



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

Distr. générale  
23 septembre 2010  
Français  
Original: anglais

---

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Rapports soumis par les États parties en  
application de l'article 9 de la Convention**

**Troisième et quatrième rapports périodiques devant être  
soumis en 2008\***

**Irlande\*\*, \*\*\***

[21 décembre 2009]

---

\* Le présent document contient les troisième et quatrième rapports périodiques sur l'Irlande, qui devaient être présentés le 28 janvier 2008. Concernant le rapport initial, le deuxième rapport périodique et les comptes rendus analytiques des séances au cours desquelles le Comité a examiné ces rapports, se référer aux documents CERD/C/460/Add.1 et CERD/C/SR.1687, 1688 et 1699.

\*\* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, le présent document n'a pas été revu par les services d'édition avant d'être envoyé aux services de traduction de l'Organisation des Nations Unies.

\*\*\* Les annexes peuvent être consultées aux archives du secrétariat.

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Généralités .....	1–46	3
II. Réponses aux préoccupations et recommandations du coordonnateur chargé du suivi du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale .....	47–134	11
A. Aspects juridiques et techniques .....	49–86	11
B. Groupes vulnérables .....	87–97	18
C. Éducation .....	98–125	20
D. Consultation et poursuite du dialogue.....	126–134	26
III. Informations sur l'application des articles 1 à 7 de la Convention.....	135–475	28
Article premier .....	135–146	28
Article 2.....	147–203	30
Article 3.....	204–207	38
Article 4.....	208–226	39
Article 5.....	227–382	41
Article 6.....	383–403	72
Article 7.....	404–475	73
IV. Processus de consultation.....	476–545	82
A. Réunion de consultation avec des organisations non gouvernementales, concernant les troisième et quatrième rapports de l'Irlande relatifs à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le 25 novembre 2008 .....	476–483	82
B. Commentaires d'ordre général.....	484–545	83
Bibliographie .....		90

## I. Généralités

### 1. Introduction

1. Le Gouvernement irlandais se félicite de l'occasion qui lui est offerte de présenter au Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale un nouveau rapport concernant les mesures visant à donner effet à ses engagements aux termes de l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Par ailleurs, conformément aux recommandations énoncées par le Comité dans ses observations finales au rapport initial et au deuxième rapport soumis par ce pays, l'Irlande présente les troisième et quatrième rapports en un seul document.

### 2. Situation générale

2. L'Irlande a signé la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1968. Suite à l'entrée en vigueur de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi et de la loi de 2000 sur l'égalité de statut, la Convention a été ratifiée par l'Irlande et elle est entrée en vigueur en janvier 2001. La Convention énonce les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres qui doivent être arrêtées pour donner effet à ses dispositions et exige des États qu'ils «s'engagent à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer toute forme de discrimination raciale et à favoriser l'entente entre toutes les races».

3. L'Irlande a présenté son rapport initial en mars 2004. Ce rapport a ensuite été considéré par le Comité comme le rapport initial et le deuxième rapport périodique, présentés en un seul document<sup>1</sup>. Les ONG ont également été invitées à présenter un rapport parallèle.

4. En mars 2005, M. Frank Fahey, alors Secrétaire d'État au Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative, a conduit une délégation à l'Office des Nations Unies à Genève afin d'engager le dialogue avec le Comité concernant le rapport initial et le deuxième rapport périodique présentés par l'Irlande. Le même mois, le Comité publiait ses observations finales (CERD/C/IRL/CO/2)<sup>2</sup> sur ces rapports. Ces dernières comprenaient un certain nombre de recommandations relatives aux actions que l'Irlande devait poursuivre pour appliquer la Convention.

5. En juin 2006, l'Irlande a fait l'objet d'une procédure de suivi. L'État partie a donc rédigé et remis au coordonnateur chargé du suivi un rapport actualisé sur les suites données aux recommandations énoncées dans les observations finales aux deux premiers rapports<sup>3</sup>. À la suite de sa visite en Irlande, M. Morten Kjaerum, le coordonnateur, a présenté le rapport de sa visite (CERD/C/69/Misc.9)<sup>4</sup> au Comité, qui l'a adopté à l'occasion de sa 69<sup>e</sup> session (31 juillet – 18 août 2006). La position actuelle de l'État partie par rapport aux

---

<sup>1</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/1st-National-Report-Elim-of-Racism.pdf/Files/1st-National-Report-Elim-of-Racism.pdf>.

<sup>2</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/CERD-Concluding-Observations.pdf/Files/CERD-Concluding-Observations.pdf>.

<sup>3</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Ireland%20Follow%20Up%20Report.doc/Files/Ireland%20Follow%20Up%20Report.doc>.

<sup>4</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/CERD\\_%20C%20\\_%2069\\_%20Misc.9.pdf/Files/CERD\\_%20C%20\\_%2069\\_%20Misc.9.pdf](http://www.justice.ie/en/JELR/CERD_%20C%20_%2069_%20Misc.9.pdf/Files/CERD_%20C%20_%2069_%20Misc.9.pdf).

recommandations du coordonnateur est décrite dans la deuxième partie du présent rapport. Cette partie fournit aussi les informations supplémentaires demandées par le Comité dans ses observations finales (CERD/C/IRL/CO/2). Enfin, la troisième partie contient des informations sur l'application des articles 1 à 7 de la Convention.

6. Tous les documents qui viennent d'être cités peuvent être téléchargés sur le site Internet du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative et du Secrétariat d'État à l'intégration<sup>5</sup>, aux adresses indiquées dans les notes de bas de page.

### 3. Remarque sur le contenu du présent rapport

7. Les informations contenues dans le présent rapport complètent celles qui figurent dans les précédents rapports au Comité.

8. En ce qui concerne l'annexe 1, il convient de noter, comme cela est déjà indiqué dans le rapport initial et le deuxième rapport périodique de l'Irlande, qu'au cours de ces dernières années, certaines organisations représentant les gens du voyage ont affirmé que les membres de cette communauté constituaient un groupe ethnique distinct. Les bases sur lesquelles repose cette affirmation ne sont pas claires. Le Gouvernement considère que les gens du voyage ne constituent pas un groupe qui se distinguerait de l'ensemble de la population par la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Néanmoins, le Gouvernement irlandais reconnaît le droit des gens du voyage à leur identité culturelle, indépendamment du fait qu'ils constituent réellement ou non un groupe ethnique. En conséquence, le Gouvernement s'attache à appliquer également aux gens du voyage toutes les protections reconnues aux minorités ethniques par la Convention. Comme il a été indiqué dans le rapport présenté par l'Irlande en application du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, les gens du voyage ont en Irlande les mêmes droits civils et politiques que les autres citoyens en vertu de la Constitution et ne sont soumis à aucune restriction qui pourrait les empêcher de jouir de leur culture, de professer et de pratiquer leur religion ou d'utiliser leur langue.

9. Le Gouvernement a conscience de la situation particulière des gens du voyage et a pris un ensemble de mesures législatives, administratives et institutionnelles dans le domaine des droits de l'homme de façon à protéger les droits et à améliorer la situation de cette communauté. Le fait de considérer les gens du voyage comme un groupe ethnique distinct ou pas de la société irlandaise n'a aucune incidence sur le droit interne. Les mesures essentielles qui ont été prises pour lutter contre la discrimination – loi sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale de 1989<sup>6</sup>, lois sur le licenciement abusif de 1997<sup>7</sup>, lois sur l'égalité dans l'emploi et lois sur l'égalité de statut – désignent les gens du voyage comme un groupe dont les intérêts sont protégés par la loi. La loi de 2004 sur l'égalité<sup>8</sup> (transposant la directive européenne «Race et origine ethnique») applique les principes de protection prévus par cette directive aux neuf motifs de discrimination contenus dans la législation, y compris le motif d'appartenance à la communauté des gens du voyage.

10. 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 de discrimination illégale en vertu de la législation sur l'égalité. Cela ne signifie pas que les

<sup>5</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-UNCERD-en> (en anglais).

<sup>6</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1989/en/act/pub/0019/index.html> (en anglais).

<sup>7</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1977/en/act/pub/0010/index.html> (en anglais).

<sup>8</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/2004/en/act/pub/0024/index.html> (en anglais).

gens du voyage sont moins protégés que les membres des minorités ethniques. Au contraire, cette identification distincte prévue par la législation sur l'égalité leur garantit une protection explicite.

11. Il convient aussi de noter que le rapport de 1995 de l'Équipe spéciale sur la communauté des gens du voyage, composée de représentants des ministères, de la société civile et des organisations représentant les gens du voyage, déconseillait d'établir une distinction. En outre, dans son deuxième avis sur l'Irlande (2006), le Comité consultatif de la Convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales admet que la reconnaissance des gens du voyage selon des critères ethniques n'est pas la seule démarche envisageable pour protéger les droits fondamentaux de cette catégorie de la population.

12. Le présent rapport a été établi conformément aux Directives pour l'établissement du document se rapportant spécifiquement à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale présenté par les États parties conformément au paragraphe 1 de l'article 9 de la Convention (CERD/C/2007/1)<sup>9</sup>. Il a été rédigé par le Secrétariat d'État à l'intégration, en étroite collaboration avec différents ministères et organismes, et après consultation de la société civile, conformément aux recommandations du Comité. Le compte-rendu de la réunion de consultation avec les représentants de la société civile figure dans la quatrième partie du présent rapport.

13. Le Gouvernement irlandais ne doute pas que la soumission du présent rapport suscitera de nouveau un dialogue ouvert, franc et constructif entre l'État partie et le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale sur les progrès effectués et les défis restant à relever dans la lutte contre le racisme.

14. Le Gouvernement irlandais est fermement déterminé à défendre une société intégrée et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes. L'Irlande a connu des changements démographiques et sociaux phénoménaux sur une période très courte. Entre 2002 et 2006, la population étrangère vivant sur le territoire national a crû, passant de 224 000 à 420 000 personnes (+ 87%). Plus de 10% de la population est désormais constituée d'étrangers originaires de 188 pays différents. La catégorie à avoir connu la croissance la plus rapide est celle des ressortissants de l'Union européenne, en particulier d'Europe de l'Est et des pays baltes, ainsi que d'Afrique et d'Asie (recensement de 2006). Des informations plus détaillées sur ce recensement figurent ci-après. Parmi les autres défis auxquels le pays est actuellement confronté, il convient de citer la crise économique, la recrudescence du chômage et la réduction importante des dépenses de l'État.

#### **4. Recensement de la population de 2006**

15. La population dénombrée en Irlande en avril 2006 s'élevait à 4,24 millions d'habitants. Ce chiffre correspond à une augmentation de 323 000 personnes, soit 8,2%, par rapport au recensement d'avril 2002. En conclusion, l'Irlande n'a jamais été aussi peuplée depuis 1861.

16. Sur les 4,17 millions de personnes qui avaient leur résidence habituelle dans l'État partie le 23 avril 2006, 420 000 (soit 10%) n'avaient pas la nationalité irlandaise, contre 224 000 personnes (soit 5,8%) quatre ans auparavant.

17. Lorsque l'on compare les résultats des recensements successifs en tenant compte des naissances et des décès intervenus dans l'intervalle, il est possible de calculer les flux nets

---

<sup>9</sup> <http://daccess-ods.un.org/TMP/7176285.html>.

de migration, c'est-à-dire la différence entre immigration et émigration. Entre 2002 et 2006, le flux net estimé de l'immigration était de 191 000 personnes. Ce nombre correspond à une entrée de 48 000 personnes en moyenne par an sur le territoire national.

18. Il est estimé qu'à peine plus des deux tiers des entrées migratoires nettes ont eu lieu au cours des deux années ayant suivi l'adhésion de dix nouveaux États membres à l'Union européenne, en mai 2004.

19. Selon le recensement de 2006, la population étrangère présente un profil démographique étonnamment différent de celui de la population autochtone. En effet, parmi les étrangers prédominent les personnes âgées d'une vingtaine et d'une trentaine d'années, et les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes. Ce déséquilibre du rapport de masculinité est surtout marqué parmi les plus jeunes, où l'on trouve la plus forte proportion d'hommes, bien que les hommes soient plus nombreux que les femmes dans tous les groupes d'âge de moins de 70 ans (à l'exception du groupe des 15 à 19 ans). Les enfants et les personnes âgées sont rares parmi les étrangers. La prédominance, parmi les ressortissants étrangers, de personnes en âge de travailler, explique aussi les autres différences entre population autochtone et étrangère, par exemple en matière de taux d'activité et de niveau d'instruction<sup>10</sup>.

## 5. Estimations de 2006 sur la population et les mouvements migratoires<sup>11</sup>

20. Le nombre d'immigrants arrivés sur le territoire irlandais entre avril 2005 et avril 2006 a été estimé à 107 800 personnes, le chiffre le plus élevé à avoir été enregistré depuis l'établissement de la série actuelle d'estimations annuelles sur les mouvements migratoires, en 1987. Sur cette période, il y a eu 13 000 hommes de plus que de femmes à émigrer en Irlande. Toujours sur la même période, 36 000 personnes ont, à l'inverse, quitté le pays. Au final, le solde migratoire net positif s'élève à 71 800 personnes.

21. L'immigration a représenté les deux tiers de l'accroissement de population sur la période de douze mois jusqu'en avril 2006. Pratiquement la moitié des immigrants étaient ressortissant des douze nouveaux pays adhérents à l'Union européenne (dix le 1<sup>er</sup> mai 2004 et les deux autres le 1<sup>er</sup> janvier 2007).

22. Vingt-deux pour cent de tous les immigrants étaient originaires de pays situés en dehors de l'Union européenne et des États-Unis. Plus de la moitié des immigrants étaient âgés de 25 ans à 44 ans, tandis que 29% d'entre eux se situaient dans la tranche des 15-24 ans. Environ un immigrant sur dix était un enfant de moins de quinze ans.

23. Le 23 avril 2006, le soir du recensement, 419 733 résidents étrangers ont été dénombrés sur le territoire national. Environ 276 000 d'entre eux étaient de nationalité européenne, 24 000 venaient du reste de l'Europe, 35 000 d'Afrique, 47 000 d'Asie et 21 000 d'Amérique.

24. Parmi les personnes ayant leur résidence habituelle en Irlande, 87,4% ont déclaré être «Blancs irlandais» d'origine, 1% «Africains», 0,1% «Noirs d'autres origines», 0,4% «Chinois», 0,9% «d'autres origines asiatiques» et 1,1% «d'autres origines et Métis».

25. En matière d'immigration, une autre série statistique intéressante porte sur l'évolution démographique par pratique religieuse entre 2002 et 2006. Par exemple, on a

<sup>10</sup> Source: recensement de 2006 sur les personnes étrangères vivant en Irlande, publié par l'Office central des statistiques (juin 2008).

<sup>11</sup> Les sources des statistiques de 2006 sont le recensement de 2006 et les Estimations de la population et des migrations, parues en septembre 2009.

constaté un accroissement de 70% de la population musulmane et une progression de 100% de la population orthodoxe<sup>12</sup>. Le site Internet de l'Office central des statistiques donne une ventilation détaillée de la population, par religion et nationalité, dans le recensement de 2006<sup>13</sup>.

26. Tous ces chiffres font état de la complexité de l'identité ethnique et culturelle de l'Irlande, qui repose sur les facteurs suivants: nationalité, lieu de naissance, langue, affinité régionale et religion.

## 6. Estimations de 2009 sur la population et les mouvements migratoires<sup>14</sup>

27. Le 22 septembre 2009, l'Office central des statistiques a publié une série d'estimations de la population et des migrations qui montrent que le solde migratoire net s'orienterait vers un résultat négatif. En effet, selon ces estimations, le nombre d'émigrés ayant quitté l'État partie entre avril 2008 et avril 2009 devrait avoir progressé de pratiquement 44%, passant de 45 300 à 65 100 personnes, tandis que le nombre d'immigrants continuait à décroître, sur la même période, passant de 83 800 personnes à 57 300 personnes. Au total, ces changements ont entraîné la réapparition d'un solde migratoire net négatif pour l'Irlande (-7 800 personnes) pour la première fois depuis 1995.

28. Les principales caractéristiques des statistiques de 2009 sont les suivantes:

- Sur les 65 100 personnes qui ont quitté le pays entre avril 2008 et avril 2009, les ressortissants des douze nouveaux pays entrants dans l'Union européenne<sup>15</sup> constituaient, de loin, le groupe le plus important, avec 30 100 personnes, tandis que les ressortissants irlandais arrivaient en deuxième position, avec 18 400 personnes.
- Si l'immigration, toutes nationalités confondues, a reculé, celle en provenance des douze nouveaux pays entrants dans l'UE a enregistré la chute la plus brutale: entre avril 2008 et avril 2009, les immigrés en provenance de ces pays sont passés de 33 700 à 13 500 personnes en avril 2009, soit un recul de 20 200 personnes.

## 7. Statistiques sur les numéros personnels d'identification

29. Le numéro personnel d'identification est un numéro unique d'identification qui permet à son détenteur de bénéficier des prestations sociales et d'obtenir rapidement et facilement des informations des organismes publics. Ces prestations sont par exemple l'aide sociale, les impôts, la santé publique et l'éducation. Ce numéro est aussi un bon indicateur du nombre de migrants entrant en Irlande.

30. En 2008, 247 325 numéros personnels d'identification ont été attribués. Si l'on retire les 91 280 numéros attribués à des personnes irlandaises, il reste 156 045 numéros affectés

<sup>12</sup> Extrait de l'annexe «Migration Nation» (nation de migrations), annexe «Composite Statement of the new demographics based on the 2006 Census and subsequent revised Population and Migration Estimates» (Synthèse de la nouvelle situation démographique à partir du recensement de 2006 et des estimations révisées de la population et des migrations), paru le 18 décembre 2007.

<sup>13</sup> <http://www.cso.ie/statistics/popclassbyreligionandnationality2006.htm> (en anglais).

<sup>14</sup> Ces statistiques proviennent des Estimations de la population et des migrations, parues en septembre 2009.

<sup>15</sup> Les dix pays ayant adhéré à l'Union européenne le 1<sup>er</sup> mai 2004 sont Chypre, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie ; les deux pays ayant adhéré en janvier 2007 sont la Bulgarie et la Roumanie.

à des personnes d'autres nationalités. Sur la même période de douze mois de 2007, 218 051 numéros d'identification ont été attribués à des ressortissants non irlandais.

31. En septembre 2009, 6 506 numéros d'identification ont été attribués à des étrangers. Si l'on compare ce chiffre à celui de septembre 2008 (13 843), on constate une baisse de 53% sur le même mois de 2008.

## 8. Création d'instances nationales

### Service de la naturalisation et de l'immigration<sup>16</sup>

32. Le Service irlandais de la naturalisation et de l'immigration a été créé en avril 2005. Il s'agit d'un «guichet unique» répondant aux questions relatives à l'asile, à l'immigration, à la naturalisation et à la délivrance de visas.

33. Ce service a été créé à titre non officiel. Il s'agit d'un bureau exécutif au sein du Ministère de la justice auquel ont été déléguées les fonctions du ministère en matière d'asile, d'immigration et de naturalisation.

### Secrétariat d'État à l'intégration<sup>17</sup>

34. Le Gouvernement irlandais a également nommé le premier Secrétaire d'État à l'intégration en juin 2007 et a créé un Secrétariat d'État à l'intégration. Le Secrétaire d'État est chargé d'exécuter la politique d'intégration au sein Ministère des affaires communautaires, rurales et du Gaeltacht, du Ministère de l'éducation et de la science et du Ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme législative. Son mandat est transversal; il a pour mission d'élaborer, de conduire et de coordonner la politique d'intégration entre ministères, organes et services de l'État.

35. Le 1<sup>er</sup> mai 2008, le Secrétaire d'État à l'intégration de l'époque avait publié un mémoire sur la politique d'intégration intitulé «*Migration Nation: Statement on Integration Strategy and Diversity Management*»<sup>18</sup>. Dans ce document, l'auteur constate que l'une des principales difficultés auxquelles se heurtent le Gouvernement et la société irlandaise est la nécessité d'intégrer des personnes de cultures, origines ethniques, langues et religions différentes, de façon à en faire les nouveaux citoyens irlandais du XXI<sup>e</sup> siècle. La nouvelle politique d'intégration s'appuie un financement ciblé sur les collectivités locales, les associations sportives, les groupes confessionnels et les partis politiques, qui jouent un rôle fondamental dans l'avènement de communautés intégrées. Les principes essentiels qui éclairent et étayent la politique des pouvoirs publics en matière d'intégration sont présentés ci-après.

36. Ces principes sont les suivants:

- Une démarche reposant sur le partenariat entre le Gouvernement, les organisations non gouvernementales et celles qui représentent la société civile, de façon à approfondir et à renforcer les possibilités d'intégration;
- Un lien fort entre politique d'intégration et mesures, stratégies et initiatives publiques, en vue d'élargir l'insertion sociale de ces populations;

<sup>16</sup> [www.inis.gov.ie](http://www.inis.gov.ie).

<sup>17</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

<sup>18</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/omi-publications-en>.

- Un centrage clair de la politique publique, qui évite la création de sociétés parallèles, de communautés et de ghetto urbains, c'est-à-dire l'adoption d'une démarche intégrée en vue de la fourniture de services aux migrants;
- La détermination à mettre en place des mécanismes locaux qui permettent d'aligner les services fournis aux migrants sur ceux apportés aux communautés d'autochtones.

### **Service de lutte contre la traite des êtres humains du Ministère de la justice**<sup>19</sup>

37. Un service de lutte contre la traite des êtres humains a été créé au sein du Ministère de la justice, sous la houlette d'une direction exécutive. Le rôle de ce service est de veiller à ce que la riposte des pouvoirs publics à la traite des êtres humains soit efficace et proportionnelle à l'ampleur et à la portée du problème en Irlande. Ce service a pour principale mission de coordonner les politiques et les actions des organes publics et des organisations non gouvernementales, afin de tirer le meilleur parti des efforts nationaux et internationaux dans ce domaine. En plus du soutien apporté aux parties prenantes et la promotion de la collaboration entre les différents organes publics et non gouvernementaux œuvrant contre la traite des êtres humains, ce service joue également un rôle de premier ordre dans la collecte et l'analyse de données sur les cas potentiels, suspectés et avérés de traite des personnes.

38. En juin 2009, le Ministère de la justice a publié un Plan national d'action de 2009 à 2012 pour prévenir la traite des êtres humains en Irlande et lutter contre ce phénomène, qui définit, dans ses grandes lignes, la riposte de l'État à la traite des êtres humains. Le Plan d'action énonce les politiques et définit les structures qui permettront à l'Irlande de lutter contre la traite des personnes grâce à des mesures de prévention, de protection des victimes et de condamnation des trafiquants. Par ailleurs, le Plan met également un accent particulier sur la lutte contre la traite des enfants.

39. La campagne «*Blue Blindfold*» a été mise en place par le Centre britannique pour la lutte contre la traite des êtres humains (*Human Trafficking Centre*), lors de l'opération Pentameter. La campagne de sensibilisation «*Blue Blindfold*» en Irlande, lancée par le Commissaire de l'An Garda Síochána (police irlandaise) le 21 octobre 2008, a duré trois semaines. Elle visait à sensibiliser l'opinion et les forces de police au trafic d'être humains, mais aussi à dissuader quiconque de solliciter les services de victimes de l'exploitation. Des publicités ont été publiées dans la presse, au début et à la fin de la campagne, des posters, brochures et cartes visites ont également été largement distribués dans les postes de police, bibliothèques, centres de santé, hôpitaux, Agences d'accueil et d'intégration (RIA), et autres, sur les lignes de tramway et sur le site Internet de la chaîne de radio Radio Teilifís Éireann (RTE); des publicités ont également été diffusées dans des émissions et des magazines sportifs; une permanence téléphonique disponible 12 heures sur 24 à laquelle ont été affectés des fonctionnaires de police, a été mise en place, et, enfin, le site [www.blueblindfold.gov.ie](http://www.blueblindfold.gov.ie) a été créé.

## **9. Instruments irlandais et internationaux relatifs aux droits de l'homme**

40. En 2007, l'Irlande a signé cinq nouveaux instruments conventionnels: Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, Convention des Nations Unies pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées, Protocole facultatif se rapportant à la Convention des Nations Unies contre la torture et autres peines ou châtiments cruels, inhumains ou dégradants, Convention du Conseil de l'Europe sur la

<sup>19</sup> <http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/WP09000005>.

lutte contre la traite des êtres humains et Convention du Conseil de l'Europe pour la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels<sup>20</sup>.

## 10. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (CRI)

41. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (CRI) a publié son troisième rapport sur l'Irlande le 24 mai 2007. Le bilan en est globalement positif, et les auteurs constatent que des progrès ont été réalisés depuis l'établissement du deuxième rapport, en 2001.

42. Le 15 novembre 2007, la CRI a organisé une table ronde à Dublin, au cours de laquelle les questions suivantes ont été débattues:

- Troisième rapport de la CRI sur l'Irlande;
- Défense de l'égalité et de la diversité sur le lieu de travail;
- Protection des droits des gens du voyage, conformément à la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales.

## 11. Mesures législatives

### Loi pénale de 2008 (traite des êtres humains)<sup>21</sup>

43. La loi pénale de 2008 (traite des êtres humains) est entrée en vigueur le 7 juin 2008. Elle érige en infraction pénale le fait de recruter, transporter, transférer, héberger, faciliter l'entrée sur le territoire national, les déplacements à l'intérieur de celui-ci et le départ de celui-ci de toute personne à des fins d'exploitation sexuelle ou économique de celle-ci, ou de prélèvement de ses organes. La loi prévoit des pénalités allant jusqu'à la réclusion à perpétuité pour les personnes effectuant la traite d'autres personnes en vue d'une exploitation économique ou sexuelle, ou en vue du prélèvement de leurs organes.

