le racisme. Son objectif est de sensibiliser le public à la nécessité de lutter contre le racisme dans les entreprises et de promouvoir la diversité sur le lieu de travail. Le Plan a versé une contribution de 50 000 euros pour l'organisation de la Semaine en 2005 et fera de même en 2006. L'événement existe maintenant depuis sept ans et a attiré une vaste gamme de partenaires tous résolus à faire du lieu de travail un espace exempt de racisme. La Commission européenne a également contribué au financement des activités de la Semaine.

² Le tribunal du travail offre un service gratuit et complet pour le règlement des différends concernant les relations de travail, l'égalité, l'organisation du temps de travail, le salaire minimum national, le travail à temps partiel et les contrats de durée déterminée. Le tribunal du travail n'est pas une juridiction de droit. Sorte de tribunal des relations de travail, il entend les deux parties d'une affaire, puis formule une recommandation (ou une résolution, une décision ou une injonction, selon le cas) et donne son opinion sur le différend ainsi que la solution qu'il prononce. Étant une instance de dernier ressort, le tribunal ne devrait être saisi que lorsque tous les autres efforts ont échoué.

³ Référence: ED/02/52 Résolution n° 048; art. 77 de la loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi. Campell Catering Catering Limited (représenté par Management Support Services Ireland Limited) et Aderonke Rasaq (représenté par le Bureau de l'égalité).

86. La Semaine bénéficie du soutien des partenaires sociaux, notamment des représentants des employeurs et des entreprises comme la Confédération commerciale et patronale irlandaise, les chambres de commerce, la Fédération de l'industrie du bâtiment, l'Association des petites entreprises ainsi que de la Confédération des syndicats irlandais et des organes représentatifs des agriculteurs.

Plan d'action national contre le racisme

87. Le Plan d'action national contre le racisme s'est intéressé activement aux questions concernant le lieu de travail. En 2005, il a organisé un petit-déjeuner d'information sur ses activités à l'intention de cadres supérieurs d'entreprises, où M^{me} Lucy Gaffney, Présidente du groupe directeur du Plan d'action national de lutte contre le racisme a fait un exposé sur le rôle que peuvent jouer les entreprises dans la promotion de la diversité au sein de leur personnel. Ont également fait des exposés Pat Casey, Vice-Président (Formation et diversité) de Dell Irlande, Tony Burnett, fondateur de Performance through Inclusion et Niall Crowley, Directeur général du Bureau de l'égalité.

88. En avril 2006, M^{me} Gaffney a également fait un exposé à la Conférence annuelle de l'Institut irlandais de management sur le thème de la gestion de la diversité sur le lieu de travail. Cette conférence réunit des chefs d'entreprise et d'autres cadres supérieurs.

89. Depuis peu, l'élaboration d'un certain nombre de propositions a commencé dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme, en collaboration avec la Confédération commerciale et patronale irlandaise (IBEC) et la Confédération des syndicats irlandais (ICTU). Les propositions de la Confédération comprennent les programmes de recrutement et d'accueil ci-après:

1. Un programme de tutorat d'entreprise dans lequel les grandes sociétés disposant d'un projet d'entreprise concernant la diversité de transmettre leur méthode et leur expérience aux petites entreprises.
2. Des campagnes d'information des clients signalant le fait qu'un lieu de travail d'une diversité croissante implique un marché plus divers. La Confédération commerciale et patronale irlandaise souhaite que ses membres envisagent l'adoption de mesures concrètes, comme la signalisation en différentes langues et mettent davantage l'accent sur les besoins culturels particuliers des différentes minorités ethniques.
3. La collaboration avec des cadres supérieurs d'entreprise pour défendre la cause de la diversité dans l'entreprise.
4. Des campagnes de sensibilisation, incluant notamment le lancement, en mars 2006, de deux nouvelles publications: *Diversity in the Workplace – a Guide for Shop Stewards* (Diversité sur le lieu de travail: guide des délégués syndicaux) et *Congress Guidelines on Combating Racism and planning for diversity* (Directives de la Conférence sur la lutte contre le racisme et l'organisation de la diversité).
5. La formation.

6. La participation à des organes syndicaux/de représentation des employeurs/des employés.

90. Le Comité regrette qu'il n'existe pas de centres de détention spéciaux pour les demandeurs d'asile lorsque leur demande a été rejetée et pour les migrants sans papiers qui sont en attente d'expulsion (art. 5).

Le Comité recommande à l'État partie de fournir dans son prochain rapport des renseignements complémentaires sur les conditions de détention des demandeurs d'asile et des migrants sans papiers qui sont en attente d'expulsion.

91. L'article 5 de la loi de 2000 révisée sur l'immigration fixe les dispositions légales en matière d'arrestation et de détention d'étrangers faisant l'objet d'une décision d'expulsion du pays. Concrètement, le placement en détention est une solution de dernier recours destinée à s'assurer l'application de la décision d'expulsion lorsque l'intéressé n'a pas respecté des obligations moins contraignantes comme celle de résider à une certaine adresse et de se présenter régulièrement aux autorités, lorsqu'il y a de fortes raisons de penser qu'il a l'intention de «disparaître dans la nature» pour éviter d'être expulsé ou lorsqu'il l'a fait avant d'être repris par la police. La loi limite la détention des personnes de plus de 18 ans à un maximum de 56 jours cumulés. Cependant, la *High Court* a statué récemment dans deux affaires que la détention pouvait être prorogée à plusieurs reprises dans l'attente d'une nouvelle tentative d'expulsion, lorsque l'intéressé a délibérément déjoué et contrecarré une précédente tentative par un comportement perturbateur.

92. L'Irlande ne dispose pas actuellement de locaux consacrés à la détention de ces personnes. Toutefois, l'utilisation parcimonieuse de la détention et sa relative brièveté font que le nombre de détenus en attente d'expulsion est toujours inférieur à celui des personnes susceptibles d'être renvoyées. Les personnes détenues pour des questions liées à l'immigration, y compris celles sous le coup d'une décision d'expulsion, à moins qu'elles n'aient fait l'objet d'une condamnation, sont en général détenues séparément des condamnés.

Migrants auxquels l'autorisation d'entrer en Irlande a été refusée

93. Au moment où les autorités décident de refuser l'autorisation d'entrer sur le territoire, des dispositions sont prises pour expulser la personne concernée du pays. Lorsqu'une personne se voit refuser l'autorisation d'entrée, un fonctionnaire d'immigration peut l'arrêter et la placer en détention dans un lieu prévu à cet effet (art. 5 de la loi de 2003 sur l'immigration). Aux termes du règlement d'application de la loi de 2003 sur l'immigration (lieux de détention en vue d'une expulsion), adopté en 2005, les commissariats de police et les prisons constituent des lieux de détention aux fins de cette loi. Il arrive donc effectivement que des personnes auxquelles on a refusé l'autorisation d'entrer en Irlande soient détenues en prison. Normalement, il est possible de les renvoyer par le premier vol disponible le jour-même.

94. Si la détention en prison n'est pas idéale, elle permet toutefois un accès immédiat à tous les services utiles, y compris les services médicaux d'urgence. Il n'en serait pas ainsi si la personne était laissée en «détention en milieu ouvert» ou si on lui demandait simplement de passer la nuit à attendre dans l'aéroport. Il convient de garder à l'esprit que dans la mesure où le but de la détention est d'expulser les intéressés dès que possible, il faut veiller à ce qu'ils soient détenus

dans un lieu aussi proche que possible du port d'entrée.

Demandeurs d'asile

95. L'État est pleinement résolu à continuer de s'acquitter de ses obligations au titre de la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés et au Protocole de 1967 s'y rapportant. À cette fin, il a mis en place l'une des procédures d'examen des demandes d'asile les plus avancées et complètes de l'Union européenne comprenant:

- Une procédure indépendante de première instance relevant du Commissariat aux demandes d'asile des réfugiés (ORAC);
- Une procédure indépendante d'appel relevant du tribunal d'appel des réfugiés;
- Un ancien représentant du HCR en Irlande a récemment déclaré: «L'Irlande est désormais un modèle pour les nouveaux membres de l'UE» en matière de procédure d'asile et «elle dispose aujourd'hui d'un système qui est à bien des égards l'un des meilleurs d'Europe».

96. En Irlande, la mise en détention des demandeurs d'asile n'est pas systématique, c'est pourquoi jusqu'à présent il n'a pas été nécessaire de disposer d'un lieu de détention uniquement réservé à cet usage.

97. Une personne de moins de 18 ans ne peut pas être placée en détention.

98. La détention s'inscrit dans un cadre juridique strict qui définit limitativement les circonstances dans lesquelles elle peut avoir lieu et qui la réglemente.

99. Les cas dans lesquels les demandeurs d'asile peuvent être placés en détention pour des motifs précis sont clairement énoncés à l'alinéa 8 de l'article 9 de la loi (révisée) sur les réfugiés, de 1996. Un fonctionnaire d'immigration ou de la Police nationale ne peut placer en détention un demandeur d'asile dans un lieu prévu à cet effet que pour les motifs ci-après:

Lorsqu'il existe une raison valable de soupçonner que le demandeur:

- a) Constitue une menace pour la sécurité nationale ou l'ordre public dans le pays;
- b) A commis une infraction grave de caractère non politique à l'étranger;
- c) N'a pas fait d'efforts raisonnables pour prouver sa véritable identité;
- d) A l'intention d'éviter d'être expulsé du pays alors que sa demande d'asile a été transmise à un autre État partie à la Convention de Dublin;
- e) Se sert de sa demande d'asile comme d'un moyen pour se dérober aux arrangements relatifs à la Zone commune de circulation (Common Travel Area) entre l'Irlande et la Grande-Bretagne et l'Irlande du Nord;

f) A, sans motif valable, détruit ses papiers d'identité ou ses documents de voyage, ou est en possession de faux papiers d'identité. Il est admis que certains vrais réfugiés pourront être en possession de faux papiers et il n'est pas envisagé d'arrêter tout demandeur d'asile arrivant sur le territoire qui admet librement que ses papiers sont faux. Cette disposition a été précisée par l'expression «sans motif valable» afin de bien montrer que le but recherché n'est pas de placer ces demandeurs en détention.

100. Dans la plupart des cas, il ne sera pas question de placer un demandeur d'asile en détention. Toutefois, dans les conditions prévues par la loi de 1996 sur les réfugiés, un demandeur peut être placé en détention, sous la surveillance immédiate et permanente du tribunal de district.

101. La loi dispose également que la justice réexamine la situation du détenu tous les 21 jours et que les demandes d'asile de personnes détenues sont traitées avec diligence.

102. Toute personne détenue en vertu de la loi sur les réfugiés doit être informée sans délai de ce qui suit et, si possible, dans une langue qu'elle comprend:

- a) De la raison pour laquelle elle est détenue;
- b) Qu'elle comparaitra, dès que ce sera possible, devant un tribunal qui déterminera si son placement en détention est justifié;
- c) Qu'elle a le droit de consulter un avocat;
- d) Qu'elle a le droit d'informer le HCR et toute personne de son choix, de son placement en détention, de son lieu de détention et de tout changement de ce lieu;
- e) Qu'elle a le droit de quitter le pays à tout moment pendant la période de détention, après avoir consulté le tribunal;
- f) Qu'elle a le droit d'être assistée par un interprète pour consulter un avocat et pour toute comparution devant un tribunal.

103. La loi (révisée) sur les réfugiés de 1996 comprend des dispositions similaires à celles d'autres États de l'UE, concernant la détention des demandeurs d'asile dans certaines circonstances. Les demandes d'asile en Irlande sont traitées conformément à des procédures convenues avec le HCR et sont inspirées des normes internationales les plus exigeantes.

104. En ce qui concerne les conditions de détention, la plupart des demandeurs d'asile sont détenus dans la prison de Cloverhill, l'une des plus modernes du système pénitentiaire irlandais.

105. Toutefois, dans le cadre du programme général d'aménagement des prisons, on envisagera de créer un centre de détention réservé aux immigrants.

Personnes arrêtées en rapport avec des questions d'asile ou d'immigration

106. En Irlande, les personnes arrêtées en application de la législation relative à l'asile ou à l'immigration peuvent être placées en détention dans les prisons.

Quatre catégories de personnes peuvent être arrêtées de cette manière:

- Les personnes auxquelles l'autorisation d'entrer sur le territoire a été refusée;
- Les demandeurs d'asile;
- Les personnes en attente d'expulsion;
- Les personnes placées en garde à vue pour une infraction à la législation relative à l'immigration.

107. Les personnes reconnues coupables d'une infraction pénale à la législation relative à l'immigration sont traitées comme des détenus ordinaires. Celles qui n'ont pas été reconnues coupables d'une infraction, mais qui entrent dans l'une des quatre catégories susmentionnées, sont généralement placées dans la prison de Cloverhill (pour hommes) et au centre de Dochas (pour femmes), qui sont des établissements modernes répondant aux normes de construction les plus exigeantes et offrant un cadre de vie propre et sain aux détenus.

108. Les personnes détenues en rapport avec des questions d'immigration sont traitées de la même manière que les détenus provisoires, sont assujetties au même régime et bénéficient des mêmes privilèges que ces derniers. Parmi ces privilèges figurent celui d'envoyer une lettre, de faire chaque jour un appel téléphonique (d'une durée de cinq minutes vers toute partie du monde) et de recevoir une visite tous les jours, sauf le dimanche. Les personnes en attente d'expulsion détenues à la prison de Cloverhill sont majoritairement regroupées dans la division C avec d'autres détenus étrangers.

109. Le tableau suivant présente le nombre de personnes qui ont été détenues en rapport avec des questions d'immigration au cours des trois années récentes et de la durée de leur détention. Les chiffres concernant 2005 sont provisoires à ce stade.

	De 0 à 3 jours	De 4 à 7 jours	De 8 à 14 jours	De 15 à 30 jours	De 31 à 50 jours	+ de 51 jours	Total
2003	1 140	324	6	12	3	367	1 852
2004	414	195	127	75	65	70	946
2005	484	140	88	86	43	19	860

110. Nonobstant certaines variations locales, l'emploi du temps quotidien d'un détenu en prison fermée est généralement le suivant:

8 h 10	Ouverture des cellules des détenus qui vont chercher leur petit-déjeuner.
8 h 30	Les détenus regagnent leur cellule où ils prennent le petit-déjeuner.
9 h 00	Ouverture des cellules. Les détenus prennent de l'exercice, suivent des cours*, vont au comptoir à provisions, font de la gymnastique et travaillent. Les détenus qui le souhaitent vont voir le directeur ou le médecin ou vont au service de probation et au service social.
10 h 00-12 h 00	Visites (les visites sont autorisées tous les jours, jusqu'à 19 h 30).
12 h 15	Déjeuner.
12 h 30	Les détenus regagnent leur cellule.
14 h 00	Ouverture des cellules (les détenus prennent de l'exercice, suivent des cours, font de la gymnastique et travaillent).
14 h 00-16 h 00	Visites.
16 h 15	Service du thé.
16 h 30	Les détenus regagnent leur cellule.
17 h 15	Ouverture des cellules pour la récréation de l'après-midi.
19 h 20	Service du souper.
19 h 45	Les détenus regagnent leur cellule pour la nuit.

(* Un service d'éducation doit ouvrir très prochainement à Cloverhill.)

Programme d'aide au rapatriement volontaire et à la réintégration

111. En février 2006, le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a donné des informations détaillées sur un accord conclu avec l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), portant sur un nouveau programme d'aide au rapatriement volontaire et à la réintégration concernant les non-ressortissants des pays de l'Espace économique européen qui sont des demandeurs d'asile et des migrants en situation irrégulière.

112. Ce nouveau programme tire parti de l'efficacité des programmes de l'OIM appliqués en Irlande depuis 2001. Depuis cette date, près de 1 200 personnes ont décidé de rentrer dans leur pays d'origine avec l'aide du programme de l'OIM/Dublin. Toute personne concernée par

une procédure d'asile peut bénéficier des services de rapatriement dans le pays d'origine fournis par l'OIM.

113. Le nouveau projet vise à venir en aide à quelque 300 personnes pendant une période de 12 mois. Il tirera parti des résultats des programmes qui fonctionnent depuis 2001. Il comporte un élément additionnel, à savoir que tous ceux qui y participent pourront demander une aide à la réintégration dans leur pays d'origine. Cette aide est adaptée aux besoins individuels et comprend généralement un ou plusieurs des éléments suivants: cours de formation professionnelle, enseignement scolaire pour adultes et pour enfants, cours de langues, accès à des services de recherche d'emploi, aide à l'acquisition des compétences nécessaires pour créer des emplois indépendants, informations pour trouver un emploi et orientation vers des services locaux.

114. Le Comité note que des cas de traitements discriminatoires à l'égard de ressortissants étrangers entrant en Irlande se produisent lors des contrôles de sécurité aux aéroports (art. 5).