44. Constitue également une infraction, aux termes de la présente loi, le fait de solliciter une personne victime de la traite à des fins de prostitution lorsque la personne qui sollicite sait, ou a des motifs raisonnables de penser que l'autre personne est victime de la traite. Le fait que cette sollicitation ait lieu en public ou en privé n'a pas d'importance au regard de la loi. Toute personne qui accepte ou convient d'accepter toute forme de paiement en échange de la prostitution d'une personne victime de la traite contrevient également à la loi. Une peine pouvant atteindre 5 000 euros et douze mois d'emprisonnement s'applique en cas de condamnation par procédure sommaire, tandis que l'amende peut être d'un montant illimité et la peine d'emprisonnement atteindre cinq ans en cas de condamnation après mise en examen. La loi prévoit également que si un citoyen irlandais ou toute personne ayant sa résidence habituelle en Irlande est présumé être l'auteur, à l'étranger, d'une infraction de traite d'êtres humains, l'Irlande autorise les tribunaux compétents à juger l'infraction sur le territoire national. Une fois de plus, la peine peut atteindre l'emprisonnement à vie.

45. L'application de cette législation met l'Irlande en conformité avec les règles de droit pénal des instruments suivants:

- i) Décision-cadre du Conseil européen relative à la lutte contre la traite des êtres humains;

<sup>20</sup> <http://www.dfa.ie/home/index.aspx?id=318>.

<sup>21</sup> <http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?fn=/documents/bills28/acts/2008/a0808.pdf>.

- ii) Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains;
- iii) Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

## 12. Projet de loi sur l'immigration et la résidence

46. Le projet de loi sur l'immigration, la résidence et la protection<sup>22</sup>, publié le 24 janvier 2008, codifie le droit de l'immigration en actualisant tous les textes en vigueur, dont certains remontent à 1935. Le projet de loi définit un cadre intégré à l'élaboration et à l'application des futures politiques publiques en matière d'immigration. Le projet de loi a été présenté aux deux chambres de l'Oireachtas (Parlement) afin d'y être examiné. Des informations supplémentaires sur ce projet de loi figurent aux paragraphes 168 et suivants du présent rapport.

## II. Réponses aux préoccupations et recommandations du coordonnateur chargé du suivi du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale<sup>23</sup>

47. Les observations finales du coordonnateur chargé du suivi ont été réparties dans les catégories suivantes:

- a) Aspects juridiques et techniques,
- b) Groupes vulnérables,
- c) Éducation,
- d) Consultation et poursuite du dialogue.

48. Ses conclusions, qui vont des observations aux recommandations, font l'objet des paragraphes 5 à 26 de son rapport. Les réponses de l'Irlande à ses observations finales sont contenues dans la deuxième partie du présent rapport. Elles donnent un aperçu des mesures qui ont été prises pour résoudre chaque problème soulevé.

### A. Aspects juridiques et techniques

#### Réponse aux recommandations du paragraphe 5 du rapport du coordonnateur de suivi

49. Le Gouvernement irlandais prend note de la recommandation exprimée par le coordonnateur, mais fait aussi remarquer que la Convention ne contient aucune disposition obligeant les États parties à intégrer la Convention dans leur ordre juridique interne. L'Irlande estime que sa législation interne, qui comprend la loi de 2003 sur la Convention européenne des droits de l'homme, contient des dispositions suffisantes pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale. Par conséquent, l'État partie considère qu'il n'est pas nécessaire d'intégrer la Convention à son ordre juridique interne.

<sup>22</sup> Le projet de loi peut être téléchargé à l'adresse suivante:  
<http://www.oireachtas.ie/viewdoc.asp?DocID=8701&&CatID=59>.

<sup>23</sup> CERD/C/69/Misc.9.

50. En ce qui concerne la sensibilisation à la Convention, le lecteur se reportera à la réponse de l'Irlande (paragraphe 129) à l'observation finale du rapport du coordonnateur (paragraphe 23).

#### **Réponse aux recommandations du paragraphe 6 du rapport du coordonnateur de suivi**

51. Le droit irlandais ne comporte actuellement aucune disposition définissant les infractions de caractère raciste. Un travail de recherche sur la question a été effectué par le Centre de recherche en droit pénal (Centre for Criminal Research Justice) de l'université de Limerick. Les résultats de ces recherches ont été publiés dans un rapport le 18 décembre 2008.

52. Ce rapport, intitulé «*Combating Racism and Xenophobia through the Criminal Law*», appelle notamment les juges à durcir les peines prononcées à l'encontre des personnes commettant une infraction aggravée du fait de son caractère raciste. Les auteurs du rapport indiquent également que des modifications au droit pénal ne suffiront pas, en soi. Selon eux, l'expérience nationale et internationale montre clairement qu'un investissement plus important dans des mesures sociales et éducatives donnera de meilleurs résultats. Ce rapport est disponible sur le site Internet du Secrétariat d'État à l'intégration<sup>24</sup>.

53. Les recommandations contenues dans ce rapport sont actuellement examinées dans le cadre du processus de révision de la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale. Pour plus de détails, voir aussi la réponse de l'Irlande à l'article 4(2) de la Convention, traitée aux paragraphes 210 à 214, dans la troisième partie du présent rapport.

#### **Réponse aux recommandations du paragraphe 7 du rapport du coordonnateur de suivi**

##### **1. Bureau du médiateur de la presse et Conseil de la presse irlandaise<sup>25</sup>**

54. Le 2 janvier 2008, la presse a créé un Bureau du médiateur de la presse et un Conseil de la presse irlandaise. Ces mécanismes sont nés d'une initiative d'auto-réglementation de la presse écrite en Irlande. Le Conseil de la presse irlandaise nomme le médiateur de la presse et prend les décisions sur les affaires importantes ou complexes dont il a été saisi par le médiateur de la presse. Cet organisme juge également en appel les décisions du médiateur de la presse lorsqu'elles sont contestées. La mission du médiateur de la presse est d'enquêter sur les atteintes présumées au nouveau code déontologique adopté par la presse en 2007.

55. Dans un premier temps, le Bureau du médiateur met directement en contact l'auteur de la réclamation avec l'éditeur de la publication incriminée, en cherchant à résoudre le différend par la conciliation. Si cette démarche n'aboutit pas, il examine la réclamation et prend une décision. La nouvelle procédure de traitement des réclamations offre au public un moyen rapide, équitable et gratuit de résoudre les différends qu'il peut avoir à l'égard d'un quotidien ou d'un périodique qui aurait contrevenu au code de déontologie.

56. Au total, le Bureau du médiateur a examiné 246 plaintes recevables en 2008<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

<sup>25</sup> Pour plus de détails sur le Conseil de la presse et le Bureau du médiateur de la presse, voir <http://www.pressombudsman.ie/v2/default.htm>.

<sup>26</sup> [www.presscouncil.ie/v1/publications/statistics2008.pdf](http://www.presscouncil.ie/v1/publications/statistics2008.pdf).

57. Le traitement de 113 de ces réclamations n'a pas dépassé la première étape, les plaignants n'ayant pas maintenu leur réclamation dans les délais impartis (c'est-à-dire dans les trois mois suivant la publication de l'article ou le comportement incriminé).

58. Les tableaux suivants montrent l'état d'avancement des 133 réclamations en cours de traitement ou dont le traitement était terminé au 31 décembre 2008.

Tableau 1

**Réclamations en cours de traitement par le médiateur de la presse en 2008**

<i>Réclamations en cours de traitement</i>	
Courrier du plaignant au rédacteur incriminé	28
Conciliation	12
Décision du médiateur	1
<b>Total</b>	<b>41</b>

Table 2

**Réclamations au médiateur de la presse dont le traitement était clos en 2008**

<i>Réclamations entièrement traitées</i>	
Écartées en première lecture	26
Conciliation aboutie	12
Retrait de la réclamation par le plaignant	11
Examen retardé en raison de poursuites judiciaires	6
Décision du médiateur de la presse	35
Renvoi au Conseil de la presse	2
<b>Total</b>	<b>92</b>

59. De janvier à juin 2009, 164 plaintes recevables ont été enregistrées, au total.

60. En septembre 2009, le médiateur de la presse a indiqué que les chiffres correspondants aux six premiers mois de 2009 montraient que le rôle de cet organe était beaucoup mieux connu.

**Réponse aux recommandations du paragraphe 8 du rapport du coordonnateur de suivi****2. Tribunal de l'égalité**

61. En 2007, reconnaissant que les effectifs prévus au départ pour le Tribunal de l'égalité n'étaient pas suffisants pour répondre à la demande, les pouvoirs publics ont affecté du personnel supplémentaire afin de rattraper le retard dans le traitement des dossiers. Neuf personnes supplémentaires ont donc été recrutées et embauchées, fin 2008. En outre, le Tribunal enregistre des gains importants de productivité. En 2008, pratiquement 200 jugements avaient été rendus (soit une progression de 16% par rapport à 2007), tandis que, dans le même temps, plus de 850 affaires étaient classées par le Tribunal (soit une hausse de 41% par rapport à 2007).

**3. Commission des droits de l'homme**

62. Le Gouvernement irlandais continue à soutenir la Commission irlandaise des droits de l'homme, afin qu'elle puisse continuer à remplir ses fonctions, tout en respectant son

indépendance dans l'exécution des fonctions qui lui sont attribuées par les lois de 2000 et de 2001 sur la Commission des droits de l'homme. L'engagement de personnel supplémentaire nécessite toutefois le consentement des Ministères de la justice et de la finance, comme cela est énoncé dans les lois correspondantes.

*Étude sur les problématiques de recrutement et de sélection de travailleurs immigrés en Irlande*

63. Un rapport d'étude intitulé *Issues and Challenges in the Recruitment and Selection of Immigrant Workers in Ireland*, financé par le Secrétariat d'État à et par la Commission de nomination des fonctionnaires publics, a été établi en juillet 2009. Ce rapport examine l'expérience d'un ensemble de personnes issues de divers groupes ethniques minoritaires dans leurs démarches de recherche d'un emploi en Irlande, en identifiant les obstacles rencontrés. L'étude a porté plus particulièrement sur des personnes originaires d'Europe de l'Est, d'Asie, de Chine et d'Afrique qui vivent en Irlande (pour plus de détails sur cette étude, voir les par. 382 à 384).

**Réponse aux recommandations du paragraphe 9 du rapport du coordonnateur de suivi**

64. Une étude intitulée *A Conceptual Framework and Principles to Guide Core Funding for Organisations Representing the New Communities in Ireland* a été réalisée. Elle porte sur les mécanismes de financement adaptés aux organisations représentant les minorités ethniques. Ce rapport, commandé dans le cadre du Plan national d'action contre le racisme, a été exécuté par le cabinet Fitzpatrick Associates. Il est en cours d'examen par le Secrétariat d'État à dans le contexte global des mesures de financement en faveur de l'intégration.

65. Le Secrétariat d'État à continue d'apporter un financement ciblé aux collectivités locales et aux associations sportives et confessionnelles. Ces groupes financent ensuite à leur tour un certain nombre d'organisation non gouvernementales et de groupes communautaires dans leur domaine d'activité.

**Réponse aux recommandations du paragraphe 10 du rapport du coordonnateur de suivi**

66. La loi de 2006 sur les permis de travail, entrée en vigueur en février 2007, contenait un certain nombre de dispositions essentielles destinées à protéger les travailleurs migrants. La possibilité de changer d'employeur est un élément important de la lutte contre les abus vis-à-vis des migrants. Par ailleurs, dans des situations exceptionnelles, la limite d'un an ne s'applique pas forcément. D'une manière générale, toutefois, la durée de la période durant laquelle un migrant reste lié à son premier employeur devrait tenir compte du temps qu'il faudrait à l'employeur pour récupérer une partie de son investissement dans le recrutement du travailleur migrant. Bien que ce paramètre soit appelé à varier d'une situation à l'autre, il semble raisonnable qu'une période initiale d'un an d'ancienneté s'applique.

67. Pour plus de clarté, aux termes de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi, modifiée par la loi de 2004 sur l'égalité, le Gouvernement irlandais peut attester que les travailleurs migrants jouissent d'une protection identique à celle des travailleurs de nationalité irlandaise.

#### 4. Autorité nationale de défense des droits en matière d'emploi<sup>27</sup>

68. L'Autorité nationale de défense des droits en matière d'emploi (NERA – National Employment Rights Authority) a été créée à titre provisoire en février 2007, suite à l'accord de partenariat social *Towards 2016* (Horizon 2016) et en raison de la nécessité de renforcer le respect des droits en matière d'emploi. Cette Autorité a été placée sous l'égide du Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi.

69. En avril 2008, le Ministère du travail a annoncé la nomination du comité consultatif de l'Autorité nationale de défense des droits en matière d'emploi. Ce comité avait pour mission d'apporter des conseils sur les mesures à prendre, mais aussi d'émettre des avis et des observations à l'Autorité nationale sur les questions relatives à l'application et au respect des droits en matière d'emploi.

70. Depuis sa création, l'Autorité nationale s'est considérablement rapprochée de ses objectifs, qui sont de garantir le respect de la législation sur l'emploi et de favoriser une culture dans ce sens en Irlande, par le biais de cinq grandes fonctions:

- Information: le rôle de l'Autorité nationale est d'apporter une information gratuite et objective sur les droits en matière d'emploi en Irlande aux employeurs, aux salariés et aux autres parties intéressées;
- Inspection: en vertu de la législation, les inspecteurs de l'Autorité nationale sont habilités à inspecter les registres d'un employeur, à photocopier ces registres, mais aussi à s'entretenir avec et à interroger toute personne concernée. Des inspecteurs travaillent dans toutes les régions du pays;
- Contrôle de l'exécution: la division chargée du contrôle de l'exécution peut demander à ce qu'une décision du tribunal du travail ou du tribunal d'appel en matière d'emploi soit exécutée par l'administration judiciaire dans certaines circonstances précises;
- Poursuites: en cas de violation d'un droit en matière d'emploi, la première mission des services d'inspection de l'Autorité est de chercher à faire respecter la législation et à sanctionner les infractions à cette dernière. Cela passe par des mesures d'indemnisation des salariés concernés et par le versement d'arriérés de paiement.
- Protection des jeunes: la loi de 1996 sur la protection des jeunes (emploi) a pour objet de protéger la santé des jeunes travailleurs et de veiller à ce que le travail effectué durant les années de scolarité ne compromette pas l'instruction.

71. Le nombre d'inspecteurs en place en 2007, l'année de la création de l'Autorité, était de 31. L'Autorité dispose actuellement de 74 inspecteurs. Parmi ceux-ci, neuf maîtrisent bien un certain nombre de langues d'Europe orientale, à savoir le polonais, le lithuanien, le tchèque et le russe. Les inspecteurs de l'Autorité ont été récemment habilités à effectuer des contrôles en vertu des lois de 2003 et de 2006 sur les permis de travail. Depuis juillet 2009, le contrôle de la conformité à la législation sur l'emploi relève également de leurs fonctions d'inspection.

72. Le siège de l'Autorité nationale se trouve à Carlow et ses bureaux régionaux à Cork, Dublin, Shannon et Sligo.

73. En janvier 2008, le Ministre de l'entreprise, de l'emploi et du commerce a lancé une grande campagne – «*Employment Rights, you need to know*» afin d'informer les salariés de leurs droits. Cette campagne inter-médias était destinée tout d'abord à sensibiliser les

<sup>27</sup> <http://www.employmentrights.ie/en/>.

employeurs et les salariés à leurs droits, mais aussi à souligner le rôle d'information de l'Autorité nationale. La campagne, qui s'est déroulée sur douze mois, a été diffusée en ligne, à la radio, à la télévision, par voie d'affichage et dans la presse écrite.

74. Les services d'information de l'Autorité nationale ont répondu à plus de 73 000 appels téléphoniques et à 5 973 messages électroniques entre janvier et juin 2009. Le site Internet de l'Autorité nationale ([www.employmentrights.ie](http://www.employmentrights.ie)) contient des informations exhaustives et actualisées sur les droits en matière d'emploi; sur cette même période de six mois, il a été consulté plus de 840 000 fois. Les informations sont en 13 langues, dont le chinois, le polonais et l'espagnol. Les services d'information de l'Autorité nationale ont par ailleurs participé à 13 conférences nationales et régionales, salons et séminaires au premier semestre 2009, notamment à la conférence nationale du centre irlandais sur les droits des migrants.

#### **Réponse aux recommandations du paragraphe 11 du rapport du coordonnateur de suivi**

75. La loi de 2005 sur la Garda Síochána (forces de police) prévoit la création d'une autorité indépendante chargée de gérer les plaintes à l'encontre de la police, la Commission du Médiateur de la Garda Síochána<sup>28</sup>, qui remplace le Conseil des plaintes de la Garda Síochána. En 2007, la Commission du Médiateur a identifié onze plaintes contre des fonctionnaires de police, dans lesquelles les plaignants ont indiqué que la mauvaise conduite présumée des forces de police était motivée par la discrimination. Ce critère a représenté environ 0,53% du nombre total d'affaires traitées sur l'année. (N.B.: la Commission du Médiateur de la Garda Síochána est entrée en fonctions en mai 2007.)

76. En 2008, la Commission du Médiateur de la Garda Síochána a reçu 2 681 plaintes. Dans 477 cas, les plaignants ont indiqué un motif à la mauvaise conduite présumée des forces de police, la discrimination ayant été invoquée dans 61 cas.

77. Le résultat de ces affaires est énuméré aux tableaux 3 et 4.

Tableau 3

#### **Plaintes reçues en 2008 par la Commission du Médiateur de la Garda Síochána faisant état de discriminations**

<i>Recommandation formelle</i>	<i>Nombre de cas</i>
Dossier toujours ouvert	19
Conseils donnés au fonctionnaire de police	1
Poursuite de l'enquête non nécessaire ou inenvisageable dans la pratique	17
Pas de violation du règlement relatif à la discipline	8
Aucune faute en vertu de l'article 98 de la loi sur la Garda Síochána	1
Non recevable	12
Retenue sur salaire ne dépassant pas deux semaines de salaire	3
<b>Total</b>	<b>61</b>

78. En 2009, plus précisément jusqu'à fin août 2009, 1 458 plaintes ont été déposées à la Commission du Médiateur de la Garda Síochána. Dans 672 cas, les plaignants ont donné un

<sup>28</sup> Des informations détaillées sur la Commission se trouvent à l'adresse suivante: <http://www.gardaombudsman.ie/> (en anglais).

motif à la mauvaise conduite présumée des forces de police, la discrimination ayant été invoquée dans 82 cas.

Tableau 4

**Plaintes reçues entre janvier et août 2009 par la Commission du Médiateur de la Garda Síochána faisant état de discrimination**

<i>Recommandation formelle</i>	<i>Nombre de cas</i>
Retrait de la plainte	1
Affaire résolue à l'amiable	1
Poursuite de l'enquête non nécessaire ou non envisageable dans la pratique	7
Aucune faute en vertu de l'article 98 de la loi sur la Garda Síochána	5
Non recevable	19
En cours de traitement	49
<b>Total</b>	<b>82</b>

79. Le terme «discrimination» s'entend comme correspondant à l'un des neuf motifs de discrimination énoncés dans la loi de 2000 sur l'égalité de statut. Malheureusement, le système informatique de gestion des plaintes ne permet pas d'identifier le type de discrimination invoquée, car l'information contenue dans les fiches n'est pas assez précise. Des discussions sont en cours pour savoir comment affiner les recherches afin d'obtenir une ventilation plus détaillée.

##### 5. Élargissement du champ d'application de la loi sur l'égalité de statut

80. Comme cela est indiqué à la page 31 du rapport supplémentaire sur l'Irlande (juin 2006), la question de l'élargissement du champ d'application de la loi sur l'égalité de statut 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 Procureur général (*Director of Public Prosecutions*) 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 de justiciables.

81. Toute personne qui prétend avoir été victime d'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 contrôle juridictionnel.

82. Le médiateur est habilité à enquêter concernant toute mesure prise par ou au nom d'un organe public<sup>29</sup>, cette mesure étant définie, au sens large, à l'article 1(1) de la loi de 1980 sur le médiateur<sup>30</sup>:

««Mesure» signifie toute décision, absence d'action ou autre terme de sens identique qui sera créé en conséquence.»

83. Par conséquent, les compétences potentielles du médiateur ne se limitent pas aux services définis par la loi sur l'égalité de statut.

<sup>29</sup> Cf. paragraphe 207 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande, ainsi que le paragraphe 75 et suivants du présent rapport.

<sup>30</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1980/en/act/pub/0026/sec0001.html>.

84. L'article 5(1)(e)(i) de la loi de 1980 sur le médiateur stipule que ce dernier n'est pas autorisé à enquêter sur des actes exécutés «dans l'administration de la justice relative aux étrangers ou aux naturalisations».

**Réponse aux recommandations du paragraphe 12 du rapport du coordonnateur de suivi**

85. Cette question est traitée aux paragraphes 46, 268, 287 et 512 à 514 du présent rapport, qui traitent du projet de loi sur l'immigration, la résidence et la protection.

**Réponse aux recommandations du paragraphe 13 du rapport du coordonnateur de suivi**

86. Cette question est traitée au paragraphe 25 du rapport supplémentaire sur l'Irlande (juin 2006). À ce stade, rien ne permet de penser qu'il existe des inadéquations dans les mesures nationales dans ce domaine, ni que l'Irlande doive modifier sa position de toute urgence. Il est noté qu'aucun État membre de l'Union européenne n'a signé ni ratifié la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, que six membres de l'Union européenne ont ratifié la Convention n° 97 de l'OIT concernant les travailleurs migrants (révisée) et qu'aucune de ces ratifications n'a eu lieu au cours des dix dernières années. Toutefois, cet avis sera examiné.

## **B. Groupes vulnérables**

**Réponse aux recommandations du paragraphe 14 du rapport du coordonnateur de suivi**

87. Le Gouvernement irlandais ne propose pas de modifier les politiques existantes en matière de prise en charge directe et d'accès au marché du travail des demandeurs d'asile, décrites en détail dans les pages 12 à 15 du Rapport supplémentaire sur l'Irlande (juin 2006). La politique des pouvoirs publics en matière de prise en charge directe est née de la nécessité de fournir le gîte et le couvert aux demandeurs d'asile, conformément aux obligations de l'État partie relevant de la Convention de Genève de 1951 relative au statut des réfugiés, telle qu'amendée par le Protocole de 1967. Le système de prise en charge directe permet à l'État de veiller à ce que l'hébergement, la restauration et d'autres services de qualité adaptée soient fournis aux demandeurs d'asile. Le Gouvernement irlandais est persuadé qu'il s'agit d'un système juste et humain qui répond aux besoins des demandeurs d'asile et qu'il est conforme aux dispositifs qui existent en la matière dans d'autres pays membres de l'Union européenne.

88. Concernant l'accès au marché du travail, les demandeurs d'asile ne sont pas autorisés à exercer un travail rémunéré tant qu'ils n'ont pas obtenu de décision finale concernant leur demande. Ce principe repose sur le fait que, aux termes de la loi de 1996 (modifiée) sur les réfugiés, les demandeurs d'asile disposent d'un droit de séjour provisoire sur le territoire, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue concernant leur demande. Ceux dont la demande aboutit, c'est-à-dire qui bénéficient du droit d'asile, ont essentiellement les mêmes droits que les citoyens irlandais à tous points de vue, y compris concernant le travail.

### Réponse aux recommandations du paragraphe 15 du rapport du coordonnateur de suivi

89. Dans la Stratégie nationale en faveur de la femme (2007-2016)<sup>31</sup>, il est admis que l'Irlande compte un certain nombre de groupes de femmes dont on peut estimer qu'elles ont des besoins particuliers ou qu'elles sont victimes de discriminations multiples en raison, par exemple, de leur culture, orientation sexuelle, localisation géographique, origine ethnique ou handicap. Il est noté que certains de ces groupes ont déjà fait l'objet d'initiatives ciblées des pouvoirs publics; il est recommandé d'apporter une attention particulière aux besoins de ces catégories lors du suivi des progrès réalisés par la Stratégie nationale en faveur de la femme, qui devrait être effectué tous les trois ans.

90. Concernant les femmes immigrées, il est indiqué dans la Stratégie qu'il est essentiel pour les services irlandais chargés de l'aide sociale de continuer à adapter les brochures d'information et les autres services d'aide à notre communauté multilingue. L'isolement est parfois un problème pour les épouses dépendantes au foyer. Selon la Stratégie, les associations communautaires devraient être incitées à continuer de s'adresser en particulier aux femmes immigrées, afin de permettre à ces dernières de maîtriser les compétences nécessaires à l'amélioration de leurs capacités d'adaptation, dont les compétences linguistiques, ce qui leur permettra de bien s'intégrer dans leur nouvelle communauté.

91. En ce qui concerne les femmes du voyage, la Stratégie se reporte aux recommandations précises de l'Équipe spéciale sur la communauté des gens du voyage (le rapport établi par cette équipe en 1995 a été publié par le Ministère de la justice). Selon la Stratégie, la discrimination demeure une difficulté majeure pour les gens du voyage; les responsables de la Stratégie indiquent que des efforts concertés sont nécessaires pour surmonter ces discriminations et venir à bout des obstacles.

### Réponse aux recommandations du paragraphe 16 du rapport du coordonnateur de suivi

92. Cette question est traitée aux paragraphes 8 à 11 et à l'annexe 1, relative à la partie «Remarque sur le contenu du présent rapport», aux paragraphes 7 à 14 du présent rapport.

### Réponse aux recommandations du paragraphe 17 du rapport du coordonnateur de suivi

#### 1. Formation

93. Le respect des droits de l'homme figure en très bonne place dans la stratégie d'organisation établie par la Garda Síochána, intitulée «*A Time for Change (2007-2009)*»<sup>32</sup>. Ce document engage la police à adopter une «culture de service public fondée sur l'honnêteté, l'intégrité, le respect, le professionnalisme et l'obligation de rendre des comptes». En outre, les forces de police s'engagent à «respecter l'éthique la plus rigoureuse en matière de droits de l'homme dans l'exercice de [leurs] fonctions».