Le Comité encourage l'État partie à examiner ses procédures et ses pratiques en matière de sécurité aux points d'entrée dans le pays afin de faire en sorte qu'elles ne soient pas discriminatoires.

115. Les fonctionnaires des services d'immigration affectés aux points d'entrée dans le pays sont tous des agents actifs de la Police nationale (*An Garda Síochána*). En conséquence, ils mettent à profit leur formation et leur expérience de fonctionnaires de police professionnels pour s'acquitter de leurs fonctions conformément à l'article 3.3 de la loi de 2004 sur l'immigration qui traite de la nomination des fonctionnaires des services d'immigration par le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative.

116. Étant donné diverses atrocités terroristes récentes (États-Unis, 11 septembre 2001; Madrid, 11 mars 2004 et Londres, 7 juillet 2005), des contrôles plus sévères utilisant des listes de terroristes et criminels connus doivent être effectués afin de protéger l'État et la Zone commune de circulation avec le Royaume-Uni. La nature des contrôles d'immigration nécessaires dans le climat de crainte créé par la menace terroriste internationale exige de trouver un bon équilibre entre des contrôles rigoureux d'une part, et une efficacité raisonnable, d'autre part, afin de ne pas importuner inutilement les voyageurs. Les autorités de la police sont pleinement conscientes des obligations et des responsabilités qui leur incombent de veiller à ce que les procédures et pratiques de contrôle ne soient pas de nature à donner lieu à un traitement discriminatoire des étrangers arrivant aux points d'entrée dans l'État.

117. Tout en saluant l'action menée par l'État partie pour former les forces de Police nationale en matière de droits de l'homme, l'établissement d'un Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda et la nomination de fonctionnaires de police chargés de liaison pour les affaires ethniques, le Comité est préoccupé par les allégations faisant état de comportements discriminatoires de la police envers des membres de certaines minorités et regrette qu'il ne figure dans le rapport aucun renseignement relatif aux plaintes déposées contre la police pour discrimination raciale (art. 5 b) et art. 6).

Le Comité invite l'État partie à inclure dans son prochain rapport périodique des renseignements relatifs au nombre de plaintes déposées contre des membres de la police au sujet de traitements discriminatoires ainsi que sur la suite donnée à ces plaintes. Il recommande en outre à l'État partie d'accentuer ses efforts de sensibilisation auprès des fonctionnaires chargés de l'application des lois, notamment en mettant en place un mécanisme de surveillance efficace chargé des enquêtes sur les allégations de conduite répréhensible d'inspiration raciste de la part de la police.

Audit de la police sur les droits de l'homme

118. L'élaboration du rapport final sur l'audit de la police concernant les droits de l'homme a commencé en mars 2005 et peut être consulté sur le site Web de la police (www.garda.ie). L'audit a permis d'identifier certaines lacunes de la police et d'y remédier de façon claire et transparente.

119. L'audit a porté sur les questions suivantes:

- La nécessité que la Police nationale consolide ses bonnes relations avec la population en améliorant son dispositif de consultation;
- Les progrès effectués dans la protection des droits du personnel;
- Le respect des droits de l'homme aux niveaux organisationnel et opérationnel;
- Le dépistage de la présence éventuelle d'un racisme institutionnel à partir des éléments de preuve disponibles.

120. Le commissaire de la Police nationale accepte sans réserve les 15 recommandations contenues dans le rapport et s'est engagé à leur donner suite (voir l'appendice 2). Un plan d'action a été élaboré à cet effet; il contient les cinq activités prioritaires suivantes:

- Créer et consolider au sein de la Police nationale une éthique et une structure d'ensemble pour les droits de l'homme;
- Un cadre des responsabilités de la police à l'égard des droits de l'homme;
- L'action de la police dans une communauté diverse;
- Le recrutement, la formation et le perfectionnement du personnel;
- La mobilisation et la participation de la communauté et les partenariats avec cette dernière.

121. Chacune des recommandations susmentionnées sera appliquée selon un calendrier échelonné et sera appliquée dès le 31 décembre 2007. Un commissaire adjoint à la gestion des ressources humaines, a été nommé en application de la troisième recommandation du Plan d'action, pour surveiller, superviser et assurer la mise en œuvre de tous les aspects du rapport.

122. Les progrès réalisés à ce jour comprennent les résultats suivants:

- Création d'un comité consultatif stratégique sur les droits de l'homme chargé de soutenir l'action du commissaire et des cadres supérieurs de la Police nationale;
- Tous les formateurs ont reçu une formation générique portant sur les droits de l'homme;
- Commencement d'une formation de sensibilisation aux droits de l'homme fournie à tous les cadres supérieurs, du commissaire au Directeur en chef.

Directive de la police concernant le Plan d'action national contre le racisme

123. En janvier 2006, le commissaire de la Police nationale a adressé à tous les membres de la police une directive concernant l'adaptation des stratégies et des services de la police aux besoins d'une société diversifiée. Parmi les questions traitées dans la directive figurent les suivantes:

- La protection contre les agressions, les comportements menaçants et l'incitation à la haine;
- Le traitement des plaintes des victimes d'incidents racistes;
- Les processus de consultation avec les communautés ethniques minoritaires;
- L'enregistrement des incidents racistes sur le système PULSE;
- Un ensemble de procédures applicables dans un processus de consultation de la police aux niveaux des districts et des divisions et au niveau national. Le texte de la directive est reproduit à l'appendice 3.

Recrutement dans la police

124. En octobre 2004, le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a annoncé l'approbation par le Gouvernement de la proposition de porter à 14 000 fonctionnaires l'effectif de la police selon un calendrier échelonné, conformément à l'engagement pris dans le Programme concerté de gouvernement. Ce programme comprenait une campagne accélérée de recrutement de 1 100 policiers chaque année pendant la période 2005-2007.

125. À la suite de la décision du Gouvernement, le Ministre a demandé au commissaire de la police, dans le cadre de la préparation de cette campagne de recrutement, de réexaminer les critères fixés pour entrer dans la police et d'indiquer tout changement raisonnable susceptible de faciliter le recrutement de membres de la société irlandaise ayant différentes origines ethniques.

126. L'obligation d'être titulaire du baccalauréat (Leaving Certificate) avec en option l'irlandais et l'anglais ou d'un diplôme équivalent, a été remplacée par l'obligation d'avoir en option deux langues dont l'une doit être l'irlandais ou l'anglais.

127. Une nouvelle condition concernant la nationalité ou le lieu de résidence a été également adoptée. L'obligation d'avoir en option l'irlandais avait eu pour effet de limiter l'entrée dans la police aux citoyens irlandais. La nouvelle disposition changera sensiblement cette situation. Pourront entrer dans la Police nationale les personnes suivantes:

a) Les ressortissants d'un État membre de l'Union européenne, d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique;

b) Les ressortissants de tout autre État qui sont légalement en Irlande et qui y résident licitement depuis cinq ans.

128. Conformément à une condition technique, les ressortissants d'États non membres de l'Espace économique européen ou de la Suisse devront, avant d'être admis au collège de la police (Garda College), être autorisés par le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative à devenir fonctionnaires de l'État sans permis de travail.

129. Il est prévu que les recrues non titulaires d'un diplôme avec mention de langue irlandaise suivront un enseignement de base en irlandais au collège de la police dans le cadre de leur formation et que les points de détail de cette formation linguistique seront mis au point prochainement en consultation avec le Ministre des affaires communautaires, rurales et parlementaires.

130. La proposition du Ministre a été élaborée en tenant compte de l'évaluation du commissaire et de consultations avec le Ministre des affaires communautaires rurales et parlementaires, avec l'Attorney General et avec les parties prenantes notamment les associations représentatives de la police et des représentants des communautés ethniques minoritaires.

131. Pour aider les participants au processus de recrutement, les responsables du Plan d'action national contre le racisme et le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme ont organisé, en collaboration avec la Police nationale, un séminaire et un atelier les 6 et 11 octobre 2005, respectivement, à l'intention des personnes issues des minorités ethniques, qui souhaiteraient entrer dans la police.

132. Les premiers recrutements effectués conformément à ce programme devraient avoir lieu en août 2006. Le Service de nomination des fonctionnaires publics administre le processus de présentation de candidatures et la phase 1 (évaluation des aptitudes) et la phase 2 (entretiens) en vue d'un recrutement dans la police. On ne recueille pas de renseignements sur la nationalité des candidats à l'entrée dans la Police nationale.

133. Le Service de nomination des fonctionnaires publics a réalisé deux enquêtes sur la surveillance de l'égalité auprès de volontaires, l'une pendant la phase de présentation des candidatures et l'autre, pendant la phase 1 (évaluation des aptitudes). La participation à ces enquêtes est facultative et n'est donc liée en aucune manière au formulaire de candidature.