94. Les problématiques telles que le respect des droits de l'homme et la Constitution sont intégrées aux principes directeurs des forces de police. La formation dans le domaine des droits de l'homme est abordée en même temps que la fonction et le rôle de la Garda Síochána, l'accent étant mis sur les normes à respecter dans toutes les procédures suivies par les forces de police.

<sup>31</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/National\\_women's\\_strategy\\_2007-2016](http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/National_women's_strategy_2007-2016) (en anglais).

<sup>32</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3096&Lang=1>.

95. La Garda Síochána dispose d'un système exhaustif de formation initiale et continue, et d'information, pour le perfectionnement professionnel de tous ses fonctionnaires. Ce programme de formation comprend une formation aux droits de l'homme. Cette dernière est dispensée aussi bien aux élèves de l'école de la police qu'aux fonctionnaires chargés de la supervision et du commandement. En outre, un nouveau code de déontologie, qui sera intégré au règlement, est en cours d'élaboration.

96. Les points relatifs aux droits de l'homme qui ont été intégrés aux programmes de formation dispensés par l'école nationale de formation de la police sont décrits à l'annexe II.

### **Réponse aux recommandations du paragraphe 18 du rapport du coordonnateur de suivi**

#### **2. Agents des services d'immigration**

97. Une formation d'une journée aux droits de l'homme et des réfugiés, destinée au personnel des services d'immigration, a été élaborée en collaboration avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Ce programme de formation, qui a débuté en 2006, avait pour objectif de former tous les fonctionnaires de police en contact avec des immigrés. La formation est dispensée en collaboration avec un formateur du HCR. Toutefois, le projet est arrivé à son terme en décembre 2007, tous les agents des services d'immigration employés à plein temps au Bureau national de l'immigration de la Garda et dans tous les services de la police ayant été formés. Le personnel civil rattaché au Bureau de l'immigration de la police a lui aussi suivi cette formation. En outre, en collaboration avec les représentants du HCR en Irlande, le Bureau a fait suivre une formation de formateur à un fonctionnaire de police, afin qu'il puisse à son tour dispenser la formation à l'ensemble du personnel, de la police et civil, appelé à travailler au Bureau de l'immigration de la police.

## **C. Éducation**

### **Réponse aux recommandations du paragraphe 19 du rapport du coordonnateur de suivi**

#### **1. Promotion de la diversité et de l'interculturalisme dans les écoles**

98. Toute une série d'actions et de ressources sont en place pour promouvoir la diversité et l'interculturalisme dans les écoles. Certaines de ces initiatives sont énumérées ci-dessous, tandis que d'autres sont évoquées, dans le détail, dans la réponse aux articles 5 (E)(5) et 7(A), dans la troisième partie du présent document. En raison du grand nombre de ressources disponible, le Ministère de l'éducation a créé le portail AIM (Accessing Intercultural Materials) d'accès à des supports multiculturels, dans le but de faciliter l'accès aux informations sur les ressources éducatives aux parents et aux élèves nouveaux arrivants, aux enseignants, aux chercheurs et à toute personne intéressée par l'éducation des nouveaux arrivants. Le site est hébergé sur les sites Internet du Ministère de l'éducation ([www.education.ie](http://www.education.ie)) et du Secrétariat d'État à l'intégration ([www.integration.ie](http://www.integration.ie)).

##### *a) Enseignement primaire et secondaire*

99. L'une des ressources essentielles pour les écoles est le dispositif d'enseignants d'anglais langue étrangère. Sur l'année scolaire 2008-2009, on a dénombré plus de 2 100 enseignants de cette discipline, dans les établissements du primaire et du secondaire, pour un coût de plus de 120 millions d'euros. Par comparaison, ils étaient au nombre

de 262 sur l'année scolaire 2001-2002. Ils aident les établissements à identifier, en collaboration avec les parents et les enseignants de la classe, les élèves qui ont besoin d'un soutien supplémentaire; ils sont aussi chargés d'évaluer le niveau de l'élève, de concevoir des programmes particuliers d'apprentissage de la langue et de socialisation, de mener à bien ces programmes et de suivre les progrès réalisés par l'élève.

100. En raison de la situation économique actuelle, il a été nécessaire de modifier les critères d'affectation de ces enseignants pour l'année scolaire 2009-2010, ce qui s'est traduit par une réduction de postes. Toutefois, le dispositif demeure conséquent, le défi étant de l'exploiter de la façon la plus efficace possible (voir aussi les par. 120 et 124). Dans le cadre des nouvelles mesures budgétaires annoncées en octobre 2008, les enseignants d'anglais langue étrangère ne doivent pas être plus de deux par établissement, sauf dérogation. Dans ce cas, l'établissement doit faire une demande motivée de création de poste au Ministère. De même, une demande motivée doit être adressée au Ministère pour prolonger le poste au-delà du délai prévu de deux ans. Les élèves qui bénéficieront de ce soutien pendant plus de deux ans seront comptabilisés sur la base de trois élèves pour un professeur, afin que les seuils d'attribution budgétaires soient respectés.

101. Les autres grandes initiatives dans ce domaine sont les suivantes:

a) Des informations sur le système éducatif irlandais sont disponibles sur le site Internet du Ministère de l'éducation, à l'adresse [www.education.ie](http://www.education.ie), dans un certain nombre de langues, dont le polonais, le letton, le lithuanien, le russe, l'espagnol et l'allemand;

b) La rentabilité économique des mesures d'enseignement de l'anglais langue étrangère est en cours d'examen par le Ministère de l'éducation. Ce dernier cherche à savoir si le soutien dans ce domaine est adapté. Un rapport sur la question devrait être publié fin 2009;

c) Une Stratégie d'éducation interculturelle est en cours d'élaboration; elle est abordée plus en détail dans la réponse à l'observation finale énoncée au paragraphe 21 du rapport du coordonnateur chargé du suivi;

d) Des programmes de formation continue ont été proposés à tous les enseignants d'anglais langue étrangère en 2008-2009; du personnel spécialisé se rend dans les écoles pour étoffer le soutien;

e) Plus de 1 600 enseignants ont participé à une formation nationale à distance sur l'enseignement de l'anglais langue étrangère durant l'été 2007. Cette formation a été proposée à 250 enseignants supplémentaires en 2007-2008;

f) L'association des enseignants d'anglais langue étrangère<sup>33</sup> est financée par le Ministère de l'éducation;

g) L'Agence d'accueil et d'intégration (RIA)<sup>34</sup> aide les demandeurs d'asile, tandis que le Secrétariat d'État à l'intégration<sup>35</sup> facilite l'insertion scolaire des enfants de réfugiés qui bénéficient des programmes mis en place par le Gouvernement.

102. Les principaux supports pédagogiques élaborés sont les suivants:

a) Le Conseil national des programmes et de l'évaluation a élaboré des directives interculturelles destinées au primaire et au secondaire. Ces directives illustrent les bonnes pratiques rencontrées en matière de création de classes interculturelles; des exemples sont disponibles sur le site Internet du Conseil national des programmes et de

<sup>33</sup> <http://www.elsta.ie/>.

<sup>34</sup> <http://www.ria.gov.ie/>.

<sup>35</sup> <http://www.integration.ie/>.

l'évaluation (([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie)) – voir aussi la réponse correspondant à l'article 7 (A)(4) pour plus de détails). En plus des directives sur l'anglais langue étrangère à l'attention des enseignants du primaire, le Conseil national des programmes et de l'évaluation a publié un livret et un DVD en différentes langues, destiné à informer les parents du cursus primaire;

b) L'organisme Integrate Ireland Language and Training (IILT) a publié des directives sur l'anglais langue étrangère destinées aux enseignants du secondaire. Les supports élaborés par IILT sont disponibles sur le site Internet du Conseil national des programmes ([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie));

c) Des kits d'évaluation du niveau d'anglais, destinés aux élèves du primaire et du secondaire, ont été créés et envoyés à tous les établissements. Grâce à ce kit, les enseignants peuvent évaluer objectivement les compétences linguistiques des élèves et concevoir des plans d'apprentissage individuels fondés sur le Cadre européen commun de référence pour les langues;

d) La mallette de supports pédagogiques destinés à favoriser la diversité à l'école primaire, «*Toolkit for diversity in primary schools – Together towards inclusion*»<sup>36</sup> a été élaborée conjointement par le Ministère de l'éducation et les autorités éducatives de l'Irlande du Nord, avant d'être envoyée à toutes les écoles primaires de l'île, en 2008. Elle est destinée à renforcer les capacités de tous les établissements en matière d'apprentissage et d'enseignement, à mettre l'accent sur le rôle des parents et de la communauté, à permettre l'évaluation et le suivi des progrès réalisés par l'élève, et à promouvoir l'insertion scolaire.

b) *Adultes*

103. En 2008, plus de 12 000 immigrants apprenaient l'anglais grâce au réseau national de comités chargé de l'enseignement professionnel, pour un coût de plus de 10 millions d'euros.

c) *Écoles et diversité*

104. Des facteurs tels que l'augmentation des naissances depuis 1995, l'immigration et la prolongation de la scolarité (principalement au-delà des années de scolarité obligatoire) ont entraîné une hausse de la fréquentation scolaire.

105. Pour répondre à cet accroissement de la demande, le Gouvernement a provisionné 4,5 milliards d'euros au titre des infrastructures scolaires dans le Plan de développement national (2007-2013). Les dépenses d'équipement dans les établissements scolaires ont pratiquement atteint 1,3 milliard d'euros en 2007 et en 2008. Le budget pour 2009 s'élève à 614 millions d'euros.

d) *Effectifs et parrainage*

106. L'Office central des statistiques a prévu une croissance démographique de 1,5% par an en moyenne entre 2011 et 2026, la population devant passer de 4 233 000 habitants à 5 696 000 habitants durant cette période.

107. Le Ministère de l'éducation a entrepris l'examen intégral des critères et des procédures relatifs à la reconnaissance et à la création de nouvelles écoles primaires. Entre-temps, de nouvelles écoles ont été créées et le programme ordinaire de construction, de rénovation, de remplacement ou d'extension des établissements existants se poursuit.

<sup>36</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/usefullinks-irish-DepartmentEducation-portaleducators-en>.

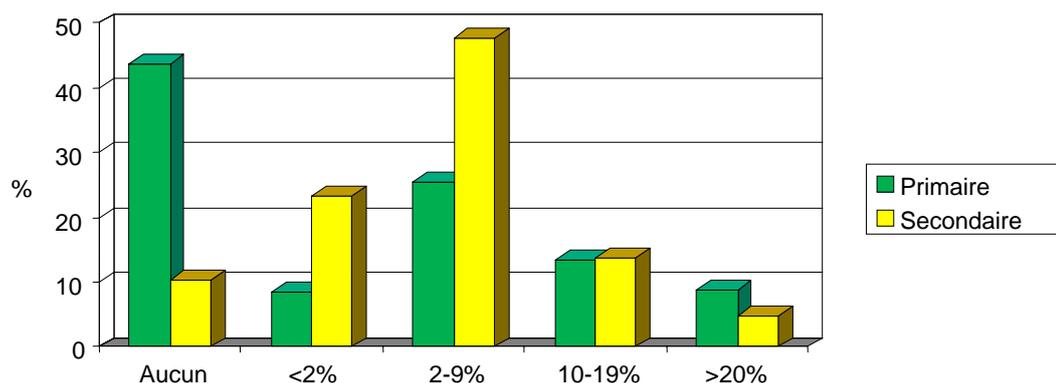
108. L'État partie compte environ 3 300 établissements primaires et 750 établissements secondaires, dont l'immense majorité appartient à des personnes privées, mais est administrée et financée par l'État. La configuration actuelle du système scolaire irlandais reflète une réalité historique, à savoir que la grande majorité des établissements primaires du pays ont été créés par les autorités religieuses. Ces établissements ont eu pour tradition d'accueillir des élèves issus de tous les milieux, notamment des enfants d'immigrés; aujourd'hui, de nombreux enfants de différentes confessions fréquentent ces établissements.

109. Dans le primaire, 92% des établissements sont sous le parrainage de l'Église catholique. Nombre d'établissements catholiques accueillent de nombreux nouveaux arrivants, de confessions diverses. Le Ministère de l'éducation soutient encore cette pratique en veillant à ce qu'un nombre suffisant de places soient disponibles dans toutes les régions. L'Église catholique elle-même a souligné la nécessité d'une plus forte pluralité de l'enseignement pour répondre de façon efficace à l'évolution des besoins sociaux.

110. L'Institut de recherches économiques et sociales (ESRI – Economic and Social Research Institute, [www.esri.ie](http://www.esri.ie)) a publié «*Adapting to Diversity: Irish schools and newcomer students*» en juin 2009. Il s'agit d'une étude nationale complète sur les établissements primaires et secondaires. Cette étude montre la répartition des élèves nouveaux arrivants dans les établissements, comme le montre le graphique suivant, extrait du rapport.

Figure 1

**Répartition des élèves nouveaux arrivants entre établissements scolaires (ESRI, 2009)**



111. Par conséquent, environ 40% et 10% des établissements primaires et secondaires respectivement n'accueillent pas de nouveaux arrivants. Cette situation est due au fait que, sur plus de 3 000 établissements primaires, de nombreuses petites écoles rurales sont disséminées sur l'ensemble du territoire, avec un périmètre scolaire très restreint. Par ailleurs, dans le secondaire, les élèves nouveaux arrivants fréquentent souvent des établissements de grande taille et situés en milieu urbain. Le secondaire compte environ 730 établissements, dont le périmètre est, par conséquent, beaucoup plus étendu.

e) *Choix plus important d'établissements*

112. La demande des parents qui souhaitent envoyer leurs enfants dans des écoles interconfessionnelles ou pluriconfessionnelles, ou dans lesquelles l'enseignement est dispensé en langue irlandaise, prend une importance croissante dans la planification de l'enseignement. La diversité ou la possibilité de choisir fait partie de l'offre scolaire depuis les années 1970 en Irlande, en particulier dans les établissements dispensant un enseignement communautaire, professionnel ou général. Il s'agit aujourd'hui d'une caractéristique bien établie du paysage scolaire irlandais.

113. Les changements survenus dans la société irlandaise imposent de nouvelles exigences complexes au système éducatif. Les tableaux 4 et 5 donnent plus de détails sur les nouveaux établissements, créés depuis 2003.

f) *Nouveau modèle de parrainage*

114. Comme cela a déjà été signalé, l'évolution de la société irlandaise impose de nouvelles exigences au système éducatif. Le rôle traditionnel de l'Église dans l'éducation est extrêmement apprécié, tout comme le rôle croissant d'autres organismes de parrainage. Le Gouvernement irlandais a répondu à cette évolution par le biais du Ministère de l'éducation, qui a organisé une conférence intitulée *Governance Challenges for Future Primary Schools Needs* en 2008, destinée à susciter une réflexion sur l'adéquation entre l'offre scolaire et la composition des nouvelles communautés que l'école cherche à servir. Le Ministre de l'éducation a entrepris des consultations formelles avec les partenaires éducatifs sur cette question. Il examinera attentivement leur avis lors de l'élaboration d'actions publiques. Ces actions tiendront également compte de la diversification démographique et du durcissement de la situation économique.

115. La principale préoccupation est de veiller à ce que le meilleur enseignement possible soit dispensé à tous les enfants.

116. Deux écoles communautaires nationales ont ouvert en 2008, l'école Scoil Choilm de Porterstown et l'école Scoil Ghráinne de Phibblestown, toutes les deux à Dublin. Ces nouveaux établissements sont pluriconfessionnels et entièrement ouverts. Ils offrent un choix supplémentaire aux parents.

Tableau 4

**Types d'établissements primaires agréés entre 2003 et 2008**

Type d'établissement	Catholique	Gaelscoil catholique <sup>37</sup>	Gaelscoil inter-confessionnel	Gaelscoil pluri-confessionnel	Église d'Irlande	Multi-confessionnel	Autre	Total
2003	2	2				6		10
2004	1		1		1	4		7
2005	3	3	1			5		12
2006			3	2		4		9
2007	6	2		3		1	1	13
2008	2	3	1			12	5	23
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>74</b>

<sup>37</sup> Établissements dans lesquels l'enseignement est dispensé en gaélique.

Tableau 5  
**Répartition des établissements primaires selon le type de parrainage ou de principe moral, en 2005 et 2008**

	Catholique	Église d'Irlande		Méthodiste	Multi-confessionnel	Inter-confessionnel	Musulman	Juif	Autres	Écoles communautaires nationales relevant d'un comité pour l'enseignement professionnel	Total
		Presbytérien									
2005	3 039	183	14	1	34	5	2	1	0	0	3 279
2008	3 027	183	14	1	58	9	2	1	5	2	3 302

\* Ce groupe comprend les établissements «Educate Together».

#### Réponse aux recommandations du paragraphe 20 du rapport du coordonnateur de suivi

117. Prière de se référer à l'annexe relative aux gens du voyage (Annexe I).

#### Réponse aux recommandations du paragraphe 21 du rapport du coordonnateur de suivi

118. Voir les paragraphes 101 et 450 sur les enseignants d'anglais langue étrangère.

## 2. Insertion scolaire

119. Le Ministère de l'éducation élabore actuellement une Stratégie éducative interculturelle. Une conférence organisée en 2008 a été le point de départ du processus de consultation. Elle a été suivie de sept forums de consultation sectorielle. Plus de 200 délégués ont assisté à ces forums et plus de 50 contributions écrites ont été reçues. La Stratégie éducative interculturelle sera finalisée en 2010.

120. Plusieurs travaux essentiels de recherche ont nourri cette stratégie. Il s'agit notamment de l'étude «*Adapting to Diversity: Irish Schools and Newcomer Students*» de l'ESRI (voir la réponse au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur chargé du suivi) et de l'évaluation par l'Inspection du Ministère de l'éducation, de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage de l'anglais langue étrangère dans les établissements. (Le rapport final de cette évaluation paraîtra en 2009.) Comme cela figure également dans la réponse au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur, le Ministère de l'éducation réalise actuellement une étude sur la rentabilité économique du projet d'enseignement de l'anglais langue étrangère; les résultats de cette étude seront pris en compte dans le cadre de la Stratégie. L'Irlande est également l'un des six pays participant à un Examen thématique de l'OCDE sur la formation des migrants, un rapport de synthèse étant prévu pour le printemps 2010. Le rapport sur l'Irlande paraîtra fin 2009.

121. Le Ministère a opté pour l'insertion des élèves ayant des besoins particuliers ou un handicap, les élèves venant des communautés du voyage et ceux nouvellement arrivés sur le territoire. La réponse au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur chargé du suivi souligne un certain nombre d'initiatives et de ressources qui ont été consacrées à cette question. Les autres mesures sont les suivantes:

a) Diversification des matières linguistiques pour les examens du «Junior Certificate» (certificat de fin d'études du premier cycle du secondaire) et du certificat de fin d'études;

b) Possibilité de présenter une épreuve linguistique dans une langue ne figurant pas au programme, pour l'obtention du certificat supérieur de fins d'études. Il s'agit d'une langue non enseignée, mais que l'élève peut présenter à l'examen si elle répond à certains critères. La liste des langues concernées s'accroît en permanence, tandis que les épreuves s'inspirent de l'examen final écrit de première langue vivante du Baccalauréat européen. En 2009, ces épreuves ont été proposées dans 16 langues. Huit cent quatre-vingt six élèves les ont présentées en 2008, contre 254 en 2007.

### 3. Enseignement dans la langue maternelle

122. La Directive européenne 77/486/CEE<sup>38</sup> prévoit que les États membres:

- Prennent les mesures nécessaires pour offrir gratuitement, sur leur territoire, un enseignement adapté aux besoins spécifiques des enfants des travailleurs migrants, en particulier l'enseignement d'une langue officielle du pays hôte;
- Favorisent l'enseignement de la langue maternelle et de la culture du pays d'origine, en plus de l'enseignement normal, en collaboration avec l'État membre d'origine.

123. Dans le Livre vert «Migration et mobilité: enjeux et opportunités pour les systèmes éducatifs européens», publié en 2008 par la Commission européenne<sup>39</sup>, il est noté que «l'application de la Directive a été fragmentaire». Le contenu de la Directive faisait partie du processus de consultation en vue de l'établissement de ce rapport, en décembre 2008; les résultats de la consultation ont été débattus à l'occasion d'une conférence des parties prenantes qui s'est tenue à Bruxelles en octobre 2009.

124. Les équipes chargées de la formation professionnelle continue au sein du Ministère de l'éducation ont souligné l'importance de la langue maternelle dans leurs travaux avec les écoles, en particulier auprès des enseignants d'anglais langue étrangère. Une bonne maîtrise de la langue maternelle favorise le développement cognitif des élèves nouvellement arrivés et les aide à renforcer leur identité et à améliorer leur estime de soi.

125. Ainsi, un certain nombre d'écoles polonaises offrent des enseignements de langue, d'histoire et de géographie polonaises, les fins de semaine. Des élèves de tous âges fréquentent ces écoles, en plus de leur scolarité à plein temps dans un établissement irlandais. La plupart des cours sont supervisés par le Ministère polonais de l'éducation, les élèves se voyant octroyer des certificats reconnus par ce ministère. Les élèves d'autres nationalités qui résident en Irlande se voient aussi proposer des cours, dans d'autres langues.

## D. Consultation et poursuite du dialogue

### Réponse aux recommandations du paragraphe 22 du rapport du coordonnateur de suivi

#### 1. Dialogue avec les ONG

126. Cette question est traitée aux paragraphes 187 et suivants («encourager, si nécessaire, les organisations non gouvernementales et les institutions qui combattent la discrimination raciale et favorisent la compréhension réciproque») et aux paragraphes 275 et suivants («mesure dans laquelle les groupes de victimes ou de victimes potentielles de

<sup>38</sup> [http://admi.net/eur/loi/leg\\_euro/fr\\_377L0486.html](http://admi.net/eur/loi/leg_euro/fr_377L0486.html)

<sup>39</sup> [http://ec.europa.eu/education/news/news490\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/education/news/news490_fr.htm).

discrimination raciale participent à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques et programmes les concernant») du rapport.

127. Dans le contexte de l'élaboration de la Stratégie nationale contre la violence domestique, sexuelle et sexiste, deux organisations non gouvernementales, l'Immigrant Council of Ireland et Akidwa ont présenté des communications écrites. Par ailleurs, Akidwa siège au Comité directeur national du programme Violence à l'égard des femmes.

a) *Dialogue avec les gens du voyage*

128. Cette question est traitée à la partie «Remarque sur le contenu du présent rapport», aux paragraphes 8 à 11 du présent rapport, ainsi qu'à l'annexe relative aux gens du voyage (Annexe I).

**Réponse aux recommandations du paragraphe 23 du rapport du coordonnateur de suivi**

129. Le texte de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est disponible sur le site Internet du Ministère des affaires étrangères, du Ministère de la justice et du Secrétariat d'État à.<sup>40</sup> Un lien a également été créé entre les sites Internet de ces deux ministères et du Secrétariat d'État à, vers le site des Nations Unies. Toute la documentation relative aux obligations de l'Irlande en matière d'établissement de rapports aux termes de la Convention, ainsi que les rapports en relation avec cette question, se trouvent sur le site Internet du Secrétariat d'État à<sup>41</sup> afin de mieux faire connaître les engagements du Gouvernement en faveur de la lutte contre le racisme.

b) *Renseignements demandés par le Comité suite à son examen du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande, à l'occasion de sa 66<sup>e</sup> session*

**Réponse à la recommandation du paragraphe 15 des observations finales précédentes du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD/C/IRL/CO/2)**

130. Cette question est traitée au paragraphe 15 du Rapport supplémentaire sur l'Irlande (juin 2006).

131. Le tableau 6, ci-dessous, montre le nombre de personnes détenues et la durée de la détention en rapport avec des questions d'immigration au cours des six dernières années.

Tableau 6

**Nombre de personnes détenues et durée de la détention en rapport avec des questions d'immigration**

	0 à 3 jours	4 à 7 jours	8 à 14 jours	15 à 30 jours	31 à 50 jours	51 jours et +	Total
2003	1 140	324	6	12	3	367	<b>1 852</b>
2004	414	195	127	75	65	70	<b>946</b>
2005	484	140	88	86	43	19	<b>860</b>
2006	439	255	167	138	55	59	<b>1 113</b>
2007	632	205	89	99	67	53	<b>1 145</b>
2008	513	193	89	71	52	43	<b>961</b>

<sup>40</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-UNCERD-en>.

<sup>41</sup> [www.integration.ie](http://www.integration.ie).

132. En 2008, il y a eu 1 034 incarcérations en rapport avec des questions d'immigration, concernant 961 détenus. Cela correspond à une baisse de 16% par rapport aux 1 145 personnes détenues en rapport avec ces questions en 2007. Sur ces incarcérations, 759, soit 73%, ont duré moins de huit jours. En 2008, 17 personnes étaient en détention à ce titre en moyenne.

## **2. Programme d'aide au rapatriement volontaire et à la réintégration**

133. Le Programme d'aide au rapatriement volontaire et à la réintégration est le principal moyen permettant le retour dans leur pays d'origine des demandeurs d'asile et des migrants non ressortissants des pays de l'Union européenne, en situation irrégulière. Ce programme est financé par le Ministère de la justice et administré par l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Il s'adresse aux personnes qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine, mais qui n'en ont pas les moyens, et parfois même pas les documents officiels nécessaires. L'aide apportée par ce programme comprend l'aide à l'établissement des titres de voyage nécessaires, la prise en charge du transport et une aide pécuniaire à la réintégration. Cette dernière (qui s'élève à 600 euros par personne ou 1 200 euros par famille) est généralement destinée à financer la mise en place d'une petite entreprise, d'une formation professionnelle, le retour à l'école, etc.

134. Depuis 2001, environ 2 000 personnes ont bénéficié de ce programme de retour dans leur pays d'origine. En 2009, 450 personnes prenant la décision de rentrer chez elles devraient bénéficier de ce programme.