134. Sur les 8 462 candidats, 6 890 (81 %) ont participé à l'enquête au stade de la présentation des candidatures. Le Service de nomination des fonctionnaires publics a établi des rapports statistiques présentant le profil des candidats, en se fondant sur les renseignements fournis par ceux qui avaient bien voulu répondre au questionnaire d'enquête. On s'est fondé sur la

«catégorie ethnique» des candidats. Les données concernant le pays d'origine n'ont pas été prises en considération.

135. Le Service de nomination des fonctionnaires publics a signalé que sur les 6 890 candidats qui avaient rempli le questionnaire d'enquête au stade de la présentation des candidatures, 1 310 avaient indiqué qu'ils faisaient partie d'une catégorie ethnique autre que celle des «Irlandais de race blanche», conformément au tableau suivant:

Catégorie ethnique	Nombre des candidats ayant participé à l'enquête sur la surveillance de l'égalité
Blancs (Autres)	348
Noirs (Africains)	124
Noirs (Autres)	5
Asiatiques (Chinois)	602
Asiatiques (Autres)	153
Divers	78
Total	1 310

136. Les chiffres équivalents concernant les candidats ayant participé ensuite aux épreuves d'évaluation des aptitudes de la phase 1 sont présentés dans le tableau ci-dessous:

Catégorie ethnique	Nombre des candidats ayant participé aux épreuves d'évaluation des aptitudes
Blancs (Autres)	146
Noirs (Africains)	45
Noirs (Autres)	4
Asiatiques (Chinois)	463
Asiatiques (Autres)	76
Divers	123
Total	857

137. L'enquête de la phase 1 était également facultative mais pas anonyme. C'est pourquoi le Service de nomination des fonctionnaires publics a été en mesure d'établir le profil suivant de ceux qui ont réussi à l'épreuve d'évaluation des aptitudes:

Catégorie ethnique	Nombre de lauréats
Blancs (Autres)	57
Noirs (Africains)	2
Noirs (Autres)	1
Asiatiques (Chinois)	101
Asiatiques (Autres)	10
Divers	22
Total	193

138. Le commissaire de la police achèvera le processus de recrutement dans les mois à venir.

FORMATION DE LA POLICE NATIONALE

On se reportera à l'appendice 3A pour des renseignements détaillés sur les activités de formation de la Police nationale.

Commission de l'Ombudsman de la Police nationale

139. La nouvelle Commission de l'Ombudsman de la Police nationale sera habilitée à instruire directement et indépendamment les plaintes contre les membres de la Police nationale et à enquêter sur toute question, même en l'absence de plainte, lorsqu'il apparaît qu'un membre de la Police nationale a peut-être commis une infraction ou s'est peut-être comporté d'une manière justifiant une procédure disciplinaire. En outre, la Commission examinera toute pratique, politique ou procédure de la Police nationale en vue de réduire le nombre de plaintes qui s'y rapportent. Les travaux préparatoires en vue de la création de la commission sont bien avancés. Le 12 décembre dernier, le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a pris, en vertu de la loi de 2005 sur la Police nationale, une ordonnance créant la Commission de l'Ombudsman de la Police nationale. Le 13 décembre 2005, le Gouvernement a proposé au Président de nommer le juge Kevin Haugh Président de la Commission et M^{me} Carmel Foley et M. Conor Brady membres de la Commission. Ces personnes ont été nommées par le Président le 10 février 2006.

140. Le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative a fait le nécessaire pour mettre à la disposition de la Commission de l'Ombudsman une petite équipe de transition composée de fonctionnaires de son ministère, qui travaillera pour la Commission à titre de ressources humaines temporaires jusqu'à ce qu'elle soit dotée de son propre personnel permanent.

141. Un crédit de 10 millions d'euros a été alloué en 2006 à la nouvelle Commission. La Commission recrute ses fonctionnaires sous réserve de l'agrément du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et du Ministère des finances pour ce qui est de leur nombre et de leur grade. On estime, étant donné le temps nécessaire pour que les arrangements préparatoires soient achevés, y compris le recrutement et la formation des nouveaux fonctionnaires, qu'il faudra probablement attendre le début de l'année prochaine avant que la Commission de l'Ombudsman soit en mesure de commencer de recevoir des plaintes.

Inspection de la Police nationale

142. La fonction principale de l'Inspection de la Police nationale nouvellement créée est d'examiner le comportement général de la police et de promouvoir les meilleures pratiques dans toutes ses opérations essentielles. Les futurs rapports et activités de recherche de l'Inspection aideront la Police nationale à relever le défi d'améliorer constamment ses services.

143. L'une des premières tâches de l'Inspection sera d'effectuer une enquête sur le personnel qui portera sur les conditions optimales en matière d'effectifs, de déploiement, de fichiers et de civilianisation des tâches.

144. Le Gouvernement a nommé M^{me} Kathleen M. O'Toole, commissaire de police sortante de la ville de Boston, Massachusetts, (États-Unis d'Amérique), Inspecteur en chef de l'Inspection de la Police nationale. L'intéressée prendra ses fonctions le 1^{er} juillet 2006.

Plan d'action national contre le racisme

145. Le Groupe de travail de la protection du Plan d'action national contre le racisme collabore étroitement avec la Police nationale en vue d'améliorer l'efficacité de la police en matière de protection contre le racisme. Le Groupe de travail collaborera également avec la Police nationale en vue de perfectionner la surveillance et l'analyse des données sur les incidents racistes. L'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes a indiqué dans un rapport récent que l'Irlande était l'un des seuls six États membres disposant d'un système complet mettant en évidence l'ampleur et la nature de la violence raciste dans leur société.

146. Notant que presque toutes les écoles primaires sont sous la tutelle de groupes catholiques et que les écoles laïques ou pluriconfessionnelles représentent moins de 1 % de l'ensemble des établissements d'enseignement primaire, le Comité est préoccupé par le fait que les lois et pratiques existantes risquent de favoriser l'admission d'élèves catholiques au détriment d'autres élèves dans les écoles catholiques si les places viennent à manquer, compte tenu en particulier du nombre limité de solutions de rechange existantes (art. 5 d) vii) et 5 e) v)).

Conscient des croisements que l'on peut constater entre la discrimination raciale et la discrimination religieuse, le Comité encourage l'État partie à favoriser la création d'écoles laïques ou pluriconfessionnelles et à modifier le cadre législatif existant de sorte qu'aucune discrimination ne puisse être exercée eu égard à l'admission des élèves (de toutes religions).

147. La Constitution de 1937 dispose que l'État doit prendre des dispositions pour que soit fournie (et non pas pour fournir) l'instruction primaire gratuite. La loi de 1998 sur l'éducation stipule, en ce qui concerne l'homologation des nouvelles écoles:

Article 10 2) b): [Il est tenu compte du fait], «lorsque la création d'une nouvelle école est envisagée et eu égard à la nécessité d'assurer la diversité entre les écoles existant dans la zone dans laquelle cette école pourrait être créée, du fait que les besoins des élèves fréquentant ou susceptibles de fréquenter cette école ne peuvent pas être raisonnablement satisfaits par les écoles existantes».

148. Les règles applicables aux écoles nationales ne font aucune distinction entre les écoles selon les confessions religieuses qui les administrent et ne peuvent être interprétées d'une manière propre à porter préjudice au droit de tout enfant de fréquenter une école nationale sans assister à des cours d'instruction religieuse.

149. La demande des parents qui souhaitent envoyer leurs enfants dans des écoles ne relevant pas d'une confession religieuse particulière et que l'enseignement soit dispensé exclusivement en langue irlandaise est un élément qui prend une importance croissante dans la planification de l'enseignement depuis ces 20 dernières années. L'idée d'offrir des possibilités de diversité/de choix est maintenant un élément bien établi de la planification scolaire. La procédure applicable en matière d'homologation des nouvelles écoles nationales a été révisée en 2002. Elle est maintenant ouverte, structurée et transparente. Tous les promoteurs scolaires potentiels sont traités sur un plan d'égalité.

150. En décembre 2002, le Comité consultatif pour les nouvelles écoles a été créé à titre d'organe indépendant chargé d'examiner toutes les demandes d'agrément de nouvelles écoles. Ce processus comporte une procédure exhaustive de consultation, la confrontation des demandes aux critères établis, un rapport du Ministre contenant des recommandations et la décision de ce dernier concernant l'octroi de l'agrément demandé. Un mécanisme d'appel est également prévu.