## **III. Informations sur l'application des articles 1 à 7 de la Convention**

### **Article premier**

135. En vertu des lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi et des lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut, la discrimination est interdite selon neuf motifs différents, comprenant celui de la race, à savoir en raison d'une différence de race, de couleur, de nationalité ou d'origine ethnique ou nationale. Cette interdiction figure également dans les lois de 1990 à 2004 sur les pensions.

#### **Références:**

- Article 6(2)(h) de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi (n° 21, 1998),
- Article 3(2)(h) de la loi de 2000 sur l'égalité de statut (n° 8, 2000),
- Article 66 de la loi de 1990 modifiée sur les pensions.

136. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi et les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination directe, indirecte ou à l'encontre de toute personne en raison de ses liens avec une autre, ainsi que le harcèlement.

137. La discrimination directe est définie comme étant la différence de traitement opérée par une personne en raison de l'un quelconque des neuf motifs énoncés par la loi (y compris celui de la race), existant, ayant cessé d'exister ou susceptible d'exister à l'avenir.

138. Des interdictions du même ordre figurent dans la loi de 1990 modifiée sur les pensions.

**Références:**

- Article 6(1)(a) et (b), et Article 31 de la loi de 1998 modifiée sur l'égalité dans l'emploi (n° 21, 1998),
- Article 3(1)(a), (b) et (c) de la loi de 2000 modifiée sur l'égalité de statut (n° 8, 2000),
- Articles 66 et 68 de la loi de 1990 modifiée sur les pensions.

139. La législation irlandaise sur l'égalité a un champ d'application très vaste. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi interdisent la discrimination dans le domaine de l'emploi et de l'activité professionnelle, tandis que les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination dans l'accès aux biens et services et dans la fourniture de ces biens et services; enfin, les lois de 1990 à 2004 sur les pensions interdisent cette pratique dans les régimes de retraite complémentaire. Cette législation s'applique aux secteurs public et privé.

140. Les exceptions à l'interdiction générale de traitement différencié comprennent des dispositions destinées à équilibrer les exigences liées à la lutte contre la discrimination et la défense d'autres droits et libertés, comme la liberté d'expression, d'association, ainsi que le droit à la vie privée et à la vie de famille.

141. Les lois sur l'égalité dans l'emploi disposent que la différence de traitement en raison de la race ne constitue pas un délit dans certaines circonstances, dont:

- L'accès à l'emploi des personnes qui fournissent des services à d'autres personnes dans le cadre familial ou privé, afin de garantir un équilibre adapté et équitable entre le droit à la vie privée et de famille, et le droit à l'égalité de traitement. Une fois la personne embauchée, son emploi entre intégralement dans le champ d'application de ces lois;
- La différence de traitement est également autorisée pour les organes professionnels ou de formation, lorsqu'il s'agit de verser des indemnités et d'attribuer des places aux ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne, et pour l'aide apportée à des catégories particulières de personnes par le biais de parrainages, de bourses d'études ou autres, mais uniquement dans la mesure où cette aide se justifie raisonnablement par des motifs d'ordre historique et traditionnel;
- Il existe par ailleurs une dérogation concernant toute mesure prise en relation avec la nationalité, conformément à la loi de 2003 sur les permis de travail.

142. Les lois sur l'égalité de statut stipulent que toute différence de traitement fondée précisément sur la race ne constitue pas un acte discriminatoire dans les conditions suivantes:

- La principale dérogation porte sur toute information requise par la loi ou la législation européenne. Elle ne concerne pas les situations dans lesquelles un choix peut être fait ou un facteur discrétionnaire entre en ligne de compte quant aux modalités de la fourniture des services. Il existe par ailleurs des dérogations spécifiques au motif de la nationalité, en rapport avec le traitement, par les pouvoirs publics, de certains ressortissants étrangers;
- Lorsque cette différence de traitement est raisonnablement exigée pour des raisons d'authenticité, d'esthétique, de tradition ou de coutume liées à une représentation théâtrale ou à un autre spectacle;
- Lorsque la différence de traitement fondée sur la nationalité ou l'origine nationale est en rapport avec la mise à disposition d'une installation, ou la prestation ou

l'organisation d'un événement sportif, dans la mesure raisonnablement nécessaire au regard de la nature et de l'objet de l'événement.

143. D'une manière générale, les différences de traitement sont autorisées dans les situations suivantes, dans le cadre des lois sur l'égalité:

- En matière d'assurance (primes, pensions, polices et autres questions relatives à l'évaluation des risques, mais uniquement si ces différences reposent sur des données actuarielles ou statistiques, ou sur d'autres opérations d'assurance ou facteurs commerciaux raisonnables eu égard aux statistiques ou aux autres facteurs pertinents);
- En cas de succession ou de donation;
- Lorsque les services sont fournis principalement pour promouvoir un objectif sincère, pour défendre les intérêts de personnes relevant d'une catégorie particulière, mais uniquement dans la mesure où le traitement différencié est raisonnablement considéré comme nécessaire; et
- Lorsque l'on peut raisonnablement considérer que les biens et les services fournis sont adaptés aux besoins de certaines personnes uniquement.

144. Les lois sur l'égalité dans l'emploi et les lois sur l'égalité de statut disposent que la différence de traitement fondée sur la citoyenneté ou le statut au regard de l'immigration ne constituent pas un acte discriminatoire dans le champ d'application de ces lois, dans certaines circonstances.

145. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi autorisent l'adoption de mesures ayant pour objectif de garantir la pleine égalité entre salariés, dans la pratique, de prévenir ou de compenser tout désavantage lié à tout motif de discrimination (comme le racisme) ou de créer ou d'entretenir des dispositifs de défense ou de promotion de l'intégration de ces personnes dans le monde du travail (cf. article 33).

146. Les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut autorisent l'octroi d'un traitement préférentiel ou l'adoption de mesures positives destinées à promouvoir en toute bonne foi l'égalité des chances de personnes désavantagées par rapport à d'autres, ou qui n'ont pas été ou risquent de ne pas être en mesure de bénéficier des mêmes possibilités que ces autres personnes. De telles mesures sont également autorisées afin de tenir compte des besoins particuliers d'une catégorie de personnes qui, dans leur situation particulière, peuvent nécessiter des dispositifs, dispositions, services ou toute aide non requise par des personnes n'ayant pas ces besoins particuliers (cf. article 14(1)(b)).

## **Article 2**

147. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi interdisent la discrimination dans l'emploi fondée sur neuf motifs – sexe, âge, situation conjugale, situation familiale, orientation sexuelle, croyance religieuse, handicap, race et appartenance à la communauté des gens du voyage. Ces lois générales portent sur tous les aspects liés à l'emploi: accès à l'emploi, conditions d'emploi, rémunération, promotion et formation professionnelle.

148. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination aux mêmes neuf motifs énumérés précédemment, dont celui lié à la race.

149. Les lois sur l'égalité de statut s'appliquent également à l'accès à et à la fourniture de biens et de services – y compris les services publics –, mais aussi au logement, à la santé et à l'éducation.

150. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi (article 37(2)) ont institué une dérogation lorsque la race peut être considérée comme une qualification professionnelle pour l'emploi concerné, par exemple pour des raisons d'authenticité, d'esthétique, de tradition ou de coutume liées à une représentation théâtrale ou à un autre spectacle.

151. L'impact de la législation irlandaise sur l'égalité sera examiné fin 2009 et suivie d'une conférence internationale qui se tiendra l'année suivante. Cet examen sera coparrainé par la Direction de l'égalité, le Tribunal de l'égalité et le Ministère de la justice.

152. Depuis que l'État-partie a présenté son dernier rapport au Comité, un certain nombre de mesures importantes ont été prises pour combattre le racisme et favoriser l'intégration en Irlande.

### **1. Plan national d'action contre le racisme**

153. Le Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme, intitulé «Planifier en vue de la diversité», a été lancé en janvier 2005 par le Taoiseach (Premier Ministre) et le Ministre de la justice de l'époque. Le Plan fixait les orientations stratégiques pour lutter contre le racisme et promouvoir le développement d'une société plus ouverte et interculturelle en Irlande.

154. Le Plan national d'action contre le racisme résultait des engagements pris par l'Irlande à la Conférence mondiale contre le racisme de Durban, en Afrique du Sud, en 2001, où il avait été demandé à chaque État membre des Nations Unies d'élaborer et de mettre en œuvre un plan national d'action. L'Irlande a été l'un des premiers pays à mettre en place un plan de ce type. Le Plan national d'action contre le racisme a été appliqué de 2005 à 2008. Le racisme constituant un obstacle majeur à l'intégration, il restera prioritaire dans le programme global d'intégration. Le rapport final du comité de pilotage mis en place pour superviser la mise en œuvre du plan d'action souligne les mesures prises sur toute la durée de cette initiative<sup>42</sup>.

### **2. Année européenne du dialogue interculturel**

155. L'Irlande a participé activement à la promotion de l'Année européenne du dialogue interculturel en 2008.

### **3. Semaine interculturelle et contre le racisme**

156. Cette question est traitée aux paragraphes 361 et 362.

### **4. Stratégie en faveur de l'intégration sur le lieu de travail**

157. Cette question est traitée aux paragraphes 363 et suivants.

### **5. Journée de commémoration de la Shoah**

158. Le Secrétariat d'État à apporte un soutien, notamment financier, à l'organisation de la Journée de commémoration de la Shoah, qui a lieu, en Irlande, le dimanche le plus proche du 27 janvier, la date anniversaire de la libération du camp de concentration d'Auschwitz-Birkenau en 1945. La Shoah offre un point d'observation qui permet d'étudier toutes les formes de discrimination et de préjugés. L'expérience de l'Holocauste conserve sa pertinence dans la société actuelle et joue un rôle important dans nos efforts pour lutter contre le racisme et les préjugés à tous les niveaux.

<sup>42</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-npar-en>.

159. En 2008, le Secrétariat d'État à a accordé une subvention de 90 000 euros au Holocaust Education Trust (Fonds pour l'éducation à l'Holocauste) en Irlande, afin de favoriser l'élaboration de nouveaux supports pédagogiques et l'organisation d'activités de sensibilisation.

## **6. Groupe d'action international**

160. Le Groupe d'action international, créé à l'initiative du Premier Ministre suédois, Goran Parson, en 1998, se compose de représentants de gouvernements et d'organisations non gouvernementales. Il a pour objet de soutenir les dirigeants politiques et sociaux qui estiment qu'une éducation à l'Holocauste, une commémoration de cet événement et des recherches nationales et internationales sur cet événement sont nécessaires

161. L'adhésion au Groupe d'action international se fait en trois étapes. L'Irlande est devenue un pays observateur du Groupe d'action sur la coopération internationale en matière d'éducation, de commémoration et de recherche sur l'Holocauste en décembre 2007. Ensuite, l'État partie est passé du statut d'observateur au statut d'agent de liaison à l'occasion de la réunion plénière du Groupe d'action international, en juin 2009 à Oslo. Aujourd'hui, l'Irlande s'efforce d'atteindre le statut d'adhérent à part entière.

## **7. Secrétariat d'État à l'intégration**

162. Cette question est traitée dans la partie relative à la création du Secrétariat d'État à l'intégration, aux paragraphes 34 et suivants.

## **8. Direction de l'égalité et Tribunal de l'égalité**

163. La Direction de l'égalité<sup>43</sup> et le Tribunal de l'égalité<sup>44</sup> ont été créés en vertu de la législation sur l'égalité. La première a pour mission de lutter contre la discrimination et de défendre l'égalité des chances dans les domaines relevant des lois correspondantes, d'informer sur ces lois, d'en effectuer le suivi et la révision juridictionnelle, et de formuler des recommandations en vue de certaines modifications au Ministre de la justice. Les pouvoirs de la Direction de l'égalité sont les suivants: réalisation de bilans d'égalité sur les plans d'action, élaboration de codes de bonnes pratiques, réalisation d'enquêtes, assistance juridique aux demandeurs et réalisation d'études sur des problématiques relatives à l'égalité. La Direction est également habilitée à se charger de certains dossiers, en son nom propre, sous certaines conditions.

164. Le Tribunal de l'égalité est une instance accessible et impartiale qui permet d'obtenir réparation en cas de discrimination illégale. Il s'agit d'un organisme officiel indépendant chargé de la médiation ou de l'instruction de plaintes pour discrimination illégale. Il opère conformément aux principes de la justice naturelle et a pour valeurs essentielles l'impartialité et le professionnalisme, l'accessibilité et le respect des délais.

165. Le rôle principal du Tribunal de l'égalité est de servir d'agent de médiation et d'instruire les plaintes pour discrimination en matière d'emploi, d'accès aux biens et aux services, d'aliénation de biens et sur certains aspects de l'éducation. Cette protection contre la discrimination intéresse les neuf motifs relevant de la législation sur l'égalité. Si le bien-fondé d'une plainte est reconnu, des réparations devront être accordées.

166. Le Tribunal de l'égalité est également habilité à enquêter sur des plaintes pour discrimination fondée sur les neuf motifs, aux termes de la loi de 1990 sur les pensions,

<sup>43</sup> [www.equality.ie](http://www.equality.ie).

<sup>44</sup> [www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie).

c'est-à-dire lorsque l'employeur a manqué à ses obligations de respect du principe d'égalité de traitement en matière de retraite professionnelle ou de régime de pension.

167. Le Tribunal est compétent dans tous les domaines visés par la législation sur l'égalité, à l'exception de l'exploitation d'établissements autorisés à vendre des boissons alcoolisées, pour lesquels les plaintes pour discrimination peuvent être introduites auprès du tribunal de district (*district court*) en vertu de la loi de 2003 sur les boissons alcoolisées. En outre, dans le contexte irlandais, et comme cela a été indiqué précédemment, la Direction de l'égalité et le Tribunal de l'égalité jouent un véritable rôle dans la lutte contre la discrimination raciale. Ainsi, en 2008, le Tribunal de l'égalité a rendu 18 décisions suite à des plaintes pour discrimination pour des motifs raciaux, 14 dans le domaine de l'emploi et 4 concernant l'accès aux biens et aux services. Le site Internet du Tribunal de l'égalité contient des informations détaillées sur ces affaires, à la rubrique Annual Legal Reviews (contrôle juridictionnel annuel)<sup>45</sup>.

#### **9. Formation et sensibilisation à la lutte contre le racisme: Ministère des affaires sociales et familiales**

168. Le Ministère des affaires sociales et familiales a élaboré un ensemble complet de programmes de formation et de sensibilisation de son personnel en contact avec le public:

- Une formation de sensibilisation à la lutte contre la discrimination fait partie de la formation intégrée d'accueil des usagers depuis 1998;
- Des consignes internes ont été diffusées auprès du personnel en contact avec les usagers étrangers début 2002. Ces consignes ont été publiées dans une brochure intitulée «*Non-National Customers: Guidelines for Staff*»;
- Un module de formation détaillé sur la sensibilisation au racisme et à la lutte contre ce dernier est dispensé dans un certain nombre de formations de base, comme la formation à l'accueil des nouveaux collaborateurs et les formations relatives à l'accueil de l'usager et au renforcement des capacités de gestion;
- Une campagne d'affichage a été réalisée pour sensibiliser aussi bien le personnel du ministère que les usagers à la diversité et à la nécessité de lutter contre la discrimination.

169. L'Annexe II contient des informations plus détaillées sur les formations de sensibilisation à la diversité organisées au Ministère des affaires sociales.

*Formation portant sur le racisme et l'interculturalisme au sein du Commissariat aux demandes de statut de réfugié (ORAC) et du Tribunal d'appel en matière de statut de réfugié*

170. Conscient que les questions relatives à l'égalité et à la diversité culturelle restent problématiques, et compte tenu du profil des usagers s'adressant à cette organisation, une équipe de formateurs du Commissariat aux demandes de statut de réfugié a bénéficié d'une formation dispensée par le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI – National Consultative Committee on Racism and Interculturalism). Une formation de formateurs a également été organisée en 2009 en collaboration avec le Service de la probation et de la protection sociale. Un grand nombre de formations de ce type sont organisées chaque année pour veiller à ce que tous les nouveaux collaborateurs puissent bénéficier de formations de sensibilisation (pour plus de détails, voir l'annexe II).

<sup>45</sup> <http://www.equalitytribunal.ie/index.asp?locID=26&docID=-1>.

171. Créé en novembre 2000 aux termes de la loi (modifiée) de 1996 sur les réfugiés, le Tribunal rend des décisions en appel, lorsqu'il est saisi par des demandeurs d'asile qui contestent le rejet de leur demande de statut de réfugié par le Commissariat aux demandes d'asile. Le Tribunal se compose d'un président et de 34 juges à temps partiel – avocats ou avoués – nommés par le Ministre de la justice.

172. Tous les nouveaux membres du Tribunal d'appel en matière de statut de réfugié doivent suivre une formation du HCR avant de prendre leurs fonctions. En outre, tous les membres du Tribunal bénéficient régulièrement de formations dispensées par le personnel du HCR à Dublin (pour plus de détails, voir l'annexe II).

173. En tant qu'employeurs, l'État, le Gouvernement et les administrations publiques sont assujettis aux lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi (voir l'article 2(3) de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi). Les organisations, administrations publiques et autres entités sont définies comme des «personnes» et la discrimination au motif de la race ou pour d'autres motifs leur est interdite, conformément à l'article 2 de la loi de 2000 à 2004 sur l'égalité de statut.

174. L'article 14 des lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi et l'article 13 des lois récapitulatives de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut disposent que le fait pour toute personne (y compris un organisme public) d'inciter ou de tenter d'inciter autrui à commettre tout acte considéré légalement comme discriminatoire est un délit. La loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine interdit tout acte commis par des personnes physiques ou morales, susceptible de susciter la haine raciale.

175. Les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi interdisent la discrimination et le harcèlement dans le domaine de l'emploi fondés sur neuf motifs, dont le sexe, l'âge, la situation conjugale ou familiale, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, le handicap, la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage. Ces lois générales portent sur tous les aspects liés à l'emploi, y compris l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, la rémunération, la promotion, le licenciement et la formation professionnelle.

176. Les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination selon les neuf mêmes motifs, y compris celui de la race.

177. Ces lois s'appliquent à l'accès aux biens et services et à la fourniture de biens et de services, notamment les services publics, le logement, les services de santé et l'éducation.

178. La Directive européenne relative à la mise en œuvre du principe d'égalité sans distinction de race, qui met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, quelle que soit leur race ou leur origine ethnique, a été transposée en droit irlandais le 19 juillet 2004 par la loi de 2004 sur l'égalité qui modifiait la loi sur l'égalité dans l'emploi et la loi sur l'égalité de statut.

179. Comme cela est précisé dans le dernier rapport sur l'Irlande, trois mécanismes sont actuellement en place pour l'examen juridictionnel des lois et des politiques.

a) *Médiateur*<sup>46</sup>

180. Cette question est traitée au paragraphe 207 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande, et dans la réponse à l'observation finale correspondante, au paragraphe 11 du rapport du coordonnateur chargé du suivi (extension du champ d'action de la loi sur l'égalité de statut).

<sup>46</sup> [www.ombudsman.gov.ie](http://www.ombudsman.gov.ie).

b) *Contrôle juridictionnel*

181. Cette question est traitée au paragraphe 208 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande.

(c) *Révision constitutionnelle de décisions administratives*

182. Cette question est traitée au paragraphe 209 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande.

183. Aucune loi ni aucun règlement n'est explicitement discriminatoire et n'autorise ni ne permet de discrimination fondée sur la race.

**10. Autres mesures**

184. Outre les mesures qui viennent d'être décrites, le Gouvernement souligne également ce qui suit:

a) *Accord de Programme de gouvernement «A Blueprint for Ireland's Future 2007-2012»<sup>47</sup>*

185. Aux termes du Programme de gouvernement actuel, le Gouvernement s'est engagé à continuer de promouvoir des campagnes nationales destinées à éduquer l'opinion publique irlandaise sur le rôle de l'immigration et de l'intégration dans la société irlandaise. Ce document stipule que le Gouvernement:

«Continuera à promouvoir des campagnes nationales visant à s'opposer au racisme et à favoriser la compréhension de la diversité, et à financer des campagnes éduquant l'opinion publique irlandaise sur le rôle de l'immigration dans la société irlandaise».

b) *Towards 2016*

186. Aux termes de l'accord de partenariat social en vigueur, «Towards 2016»<sup>48</sup>, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer, le cas échéant, la législation en vigueur en matière d'égalité dans le but d'établir de bonnes pratiques en rapport avec des actions positives, en particulier en ce qui concerne l'accès à l'emploi, selon les neuf motifs de non-discrimination.

187. Le NCCRI était un organe d'experts indépendants qui a aidé le Gouvernement irlandais à mettre en œuvre le Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme. Il a défendu une approche de la lutte contre le racisme et des initiatives interculturelles fondées sur le partenariat et a été financé pour l'essentiel par des fonds publics.

188. Le NCCRI a été désigné organe de coordination nationale pour l'organisation de l'Année européenne du dialogue interculturel en Irlande, en 2008.

189. La Déclaration de politique nationale sur la stratégie d'intégration et la gestion de la diversité, *Migration Nation*, a été lancée en mai 2008. La déclaration ne prévoyait aucun changement dans les structures d'intégration.

190. Par la suite, et conformément à la politique de rationalisation des organismes financés par l'État dans le cadre du budget 2009, le Gouvernement a décidé de cesser de

<sup>47</sup> ([http://www.taoiseach.ie/eng/Publications/Publications\\_Archive/Publications\\_2007/An\\_Agreed\\_Programme\\_for\\_Government\\_-\\_June\\_2007.html](http://www.taoiseach.ie/eng/Publications/Publications_Archive/Publications_2007/An_Agreed_Programme_for_Government_-_June_2007.html)).

<sup>48</sup> [http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Department\\_of\\_the\\_Taoiseach/Policy\\_Sections/Social\\_Partnership/Social\\_Partnership\\_Publications/Towards\\_2016,\\_Ten-Year\\_Framework\\_Social\\_Partnership\\_Agreement\\_2006-2015.shortcut.html](http://www.taoiseach.gov.ie/eng/Department_of_the_Taoiseach/Policy_Sections/Social_Partnership/Social_Partnership_Publications/Towards_2016,_Ten-Year_Framework_Social_Partnership_Agreement_2006-2015.shortcut.html).

financer le NCCRI à partir de 2009. Certaines fonctions de ce Comité ont été reprises ensuite par le Secrétariat d'État à.

#### 11. Processus de consultation

191. Dans le cadre de la publication du présent rapport, des représentants de la société civile et de l'opinion publique ont été invités à participer à un processus de consultation organisé avec le Secrétariat d'État à.

192. Les membres des groupes représentant la société civile ont également été invités à participer à une réunion de consultation présidée par une personnalité indépendante et dont le compte-rendu serait rédigé de façon indépendante, avec le Secrétariat d'État à, fin 2008. Un compte-rendu de cette réunion, ainsi qu'un résumé des points évoqués, figure dans la quatrième partie du présent rapport.

193. Voir aussi la réponse à l'observation finale contenue dans le paragraphe 22 du rapport du coordonnateur chargé du suivi, aux paragraphes 126 et suivants du présent rapport.

194. Voir les informations sur la création d'organes nationaux en Irlande dans la deuxième partie du rapport initial sur l'Irlande.

195. Lorsqu'il a estimé que de telles mesures étaient nécessaires, le Gouvernement a adopté des mesures d'action positive pour favoriser l'égalité des chances.

#### 12. Plan d'action national pour l'insertion sociale de 2007 à 2016

196. L'un des objectifs clés du Plan d'action national pour l'insertion sociale de 2007 à 2016<sup>49</sup> est de ramener la «pauvreté chronique», à une valeur comprise entre 2% et 4% d'ici à 2012, le but étant de l'avoir totalement éliminée à l'horizon 2016. Une attention particulière est apportée aux groupes particulièrement vulnérables, comme les gens du voyage, les migrants et les groupes ethniques minoritaires.

197. Des progrès en rapport avec ces objectifs et ces actions, qui relèvent des compétences d'un certain nombre de ministères et d'organes gouvernementaux, ont été signalés dans le rapport annuel 2006-2007 sur l'insertion sociale<sup>50</sup>. Ces objectifs et actions continueront d'être surveillés et les progrès signalés. Le rapport de 2008 sera publié avant fin 2009.

#### 13. Stratégie en matière de données

198. En l'absence de statistiques sectorielles adéquates, il est impossible de mesurer le degré de pauvreté dans lequel vivent certains groupes vulnérables, mais cette situation pose aussi un problème pour évaluer l'impact des politiques. Le Bureau de l'intégration sociale<sup>51</sup> s'attaque à ce problème, dans le cadre de ses travaux en cours, avec l'aide d'un groupe consultatif technique composé de spécialistes de la collecte et du traitement de données statistiques. Contribuant également à cette initiative, l'ESRI prépare actuellement un ensemble de séries statistiques sous forme de «portraits sociaux», commandés par l'unité chargée de l'intégration sociale du Ministère des affaires sociales et familiales. Le quatrième rapport de cette série, sur les communautés (et incluant donc les gens du voyages, les migrants et les minorités ethniques) a été publié au premier trimestre 2009<sup>52</sup>.

<sup>49</sup> [www.socialinclusion.ie/nationalactionplan2007.html](http://www.socialinclusion.ie/nationalactionplan2007.html).

<sup>50</sup> <http://www.socialinclusion.ie/SocialInclusionReport2006-2007.html>.

<sup>51</sup> <http://www.socialinclusion.ie/>.

<sup>52</sup> [www.socialinclusion.ie/.../5062SOCIALPORTCOMMUNITY-7-AW-LO.pdf](http://www.socialinclusion.ie/.../5062SOCIALPORTCOMMUNITY-7-AW-LO.pdf).

199. L'évaluation des avantages et des résultats obtenus grâce aux politiques ciblées sur les groupes vulnérables peut être difficile en raison d'un certain nombre de facteurs, dont l'absence de données, le caractère plurifactoriel de la pauvreté et de l'exclusion sociale, mais aussi le fait qu'il est difficile de mesurer l'impact des mesures à brève échéance.