151. Depuis l'adoption de la nouvelle procédure, 76%⁴ des 25 nouvelles écoles ayant obtenu l'agrément sont des écoles intermédiaires multiconfessionnelles ou d'enseignement en langue irlandaise, situation qui démontre la demande de diversité. Les 24% restants sont des écoles confessionnelles.

152. La loi sur l'égalité, article 7, paragraphe 3 c) dispose qu'il ne sera pas considéré qu'une école pratique la discrimination pour les seules raisons que l'objectif qu'elle recherche est de dispenser son enseignement dans un cadre propre à promouvoir certaines valeurs religieuses, qu'elle accepte des personnes adhérant à une certaine confession de préférence à d'autres et qu'elle refuse d'accepter à titre d'élève une personne qui n'adhère pas à cette confession. En outre, en cas de refus, l'école doit être en mesure de prouver que cette mesure est indispensable à la préservation de son éthique. Cette disposition établit un niveau de preuve très exigeant à l'égard de l'école. Les écoles ayant différentes éthiques, la Constitution de l'Irlande reconnaît l'éducation confessionnelle comme un fait et envisage la possibilité que les enfants

⁴ L'une des écoles d'enseignement en langue irlandaise est sous le patronage conjoint de l'église locale d'Irlande et de l'évêque catholique.

reçoivent un enseignement religieux dans des écoles financées sur les fonds publics. Les écoles ont donc le droit de veiller à ce que l'instruction ou l'éthique religieuses qu'elles dispensent soient protégées.

153. Le Comité est préoccupé par le fait que la disposition de la loi de 2000 sur le statut d'égalité prescrivant la non-discrimination ne s'applique qu'aux fonctions publiques pouvant être définies comme des «services» au sens de la loi elle-même (art. 5 f)).

Afin de garantir à tous une protection complète contre la discrimination exercée par les pouvoirs publics, le Comité engage l'État partie à envisager d'élargir le champ de sa loi sur le statut d'égalité de sorte qu'elle recouvre la totalité des fonctions et activités étatiques, y compris le contrôle du respect des obligations.

154. La question de l'élargissement du champ d'application de la loi sur le statut d'égalité (la loi sur l'égalité) aux fonctions de contrôle de l'État soulève un certain nombre de problèmes fondamentaux. Si cette recommandation était acceptée, il faudrait également étendre le champ d'application de la loi aux actes du Directeur des poursuites publiques et de la justice, sachant qu'il serait contraire au principe d'indépendance de ces institutions qu'un fonctionnaire de l'égalité soit habilité à réviser les décisions relatives à l'arrestation, aux poursuites et à la condamnation.

155. Toute personne qui prétend avoir subi une discrimination commise par la Police nationale ou tout autre organe de l'État peut former un recours constitutionnel devant la *High Court* ou engager une action en examen judiciaire. (Voir également la réponse à la recommandation n° 17 ci-dessus relative à la Commission de l'Ombudsman de la police.) Voir également la réponse à la question n° 7 figurant dans la liste de questions du rapporteur, reproduite à l'appendice 4.

156. Rappelant sa recommandation générale n° VIII relative au principe d'auto-identification ethnique, le Comité est préoccupé par la position de l'État partie concernant la reconnaissance des gens du voyage en tant que groupe ethnique. Le Comité est d'avis que la reconnaissance des gens du voyage en tant que groupe ethnique a des implications importantes au titre de la Convention (art. 1 et 5).

Notant avec satisfaction l'ouverture d'esprit dont témoigne l'État partie à cet égard, le Comité encourage celui-ci à prendre des mesures concrètes pour que la communauté des gens du voyage soit reconnue en tant que groupe ethnique.

157. Le Gouvernement est déterminé à combattre la discrimination à l'encontre des gens du voyage et a défini l'appartenance à cette communauté comme un motif distinct pour lequel toute discrimination est illégale en vertu de la législation relative à l'égalité. Le but recherché n'était pas de diminuer le niveau de protection des gens du voyage comparativement à celui dont bénéficient les membres des minorités ethniques. Au contraire, l'identification distincte des gens du voyage prévue par la législation relative à l'égalité leur garantit une protection explicite.

158. Le Gouvernement reconnaît le droit des gens du voyage à leur identité culturelle et est déterminé à appliquer toutes les protections reconnues aux minorités nationales en vertu des conventions internationales pertinentes. Toutefois, le Gouvernement ne considère pas pour autant que les gens du voyage soient ethniquement différents de la majorité des Irlandais. Il faut

également souligner que le Gouvernement ne procède pas seul. Le rapport établi en 1995 par l'Équipe spéciale sur la communauté des gens du voyage, qui était composée de représentants des ministères, de la société civile et des gens du voyage n'a pas recommandé de définir cette communauté comme une minorité ethnique.

159. Tout en notant les efforts réalisés jusqu'ici par l'État partie en ce qui concerne la situation des gens du voyage en matière de santé, de logement, d'emploi et d'éducation, le Comité reste préoccupé par les questions liées à l'efficacité des politiques et des mesures dans ce domaine (art. 5 e)).

Le Comité recommande à l'État partie d'accroître ses efforts visant à donner pleinement effet aux recommandations de l'Équipe spéciale sur la communauté des gens du voyage, et de prendre d'urgence toutes les mesures nécessaires pour améliorer l'accès des gens du voyage à tous les niveaux d'éducation, à l'emploi, ainsi qu'à des services sanitaires et à un logement appropriés à leur style de vie.

Application effective

160. Il reste assurément beaucoup à faire pour appliquer la politique relative aux gens du voyage, en particulier dans les domaines du logement, de l'éducation, de l'emploi, de la santé et de l'accès à certains biens et services, et un décalage persiste également entre la politique de l'État central et son application efficace aux niveaux local et national. Dans ce contexte, un ensemble d'initiatives ont été prises afin d'améliorer la situation des gens du voyage.

161. En décembre 2003, à la demande du Taoiseach, (Premier Ministre), un Groupe de haut niveau sur les problèmes des gens du voyage a été créé. Il est chargé de veiller à ce que les organismes officiels qui fournissent aux gens du voyage toute la gamme de services prévus s'attachent à améliorer les aspects pratiques de ce travail. Le Groupe de haut niveau, qui est présidé par le Département de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, est composé de membres du Groupe des fonctionnaires de haut niveau sur l'intégration sociale et d'autres hauts fonctionnaires publics exerçant des responsabilités clefs en rapport avec certains services fournis aux gens du voyage, et procède d'une initiative à court terme visant à améliorer leur situation. En outre, le Groupe a étudié les meilleures méthodes qui pourraient permettre de combattre l'exclusion sociale dont pâtissent de nombreux gens du voyage.

162. Deux autorités locales – le Conseil de Clare County et le Conseil de Dublin-Sud – dirigent l'exécution de deux projets placés sous l'égide du Groupe de haut niveau en vue de promouvoir une approche interinstitutions de la planification et de la fourniture des services. Ces deux projets pilotes ont permis d'améliorer la fourniture des services et l'interaction entre les organismes publics. Ils ont en outre favorisé un certain nombre d'initiatives en faveur de l'emploi des gens du voyage. Divers autres projets pilotes entrepris en 2005 ont contribué à sensibiliser les organismes publics à la nécessité d'assurer une coopération étroite entre les organismes publics et une concertation étroite avec les communautés locales des gens du voyage qui sont les usagers directs de leurs services. Les projets ont également contribué à mettre en lumière différents problèmes critiques qui ont des aspects intersectoriels (par exemple les aides familiales ciblées, le passage à des formes classiques d'enseignement et de formation, le rôle des hommes et des femmes, les obstacles à l'emploi). Les résultats des projets pilotes ont été présentés au cours

d'un séminaire organisé à Dublin le 21 février, auquel ont assisté plus de 270 représentants d'organismes publics et d'organisations des gens du voyage.

163. Le Groupe de haut niveau a élaboré un rapport exhaustif contenant 59 conclusions et recommandations. L'accent y a été mis sur la nécessité d'instaurer une coopération interinstitutions, des consultations utiles avec les gens du voyage et leurs représentants et l'incorporation de mesures d'application des lois dans l'approche interinstitutions. Le Gouvernement a approuvé le rapport le 21 mars 2006 et le Groupe de haut niveau continue de superviser la mise en œuvre initiale de ces recommandations et, en particulier, la bonne application de l'approche interinstitutions au niveau local.

164. Le 10 avril 2006, le Premier Ministre, a indiqué par écrit aux ministres compétents que les ministères et organismes publics devaient participer pleinement à l'action interinstitutions. Il a demandé aux ministères d'appeler l'attention de tous les fonctionnaires concernés de leurs services et organismes sur leurs responsabilités à cet égard.