200. Cependant, il faut absolument disposer d'informations et de statistiques objectives et vérifiables sur la pauvreté pour élaborer et mettre en œuvre des politiques dans ce domaine. Actuellement, des efforts sont menés pour renforcer la collecte et l'analyse de données dans ce domaine, par exemple grâce au groupe consultatif technique dans le cadre du Plan d'action national pour l'insertion sociale. Ce groupe réfléchit en effet à des questions telles que les stratégies et les indicateurs statistiques permettant de mesurer les progrès réalisés dans la lutte contre la pauvreté. Il existe par ailleurs un cadre global de politique générale permettant de lutter contre la pauvreté et de favoriser l'intégration sociale: «NAPinclusion», le chapitre sur l'intégration sociale du Plan de développement national 2007-2014 et l'accord de partenariat social *Towards 2016*. Dans ce cadre, des travaux sont en cours pour renforcer la mise en œuvre, à l'échelon local, des politiques nationales, mais aussi pour faire remonter les retours d'expérience vers l'échelon national afin d'alimenter l'élaboration des politiques nationales. L'étude d'impact sur la pauvreté permet aux ministères, aux collectivités locales et aux organismes publics d'évaluer les politiques et les programmes au stade de leur conception, de leur mise en œuvre et de leur révision, sous l'angle de l'impact qu'ils ont eu ou qu'ils seront susceptibles d'avoir sur la pauvreté et les inégalités susceptibles de créer de la pauvreté, afin de réduire cette dernière. Alors que la lutte contre la pauvreté relève de différents ministères depuis 1999, de nouvelles directives plus complètes en matière d'impact sur la pauvreté<sup>53</sup> ont été élaborées et leur mise en œuvre a commencé.

#### 14. Unités chargées de l'intégration sociale au sein des collectivités locales

201. En tant qu'organismes essentiels, investis de la mission de service public à l'échelon local, les collectivités locales ont un rôle important à jouer dans la fourniture de services aux immigrés dans les domaines comme le logement, la planification, le développement communautaire et l'intégration sociale. Les Conseils de développement à l'échelle du comté ou de la ville peuvent aussi jouer un rôle important à cet égard, en coordonnant les services visant à répondre aux besoins des communautés immigrées. Certaines unités pilotes chargées de l'intégration sociale au sein des collectivités locales ont instauré un certain nombre de bonnes pratiques dans la fourniture de ces services. Elles sont désormais pérennisées, et les programmes correspondants appliqués dans la moitié des collectivités locales – comtés et villes –, conformément à l'un des engagements contenus dans l'accord de partenariat social *Towards 2016*. Exemples de bonnes pratiques:

- L'unité chargée de l'intégration sociale du comté de Dublin-Sud a cherché à faire connaître et à défendre l'avantage qu'il y avait à participer au processus de consultation en vue de l'élaboration du nouveau plan d'aménagement du comté. Elle a trouvé des interprètes français, russes et arabes pour deux séances de travail ciblées, et financé leur intervention;
- Toujours dans le comté de Dublin-Sud, l'unité chargée de l'intégration sociale a organisé une journée de formation du personnel sur la communication efficace avec des personnes dont l'anglais n'est pas la langue maternelle;
- Par ailleurs, la municipalité de Waterford a trouvé des personnes capables de traduire les informations sur le système d'élimination des ordures ménagères.

<sup>53</sup> <http://www.socialinclusion.ie/pia.html>.

L'unité a repéré les ménages qui pourraient tirer profit de ces informations en collaboration avec la direction des services de santé;

- L'unité pilote chargée de l'intégration sociale du comté de Dun Laoghaire/Rathdown participe à l'organisation du festival annuel des cultures du monde («Festival of World Cultures<sup>54</sup>»).

202. La publication du Secrétariat d'État à, «Migration Nation: Statement on Integration Strategy and Diversity Management» reconnaît l'importance du rôle joué par les collectivités locales dans la défense de l'intégration. Par ailleurs, le Secrétariat d'État a fourni des financements aux conseils de comté (collectivités locales) situés dans des zones où résident un nombre important de minorités ethniques afin de faciliter les activités d'intégration.

203. L'initiative visant à instituer le droit de vote pour les étrangers est traitée en détail aux paragraphes 279 et suivants du présent rapport.

### Article 3

204. Comme cela est déjà indiqué à la page 52 du rapport initial et deuxième rapport sur l'Irlande, il n'y a ni ségrégation raciale ni apartheid en Irlande. Depuis de nombreuses années, l'Irlande a pour politique de condamner de telles pratiques. Elle condamne sans réserve toute politique, pratique ou idéologie conduisant à l'intolérance ou à la haine raciales.

#### 1. Communautés d'immigrés

205. Comme cela est précisé plus haut, en mai 2008, le Secrétaire d'État à l'intégration a publié un mémoire sur la stratégie d'intégration et la gestion de la diversité intitulé «Migration Nation»<sup>55</sup>. Ce rapport définit le cadre dans lequel s'inscrit la politique d'intégration en Irlande et souligne les grands principes qui guident la politique de l'État dans ce domaine.

206. L'Irlande adopte une politique générale visant à fournir des services d'intégration tout en étant consciente de la nécessité de mener des initiatives ciblées pour répondre à certains besoins précis à court terme. En règle générale, la fourniture effective de services d'intégration relève de la responsabilité des principaux ministères, qui continuent de répondre aux besoins des nouveaux arrivants. Compte tenu du nombre de ministères concernés par les questions d'intégration, un groupe interministériel a été mis en place afin de veiller à ce que ces questions soient abordées de façon globale. Ce groupe est présidé par le Secrétaire d'État à l'intégration.

207. Le Secrétaire d'État envisage aussi la création d'un Conseil ministériel sur l'intégration, chargé de le conseiller sur les problèmes auxquels sont confrontés les migrants, d'examiner et de signaler les problèmes et les difficultés liés à l'intégration, et de réexaminer régulièrement les progrès réalisés dans ce domaine.

*Éducation – Cette question est traitée à la réponse correspondant à l'article 5 du présent rapport.*

*Gens du voyage – Cette question est traitée à l'annexe sur les gens du voyage (Annexe I).*

<sup>54</sup> <http://www.festivalofworldcultures.com/>.

<sup>55</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/omi-publications-en>.

## Article 4

208. Cette question est traitée aux paragraphes 222 à 230 du rapport initial et deuxième rapport sur l'Irlande.

209. Inciter autrui à perpétuer un acte de violence contre une autre personne est un délit en vertu de la *common law*.

210. La loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale érige en infraction le fait de publier ou de distribuer des textes, de tenir des propos, d'avoir un comportement ou d'exhiber des textes à l'extérieur d'une résidence privée (ou à l'intérieur d'une telle résidence, si les propos peuvent être vus ou entendus par toute personne se trouvant à l'extérieur), de distribuer, de montrer ou de jouer, à l'intention du public, tout enregistrement visuel ou sonore menaçant, injurieux ou insultant, ou qui, eu égard à toutes les situations, a pour but ou est susceptible d'attiser la haine raciale.

211. La loi de 1939 relative aux infractions contre l'État, en particulier son article 18(d) et (e), dispose que sont déclarées illégales et interdites toutes organisations qui incitent à mener des activités illégales, par exemple en incitant à la haine raciale. L'article 21 de ladite loi érige en infraction l'adhésion à toute organisation de ce type.

212. La loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale proscrie les propos, les comportements, la publication ou la distribution de documents à caractère menaçant, injurieux ou insultant, ayant pour but ou susceptibles d'inciter à la haine contre quelque groupe de personnes que ce soit, en Irlande ou dans d'autres pays, en raison de la race, de la couleur, de la nationalité, de la religion ou des origines ethniques ou nationales ou de l'appartenance à la communauté des gens du voyage de ces personnes. Cette loi fait l'objet d'un suivi systématique du Ministère de la justice, dans le but de garantir son efficacité permanente.

213. La révision susmentionnée tient compte du Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques et de la Décision-cadre de l'Union européenne sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal. Elle tient également compte des principaux travaux de recherche entrepris sur l'efficacité de la législation actuelle en Irlande à s'attaquer aux infractions à caractère raciste. Cette question est abordée dans la réponse à l'observation finale du paragraphe 6 du rapport du coordonnateur chargé du suivi.

214. En outre, la loi de 1994 sur la justice pénale (ordre public) peut être invoquée pour réprimer certains actes racistes dans l'intérêt de l'ordre public.

215. Toute activité incitant à la haine raciale est un délit, selon le droit irlandais. Auparavant, il appartenait au tribunal de décider, quelles que soient les circonstances, dans quelle mesure la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale était constitutive d'un délit. En vertu de la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale, le fait de publier ou de distribuer des textes, de tenir des propos, d'avoir un comportement ou d'exhiber des textes menaçant, injurieux ou insultant, ou qui a pour but ou est susceptible d'attiser la haine raciale constitue un délit. «Publier» englobe la publication sur Internet.

216. Le droit irlandais institue déjà en infraction l'appartenance à une organisation qui commet des infractions pénales (y compris l'incitation à la haine raciale) ou qui facilite, encourage ou prône la commission de telles infractions. Par conséquent, le droit irlandais érige aussi en infraction le fait d'appartenir à une organisation commettant des actes de violence vis-à-vis de certains groupes en raison de leur appartenance raciale ou incitant à la haine vis-à-vis de ces groupes.

217. L'article 7(1) de la loi pénale de 1997 stipule que toute personne qui apporte son aide, son concours ou toute autre forme d'assistance à la commission d'une infraction sera mise en examen, jugée et condamnée en tant qu'auteur principal. Les infractions relevant de la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale 1989 constituent des infractions graves (*indictable offences*)<sup>56</sup>.

218. Le paragraphe 173 traite de l'interdiction, au regard de la loi irlandaise sur l'égalité, de toute discrimination raciale dans l'emploi ou dans l'accès à l'emploi, ou encore dans la fourniture de biens et de services.

219. Voir le paragraphe 230 du rapport initial et deuxième rapport sur l'Irlande.

220. Voir la réponse contenue aux paragraphes 51 et suivants du présent rapport, à l'observation finale du coordonnateur, contenue au paragraphe 5 de son rapport.

221. En vertu de la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine raciale, est constitutif d'une infraction:

- a) Le fait de publier ou de distribuer des textes,
- b) Le fait de tenir des propos, d'avoir un comportement ou d'exhiber des textes à l'extérieur d'une résidence privée (ou à l'intérieur d'une telle résidence, si les propos peuvent être vus ou entendus par toute personne se trouvant à l'extérieur),
- c) Le fait de distribuer, de montrer ou de jouer, à l'intention du public, tout enregistrement visuel ou sonore menaçant, injurieux ou insultant, ou qui, eu égard à toutes les situations, a pour but ou est susceptible d'attiser la haine raciale.

222. En vertu de la *common law*, est constitutif d'une infraction le fait d'inciter une personne à commettre une infraction. Un acte de violence relève de cette définition.

223. Les lois relatives à l'interdiction de l'incitation à la haine ont été élaborées de façon à être conformes aux garanties contenues dans la Constitution irlandaise en matière de liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique.

224. Le tableau n° 8 montre les statistiques officielles élaborées par l'Office central des statistiques (CSO) en matière d'infractions racistes.

---

<sup>56</sup> Une *indictable offence* (infraction grave) est une infraction qui ne peut être jugée qu'après une procédure de mise en examen, suite à une audience préliminaire qui sert à déterminer à première vue si l'affaire paraît fondée à être jugée par un juré (par opposition à une *summary offence* (infraction mineure)).

Tableau 8  
**Incidents racistes signalés chaque année sur le territoire national, 2003-2008<sup>57</sup>**

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre d'incidents signalés par la police	64	68	100	172	214	172
Nombre d'incidents détectés	29	28	56	91	135	98
Nombre d'incidents faisant l'objet de poursuites (poursuites engagées)	21	16	47	70	85	50
Nombre d'incidents ayant donné lieu à une condamnation	4	9	20	26	29	3

*N.B.: ces chiffres sont provisoires et peuvent être modifiés. Les suites d'un incident ne se produisent pas forcément l'année où l'incident a eu lieu. Les chiffres ci-dessus peuvent donc évoluer au fur et à mesure que les incidents sont traités.*

225. La Commission du Médiateur de la Garda Síochána et le Tribunal de l'égalité collectent eux aussi des statistiques sur les plaintes pour discrimination raciale: pour plus de détails, voir les paragraphes 75 et suivants et 163 et suivants, respectivement, dans le présent rapport.

226. Le NCCRI (voir par. 187 et suivants) a également compilé des statistiques non officielles d'incidents racistes qui lui ont été signalés, sur la période allant de 2001 à 2008. Le nombre d'incidents signalés a légèrement augmenté, passant de 99 en 2007 à 106 en 2008.

## Article 5

### 1. Renseignements regroupés par droit

227. Le droit à l'égalité de traitement devant les tribunaux et tous les autres organes chargés de rendre la justice est traité aux paragraphes 231 à 234 du rapport initial et deuxième rapport sur l'Irlande.

228. En Irlande, aucune loi n'empêche précisément le profilage racial. Rien ne permet non plus de penser que les forces de police suivent de telles pratiques.

229. La Commission du Médiateur de la Garda Síochána est l'autorité indépendante chargée des plaintes contre la police. Elle est habilitée à mener des enquêtes indépendantes en cas de plaintes pour abus des forces de police, de façon transparente et efficace, et de façon à renforcer la confiance de la population dans la police. Voir aussi les informations concernant le Tribunal de l'égalité, aux paragraphes 163 et suivants. Enfin, les statistiques relatives aux affaires traitées par la Commission du Médiateur de la Garda Síochána figurent aux paragraphes 75 et suivants.

### 2. An Garda Síochána (forces de police)

230. L'application de la recommandation générale n° 31 (2005) est abordée dans la partie sur la formation de la police, traitée aux paragraphes 97 et suivants, et à l'annexe II.

<sup>57</sup> Source: Office central des statistiques (www.cso.ie).

### 3. Service pénitentiaire d'Irlande

231. Le Service pénitentiaire d'Irlande a conçu des formations complètes et des instructions administratives qui intègrent des directives sur le racisme. Toute discrimination est interdite, y compris au motif de la race. La formation aborde les droits de l'homme fondamentaux des prisonniers, dans le cadre des instruments nationaux et internationaux dans lesquels s'inscrivent ces droits, ainsi que certains aspects éthiques liés au travail en milieu pénitentiaire. Cette formation permet aux membres du personnel de défendre les droits de l'homme dans leur établissement en veillant à ce que les personnes placées sous leur garde soient traitées avec dignité, respect et esprit de justice.

### 4. Administration judiciaire irlandaise

232. L'ensemble du personnel judiciaire est informé des politiques contenues dans le code de bonne conduite et la charte du justiciable, qui précise que tous les justiciables doivent être traités «de façon équitable et ouverte, indépendamment de leur race, sexe, situation socio-économique, langue, handicap et d'autres caractéristiques sociales».

### 5. Formation judiciaire à la discrimination raciale et Institut d'études judiciaires

233. L'article 19 de la loi de 1995 sur les tribunaux et les auxiliaires de justice dispose que:

«Toute personne postulant à un poste dans l'appareil judiciaire doit accepter, si elle était nommée, de suivre tout cours de formation ou de perfectionnement qui pourrait être prescrit par le *Chief Justice* (président de la Cour suprême) ou le président du tribunal dans lequel elle aura été affectée.»

234. L'article 48 dispose que «le Ministre de la justice, de l'égalité et de la réforme législative peut, avec l'accord du Ministre des finances, allouer des fonds à la formation et au perfectionnement des juges».

235. Par suite de l'entrée en vigueur des articles précités de la loi sur les tribunaux et les auxiliaires de justice, l'Institut d'études judiciaires a été créé en 1996 par le Président de la Cour suprême de l'époque, Monsieur Liam Hamilton, afin de pourvoir à la formation continue du personnel de l'administration judiciaire. Le Ministre de la justice avait apporté les fonds de départ nécessaires à la création de ces unités.

236. L'Institut d'études judiciaires a pour mission d'organiser des conférences et des colloques sur des questions juridiques, à l'attention du personnel judiciaire. Il s'agit d'améliorer les connaissances et la compréhension, par les magistrats, de la loi et des principes juridiques, l'accent étant mis plus particulièrement sur les nouveautés juridiques, législatives plus précisément. Parmi les principales activités de l'Institut, il convient de citer l'organisation de conférences judiciaires annuelles pour les juges de la *High Court* des tribunaux de circuit et des tribunaux de district respectivement, ainsi qu'une conférence nationale annuelle pour tous les juges. Des colloques sur des questions diverses sont également organisés pour chaque degré de juridiction. Enfin, l'Institut nomme les juges appelés à participer aux conférences internationales sur les thèmes les concernant.

237. L'annexe (III) contient des informations détaillées sur certains thèmes relatifs à la discrimination raciale, traités dans ces conférences, depuis 2000.

238. La participation moyenne aux conférences organisées par l'Institut d'études judiciaires a été de l'ordre de 95%, voire de 100%. Les membres de l'administration judiciaire assistent ou participent souvent à des conférences et à des colloques sur des questions juridiques, organisés par des instances extérieures, comme les universités, les associations juridiques et d'autres groupes d'intérêt.

239. L'Institut d'études judiciaires est en relation avec de nombreux organismes similaires, en Europe et dans le monde.

240. L'Institut a demandé à l'Université de Limerick de réaliser une étude d'évaluation, d'aide et d'examen stratégique de ses activités. Le rapport final a été livré; il est en cours d'examen par le Ministère de la justice.

241. Le droit de la personne à la sûreté et à la protection de l'État contre les voies de fait ou les sévices de la part soit de fonctionnaires du Gouvernement, soit de tout individu, groupe ou institution, fait partie des droits généraux à la protection consacrés par l'article 40 de la Constitution irlandaise, qui stipule:

«1. L'État garantit dans ses lois le respect des droits individuels du citoyen et, dans toute la mesure du possible, par ses lois, la défense et l'exercice de ce droit.

2. En particulier, l'État protège de son mieux contre les attaques injustes, la vie, la personne, l'honneur et les droits de propriété de tout citoyen et, en cas d'injustice, il les défend».

## 6. Garda Síochána

242. En outre, ces droits s'inscrivent dans les lois correspondantes. L'Irlande dispose d'une force de police nationale unique, établie par la loi. Sa direction interne est assujettie à la réglementation élaborée par le Ministre de la justice. La Garda Síochána est autonome sur le plan opérationnel, dans le cadre financier et réglementaire fixé par le Ministre de la justice.

243. L'article 7 de la loi de 2005 sur la Garda Síochána définit les fonctions de police comme suit:

- Maintien de la paix et de l'ordre public;
- Protection des personnes et des biens;
- Défense des droits fondamentaux de chaque citoyen;
- Garantie de la sûreté de l'État;
- Prévention de la criminalité;
- Traduction des délinquants en justice, détection des infractions et enquêtes sur ces dernières;
- Réglementation et contrôle du trafic routier, et amélioration de la sécurité;
- Autres fonctions conférées par la loi, notamment celles liées à l'immigration.

244. Les pouvoirs de la police sont énoncés dans la loi et toutes ses actions font l'objet d'un examen par un système judiciaire actif et dont l'indépendance est garantie par la Constitution. Il existe également une autorité indépendante chargée des plaintes contre la police, la Commission du Médiateur de la Garda Síochána (voir la réponse à l'observation finale contenue dans le paragraphe 11 du rapport du coordonnateur chargé du suivi). Les paragraphes 75 et suivants contiennent aussi plus d'informations sur la question.

### *Législation relative à l'incitation à la haine*

245. Pour de plus amples détails, prière de se reporter à la réponse de l'Irlande correspondant à l'Article 4 de la Convention.

## 7. Police de proximité

246. La stratégie de police de proximité est renforcée, actuellement, et son expérience s'étoffe grâce à sa participation active au débat avec les différentes communautés ethniques et culturelles, dans le but de comprendre ces communautés et de répondre de façon positive aux besoins de sécurité de ces dernières.

247. À cette fin, depuis janvier 2006, des agents de police locaux tiennent des réunions trimestrielles avec des représentants de minorités ethniques et des communautés des gens du voyage résidant ou menant une activité économique dans le district de police concerné. En outre, les officiers divisionnaires se réunissent eux aussi tous les trimestres avec des représentants de minorités ethniques et des communautés des gens du voyage résidant ou menant une activité économique dans le district.

248. Le Directeur en chef de la police, le Bureau de la police chargé des relations communautaires et le Bureau chargé des affaires raciales et interculturelles rencontrent les représentants nationaux de minorités ethniques et des communautés des gens du voyage deux fois par an.

249. Un site Internet consacré aux nouvelles communautés des quartiers Nord du centre de Dublin<sup>58</sup> a été créé par la division centre-nord des forces de police dans le but de soutenir et de compléter les travaux du forum de consultation des nouvelles communautés du secteur. Le forum est un partenariat entre représentants de ces nouvelles communautés, forces de police et municipalité de Dublin.

250. L'objectif du forum est double: offrir aux nouvelles communautés qui vivent et qui travaillent dans cette zone de nouveaux moyens de communication leur permettant d'exprimer leur point de vue et nouer des relations entre ces communautés, la police et la municipalité.

## 8. Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda

251. Le Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda peut avoir besoin de se mettre en relation avec des victimes d'infractions racistes. Son personnel travaille avec l'officier de police chargé de l'enquête, le cas échéant, pour garantir que la victime bénéficie d'une protection complète de la police pendant le déroulement de l'enquête.

252. Le Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda est parfois sollicité pour des conseils ou des plaintes mineures, mais sensibles. Le personnel du Bureau s'efforce de traiter ces affaires dans la mesure du possible. Quoi qu'il en soit, il informe toujours les victimes de leur droit de porter plainte directement à la Commission du Médiateur de la Garda.

253. Par ailleurs, le Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda a publié une brochure intitulée «Your Police Service in Intercultural Ireland»<sup>59</sup> dans douze langues: anglais, gaélique, letton, lithuanien, polonais, russe, roumain, français, portugais, mandarin, chinois, arabe et espagnol.

## 9. Comités paritaires de contrôle

254. Les comités paritaires de contrôle sont prévus dans la loi de 2005 sur la Garda Síochána. Ils permettent aux forces de police et à la municipalité – les deux organes qui participent au premier chef à la prévention de la délinquance et à la lutte contre cette

---

<sup>58</sup> [www.nicnewcommunities.ie](http://www.nicnewcommunities.ie).

<sup>59</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-policeinitiatives-en>.

dernière, dans un secteur donné – de se réunir, avec la participation de parlementaires et de représentants d'associations locales, sur des questions touchant leur secteur.

255. Au départ, alors que le projet était encore dans sa phase pilote, 29 comités ont été créés dans le pays, en 2006 et 2007. Suite à une évaluation de cette phase pilote, les directives aux comités ont été modifiées. Le 24 septembre 2008, les ministres de la justice, et de l'environnement, du patrimoine et des collectivités locales, ont lancé officiellement les comités paritaires de contrôle dans les 114 municipalités du pays.

#### 10. Stratégie et plan d'action sur la prise en compte de la diversité, 2009-2012

256. En mai 2009, la Garda Síochána a publié une stratégie et un plan d'action pour la période 2009-2010 sur la prise en compte de la diversité, intitulée «Beyond Legal Compliance»<sup>60</sup>. Le plan d'action définit la façon dont la police doit tenir compte de tous les aspects de la diversité dans l'exercice de sa mission. La stratégie sur la prise en compte de la diversité a été élaborée suite à des recherches approfondies et à de vastes consultations avec les principales parties prenantes, en interne comme à l'extérieur. La stratégie est axée à la fois sur les priorités d'organisation facilitant la gestion de la diversité au poste de police, mais aussi auprès des communautés au service desquelles est placée la police.

257. Le Gouvernement irlandais souhaite profiter de cette occasion pour exprimer à nouveau son plein engagement vis-à-vis de la prévention et, lorsque cela se produit, de la détection de toutes les atteintes aux droits des personnes placées en garde à vue. Ces droits sont énumérés *in extenso* dans le règlement (1997) de la loi de 1984 sur la justice pénale (traitement des personnes détenues dans les postes de police). En outre, le code de déontologie oblige tous les fonctionnaires de la police à respecter les normes professionnelles les plus exigeantes en ce qui concerne le traitement des détenus, sous peine de sanctions disciplinaires.

258. Le Gouvernement irlandais souligne également que des mesures ont été prises au regard des règlements relatifs à la discipline<sup>61</sup> et au signalement confidentiel des cas de corruption ou de faute professionnelle<sup>62</sup> et qu'une Commission indépendante du médiateur de la Garda Síochána a été créée.

259. Le Gouvernement irlandais insiste sur le fait que tous les élèves ou stagiaires de la police sont instruits de leurs obligations et de leurs responsabilités aux termes du règlement (1997) de la loi de 1984 sur la justice pénale (traitement des personnes détenues dans les postes de police). Ce règlement est également présenté dans le programme de formation continue de base pour tous les fonctionnaires de la police en service. Toutes les questions soulevées dans les tribunaux ou conseillées par le Procureur général, et qui ont un impact sur l'application des règlements, sont diffusées auprès des fonctionnaires de police par le biais de consignes générales devant être respectées par tous les fonctionnaires. En outre, il est régulièrement rappelé aux fonctionnaires de police que le recours à la force dans l'exercice de leurs fonctions doit être proportionné au but à atteindre dans la situation où ils se trouvent. Enfin, tous les fonctionnaires de police doivent avoir une bonne connaissance du code de déontologie et y adhérer.

<sup>60</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=92>.

<sup>61</sup> Les fondements juridiques sur lesquels reposent les nouveaux règlements sont énoncés à l'article 123 de la loi sur la Garda Síochána.

<sup>62</sup> [http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Garda\\_whistleblower\\_regulations\\_2007](http://www.justice.ie/en/JELR/Pages/Garda_whistleblower_regulations_2007).

## 11. Interrogatoires effectués pendant la garde à vue dans les postes de police

260. Les interrogatoires effectués pendant la garde à vue dans les postes de police sont régis par le règlement (1997) de la loi de 1984 sur la justice pénale (enregistrement électronique des interrogatoires).