165. Le 18 avril 2006, le Ministère de l'environnement, du patrimoine et des collectivités locales a demandé par écrit aux administrateurs de ville et de comté d'élaborer dans les six mois un plan stratégique concernant les gens du voyage, qui serait supervisé par les offices de développement de ville et de comté. Le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative surveillera et soutiendra la mise en place de groupes interinstitutions en consultation avec les autres ministères représentés dans le Groupe de haut niveau.

Éducation

166. Les enfants du voyage ont droit aux mêmes services d'éducation que tous les autres élèves, à tous les niveaux de l'enseignement. Ils ont droit à un soutien scolaire et matériel de la même manière que les autres élèves ayant des difficultés scolaires. Par ailleurs, en plus de ce qui est mis à la disposition de la population en général, des dispositions spéciales additionnelles aident les gens du voyage à faire des études avec succès tout au long du processus permanent d'apprentissage. Le Ministère de l'éducation et des sciences a consacré 56 millions d'euros à de telles dispositions au titre de l'exercice 2004-2005. Ces dispositions comprennent des centres préscolaires pour gens du voyage, des enseignants spécialistes des enfants du voyage en école primaire, des heures d'enseignement supplémentaires dans les écoles postprimaires, des bourses d'études majorées pour les élèves des écoles primaires et postprimaires, un service de visites d'enseignement employant 40 enseignants, 3 centres spéciaux pour enfants du voyage âgés de 12 à 15 ans et 33 centres de formation pour jeunes gens du voyage (personnes âgées de plus de 15 ans).

167. Le Ministère de l'éducation et des sciences recevra prochainement un rapport contenant des recommandations relatives à une stratégie éducative pour les gens du voyage. Le rapport porte sur l'ensemble du processus permanent d'apprentissage de l'enseignement préscolaire à l'enseignement pour adultes et à l'enseignement supérieur. Il met l'accent sur l'importance du rôle des parents membres de la communauté des gens du voyage dans leur propre éducation et celle de leurs enfants. L'intégration est un principe de base qui a guidé l'élaboration du rapport.

168. La publication des «Directives sur l'éducation des enfants du voyage dans les écoles primaires» (2002), des «Directives sur l'éducation des enfants du voyage dans les écoles

secondaires» (2002), des directives du Conseil national de l'évaluation des programmes sur «l'éducation interculturelle à l'école primaire» (2005) et des directives sur «l'éducation interculturelle à l'école secondaire», publiées en 2006, continue d'aider les écoles à faire face à la diversité et aux situations interculturelles.

169. Une enquête sur l'éducation et les gens du voyage a été entreprise par l'Inspection du Ministère de l'éducation et des sciences en 2004. Selon cette enquête, la grande majorité des enfants du voyage s'inscrivaient dans les établissements d'enseignement primaire mais leur assiduité et leurs résultats en anglais et en mathématiques étaient inférieurs à ceux des enfants sédentaires. L'évaluation de la situation éducative des élèves nomades dans l'enseignement secondaire a révélé que la proportion d'enfants du voyage qui passent de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire augmentait chaque année, mais que les difficultés persistaient en ce qui concerne l'assiduité, la continuité et l'abandon précoce des études.

170. Le rapport reconnaît les progrès importants obtenus par les écoles, les services de soutien, le Ministère de l'éducation et des sciences et les parents s'agissant de l'intégration accrue des enfants nomades dans le système éducatif et l'augmentation du nombre des élèves qui passent de l'enseignement primaire à l'enseignement postprimaire. De nombreuses écoles fournissent de bons services de soutien aux élèves, notamment par des clubs de travail scolaire, des activités périscolaires, des services de conseils et une action préventive visant à améliorer l'assiduité scolaire.

171. Les principaux faits nouveaux qui ont été observés en ce qui concerne l'éducation et les gens du voyage sont les suivants:

- Les écoles ont adopté une approche ouverte de l'éducation et des gens du voyage, qui consiste à intégrer la plupart des élèves nomades parmi les autres élèves;
- Des moyens de soutien très importants sont prévus dans les écoles pour aider les élèves nomades qui ont des besoins éducatifs spéciaux ou difficultés d'apprentissage particulières;
- Les services de visites d'enseignement pour enfants du voyage ont permis d'améliorer la scolarisation des élèves nomades aux niveaux tant primaire que secondaire et d'aider les parents à jouer leur rôle dans les études de leurs enfants;
- La majorité des enfants du voyage ont accès à un programme d'enseignement vaste et équilibré. Cependant, il est apparu encore nécessaire d'améliorer l'accès des élèves du voyage des écoles postprimaires à un enseignement équilibré.

172. Les améliorations supplémentaires qui ont été jugées nécessaires sont les suivantes:

- Nécessité de mettre plus fortement l'accent sur une démarche systématique en vue d'améliorer l'assiduité et les résultats scolaires des enfants du voyage. Toutes les écoles doivent disposer de systèmes qui leur permettent de suivre constamment les progrès des enfants du voyage;

- Le service de visites d'enseignement devrait concentrer ses ressources sur la collaboration avec les écoles en vue d'améliorer l'assiduité et les résultats des élèves, de veiller à ce que tous les enfants du voyage passent au niveau postprimaire et d'aider les enseignants à élaborer des programmes de gestion des études et du comportement à l'intention des enfants du voyage;
- Nécessité de faire des études en vue de déterminer pourquoi un nombre d'enfants du voyage très disproportionné par rapport aux enfants sédentaires ont des besoins éducatifs spéciaux.

173. Les conclusions et recommandations figurant dans le rapport concernant l'enquête sur l'éducation et les gens du voyage et dans le rapport contenant des recommandations concernant une stratégie éducative pour les gens du voyage inspireront l'action menée sur les plans général et de la pratique en vue d'améliorer constamment la qualité de l'éducation fournie aux gens du voyage tout au long du processus permanent d'apprentissage.

174. Le Ministère de l'éducation et des sciences contribuera activement à faciliter la mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport du Groupe de haut niveau sur les problèmes des gens du voyage, publié en mars 2006.

Emploi

175. Un sous-groupe du Groupe de haut niveau sur les gens du voyage a été créé et chargé d'élaborer un plan pour l'emploi et la formation des gens du voyage, de stimuler l'action menée dans ce domaine et d'encourager la coopération entre les organismes officiels compétents qui participent à la réalisation des initiatives découlant du Plan. Le sous-groupe pour l'emploi et la formation des gens du voyage est présidé par le Ministère de l'entreprise, du commerce et de l'emploi et composé de représentants des ministères concernés et de l'Office national pour la formation et l'emploi (FAS).

176. Le FAS a pris un certain nombre d'initiatives tendant à améliorer l'intégration de la communauté des gens du voyage dans le marché du travail irlandais. Les villes de Clare, Dublin, Galway et Cork ont été spécifiquement ciblées pour cette initiative (voir détails fournis dans l'appendice 5), tandis que le Fonds pour la formation vise principalement à répondre, sur le plan national, aux besoins de formation des membres adultes de la communauté des gens du voyage.

177. Grâce aux compétences existant dans la communauté et à une approche interinstitutions des services, des groupes directeurs nationaux et régionaux ont été mis en place pour superviser la mise en œuvre de l'initiative, avec le concours de représentants des différentes organisations communautaires, bénévoles et officielles, telles que le FAS, le Conseil de comté, le Ministère des affaires sociales et familiales, l'organisation Pavee Point, les centres de formation des gens du voyage, les conseils d'entreprise, le Comité de l'enseignement professionnel et les groupes de gens du voyage.

178. La nomination dans chaque secteur d'un fonctionnaire pour le développement des gens du voyage qui fait rapport au groupe d'orientation locale a joué un rôle central dans la réussite de cette initiative. Le rôle de ce fonctionnaire est de fournir aux gens du voyage des services de conseils et de promotion très créatifs, de fournir à leur communauté des renseignements précis

sur la gamme des possibilités qui lui sont offertes et d'inciter les gens du voyage à s'intégrer dans le monde du travail légal en réduisant les barrières susceptibles de les empêcher d'y participer pleinement.