261. Le tableau 9, qui contient les derniers chiffres disponibles en la matière, montre que le pourcentage d'interrogatoires enregistrés sur un support électronique continue d'augmenter et que, par conséquent, la proportion d'interrogatoires non enregistrés a décliné, s'établissant à 0,7%. Certains interrogatoires ne sont pas enregistrés par exemple parce que la personne gardée à vue a refusé l'enregistrement, ou parce que le matériel d'enregistrement n'était pas disponible ou était en panne.

Tableau 9

### Enregistrement électronique des interrogatoires des personnes en garde à vue dans les postes de police

<i>Année</i>	<i>Nombre d'interrogatoires menés</i>	<i>Nombre d'interrogatoires non enregistrés</i>	<i>Pourcentage d'interrogatoires non enregistrés</i>
2005	13 377	162	1,21
2006	13 438	126	0,94
2007	16 725	158	0,95
2008	19 758	252	1,27
2009 (du 1 <sup>er</sup> janv. au 31 mai)	8 935	81	0,91

262. La diversité ethnique et culturelle est le cinquième objectif de la Stratégie globale de la police pour la période 2007-2009<sup>63</sup>, ces objectifs comprenant aussi le respect mutuel et la confiance. Depuis l'établissement du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande, le Commissaire de la Garda a approuvé la politique mise en œuvre, qui prend les formes suivantes:

a) Dialogue avec les nouvelles communautés ethniques vivant et travaillant dans les différents quartiers. Un forum du dialogue a été mis en place, de façon à faciliter l'échange d'informations entre la police et les communautés ethniques; il permet aux différents groupes ethniques de soulever des questions liées aux fonctions de la police et d'en débattre. Enfin, il s'agit d'un mécanisme permettant de respecter la nécessité pour la police de rendre des comptes aux communautés ethniques. Le forum du dialogue a lieu quatre fois par an au niveau de la division administrative;

b) Le Bureau des affaires raciales et interculturelles de la Garda surveille la mise en œuvre de ces mesures;

c) Le nombre de fonctionnaires de la police formés au titre de chargés de liaison pour les affaires ethniques (400 en septembre 2009) ne cesse d'augmenter;

d) Dans la zone métropolitaine de Dublin, les divisions de police des quartiers nord et des quartiers sud du centre-ville ont suivi une formation aux droits de l'homme qui mettait l'accent sur la participation communautaire. Cette formation comportait un module sur la diversité ethnique et sexuelle. Une invitation à participer à cette formation a été envoyée aux participants du Forum ethnique de la division centre-nord;

<sup>63</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3096&Lang=1>.

e) La Garda Síochána a réédité une brochure d'information sur la diversité culturelle à l'attention des fonctionnaires de police, et une autre brochure à l'attention des membres des communautés ethniques. Cette deuxième brochure a été diffusée par l'intermédiaire des fonctionnaires chargés de liaison pour les affaires ethniques, par le biais des forums de divisions;

f) La Garda a pour principe d'organiser deux conférences d'information par an, qui s'adressent aux leaders des communautés ethniques et aux chargés de liaison pour les affaires ethniques. Des intervenants sont invités à exposer leur expérience personnelle et professionnelle sur ces questions, ce qui donne lieu à des débats et à des échanges d'idées et de pratiques, en provenance du Royaume-Uni ou d'ailleurs;

g) la Stratégie globale de la police pour la période 2007-2009 et le Plan de maintien de l'ordre pour 2009<sup>64</sup> comprennent un objectif de suivi des informations sur les incidents racistes se produisant dans chaque district et division de police.

263. Les forces de police recrutent activement des fonctionnaires parmi les minorités ethniques. Le recrutement d'officiers de police à plein temps est régi par les règlements de 1988 sur la Garda Síochána (admissions et nominations). En 2005, ces règlements ont été modifiés pour favoriser la diversification des effectifs de la police. Le recrutement de ressortissants étrangers a été facilité grâce à la modification de la disposition qui exigeait des candidats d'être titulaires d'un certificat de fins d'études en anglais et en gaélique. Désormais, cette qualification est requise dans l'une ou l'autre des deux langues. En plus des ressortissants de l'Union européenne, de l'EEE et de Suisse, le recrutement est désormais ouvert aux ressortissants non européens résidant en Irlande depuis cinq ans.

264. Au total, 46 stagiaires et fonctionnaires de police à plein temps sont des ressortissants étrangers originaires des pays suivants: Afrique du Sud, États-Unis d'Amérique, Canada, Chine, Danemark, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Lituanie, Bosnie, Allemagne (juin 2009).

265. Les réservistes de la Garda sont des bénévoles (non salariés) de la police qui apportent leur aide aux fonctionnaires à plein temps et contribuent à renforcer les liens entre la police et les communautés locales dans tout le pays. Ils mènent à bien un nombre restreint de missions: vidéosurveillance, patrouilles à pied, surveillance de la circulation routière et assistance lors de la tenue de grands événements sportifs ou culturels.

266. Les forces de réserve de la police comptent actuellement (juin 2009) 39 ressortissants étrangers, dont 12 agréés et 27 en formation. Ces réservistes sont originaires des pays suivants: Argentine, Autriche, Belarus, Bulgarie, Cameroun, Chine, Allemagne, Inde, Japon, Kurdistan, Maroc, Nigeria, Pakistan, Pologne, Ukraine et Zimbabwe.

267. Le système irlandais d'examen des demandes d'asile est l'un des meilleurs du monde en termes d'équité, de processus décisionnels, de structures de demande et de services d'aide aux demandeurs, ces derniers pouvant bénéficier de conseils juridiques.

268. En Irlande, le cadre réglementaire régissant les procédures d'examen des demandes d'asile est énoncé dans la loi de 1996 sur les réfugiés. Cette loi a créé deux organes indépendants chargés d'une part d'examiner les demandes d'asile et de juger les appels des décisions relatives à ces demandes, et, d'autre part, de formuler des recommandations au Ministre de la justice sur la question de savoir si l'asile doit être accordé ou non. Ces organes sont le Commissariat aux demandes de statut de réfugié (ORAC – Office of the

---

<sup>64</sup> <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=3097&Lang=1>.

Refugee Applications Commissioner)<sup>65</sup> et le Tribunal d'appel des réfugiés<sup>66</sup>. (Conformément au projet de loi sur l'immigration, la résidence et la protection, les missions prises en charge actuellement par l'ORAC seront transférées au Service de la nationalité irlandaise et de l'immigration, la direction administrative du Ministère de la justice).

269. Le Tribunal d'appel en matière de statut de réfugié sera remplacé par le Tribunal de révision des décisions relatives à la protection, un organe réglementairement indépendant chargé de statuer lorsque le demandeur fait appel d'une décision rejetant sa demande d'asile ou de protection subsidiaire aux termes de la directive européenne relative aux conditions que doivent remplir les demandeurs d'asile. Cet élargissement des attributions du tribunal d'appel est la traduction concrète de l'engagement de l'État partie en faveur des personnes ayant besoin d'être protégées. Les autres modifications prévues dans le projet de loi portent notamment sur les dispositions visant à accroître la cohérence des décisions, ainsi que la possibilité pour des juges de siéger à plein temps au Tribunal.

270. Lorsque la demande d'asile a été rejetée, le demandeur peut demander au Ministre de la justice de bénéficier d'une «protection complémentaire» aux termes du règlement n° 518 de 2006<sup>67</sup>, qui transpose la Directive 2004/83/EC<sup>68</sup> du Conseil concernant «les normes minimales relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir prétendre au statut de réfugié ou les personnes qui, pour d'autres raisons, ont besoin d'une protection internationale, et relatives au contenu de ces statuts» (Directive relative aux conditions que doivent remplir les demandeurs d'asile). Lorsque le demandeur ne remplit pas les conditions de «protection complémentaire», le Ministre examine le courrier par lequel le demandeur justifie des raisons pour lesquels il doit être autorisé à rester sur le territoire, conformément à l'article 3(6) de la loi de 1999 sur l'immigration. Cet examen donne suite à la délivrance d'une autorisation provisoire de séjour, d'un arrêté d'expulsion ou d'un rapatriement volontaire, selon le cas.

## 12. Droit de vote

271. Tous les citoyens irlandais ayant atteint leur dix-huitième année et qui n'en sont pas empêchés par la loi ont le droit de voter. Toute personne résidant habituellement en Irlande sans être ressortissant irlandais est également autorisée à participer à certains scrutins électoraux.

Le droit de vote est régi par les règles suivantes:

- Les citoyens irlandais peuvent participer à tout scrutin électoral et référendaire. Seuls les citoyens irlandais peuvent élire leur président;
- Les citoyens britanniques peuvent élire les représentants de la chambre basse (Dáil) du Parlement, et participer aux élections européennes et aux élections locales;
- Les ressortissants de l'Union européenne peuvent voter aux élections européennes et locales;
- Les non-ressortissants de l'Union européenne peuvent uniquement voter aux élections locales.

272. Toute personne ayant la nationalité irlandaise a le droit de participer à tout scrutin électoral ou référendaire en Irlande. Pour pouvoir exercer ce droit, elle doit être inscrite sur les listes électorales.

<sup>65</sup> <http://www.orac.ie/>.

<sup>66</sup> <http://www.refappeal.ie/>.

<sup>67</sup> [www.inis.gov.ie/en/INIS/AsylumQual.pdf/Files/AsylumQual.pdf](http://www.inis.gov.ie/en/INIS/AsylumQual.pdf/Files/AsylumQual.pdf).

<sup>68</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0083:FR:HTML>.

273. La loi électorale dispose que l'une des conditions requises pour se faire inscrire sur les listes électorales et pouvoir voter aux élections référendaires, présidentielles, législatives, européennes et locales est de «résider habituellement» dans une circonscription à une date donnée.

### 13. Droit de se présenter aux élections

274. Prière de se reporter aux paragraphes 275 à 277 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande.

275. Le Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme est né d'un processus exhaustif de consultation de l'opinion publique qui a duré 12 mois et qui a été supervisé par un comité de pilotage national placé sous l'égide du Ministère de la justice. Ont participé à ce projet une vaste gamme de parties prenantes représentant les administrations publiques, les partenaires sociaux et la société civile au sens large, y compris les minorités ethniques et culturelles.

276. La phase de consultation a donné lieu à l'organisation de sept colloques régionaux et de douze colloques thématiques, tandis qu'environ 34 organisations et réseaux ont bénéficié d'un financement du Ministère de la justice qui a facilité leurs propres réunions de consultation. Au total, 94 communications ont été reçues, certaines étant le fruit de la collaboration entre de nombreuses organisations.

277. Pour plus de détails sur le Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme, prière de se reporter aux paragraphes 187 et suivants du présent rapport.

#### *Création du Bureau d'aide aux victimes d'infractions*<sup>69</sup>

278. Un Bureau d'aide aux victimes d'infractions a été créé en 2008. Le principal mandat du Bureau est d'améliorer la continuité et la qualité des services rendus aux victimes d'infractions par les administrations et les organisations non gouvernementales dans l'ensemble du pays. Il a également pour mission de favoriser la présence de services compétents, bienveillants et efficaces en faveur des victimes d'infractions.

Ses principales activités sont les suivantes:

- En s'appuyant sur la Charte de protection des victimes d'infractions, amélioration des normes relatives à la prise en charge des victimes par les administrations et les organisations bénévoles *ad hoc*;
- Sensibilisation aux besoins des victimes et aux services à leur disposition;
- Conseils au Ministre de la justice sur la problématique de l'aide aux victimes en Irlande et sur les nouveautés internationales dans ce domaine;
- Collaboration avec le COSC (Bureau national chargé de la prévention de la violence au foyer, sexuelle et sexiste), le service de lutte contre la traite des êtres humains, la Division chargée de la réforme du droit pénal et d'autres services *ad hoc* du Ministère de la justice, afin de coordonner la réponse apportée par le ministère aux questions relatives à la protection des victimes.

### 14. Initiatives en faveur du droit de vote pour les étrangers

279. En 2008, le Secrétariat d'État à a octroyé un financement de 250 000 euros à la mairie de Dublin, en vue de promouvoir l'intégration des étrangers dans la ville. L'une des

<sup>69</sup> <http://www.victimsofcrimeoffice.ie/>.

initiatives mises en œuvre par la municipalité grâce à ce financement a porté sur la défense du droit de vote pour les étrangers. Elle a eu les résultats suivants:

- Des relations fortes se sont créées entre la municipalité et les représentants des migrants;
- La mobilisation des dirigeants des communautés migrantes autour d'un projet partagé s'est révélée possible voire assez facile à mettre en œuvre, une fois la confiance et le respect mutuel instaurés;
- Plus de 2 000 personnes ont été inscrites par des personnes participant directement à cette campagne;
- Le projet a bénéficié d'une bonne visibilité aux échelons local, national et international.

280. Le Secrétariat d'État à a également fourni un financement au Conseil du comté de Dun Laoghaire/Rathdown, afin que ce dernier organise une campagne de mobilisation en faveur du droit de vote pour les étrangers, qui a eu lieu de janvier à mai 2009. L'objectif de la campagne était de sensibiliser les ressortissants étrangers vivant dans le comté de Dublin aux valeurs de la démocratie locale et de diffuser un message antiraciste dans les écoles par le biais d'une initiative baptisée «carton rouge au racisme».

281. S'associant au service des listes électorales et aux groupes de migrants, le service chargé de l'intégration sociale au sein du conseil du comté de Dun Laoghaire/Rathdown a envoyé une brochure dans cinq langues à chaque foyer du comté, afin d'informer les personnes de leur droit de vote. Cette initiative s'est doublée d'une campagne d'affichage dans les transports publics, de la création d'un site Internet consacré à cette question et de la tenue d'élections factices. Pour plus de détails, voir le site [www.dlrcoco.ie/vote](http://www.dlrcoco.ie/vote) (en anglais).

282. En ce qui concerne la liberté de déplacement et de résidence sur le territoire national, aucun citoyen irlandais ni aucune personne résidant légalement en Irlande n'est soumis à une restriction quelconque de sa liberté de déplacement et de résidence sur le territoire national<sup>70</sup>.

283. Concernant le droit de quitter un pays, dont le sien, et d'y revenir, aucune restriction ne s'applique aux citoyens irlandais, ni à aucune personne résidant légalement sur le territoire national et qui souhaite voyager à l'étranger. Aucune restriction ne s'applique non plus au retour de ressortissants irlandais dans leur pays. Les ressortissants étrangers revenant en Irlande sont assujettis aux mesures normales de contrôle de l'immigration, comprenant, le cas échéant, la possession d'un visa permettant leur retour en Irlande.

## 15. Citoyenneté et naturalisation

284. Concernant les mesures prises pour veiller à ce que certains groupes de non-ressortissants ne fassent pas l'objet d'une discrimination concernant l'accès à la citoyenneté ou la naturalisation, la Constitution irlandaise accorde le droit d'être citoyen irlandais à toute personne née dans l'île d'Irlande, ses îles et ses mers territoriales dont, au moment de la naissance, au moins un parent a ou a le droit d'avoir la citoyenneté irlandaise. Les autres

<sup>70</sup> Il convient de noter que cette règle s'entend sans préjuger de toute restriction pouvant être placée sur le droit à la liberté de circulation ou de résidence conformément au droit national, c'est-à-dire sous réserve qu'une restriction ne s'applique pas, en raison d'une situation particulière, par exemple lorsqu'une personne se trouve illégalement sur le territoire national ou, le cas échéant, si la sécurité ou l'ordre publics, ou la santé publique sont menacés ou d'une façon plus générale, en cas de toute atteinte aux dispositions du droit pénal, de la famille, etc.

dispositions réglementaires relatives à la nationalité et à la citoyenneté figurent dans les lois de 1956 à 2004 sur la nationalité et la citoyenneté irlandaises. En règle générale, depuis 2005, toute personne née dans l'île d'Irlande, ses îles et ses mers territoriales, n'acquiert pas, de fait, la nationalité, sauf si l'un de ses parents est citoyen irlandais, britannique, qu'il est autorisé à résider en Irlande ou en Irlande du nord sans restriction, ou s'il s'agit d'un ressortissant étranger qui a résidé légalement dans l'île d'Irlande (sont exclues du dispositif les personnes bénéficiant d'autorisations provisoires dans le cadre d'une demande d'asile ou celles qui poursuivent leurs études en Irlande) au moins trois ans durant les quatre années précédant immédiatement la naissance de l'intéressé(e). Toute personne dont le père ou la mère était irlandais au moment de sa naissance est citoyen irlandais quel que soit son lieu de naissance (sous réserve de certaines démarches que doivent faire les personnes de troisième génération et des générations suivantes nées hors d'Irlande).

285. Prière de se reporter également aux paragraphes 286 et 287 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande.

## **16. Résidence habituelle**

286. Concernant la situation des personnes ayant leur résidence habituelle ou permanente en Irlande, le dispositif administratif d'examen des demandes de résidence habituelle, qui a été mis en place en mai 2004, ne s'adresse qu'aux personnes résidant légalement en Irlande depuis cinq ans (60 mois) au moins. Les personnes pouvant bénéficier du statut de résident habituel se voient proroger leur autorisation de résidence durant cinq ans et sont dispensés de l'obligation d'être titulaires d'un permis de travail.

287. Le projet de loi de 2008 sur l'immigration, la résidence et la protection, publié le 24 janvier 2008 et examiné actuellement par le Parlement, prévoit de réglementer le statut de résidence habituelle en Irlande. Le droit de bénéficier d'un tel statut dépend d'un certain nombre de conditions, notamment d'une durée de résidence légale sur le territoire de cinq ans. Une autorisation provisoire ou restreinte de séjour dans l'État partie n'est pas une condition recevable.

288. Concernant les mesures prises pour réduire le nombre d'apatrides, l'article 16 de la loi de 1956 (modifiée) sur la nationalité et la citoyenneté irlandaises prévoit que le ministre peut, à son entière discrétion, déroger à certaines ou à toutes les conditions réglementaires de naturalisation dans certaines circonstances, c'est-à-dire, par exemple, lorsqu'un demandeur est apatride au sens de la Convention des Nations Unies relative au statut des apatrides.

289. Concernant les différentes règles éventuellement applicables aux conjoints non ressortissants en ce qui concerne l'accès à la citoyenneté, les demandes de citoyenneté émanant de conjoints non ressortissants sont examinées de la même manière, que le conjoint soit l'homme ou la femme.

290. En ce qui concerne le droit de se marier et de choisir son conjoint, le droit de toute personne, aussi bien seule qu'en association, à la propriété et le droit d'hériter, prière de se reporter au paragraphe 288 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande.

291. La liberté de conscience et la liberté de professer et de pratiquer sa religion, sous réserve qu'elle ne porte pas atteinte à l'ordre public et à la moralité, est accordée à tout citoyen en vertu de l'article 44 de la Constitution irlandaise.

292. La discrimination pour motif religieux est généralement interdite en matière d'emploi, y compris pour l'accès à l'emploi, par les lois de 1998 à 2008 sur l'égalité dans l'emploi. Elle est également interdite au titre de la fourniture et de l'accès aux biens et aux

services par les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut. Cette interdiction s'applique de la même façon aux personnes athées qu'à celles ayant des croyances religieuses différentes.

293. La Constitution protège la liberté d'expression (Article 40.6.1) – pour plus de détails, prière de se reporter au paragraphe 289 du rapport initial et deuxième rapport sur l'Irlande.

294. Le Gouvernement irlandais a pour principe de répondre autant que possible à la demande d'emplois et de compétences en recrutant dans l'espace économique européen (EEE); des permis de travail sont délivrés aux non ressortissants de l'EEE uniquement en cas de pénurie.

295. Un non-ressortissant de l'EEE, à l'exception des cas énumérés dans la note de bas de page<sup>71</sup>, ne peut travailler en Irlande que sous réserve d'être titulaire d'un permis de travail (l'espace économique européen comprend les États membres de l'Union européenne et l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein). Il convient de noter que tout employeur qui serait lié par un contrat de travail à un employé non ressortissant de l'EEE qui ne posséderait pas de permis de travail est en infraction, ainsi que l'employé, en vertu des lois de 2003 et de 2006 sur le permis de travail.

296. Tout détenteur d'un permis de travail ne peut travailler que pour un seul employeur, et pour les fonctions qui figurent sur son permis de travail. Si, pour quelque raison que ce soit, il s'arrête de travailler pour l'employeur déclaré sur le permis durant la période de validité dudit permis, l'original du permis et sa copie certifiée conforme doivent être immédiatement remis au Ministère de l'industrie, du commerce et de l'emploi.

297. Le 17 décembre 2008, le Gouvernement a annoncé sa décision de continuer à restreindre l'accès au marché du travail aux ressortissants bulgares et roumains à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

298. Le tableau suivant récapitule les permis de travail délivrés entre 2004 et 2008 en Irlande, qu'il s'agisse d'une première demande, d'un renouvellement, ou encore de permis collectifs.

Tableau 9  
**Délivrance de permis de travail, par secteur d'activité**

<i>Secteur</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Services	14 775	11 250	9 750	9 251	5 440
Hôtellerie et restauration	8 394	7 304	5 808	4 684	2 137
Santé	2 594	2 727	2 843	4 235	3 173
Agriculture	3 737	2 207	1 947	1 414	616
Industrie	2 189	1 711	1 673	1 743	1 378
Loisirs	996	968	1 109	118	65
Éducation	725	747	791	883	354

<sup>71</sup> Non-ressortissant EEE ayant obtenu l'autorisation explicite du Ministère de la justice de conserver son statut de résident et son emploi sur le territoire national,

- Non-ressortissant EEE ayant obtenu le statut de réfugié,
- Non-ressortissant EEE titulaire de l'autorisation ad hoc lui permettant de diriger une entreprise en Irlande,
- Non-ressortissant EEE inscrit comme étudiant travaillant moins de 20 heures par semaine,
- Ressortissants helvétiques.

Secteur	2004	2005	2006	2007	2008
Emplois domestiques	787	698	626	562	245
Sport	209	221	155	168	178
<b>Total</b>	<b>34 406</b>	<b>27 833</b>	<b>24 702</b>	<b>23 058</b>	<b>13 586</b>

(a) *Permis de travail délivrés en 2009*

299. Fin août 2009, 5 308 permis de travail avaient été délivrés pour 2009. Deux mille neuf cent dix-neuf d'entre eux correspondaient à une première demande et 2 389 à un renouvellement. Sept cent soixante-dix huit demandes ont été rejetées et 132 sont restées sans suite.

300. Par comparaison avec la même période de 2008, c'est-à-dire de janvier à août 2008, on constate un recul de 52%, 10 162 permis ayant été délivrés les huit premiers mois de 2008. La baisse a été de 48% si l'on se limite aux premières demandes (6 117 permis).

b) *Enquête nationale trimestrielle sur les ménages, 2<sup>e</sup> trimestre 2009*

301. Selon les résultats de l'Enquête nationale du deuxième trimestre 2009 sur les ménages, environ 445 000 non-ressortissants irlandais de plus de 15 ans résidaient en Irlande durant cette période. Sur ce chiffre, 325 400 étaient en âge de travailler, 274 600 étaient en activité et les 50 800 personnes restantes étant au chômage. Le taux d'activité (nombre de personnes en activité divisé par nombre de personnes âgées de 15 ans et plus) des non-ressortissants était de 62%, contre 54% pour les ressortissants irlandais.

c) *Profil économique<sup>72</sup>*

302. Le profil économique de la population étrangère en 2006 était assez différent de celui de la population nationale. Le taux d'activité des non-ressortissants était plus élevé, tandis que cette catégorie comptait moins d'étudiants, de femmes au foyer et de retraités. Cette situation est globalement conforme à ce qu'il fallait attendre, étant donné le profil démographique plus jeune de la population étrangère. Toutefois, on constate des différences importantes en matière de profil économique selon les nationalités. Ainsi, les ressortissants des pays en voie d'adhésion à l'Union européenne étaient surtout des ouvriers, alors que ceux originaires de l'extérieur de l'Europe comptaient une proportion plus importante d'étudiants. En outre, un ressortissant britannique sur six vivant en Irlande était à la retraite ou en invalidité, ce qui correspond à la proportion constatée dans la population irlandaise.

303. Les tableaux 10 et 11 proviennent du rapport de 2007 de l'Office central des statistiques intitulé *Equality in Ireland*.

Tableau 10

**Situation au regard de l'emploi, par nationalité, 2006 (9.5)**

Nationalité	En activité	Au chômage	Inactifs	Total (% de la cohorte)
Irlandaise	56,1	4,8	39,1	<b>100,0</b>
Étrangère, dont:	66,6	9,1	24,3	<b>100,0</b>
Royaume-Uni	56,7	6,7	36,7	<b>100,0</b>
Europe des 15 hors Irlande et R.-U.	74,2	5,4	20,4	<b>100,0</b>

<sup>72</sup> Extrait du recensement de 2006 sur les ressortissants étrangers vivant en Irlande.

<i>Nationalité</i>	<i>En activité</i>	<i>Au chômage</i>	<i>Inactifs</i>	<i>Total (% de la cohorte)</i>
Pays en voie d'accèsion à l'Europe des 10	84,3	8,8	6,9	<b>100,0</b>
Non-ressortissants européens	55,7	12,7	31,6	<b>100,0</b>
<b>Total 15 ans et +</b>	<b>57,2</b>	<b>5,3</b>	<b>37,5</b>	<b>100,0</b>

Source: recensement CSO.

Tableau 11  
Situation au regard de l'emploi par origine ethnique, 2006 (9.6)

<i>Origine ethnique</i>	<i>En activité</i>	<i>Au chômage</i>	<i>Inactifs</i>	<i>Total (% de la cohorte)</i>
Irlandais de race blanche	56,3	4,6	39,1	<b>100,0</b>
Irlandais de race blanche (gens du voyage)	13,8	41,2	45,0	<b>100,0</b>
Race blanche, autre	71,8	7,6	20,6	<b>100,0</b>
Africain ou autre race noire	40,7	26,6	32,6	<b>100,0</b>
Chinois	47,8	6,3	45,8	<b>100,0</b>
Autre race asiatique	62,9	7,8	29,3	<b>100,0</b>
<b>Total 15 ans et plus</b>	<b>57,2</b>	<b>5,2</b>	<b>37,6</b>	<b>100,0</b>

Source: recensement CSO.