179. À ce jour, le projet pilote a permis de créer des passerelles importantes vers des emplois du secteur formel:

- 10 nomades ont obtenu des contrats d'apprentissage à Galway;
- 5 nomades ont obtenu emploi au Conseil de comté de Clare;
- 6 nomades ont obtenu un emploi dans le secteur privé;
- Des emplois concernant deux postes de concierge attendent confirmation;
- 2 nomades acquièrent une expérience professionnelle précieuse en tant que «grands frères» dans deux écoles secondaires d'Ennis où ils encouragent des élèves issus de la communauté des gens du voyage à poursuivre leurs études et un autre nomade acquiert de l'expérience professionnelle dans une crèche de Coolock;
- 2 entreprises de gestion des déchets et de bâtiment ont été créées par des gens du voyage et la situation d'une autre entreprise, qui s'occupe de questions de sécurité, a été régularisée;
- 12 autres entreprises sont à divers stades de développement;
- Plus de 130 nomades ont acquis ou sont en train d'acquérir une formation précieuse dans divers domaines tels que les techniques du bâtiment, le programme Safepass, la conduite d'engins élévateurs, la conduite des véhicules lourds, l'ECDL (passport de compétences informatiques européen), la formation au perfectionnement personnel, etc.;
- 2 nomades font des études menant au diplôme de promotion des jeunes et de développement communautaire.

180. Outre les bons résultats obtenus en matière d'emploi, d'éducation et de formation, l'initiative a permis l'émergence de modèles au sein de la communauté des gens du voyage.

181. En dépit de ces bons résultats, il existe diverses difficultés. Par exemple, la nécessité d'apporter un soutien ininterrompu aux gens du voyage dans leur nouvel emploi, ainsi que des services continus de parrainage, de soutien commercial et d'aide dans la recherche de nouvelles possibilités d'affaires et d'emploi. En outre, le coût alternatif de l'emploi, notamment le problème de la carte médicale, reste un obstacle entravant l'accès des gens du voyage à des emplois salariés. Une évaluation de l'initiative est en cours en vue de généraliser l'expérience acquise.

182. Un certain nombre d'initiatives envers l'emploi des gens du voyage ont également été prises dans les organisations du secteur public. Le Ministère des communications, de la marine

et des ressources naturelles et le Conseil du comté de Dublin-Sud ont offert des possibilités de formation, d'acquisition d'expérience professionnelle et d'emploi aux gens du voyage. Dans le cadre du sous-groupe du Groupe de haut niveau pour l'emploi et la formation, le Ministère des finances entreprend une initiative visant à offrir des possibilités de placement dans la fonction publique à des gens du voyage qualifiés. Les aspects de détail de cette initiative n'ont pas encore été finalisés et feront l'objet de consultations avec les organisations des gens du voyage. Il est envisagé de demander à chaque ministère de signaler un certain nombre de possibilités d'expérience professionnelle appropriées.

183. Le nombre d'emplois créés par les diverses initiatives mentionnées ci-dessus est assez modeste. Toutefois, étant donné que les gens du voyage représentent 0,6 % de la population (24 000) les projets similaires de création d'emplois pourraient avoir des effets importants au sein de la communauté des gens du voyage.

Santé

184. Le document «Traveller Health – A National Strategy 2002-2005» est le cadre dans lequel sont mis en place les services de santé destinés aux gens du voyage. Depuis 1997, plus de 11 millions d'euros ont été alloués régulièrement à des services de santé destinés spécifiquement aux gens du voyage, notamment pour affecter du personnel infirmier de santé publique aux gens du voyage et reproduire le projet de soins de santé primaires pour gens du voyage, qui représente un modèle en matière de participation des gens du voyage à la mise en place des services de santé. Ces fonds sont fournis par le biais d'unités médicales pour gens du voyage qui surveillent et coordonnent les services de santé fournis à ces personnes et soutiennent la mise en place des services qui leur sont spécifiquement destinés.

185. Le Ministère de la santé et de l'enfance donne la priorité, en 2006, à la réalisation d'une nouvelle étude sur la situation médicale des gens du voyage. À l'heure actuelle, le Ministère prend des dispositions en vue d'attribuer la réalisation de cette étude conjointement avec le Ministère de la santé, des services sociaux et de la sécurité publique, avec l'Irlande du Nord et en consultation avec les organisations des gens du voyage.

186. Le but de l'étude sera d'examiner l'état de santé des gens du voyage, d'évaluer l'impact des services de santé qui leur sont actuellement fournis et d'identifier les facteurs qui influent sur la mortalité et l'état de santé de ces personnes. L'étude sera conçue de manière à pouvoir utiliser des méthodes culturellement appropriées et donner des résultats qui soient traduisibles dans des politiques et pratiques utiles.

Logement

187. L'objectif du Gouvernement en matière de logement est de permettre à chaque foyer de disposer à un prix abordable de logements de bonne qualité, adaptés à ses besoins, dans un cadre convenable et, autant que possible, selon le régime d'occupation de son choix.

188. La politique du Gouvernement relative au logement des gens du voyage est régie par la loi de 1998 sur le logement (logement des gens du voyage). Toutes les collectivités locales compétentes ont l'obligation, aux termes de cette loi, d'adopter et de mettre en œuvre des programmes de logement pluriannuels pour les gens du voyage en vue d'augmenter le nombre

de logements fournis à ces personnes. Les premiers programmes de logement ont été mis en œuvre de 2000 à 2004, période pendant laquelle 1 371 familles supplémentaires des gens du voyage se sont vu attribuer un logement permanent.

189. Toutes les collectivités locales compétentes ont adopté leur deuxième programme de logement pour la période 2005-2008. Les autorités sont tenues d'inclure dans ces programmes des objectifs annuels ventilés par type de logement, concernant les logements à fournir aux gens du voyage. Les principales catégories d'objectifs annuels sont a) le nombre de familles du voyage supplémentaires logées dans des habitations standard fournies par les collectivités locales; b) le nombre de nouveaux logements construits spécifiquement pour les gens du voyage; et c) le nombre de logements rénovés à l'intention des gens du voyage. La majorité des collectivités locales ont communiqué leurs chiffres pour 2005, et ces derniers sont en cours d'examen au Ministère.

190. Des fonds importants continuent d'être alloués pour fournir aux gens du voyage des logements adaptés. Outre les 130 millions d'euros dépensés pour ces logements, qu'ils soient nouveaux ou rénovés, dans la période 2000-2004, 37 millions d'euros ont été dépensés en 2005 et le budget prévu pour ces logements a été porté à 45 millions d'euros pour 2006. (Les chiffres concernant les dépenses effectuées par les collectivités locales pour le logement des gens du voyage sont fournis séparément.)

191. Les collectivités locales recensent chaque année les familles du voyage qui occupent déjà un logement fourni par elles ou vivant dans des campements sauvages. Elles font également des estimations du nombre des familles qui se procurent leur propre logement. Le recensement est fait chaque année, à la fin de novembre. D'après les collectivités locales, 7 266 familles du voyage vivaient sur le territoire de l'État au 25 novembre 2005. Ce chiffre comprenait 5 177 familles (71 % du total) occupant un logement fourni par une collectivité locale ou avec son aide. D'après le recensement de novembre 2005, 589 familles (8 % du total) vivaient dans des campements sauvages.

192. Le fait nouveau récent le plus important concernant la fourniture de logements aux gens du voyage a été la publication, en mars 2006, du rapport du Groupe de haut niveau sur les gens du voyage. Ce rapport, qui a été accepté par le Gouvernement, contient un certain nombre de recommandations concernant le logement, dont l'une tend à créer un projet pilote auquel participeraient les collectivités locales, le Conseil irlandais pour le logement social et les organisations des gens du voyage, en vue d'élaborer un modèle facultatif de logement des gens du voyage. Si elle était adoptée, la méthode recommandée de coordination interinstitutions concernant la fourniture de services devrait permettre d'améliorer les services de logement fournis aux familles du voyage.

193. Le Comité note que la communauté des gens du voyage n'est pas représentée en juste proportion au sein des institutions politiques de l'État partie et ne participe pas effectivement à la conduite des affaires publiques (art. 5 c)).

Le Comité engage l'État partie à envisager d'adopter des programmes d'action positive afin d'améliorer la représentation politique des gens du voyage, en particulier au niveau du Dáil Eireann et/ou du Seanad Eireann.

194. Le Plan d'action national contre le racisme signale un certain nombre de mesures visant à améliorer la participation des minorités culturelles et ethniques aux processus politiques, notamment les suivantes:

- Envisager de réserver un siège du Seanad Eireann (Sénat) aux représentants d'une minorité culturelle et ethnique;
- Renforcer le rôle des comités et sous-comités du Parlement (*Oireachtas*), en particulier celui du Comité parlementaire conjoint sur la justice, l'égalité, la défense et les droits des femmes, qui seraient habilités à examiner des questions liées au racisme et à la diversité culturelle;
- Encourager les partis politiques à envisager des mesures préventives en vue d'éliminer les barrières à la participation des personnes issues des minorités culturelles et ethniques en leur sein et dans leurs structures connexes.