Remarque:

- i) 84,3% des personnes âgées de 15 ans et plus, originaires des dix pays ayant adhéré à l'Union européenne en 2004, étaient en activité en 2006. Ce chiffre était considérablement plus élevé que celui des autres groupes de ressortissants étrangers (voir tableau 10).
- ii) 26,6% des personnes africaines ou d'autres races noires étaient au chômage en 2006, contre 4,6% des Irlandais de race blanche (voir tableau 11).

d) *Ventilation par groupe d'activité*

304. Les grands secteurs dans lesquels étaient employés les ressortissants étrangers variaient en fonction de la nationalité. Alors que le secteur des services était le principal employeur, pour tous les groupes, c'est pour les personnes originaires des pays en voie d'adhésion qu'il était le moins significatif, alors que les secteurs de l'industrie (plus particulièrement l'industrie manufacturière et la construction) et de l'agriculture employaient davantage de personnes de ce second groupe. Les ressortissants étrangers, à l'exception de ceux originaires de pays en voie d'adhésion (1,5% pour l'Europe des 15 hors Irlande et Royaume-Uni, et environ 2% pour le Royaume-Uni et les autres pays étrangers) étaient très peu représentés parmi les ouvriers agricoles.

305. Le tableau 12 montre une ventilation plus détaillée par secteur d'activité. La répartition des ressortissants britanniques était très proche de celle de la population irlandaise, tandis que la répartition des autres groupes était différente. Ainsi, on trouvait une concentration importante de travailleurs de l'Europe des 15 (hors Irlande et Royaume-Uni). Dans les activités commerciales, ces derniers représentant pratiquement un quart de tous les actifs étrangers dans ce secteur. Quatre secteurs employaient les trois quarts des ressortissants des pays européens en voie d'adhésion: l'industrie manufacturière, la construction, le commerce de gros et de détail, et l'hôtellerie et la restauration. Plus d'un cinquième des personnes originaires d'autres pays travaillaient dans le secteur sanitaire et social, où l'on trouvait essentiellement des Asiatiques. Tous les groupes comptaient une proportion élevée de

leurs ressortissants dans l'hôtellerie et la restauration. Globalement, c'est ce secteur d'activité qui comptait la proportion la plus élevée de ressortissants étrangers par rapport aux Irlandais, de plus de un pour trois. Les secteurs comptant la plus faible proportion d'étrangers dans leurs effectifs étaient l'administration et la défense, avec 2,6% d'étrangers.

306. Selon l'Enquête nationale du deuxième trimestre 2009 sur les ménages<sup>73</sup>, les ressortissants étrangers ont représenté 14,2% des personnes âgées de 15 ans et plus en activité. Par comparaison, le chiffre était de 15,8% au deuxième trimestre 2008. Pratiquement 35% des personnes travaillant dans l'hôtellerie et la restauration, 21,4% des personnes employées dans les services administratif et d'appui et 18,9% des salariés dans le secteur de l'information et de la communication étaient étrangers. Les plus fortes baisses de l'emploi d'étrangers se sont produites dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (-20 800), dans la catégorie «réparation de véhicules à moteur et de cyclomoteurs» (commerce de gros et de détail) (-13 200) et dans l'industrie (-12 100).

307. Toute personne qui considère avoir fait l'objet d'une discrimination, aussi bien au travail que dans d'autres situations, peut faire valoir ses droits auprès du Tribunal de l'égalité (voir paragraphes 163 et suivants).

308. Voir aussi les informations relatives à l'Autorité nationale de défense des droits en matière d'emploi, dans la réponse à l'observation finale du paragraphe 10 du rapport du coordonnateur. Enfin, prière de se reporter aux paragraphes 363 et suivants du présent rapport sur la Stratégie pour l'intégration sur le lieu de travail.

Tableau 12

**Emploi par secteur d'activité et nationalité (%)**

Secteur d'activité	Irlandais	Britanniques	Ressortissants de l'Europe des 15 (hors Irlande et R.-U.)		Autres nationalités
			Ressortissants des pays en voie d'adhésion à l'Europe des 25	Ressortissants	
Agriculture	5,3	2,1	1,6	3,9	2,0
Industries extractives et exploitation forestière	0,4	0,4	0,1	0,4	0,2
Industries de transformation	13,1	13,8	14,9	21,4	11,7
Fourniture d'électricité, de gaz et d'eau	0,7	0,4	0,5	0,2	0,2
Bâtiment et travaux publics	11,7	11,6	4,4	20,8	8,3
Commerce de gros et de détail	14,4	15,3	9,7	17,0	11,7
Hôtellerie et restauration	4,3	6,2	14,2	16,5	17,0
Transport, entreposage et communications	6,1	5,7	7,0	3,7	3,6
Banque et services financiers	5,0	4,6	6,4	0,9	2,8
Activités commerciales	9,6	12,8	24,3	9,0	12,9
Administration publique et défense	6,3	2,4	1,5	0,2	1,4
Éducation	7,7	6,6	6,1	0,6	3,1
Santé et services sociaux	10,8	11,8	5,7	2,4	20,8
Autres services communautaires, sociaux et à la personne	4,5	6,1	3,7	3,1	4,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>73</sup> <http://www.cso.ie/newsevents/default.htm>.

309. L'article 40.6.1 de la Constitution irlandaise garantit le libre exercice, sous réserve de certaines limites dans l'intérêt de l'ordre public et de la moralité, du «droit des citoyens à former des associations et des syndicats». Toutefois, des lois peuvent être adoptées pour réguler et contrôler l'exercice de ce droit, dans l'intérêt public. L'article 40.6.2 prévoit que les lois qui régissent les modalités de l'exercice du droit à former des associations et des syndicats doivent interdire toute discrimination politique, religieuse ou sociale. L'interdiction de la discrimination en raison de l'appartenance à une race est inscrite dans la loi sur l'égalité dans l'emploi, modifiée par la loi de 2004 sur l'égalité.

310. Le principe interdisant le licenciement d'un(e) salarié(e) en raison de son appartenance à un syndicat ou de ses activités dans ce type d'organisation est énoncé dans les lois de 1997 à 2005 sur le licenciement abusif<sup>74</sup>.

311. Il n'est pas estimé utile de légiférer sur le droit au logement précisément. Le principe qui guide la politique du logement du Gouvernement est de permettre à chaque foyer de disposer, à prix abordable, d'un logement de bonne qualité, adapté à ses besoins, dans un cadre convenable et, autant que possible, selon le régime d'occupation de son choix.

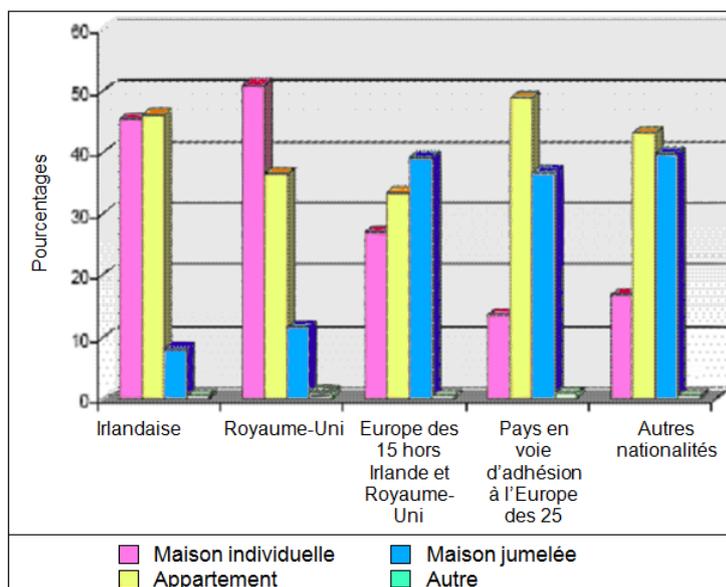
312. La démarche du Gouvernement pour atteindre cet objectif consiste à estimer que les personnes qui peuvent se permettre d'être propriétaires de leur logement doivent le faire, en bénéficiant, le cas échéant, d'incitations financières ou de subventions, tandis que ceux qui ne peuvent accéder à la propriété foncière doivent avoir accès aux logements sociaux ou bénéficier d'un complément de ressources leur permettant de louer un bien privé. La législation existante et les programmes de financement vont dans le sens de cette stratégie et ont été efficaces dans l'accroissement de la mise à disposition de logements sociaux.

313. En réponse à la question a) sur le régime d'occupation, selon le rapport de recensement de 2006 sur les étrangers en Irlande («*Non-Irish Nationals living in Ireland*»), le profil d'occupation des logements des ressortissants étrangers est très différent de celui des Irlandais. Tandis que l'occupation en toute propriété demeure la situation la plus courante dans les ménages dont le chef de famille est irlandais ou britannique, il en va autrement des ressortissants étrangers. En effet, selon le recensement, 81% des ménages dont le chef de famille est originaire d'un pays en voie d'adhésion louaient le logement qu'ils occupaient. Pour les autres groupes étrangers, la part des ménages louant leur logement atteignait pratiquement 50%. Des différences ont également été observées concernant l'ancienneté des logements occupés par les ressortissants irlandais et étrangers. Ainsi, 31% des ménages originaires des pays en voie d'adhésion vivaient dans un logement construit cinq ans auparavant, tandis que la construction de 45% des logements occupés par cette catégorie d'étrangers datait de 1996. Par comparaison, à peine plus d'un foyer sur quatre dirigé par un ressortissant irlandais occupait des logements de cette catégorie.

---

<sup>74</sup> [www.entemp.ie/publications/.../2004/unfairdismissals\\_booklet.pdf](http://www.entemp.ie/publications/.../2004/unfairdismissals_booklet.pdf).

Figure 2  
Type de logement par nationalité du chef de famille



Source: Office central des statistiques<sup>75</sup>.

314. En ce qui concerne les initiatives gouvernementales visant à prévenir la discrimination raciale à laquelle se livrent les bailleurs ou les vendeurs de logements, l'article 6 des lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut interdit toute discrimination en matière d'occupation de locaux et de logements.

315. Alors que les mesures visant à résoudre les comportements antisociaux concernant les logements du parc privé relèvent principalement des forces de police, les propriétaires sont tenus de faire respecter les obligations s'appliquant à leurs locataires en vertu de la loi de 2004 sur la location de locaux à usage d'habitation.

316. À cet égard, la loi interdit à tout locataire occupant un logement d'adopter un comportement antisocial à l'intérieur ou à proximité d'un logement relevant de ladite loi. Par ailleurs, elle autorise le propriétaire à mettre un terme au contrat de bail lorsque le locataire se livre ou incite d'autres personnes à se livrer à ces comportements, avec un délai de préavis de sept jours seulement en cas de comportement antisocial grave ou de 28 jours si ce comportement est moins grave, mais se répète.

317. La loi sur la location de locaux à usage d'habitation prévoit aussi que toute tierce personne subissant les conséquences d'un comportement antisocial peut, dans certaines conditions, saisir le Conseil des locations de locaux à usage d'habitation contre un propriétaire qui n'aurait pas fait respecter ses obligations à son locataire. L'une des conditions précises d'application de cette loi est que le plaignant doit avoir au préalable fait raisonnablement le nécessaire pour résoudre le différend en communiquant ou en cherchant à communiquer avec les parties concernées.

318. Le Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme a financé un projet de recherche sur les mesures à prendre en matière de politique du logement suite à l'accroissement de la diversité culturelle en Irlande. Cette étude, intitulée «*Building*

<sup>75</sup> <http://www.cso.ie/releasespublications/documents/population/non-irish/pages1-22.pdf>.

*Integrated Neighbourhoods: Towards an Intercultural Approach to Housing Policy and Practice in Ireland, Part 1*», a été suivie d'une deuxième partie, «*Part 2: An update and NCCRI recommendations*», publiée en octobre 2008<sup>76</sup>. Cette étude est une réflexion sur les répercussions possibles d'une meilleure prise en compte de la diversité culturelle et ethnique dans la politique du logement.

319. En ce qui concerne les mesures prises pour appliquer le droit au logement des populations nomades et semi-nomades dans le respect intégral de leur identité culturelle, prière de se reporter à l'annexe sur les gens du voyage (Annexe I).

## 17. Santé et soins médicaux

320. Les services de santé irlandais sont au service de tous, quelque soit le pays d'origine et l'origine ethnique de chacun. Toutefois, on constate un impact de la diversification culturelle aussi bien sur les services sanitaires que sur les usagers migrants. Notamment, la progression du nombre d'usagers en période de forts afflux migratoires a un impact sur les services de santé, et sur la nécessité de fournir des services qui tiennent compte des différences culturelles et de disposer d'un dispositif de traduction.

### a) *Stratégie interculturelle nationale en matière de santé 2007-2012 de la Direction des services de santé*<sup>77</sup>

321. Le Plan national d'action contre le racisme a apporté un soutien financier à la Stratégie interculturelle nationale en matière de santé élaborée par la Direction des services de santé. Cette stratégie, lancée en février 2008, s'attaque aux besoins sanitaires et psychologiques des personnes issues des minorités ethniques. Elle s'appuie sur les bonnes pratiques qui existent déjà dans tout le pays et garantit une adaptation des services à la diversité culturelle et aux besoins particuliers, en matière de santé et de soutien, des demandeurs d'asile, des réfugiés, des travailleurs migrants, des gens du voyage, des étudiants étrangers et des groupes ethniques nouvellement arrivés ou installés de longue date sur le territoire.

322. Le modèle de consultation utilisé par la Direction des services de santé pour éclairer l'élaboration de sa stratégie a été largement salué; la Direction prévoit de rédiger un rapport sur les enseignements tirés de cette expérience afin d'aider d'autres services, au sein de la Direction, à mener à bien des consultations relatives à différents types de prise en charge.

323. La Stratégie s'applique durant cinq ans. Les recommandations qu'elle contient sont actuellement en cours d'application, de façon échelonnée et en fonction des priorités. La division de l'intégration sociale de la Direction est chargée de coordonner et de financer l'application de la Stratégie, en collaboration avec d'autres services, ainsi qu'avec toute une série d'organismes associatifs et réglementaires. La mise en œuvre de la stratégie a progressé dans trois domaines: accès aux services, données, informations et recherche, et formation du personnel et soutien.

324. Des progrès majeurs ont été accomplis concernant certains aspects liés à l'amélioration des services d'interprétation, tandis que des informations sur la santé de base ont été traduites sur le site Internet de la Direction des services de santé. Le dispositif d'assistance linguistique pour les urgences<sup>78</sup>, en cours d'élaboration, constitue un bon

<sup>76</sup> [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/other-publications\(NCCRI\)-en](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/other-publications(NCCRI)-en).

<sup>77</sup> [http://www.hse.ie/eng/Publications/Social\\_Inclusion,\\_Asylum\\_Seekers,\\_Travellers/National\\_Intercultural\\_Health\\_Strategy\\_2007\\_-\\_2012.pdf](http://www.hse.ie/eng/Publications/Social_Inclusion,_Asylum_Seekers,_Travellers/National_Intercultural_Health_Strategy_2007_-_2012.pdf).

<sup>78</sup> <http://www.hse.ie/eng/Publications/services/SocialInclusion/EMA.html>.

exemple à cet égard. Il a été mis en place dans 52 hôpitaux du pays. Il est destiné à aider le personnel à communiquer avec des patients se présentant aux urgences dans une situation critique ou grave et qui ne maîtrisent pas l'anglais. Le dispositif existe dans les langues suivantes: arabe, bosniaque, cantonais, tchèque, français, allemand, hongrois, gaélique, letton, lituanien, mandarin, pachoune, polonais, portugais, roumain, russe, slovaque, espagnol, somali et ourdou.

325. Un autre exemple est le Guide interculturel des services de santé, destiné à aider le personnel à s'occuper des patients hospitalisés de façon à tenir compte de la diversité des communautés religieuses et culturelles. Ce guide analyse les besoins religieux et culturels de 25 groupes différents en tenant compte des soignants, en particulier du personnel hospitalier, mais aussi des personnes qui participent aux soins des mourants, adultes comme enfants. Ce guide est distribué dans les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée et toute une série d'autres centres de soins.

*b) Services destinés aux mineurs non accompagnés demandeurs d'asile*

326. Les besoins immédiats et futurs des mineurs non accompagnés demandeurs d'asile en matière de logement et d'aide sociale et médicale, mais aussi le traitement de leur demande d'asile relèvent de la responsabilité de la Direction des services de santé, conformément à la loi de 1996 sur les réfugiés<sup>79</sup> (modifiée) et à la loi de 1991 sur la protection de l'enfance<sup>80</sup>. Cette dernière est l'instrument législatif fondamental régissant la protection et le bien-être des enfants en Irlande.

327. La Direction des services de santé élabore actuellement une Politique opérationnelle nationale pour les mineurs non accompagnés ou séparés de leur famille et demandeurs d'asile. Cette initiative est en cours de finalisation; elle appliquera le principe selon lequel tous les enfants pris en charge par la Direction des services de santé doivent recevoir des soins de même qualité, qu'il s'agisse d'enfants séparés de leur famille et demandeurs d'asile ou d'enfants du pays.

328. Un rapport élaboré pour la Direction générale de la justice, de la liberté et de la sécurité de la Commission européenne, intitulé «Policies on Unaccompanied Minors»<sup>81</sup> a été publié par l'ESRI le 2 septembre 2009. Cette étude est destinée à donner un aperçu de la complexité des services fournis dans ce domaine; elle souligne les problèmes rencontrés, signale les lacunes du dispositif et donne des exemples de bonnes pratiques.

## 18. Information des travailleurs migrants

329. Pour aider les travailleurs migrants en provenance de pays de l'Union européenne, le Ministère des affaires sociales et familiales a publié un guide, intitulé «Sécurité sociale: vos droits en Irlande – Guide à l'intention des citoyens de l'UE»<sup>82</sup>, qui fournit des informations sur les prestations sociales disponibles en Irlande, ainsi que leur classement dans le cadre de la réglementation européenne. Ce manuel donne aussi des informations sur la prise en charge par le système irlandais de santé. Outre l'anglais, ce guide est disponible dans sept autres langues: français, allemand, espagnol, polonais, letton, lituanien et gaélique.

330. Le Ministère des affaires sociales et familiales réalise une étude technique qui examine la compatibilité du droit social avec la loi (modifiée) de 2000 sur l'égalité de statut. Il s'agit d'analyser tous les dispositifs et services prévus aussi bien par la législation

<sup>79</sup> <http://www.irishstatutebook.ie/1996/en/act/pub/0017/index.html>.

<sup>80</sup> [www.irishstatutebook.ie/ZZA17Y1991.html](http://www.irishstatutebook.ie/ZZA17Y1991.html).

<sup>81</sup> [http://www.esri.ie/publications/latest\\_publications/view/index.xml?id=2833](http://www.esri.ie/publications/latest_publications/view/index.xml?id=2833).

<sup>82</sup> <http://www.welfare.ie/EN/Policy/EU/Pages/SocialSecurityRightsIreland.aspx>.

sur l'aide sociale que dans les dispositifs administratifs gérés par le ministère. L'étude permettra de repérer les cas de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'un des neuf motifs énumérés par la loi, non justifiés par un objectif légitime de politique sociale ou pour lesquels les moyens d'atteindre cet objectif sont superflus ou inappropriés.

331. Les résultats de l'étude serviront à planifier et à élaborer une politique en connaissance de cause, garantissant ainsi que le système d'aide sociale correspond aux besoins et aux attentes de tous les citoyens, et qu'il répond de façon équitable à ces besoins. L'étude a commencé en octobre 2007 et devrait être terminée en 2010.

#### *Condition de résidence habituelle*

332. Le critère de résidence habituelle en Irlande a été instauré comme condition permettant de bénéficier de certains dispositifs d'aide sociale et de prestations pour enfant à charge à compter du 1<sup>er</sup> mai 2004. Cette mesure a été instituée dans le cadre de la décision du Gouvernement d'ouvrir le marché du travail aux travailleurs des dix nouveaux États membres de l'UE sans appliquer les restrictions provisoires qui étaient alors imposées par la plupart des pays membres de l'UE. Cette condition a pour effet de priver de prestations sociales toute personne nouvellement arrivée en Irlande, et qui n'y a pas sa résidence habituelle.

333. Les paiements ponctuels, effectués pour des situations exceptionnelles ou d'urgence, qui relèvent du dispositif de prestations complémentaires, ne sont pas soumis à la condition de résidence habituelle.

334. Les personnes auxquelles les prestations sont refusées parce qu'elles ne répondent pas à cette condition sont essentiellement des personnes affirmant qu'aucune décision n'a encore été prise concernant leur demande d'asile, qui n'ont pas obtenu de travail, ou encore qui travaillent de façon sporadique ou qui ne travaillent pas depuis leur arrivée en Irlande. Les familles ayant effectué les démarches de demande d'asile peuvent bénéficier directement de prestations, ce qui garantit notamment que les droits de l'enfant sont protégés, conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

335. De nouvelles directives sur la condition de résidence habituelle ont été publiées en juillet 2008<sup>83</sup>.

## **19. Évolution du droit irlandais**

336. Les facteurs suivants de la jurisprudence européenne, qui doivent être pris en compte pour déterminer la condition de résidence habituelle, ont été incorporés à la législation irlandaise<sup>84</sup> en mars 2007:

- a) Durée et continuité de résidence dans l'État partie ou dans un autre pays donné;
- b) Durée et motivation de toute absence de l'État partie;
- c) Nature et particularités de l'emploi détenu par la personne;
- d) Principal centre d'intérêt de la personne;
- e) Volonté de la personne concernée, telle qu'elle résulte de toutes les circonstances.

<sup>83</sup> <http://www.welfare.ie/EN/OperationalGuidelines/Pages/habres.aspx>.

<sup>84</sup> <http://www.welfare.ie/EN/OperationalGuidelines/Pages/habres.aspx#leg>.

## 20. Code européen de sécurité sociale

337. Les directives relatives à la condition de résidence habituelle ouvrant droit aux prestations pour enfant à charge ont été modifiées de façon à ce qu'il ne subsiste plus le moindre doute sur la conformité de cette condition aux dispositions du chapitre VII du Code européen de sécurité sociale<sup>85</sup>. L'amendement stipule en effet que toute personne qui a été salariée en Irlande pendant au moins quatre semaines ou qui a poursuivi une activité professionnelle indépendante pendant au moins six mois, et dont la famille réside également en Irlande, peut être considérée comme résidant habituellement en Irlande.

338. La brochure «*Equal Status Acts 2000 to 2004 and Provision of Health Services*»<sup>86</sup>, élaborée conjointement par la Direction des services de santé, le Ministère de la santé et de l'enfance et la Direction de l'égalité, est destinée à aider les organisations sanitaires à promouvoir l'égalité.

339. La Déclaration de stratégie 2008-2010 du Ministère de l'éducation et des sciences comporte quatre grands objectifs, dont le premier est de «soutenir et améliorer la qualité, la pertinence et le caractère intégrateur de l'enseignement, pour tous les apprenants dans nos écoles».

340. Ce principe se traduit par plusieurs politiques et lois fondamentales:

i) Le Livre Blanc sur l'éducation, *Charting Our Education Future* (1995) défend la qualité, l'égalité, le pluralisme, le partenariat et la responsabilisation. Il reconnaît l'impératif de qualité et affirme l'engagement de l'État en faveur d'une société pluraliste;

ii) La loi de 1998 sur l'éducation, en particulier dans son article 15 (e), oblige les écoles à «tenir compte des principes et des exigences d'une société démocratique, mais aussi respecter et défendre le respect pour la diversité des valeurs, des croyances, des traditions, des langues et des modes de vie dans la société»;

iii) Les lois de 2000 à 2004 sur l'égalité de statut interdisent la discrimination fondée sur neuf motifs, dont la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage.

341. Comme cela a été indiqué plus haut, dans les réponses aux observations finales des paragraphes 19 et 21 du rapport du coordonnateur chargé du suivi, le Ministère de l'éducation et des sciences travaille actuellement à l'élaboration d'une Stratégie éducative interculturelle.

342. Comme cela est indiqué au paragraphe 349 du rapport initial et du deuxième rapport sur l'Irlande, les activités culturelles figurent explicitement dans la définition des services, à l'article 2 (1) des lois sur l'égalité de statut. Des codes applicables aux normes, pratiques et interdictions en matière de publicité, de parrainage et d'autres formes de promotion commerciale dans les services de radiodiffusion ont été élaborés et publiés.

343. En 2005, le Gouvernement a créé un nouvel organe, Culture Ireland<sup>87</sup>, qui a notamment pour mission d'approfondir la compréhension mutuelle entre la culture irlandaise et d'autres cultures et communautés, par le biais d'échanges artistiques et culturels.

<sup>85</sup> <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/048.htm>.

<sup>86</sup> <http://www.equality.ie/index.asp?docID=410>.

<sup>87</sup> <http://www.cultureireland.gov.ie/>.

344. Conformément au Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme, une subvention a été accordée au Conseil des arts pour qu'il réalise une étude portant sur l'élaboration d'une stratégie interculturelle artistique et qu'il finance un certain nombre d'initiatives de promotion de la diversité culturelle et de l'intégration. Cette étude devrait être terminée fin 2009.

345. Le Secrétariat d'État à travaille en étroite collaboration avec des associations sportives, afin de promouvoir une participation plus importante des migrants à ces associations. Il est admis que les associations sportives peuvent jouer un rôle positif important dans l'intégration, surtout à l'échelon local. Le Secrétariat d'État a apporté un financement à l'Association irlandaise d'athlétisme, à l'Association irlandaise de football et à Basketball Ireland pour promouvoir ces mesures.