195. À cet égard, le Groupe de travail pour la participation et la reconnaissance créé dans le cadre du Plan d'action contre le racisme discute avec les représentants des sept partis politiques représentés au Parlement en vue de déterminer comment les partis politiques pourraient encourager les minorités culturelles et ethniques à participer au processus politique.

196. Le Comité est préoccupé en particulier par la situation à laquelle doivent faire face les femmes appartenant à des groupes vulnérables et par les cas de discrimination multiple auxquelles elles peuvent être soumises (art. 5).

Rappelant sa Recommandation générale n° XXV, le Comité encourage l'État partie à prendre des mesures concernant les besoins particuliers des femmes appartenant à des minorités et à d'autres groupes vulnérables, notamment les gens du voyage, les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile.

197. Des efforts considérables sont faits, dans le cadre de la procédure d'asile, pour veiller à ce que les besoins des personnes vulnérables soient pris en compte de façon adéquate à tous les stades de la procédure. En premier lieu, le Commissariat aux demandes d'asile des réfugiés (ORAC) veille à ce que chaque demande d'asile soit pleinement et correctement examinée et à ce qu'une recommandation objective soit faite au sujet de chaque demande. Sont notamment concernées les demandes émanant de groupes de personnes particulièrement vulnérables, qui sont parfois des femmes. En conséquence, on fait le maximum, au cours des entretiens, pour s'assurer que les femmes qui demandent le statut de réfugié aient la possibilité d'expliquer clairement leur situation et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles elles craignent de retourner dans leur pays d'origine.

198. Pour ce qui est de l'examen des demandes et de la décision les concernant, tous les demandeurs d'âge adulte sont interrogés séparément et ont le droit de se faire accompagner d'un conseiller juridique. Cela donne aux femmes requérantes la possibilité de présenter leur cas et, par conséquent, d'en préserver la confidentialité. Lorsqu'un problème sexospécifique a été repéré dans les renseignements fournis par une requérante dans le questionnaire, le dossier est confié pour entretien à une fonctionnaire et le Commissariat aux demandes d'asile des réfugiés (ORAC) s'efforce de faire en sorte que l'entretien soit traduit par une interprète.

199. Par conséquent, les problèmes sexospécifiques qui se posent au cours de la procédure d'examen des demandes d'asile sont pris en considération par l'ORAC, sachant que les activités de formation du Commissariat portent sur des questions spécifiques aux requérants de sexe féminin et au traitement de leurs plaintes. Un document d'information sur la question du harcèlement sexiste a été utilisé à titre de matériel interne de formation dans le cadre d'un module récent de formation avancée organisé par le Commissariat. Les modules de formation s'inspirent des directives du HCR ainsi que des directives élaborées par les autorités canadiennes, américaines et britanniques dans ce domaine. Ces documents de travail ainsi que les autres documents d'information ne sont pas actuellement accessibles au public.

200. En outre, une équipe de formateurs de l'ORAC a reçu une formation portant sur le racisme et l'interculturalisme fournie par le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI). Un module de formation sur la sensibilisation à l'interculturalisme a été conçu en consultation avec le Comité consultatif national et distribué au personnel de l'organisation en 2004 et 2005.

201. Les documents d'information ont été élaborés en vue d'aider les spécialistes à analyser les demandes d'asile et à faciliter une méthode juste et cohérente d'examen des cas et d'adoption des décisions les concernant. Toutefois, on continue de faire une analyse approfondie de chaque cas pris individuellement.

202. Par conséquent, lorsque cela est nécessaire pour prendre une décision sur un cas individuel, on continue de se reporter aux dispositions de la loi de 1996 (révisée) sur les réfugiés, à la jurisprudence récente de l'Irlande et d'autres pays, à des informations à jour provenant du pays d'origine et au manuels (et directives ultérieures) du HCR.

203. Des arrangements spéciaux permettent au Tribunal d'appel des réfugiés de traiter les réclamations émanant des membres des groupes vulnérables. Les cas sont confiés aux membres du Tribunal en tenant compte des aspects sexospécifiques. Les demandes tendant à ce qu'un cas soit confié à un membre féminin du Tribunal ou à ce qu'un interprète féminin soit engagé sont prises en considération dans toute la mesure possible.

204. S'agissant des femmes migrantes, leur situation étant différente de celle des demandeurs d'asile, l'État est pleinement conscient de ses obligations eu égard à leurs besoins spéciaux et à la conformité de ses actes aux meilleures pratiques internationales. (Voir également la réponse concernant la recommandation n° 13.)

205. Le Comité reste préoccupé par le fait que l'État partie a instauré un délai assez court pour l'examen juridique des décisions administratives relatives aux questions d'immigration (art. 6).

Le Comité espère que toutes les questions liées à la procédure d'appel seront réglées de manière appropriée dans le cadre du projet de loi proposé sur l'immigration (2004) examiné actuellement par la Chambre basse du Parlement.

206. L'élaboration du projet de loi sur l'immigration et la résidence progresse. La question des procédures de réexamen juridiques ou d'appel dans le domaine de l'immigration est à l'examen, en rapport avec la nouvelle loi envisagée. Le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative espère être en mesure de promulguer le texte du projet à la fin de l'année en cours.

Le Comité souhaite encourager l'État partie à ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, et la Convention de l'OIT n° 97 sur les travailleurs migrants (révisée), afin de garantir une meilleure protection des migrants et des travailleurs migrants.

207. La Convention internationale sur la protection des droits des travailleurs migrants est ouverte à la signature et à la ratification depuis décembre 1990, mais 27 États seulement l'ont ratifiée à ce jour. Aucun État membre de l'Union européenne ne l'a encore signée ou ratifiée ou n'a indiqué l'intention de le faire.

208. La Convention internationale a été examinée par plusieurs ministères. Il semblerait que sa ratification par l'Irlande exigerait que des changements importants soient apportés à une vaste gamme de lois existantes, notamment celles qui régissent l'emploi, la sécurité sociale, l'éducation, la fiscalité et les élections. En outre, ces changements auraient des incidences sur nos relations avec nos partenaires de l'Union européenne dont aucun n'a signé ou ratifié la Convention et, éventuellement, sur le fonctionnement de la zone commune de circulation entre l'Irlande et le Royaume-Uni. Il n'est pas prévu à l'heure actuelle d'apporter ces changements dans les domaines susmentionnés, ce qui serait nécessaire avant que l'Irlande ne puisse ratifier la Convention ou envisager de la signer.

209. En outre, la Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants n'est pas encore reconnue comme une norme universelle de protection des droits humains des travailleurs migrants. Il convient également de noter que les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille sont déjà largement protégés par la législation nationale en vigueur et par la Constitution irlandaise. En outre, les droits des travailleurs migrants et de leur famille sont couverts par les engagements pris par l'Irlande au titre d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels elle est déjà partie. Parmi ces instruments internationaux figurent, par exemple, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

210. La Commission irlandaise des droits de l'homme organisera, le 21 juin 2006, un débat sur les travailleurs migrants, qui portera entre autres sur les possibilités existantes de surmonter les obstacles qui semblent entraver la ratification de la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille.

Le Comité encourage l'État partie à continuer de consulter les organisations de la société civile œuvrant dans le domaine de la lutte contre la discrimination raciale lors de l'élaboration de son prochain rapport périodique.

211. Le Gouvernement irlandais est heureux de consulter les organisations de la société civile comme le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale le lui a recommandé. Il est intéressant de noter que le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI) et la Commission irlandaise des droits de l'homme ont organisé un séminaire, le 11 février 2006, sur la procédure de suivi du Comité et que l'Alliance des ONG a tenu un séminaire, le 22 mars 2006, sur des stratégies de lutte antiraciste, à l'intention des militants et des spécialistes.

Le Comité recommande à l'État partie de rendre ses rapports périodiques aisément accessibles au public dès qu'ils sont soumis et de publier de la même manière les observations finales du Comité.

212. Le Gouvernement irlandais, comme il l'a fait pour le rapport initial et le deuxième rapport de son pays, mettra ses futurs rapports et les observations finales du Comité les concernant à la disposition du public.

Le Comité recommande à l'État partie de soumettre ses troisième et quatrième rapports périodiques en un seul document, attendus le 28 janvier 2008, et de veiller à ce que ce rapport traite tous les points soulevés dans les présentes observations finales.

213. Le Gouvernement irlandais tâchera de soumettre ses troisième et quatrième rapports périodiques dans les délais susmentionnés.