## **21. Partenariats sportifs à l'échelon local**

346. En septembre 2006, en collaboration avec le Conseil irlandais des sports, le Plan national d'action contre le racisme a octroyé un financement à hauteur de 357 000 euros en faveur d'initiatives incitant des personnes issues de communautés d'immigrés en Irlande à s'intégrer à la société irlandaise en participant à des activités sportives. Dans le cadre de cette initiative, tous les organismes de partenariats sportifs locaux ont été invités à déposer un dossier de financement. Treize de ces organismes, répartis dans tout le pays, ont bénéficié d'un financement.

## **22. Plan et programme 2006-2010 pour le football interculturel de l'Association irlandaise de football<sup>88</sup>**

347. En 2006, l'Association irlandaise de football s'est dotée d'un coordonnateur de son programme interculturel.

348. Le Plan national d'action contre le racisme a appuyé l'élaboration du plan pour le football interculturel de l'Association, qui a démarré en juin 2007. Ce plan avait pour objet, dans un contexte de diversification de la société, d'examiner le meilleur moyen pour l'Association irlandaise de football d'inciter les personnes issues de groupes ethniques et culturels minoritaires à participer davantage à cette activité sportive. Le plan dénonce et prévient la diffusion du «racisme» dans le football, et participe par conséquent à l'avènement d'une société interculturelle et pleinement intégrée.

349. Le Plan a été formulé par l'Association en collaboration avec ses principales parties prenantes. Un comité consultatif sur les questions interculturelles a été créé; il s'inspire de la pratique d'autres organisations qui ont une expérience dans ce domaine, notamment les organisations Carton rouge au racisme et Sport contre le racisme, le Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI) et le Ministère de la justice, qui a apporté un financement conséquent par l'intermédiaire du Plan national d'action contre le racisme.

350. L'objectif du plan est de «veiller à ce que chaque individu se sente libre de pratiquer un football fondé sur l'égalité, qu'il ait l'assurance d'y être bien accueilli, et par là même de contribuer à une société intégrée, dans laquelle la diversification est bien vécue».

351. Les quatre principaux objectifs de ce plan sont les suivants:

- Lutte contre le «racisme» dans le football,

<sup>88</sup> [http://www.fai.ie/index.php?option=com\\_content&view=article&id=100036&Itemid=297](http://www.fai.ie/index.php?option=com_content&view=article&id=100036&Itemid=297).

- Incitation à la participation des communautés ethniques et multiculturelles minoritaires à cette activité,
- Développement d'une culture du football qui soit à la fois dynamique et globalement apte à la compétition,
- Contribution au processus plus large d'intégration.

### 23. **Stratégie d'inclusion et d'intégration de l'Association irlandaise d'athlétisme, 2009-2015**

352. En avril 2009, l'Association irlandaise d'athlétisme, en collaboration avec l'Association irlandaise du football féminin et l'Association Camogie, a lancé sa Stratégie d'inclusion et d'intégration pour 2009-2015. L'objectif de cette stratégie est d'offrir un environnement accueillant et intégrateur à quiconque souhaite participer aux jeux et à la culture de l'Irlande. D'une durée de cinq ans, cette stratégie vise à encourager les personnes de toutes nationalités et de toutes croyances religieuses vivant en Irlande à participer à la vie de l'Association. L'association élaborera une stratégie de communication et participera à la rédaction de modules d'intégration pour les écoles. Un coffret de bienvenue, comprenant un DVD, sera fabriqué: il contiendra les règles des jeux irlandais en polonais, lituanien, letton, chinois et français.

353. L'Association irlandaise d'athlétisme a également nommé un responsable de l'inclusion, chargé de promouvoir les meilleures pratiques dans ce domaine au sein de l'Association. Cette initiative bénéficie du soutien de l'Association Camogie et de l'Association irlandaise du football féminin, ainsi que du Secrétariat d'État à, qui s'est engagé à fournir un financement de 80 000 euros, consacrés à cette stratégie, cette année.

354. Le paragraphe suivant est un extrait de la première partie du guide officiel de l'Association irlandaise d'athlétisme. Il contient la Constitution et le règlement de l'Association:

#### **«1.12 Lutte contre le sectarisme et le racisme**

L'Association est non sectaire et antiraciste. Tout acte, propos ou geste de nature sectaire ou raciste à l'encontre de tout joueur, responsable, spectateur ou de toute autre personne, au cours des activités organisées par l'Association, sera réputé avoir discrédité l'Association.»

### 24. **Basketball Ireland**

355. L'association Basketball Ireland a pour principe d'intégrer les personnes de toutes nationalités dans l'activité sportive et par le biais de cette dernière, mais aussi de veiller à ce que le principe d'intégration soit respecté à tous les niveaux de l'association.

356. Les lois de 2000 à 2008 sur l'égalité de statut portent sur tous les biens et les services fournis au grand public ou à une partie de ce dernier, de façon payante ou gratuite, et ce, quel que soit le statut – public ou privé – du service fourni.

#### *Amélioration des services de traduction et d'interprétation des prestataires de services publics*

357. En collaboration avec le bureau du Ministre de l'intégration, le NCCRI a commandé une étude sur les services de traduction et d'interprétation. Cette étude, intitulée *Developing*

*Quality Cost Effective Interpreting and Translating Services for Government Service Providers* a été publié en octobre 2008.<sup>89</sup>

358. Cette étude souligne la nécessité de disposer d'un cadre général permettant de développer des services de traduction de qualité et efficaces, et signale les lacunes du système existant.

359. Les principaux objectifs des recommandations du rapport sont les suivants:

- Améliorer la prestation de services par la mise en place, par «touches légères», de normes et d'un cadre réglementaire nationaux;
- Aider les prestataires de services publics en mettant à leur disposition une unité réduite de professionnels qui auraient pour mission de les conseiller sur les problèmes liés à la traduction et à l'interprétation;
- Veiller à ce que les prestataires de services publics gardent le contrôle des modalités de prestation des services;
- Veiller à fournir une formation initiale et continue conforme aux besoins généraux des services;
- Constituer une petite réserve centralisée de spécialistes capables d'élaborer une riposte nationale adaptée dans un domaine essentiel de l'action publique en faveur de l'intégration et l'interculturalisme.

360. Ces recommandations sont en cours d'examen par le Secrétariat d'État à.

## 25. initiatives concrètes

### a) *Semaine interculturelle et contre le racisme*

361. Une Semaine interculturelle et contre le racisme a été organisée en mars 2007 avec les principales parties prenantes du gouvernement et de la société civile. Le thème de la semaine portait sur l'amélioration des services rendus aux groupes ethniques minoritaires. Cet événement a été l'occasion pour le NCCRI de diffuser deux publications importantes, intitulées *Useful Terminology for Service Providers* et *Key Considerations for Service Providers*<sup>90</sup>.

362. En 2008, la Semaine interculturelle et contre le racisme s'est déroulée du 7 au 14 avril. Une centaine d'événements ont eu lieu dans toute l'Irlande. En 2008, le thème était l'éducation; un kit pédagogique et des affiches en faveur du dialogue interculturel en classe ont été envoyés à des écoles dans tout le pays.

### b) *Stratégie en faveur de l'intégration sur le lieu de travail*

363. La Stratégie en faveur de l'intégration sur le lieu de travail est une initiative des partenaires sociaux qui regroupe des parlementaires, des représentants de la Confédération commerciale et patronale irlandaise, de l'association des petites entreprises, de la fédération du bâtiment, de Chambers Ireland, du Secrétariat d'État à et de la Direction de l'égalité. Cette stratégie, qui a été lancée en novembre 2008, a été financée par le Secrétariat d'État à et la Direction de l'égalité.

<sup>89</sup> [http://www.diversityireland.ie/Publications/upload/File/Quality\\_Interpreting\\_Translating\\_Services\\_Government\\_Service\\_Providers.pdf](http://www.diversityireland.ie/Publications/upload/File/Quality_Interpreting_Translating_Services_Government_Service_Providers.pdf).

<sup>90</sup> <http://www.nccri.ie/pdf/GovTerminology.pdf>.

364. Cette Stratégie comprend une série d'initiatives destinées à aider les employeurs et les syndicats à relever efficacement les défis potentiels liés à la diversité culturelle de la main d'œuvre et à favoriser l'intégration sur le lieu de travail en :

- Aidant l'ensemble du personnel à travailler de façon efficace, sans être victime d'aucune discrimination ni harcèlement, dans un contexte de diversité;
- Aidant les travailleurs migrants et ceux issus de minorités ethniques à s'adapter à leur lieu de travail;
- Réexaminant et en continuant à élaborer des politiques, des procédures et des pratiques salariales qui permettent une prise en compte adaptée de la diversité culturelle et linguistique, et une adaptation à cette diversité;
- Identifiant et en favorisant des exemples de bonnes pratiques en matière d'intégration sur le lieu de travail;
- Dispensant des formations pratiques et en fournissant des supports aux employeurs.

365. Plusieurs initiatives sont en cours d'élaboration.

366. Le projet d'intégration sur le lieu de travail a donné l'occasion à la Confédération des syndicats irlandais d'aider les syndicats affiliés à élaborer leur propre stratégie d'intégration. Parmi les travaux entrepris dans le cadre de cette stratégie, il convient de citer des formations et des colloques centrés sur la préparation en amont de lieux de travail intégrés par le mouvement syndical et par les employeurs. Dans le cadre du projet, des fonds d'encouragement ont été mis à la disposition des participants au projet. Ces fonds avaient pour but de permettre aux syndicats de mettre en œuvre une initiative concrète de sensibilisation et de renforcement des compétences dans le domaine de la diversité et de l'égalité. Ces dispositifs ont été l'occasion pour les différents syndicats d'élaborer une stratégie spécialisée, pour leur propre organisation et les sites professionnels dans lesquels ils interviennent.

367. La Confédération commerciale et patronale irlandaise a nommé un responsable chargé de la diversité dans le cadre de cette stratégie. Ce responsable est chargé d'administrer, d'organiser, d'élaborer et de mettre en œuvre divers projets et initiatives en matière de diversité. Par ailleurs, un service d'assistance a été créé en novembre 2008, pour répondre aux questions et traiter tous les problèmes émanant des employeurs dans le domaine de la diversité. Diverses initiatives ont également été menées, afin de communiquer sur la diversité et de défendre cette idée, notamment sous la forme d'une lettre d'information diffusée auprès des employeurs. Quatre événements d'établissement de réseaux ont eu lieu dans toute l'Irlande en 2009. Ils ont été suivis par 130 petites et grandes organisations et par les secteurs public et privé. Une enquête dans le domaine des ressources humaines a été menée en 2008. Elle a établi une référence nationale sur une gamme importante de pratiques en matière de ressources humaines et a été étendue à un certain nombre de problématiques liées à la diversité. Cette étude est notamment arrivée à la conclusion selon laquelle les principaux défis liés à l'embauche de personnes étrangères étaient la langue (60%) et l'intégration culturelle (54%). Un cadre a été développé pour permettre un «tutorat» entre organisations, l'élaboration de directives sur ce tutorat et une formation de «tuteurs».

368. Le bureau chargé de la diversité au sein de la Confédération commerciale et patronale irlandaise rédige actuellement un guide des meilleures pratiques sur la gestion de la diversité et l'intégration sur le lieu de travail. Cette étude devrait être terminée fin 2009. Elle abordera les points essentiels suivants :

- Viabilité commerciale de la diversité,
- Création et maintien de lieux de travail intégrés,

- Point de vue du client,
- Suivi, mesures et points de référence,
- Études de cas sur les meilleures pratiques (cinq à six études de cas réalisées par différentes organisations),
- Futures tendances.

369. Pour plus d'informations sur les réfugiés et les personnes déplacées, prière de se reporter aux paragraphes 87 et 88 sur le système d'asile en Irlande. Concernant les personnes de nationalité étrangère – immigrés, réfugiés, demandeurs d'asile et apatrides –, prière de se reporter à l'article 1. Concernant les populations autochtones, l'État irlandais n'abrite pas de population autochtone. La communauté rom en Irlande est principalement constituée de personnes d'origine roumaine, hongroise, polonaise et tchèque, qui ont donc toutes la nationalité d'un pays de l'Union européenne et qui, de ce fait, sont couvertes par les dispositions communautaires (liberté de circulation des personnes) (n° 2) de 2006 en matière de contrôle de l'immigration. Ces personnes ne sont pas tenues de signaler leur présence sur le territoire. Toute discrimination fondée sur les castes n'est pas valable en Irlande. Les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ont été prises en compte dans tous les autres aspects relatifs à l'application du Plan national d'action de 2005 à 2008 contre le racisme, en particulier en matière de services publics. En outre, le Gouvernement a élaboré un Plan national d'action exhaustif sur les femmes, qui reconnaît la diversité ethnique et culturelle. Par la suite, le Gouvernement a publié la Stratégie nationale de 2007 à 2016 en faveur de la femme (voir les paragraphes 89 à 91).

## 26. Stratégie nationale de 2007 à 2016 en faveur de la femme

370. La Stratégie nationale en faveur de la femme implique l'ensemble du Gouvernement. Elle a été adoptée par le Gouvernement et promulguée par le Taoiseach le 18 avril 2007. Cette stratégie défend la vision d'«une Irlande où toutes les femmes jouissent de l'égalité avec les hommes et peuvent réaliser pleinement leur potentiel tout en bénéficiant d'une vie sûre et épanouissante». Cette stratégie, qui comprend 20 objectifs clés et se décline en plus de 20 actions, vise à:

- Égaliser les chances sociales et économiques des femmes,
- Veiller au bien-être de ces dernières,
- Inciter les femmes à devenir des citoyennes actives et égales aux hommes,
- Cette stratégie sera réexaminée tous les trois ans; les besoins des femmes victimes avérées ou potentielles de discriminations multiples seront pris en compte dans le premier réexamen de la stratégie, prévu pour 2010.

371. La législation irlandaise en matière d'égalité prévoit que les plaintes pour discrimination fondée sur une combinaison quelconque des neuf motifs retenus, c'est-à-dire sur la situation conjugale ou familiale, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage, puissent être présentées et entendues. Environ un cinquième des affaires portées devant le Tribunal de l'égalité afin d'y être instruites au vu des lois sur l'égalité dans l'emploi et des lois sur l'égalité de statut reposent sur des motifs multiples.

372. Compte tenu des missions de recherche attribuées à la Direction de l'égalité aux termes des lois décrites plus haut, l'Autorité a demandé à l'ESRI d'effectuer une série de

travaux de recherche sur l'égalité et la discrimination<sup>91</sup>. Parmi les publications récentes de cette série, il convient de citer «*Immigrants at Work – Ethnicity and Nationality in the Irish Labour market*»<sup>92</sup> (2008), une enquête initiale systématique qui examine l'expérience sur le marché du travail de migrants en Irlande, par groupe ethnique.

373. Le Bureau pour l'inclusion sociale est l'administration publique chargée de coordonner et d'exécuter le programme national d'inclusion sociale, qui comprend le Plan d'action national de 2007 à 2016 pour l'insertion sociale (Plan d'action inclusion), les composantes inclusion sociale de l'Accord national de partenariat social Towards 2016 et, enfin, le Plan de développement national de 2007 à 2011.

374. Parmi les publications récentes dans ce domaine, il convient de citer «A social portrait of Communities in Ireland»<sup>93</sup>, publié en novembre 2008.

a) *Expérience des migrants en matière de racisme et de discrimination en Irlande: étude ESRI (novembre 2006)*<sup>94</sup>

375. Cette étude présente les résultats d'une enquête menée en 2005 afin de mesurer l'incidence et le degré de discrimination perçus par les migrants récents, dans des situations différentes: au travail, dans les lieux publics, dans les magasins et au restaurant, dans des transactions commerciales et dans les relations avec l'administration. L'échantillon était constitué de détenteurs d'un permis de travail et de demandeurs d'asile, deux groupes importants de migrants récents en Irlande. Toutes les personnes ayant répondu étaient des migrants adultes non originaires de l'Union européenne; ils représentaient un vaste éventail de nationalités d'Afrique du Nord, australe et centrale, mais aussi d'Asie et d'Europe de l'Est.

Les principales conclusions de cette étude ont été les suivantes:

- La forme de discrimination la plus souvent évoquée était le harcèlement dans la rue, dans les lieux ou les transports publics: 35% des migrants interrogés ont déclaré en avoir été victimes.
- Parmi les personnes autorisées à travailler, les insultes ou d'autres formes de harcèlement au travail ont été invoquées comme la seconde forme la plus répandue de discrimination, 32% des détenteurs d'un permis de séjour l'ayant signalé.
- De tous les groupes étudiés, les personnes originaires d'Afrique subsaharienne sont celles qui ont subi le plus de discriminations et de comportements racistes, au travail, dans les lieux publics, les bars et les restaurants et dans leurs relations avec l'administration, y compris lorsque l'on neutralise certains facteurs tels que l'éducation, l'âge et la durée du séjour.
- D'une façon générale, les Européens de l'Est non originaires de l'Union européenne ont témoigné d'un nombre moins important d'actes discriminatoires à leur encontre que d'autres groupes de nationalités. Ce phénomène était particulièrement vrai concernant le harcèlement dans des lieux publics.
- Par rapport à d'autres groupes, les Asiatiques ont été les moins nombreux à signaler avoir fait l'objet de discriminations dans leurs rapports avec l'administration irlandaise. Les demandeurs d'asile ont été bien plus nombreux à dire qu'ils avaient été victimes de discrimination que les détenteurs d'un permis de travail. Cette règle

<sup>91</sup> [http://www.esri.ie/research/research\\_areas/equality/research\\_programme\\_on\\_equ/](http://www.esri.ie/research/research_areas/equality/research_programme_on_equ/).

<sup>92</sup> <http://www.equality.ie/index.asp?docID=737>.

<sup>93</sup> <http://www.socialinclusion.ie/publications/SocialPortraitforCommunities.html>.

<sup>94</sup> [http://www.esri.ie/news\\_events/press\\_releases\\_archive/2006/migrants\\_experience\\_of\\_ra\\_2/index.xml](http://www.esri.ie/news_events/press_releases_archive/2006/migrants_experience_of_ra_2/index.xml).

était valable pour les deux groupes et dans toutes les situations: dans les lieux publics, les magasins, les restaurants et dans les relations avec les administrations, y compris après neutralisation statistique des effets liés à la nationalité ou à l'origine ethnique.

- Les immigrés interrogés ont déclaré nouer plus facilement des liens sociaux avec leurs compatriotes, puis avec les Irlandais. En revanche, ils étaient moins nombreux à se lier avec d'autres groupes ethniques ou nationaux.

376. Le degré de racisme perçu par les personnes interrogées dans le cadre de cette étude était généralement plus faible en Irlande que dans d'autres pays, en particulier dans les pays d'Europe du Sud. Alors que les comportements racistes ou discriminatoires signalés dans la rue ou dans les transports publics, ou encore le harcèlement au travail, étaient importants dans la plupart des pays, des témoignages signalant de mauvais traitements par la police ou le refus à un logement étaient beaucoup moins courants entre immigrés en Irlande que dans la plupart des autres pays.

b) *Enquête de comportement sur l'immigration en Irlande*

377. En octobre 2006, dans le cadre du Plan national d'action contre le racisme ont été publiés les résultats d'une enquête de comportement sur l'immigration en Irlande. Cette enquête était une mise à jour d'une étude similaire réalisée en 2003. Cette première étude, intitulée «*Opinions on Racism and Attitudes to Minority Groups*» avait été commandée afin de déterminer les grands axes de la lutte contre le racisme, de mesurer le degré des échanges de la population avec les nouvelles communautés et d'évaluer les opinions sur le racisme et les nouvelles communautés. Les résultats de l'enquête étaient extrêmement encourageants:

- Les résultats ont montré que les personnes ayant été victimes d'actes racistes avaient diminué en Irlande et que la compréhension des personnes étrangères et la sensibilité à leur contribution à la société avaient évolué depuis 2003.
- L'un des résultats les plus frappants de l'étude a été de démontrer que le nombre de personnes au contact des nouvelles communautés avait sensiblement augmenté, passant de 36% à 67% entre 2003 et 2006, ce qui dénote des échanges plus nombreux entre les différentes communautés, ainsi qu'une intégration plus importante.
- L'impression générale vis-à-vis des personnes issues des nouvelles communautés en Irlande a augmenté de façon positive entre 2003 et 2006 (de pratiquement 10%); cette tendance laisse entendre que plus les personnes sont au contact des nouvelles communautés, plus elles en ont une image positive.
- En règle générale, les personnes étrangères interrogées ne regrettaient pas leur décision d'émigrer en Irlande. Parmi les raisons invoquées, elles ont cité le fait que les personnes étaient agréables et gentilles, que le pays était en bonne santé économique, que l'architecture et les paysages étaient remarquables et que le pays offrait de généreuses prestations sociales. Les points négatifs évoqués tenaient à la cherté du coût de la vie, à l'imprévisibilité des conditions météorologiques, à la saleté des villes mentionné par certains et à l'isolement et au désarroi vécus par d'autres.

c) *Enquête Eurobaromètre Flash – «Intercultural Dialogue in Europe», décembre 2007<sup>95</sup>*

378. Les principaux résultats de l'enquête Eurobaromètre Flash, publiée en décembre 2007 concernant l'Irlande, étaient les suivants:

- 77% des citoyens irlandais étaient en relation avec des personnes d'autres groupes. Ces échanges étaient particulièrement importants avec des personnes d'autres origines ethniques (64%) et de nationalités autres que celles de l'Union européenne (50%). Ces deux chiffres étaient également les plus élevés pour l'ensemble de l'Union européenne.
- Par ailleurs, les chiffres pour l'Irlande étaient aussi les plus élevés de l'Union européenne en termes de rencontres dans des lieux publics (75%), dans des établissements scolaires (36%) et en voyage (39%). Les Irlandais sont aussi ceux qui ont témoigné de la plus forte intensité de leurs rencontres, avec 3,1 types de rencontres différents par personne.
- De tous les citoyens européens, les Irlandais ont aussi été ceux à déclarer le plus souvent que leur vie s'était enrichie au contact d'autres cultures. C'est du moins ce qu'ont répondu 90% des personnes encore dans le système scolaire.
- Les Irlandais sont également les citoyens européens les plus enthousiastes (ils arrivent juste après les Danois et les Suédois) à défendre les bénéfices du dialogue interculturel.

d) *Étude EU-MIDIS d'avril 2009 sur les minorités et la discrimination<sup>96</sup>*

379. Cette étude a été commandée par l'Agence des droits fondamentaux (FRA – Fundamental Rights Agency) de l'Union européenne. Les résultats sont parus en avril 2009.

380. Les deux groupes interrogés en Irlande étaient composés d'habitants d'Europe centrale et orientale, et de personnes originaires de l'Afrique subsaharienne. Certains résultats donnent une image positive de l'Irlande tandis que d'autres suscitent quelques inquiétudes.

- Ainsi, 73% des Africains subsahariens ayant répondu à l'enquête estiment que la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou l'immigration est répandue en Irlande. L'État partie se classe en 14<sup>e</sup> position dans une liste de 45 pays.
- Soixante-seize pour cent des personnes interrogées originaires d'Afrique subsaharienne et 63% de celles provenant d'Europe centrale et orientale ne connaissaient aucune organisation apportant aide et conseils aux personnes victimes de discriminations. À ce titre, l'Irlande se classe donc en 36<sup>e</sup> et en 42<sup>e</sup> position, respectivement, dans un groupe de 45 pays.

381. Le Secrétariat d'État à s'est félicité du rapport EU-MIDIS. Les résultats de l'enquête illustrent en effet les défis posés par l'immigration et montrent d'ailleurs que de nombreux pays ayant une histoire bien plus ancienne en matière d'immigration sont confrontés à des défis majeurs dans ce domaine. Toutefois, le Secrétariat d'État a exprimé des inquiétudes sur la constitution de l'échantillon, différente en Irlande par rapport à la plupart des autres pays. Il semblerait que la méthode d'échantillonnage aléatoire a été abandonnée pour l'Irlande parce qu'elle n'aurait pas permis d'obtenir un nombre suffisant de réponses. Une autre inquiétude portait sur le fait que la zone géographique couverte se limitait à la zone métropolitaine de Dublin.

<sup>95</sup> [ec.europa.eu/culture/archive/sources\\_info/.../final\\_annexes\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/culture/archive/sources_info/.../final_annexes_en.pdf).

<sup>96</sup> [http://fra.europa.eu/fraWebsite/products/publications\\_reports/pub\\_eu-midis\\_en.htm](http://fra.europa.eu/fraWebsite/products/publications_reports/pub_eu-midis_en.htm).

e) *Étude sur les problèmes et les défis liés au recrutement et à la sélection de travailleurs immigrés*<sup>97</sup>

382. Cette étude a été financée en partie par le Secrétariat d'État à et en partie par la Commission de nomination des fonctionnaires publics. Ses résultats ont été rendus publics en juillet 2009. Ces travaux soulignent l'importance des obstacles auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi immigrés et mettent l'accent sur le fait que les employeurs doivent être plus sensibles à la nécessité de garantir l'égalité des chances, en particulier compte tenu de la situation actuelle sur le marché du travail.

383. Le rapport montre certains des principaux obstacles signalés par les immigrants qui cherchent à se procurer un emploi, comme le manque d'informations relatives au processus de recherche d'emploi, une préférence perçue, accordée par l'employeur à l'expérience acquise en Irlande, et la difficulté à faire reconnaître des qualifications obtenues à l'étranger. Le rapport souligne également que le chercheur d'emploi immigré et l'employeur ont une vision différente du processus de sélection et de son degré d'ouverture et d'équité.

384. Enfin, le rapport contient des indications et des conseils utiles pour les employeurs qui veulent s'assurer que leurs procédures de recrutement sont justes et non discriminatoires vis-à-vis des immigrants. Le rapport, ainsi que des informations sur les initiatives présentées plus haut figurent à la rubrique des publications du site Internet du Secrétariat d'État à, à l'adresse [www.integration.ie](http://www.integration.ie), et sur le site du Service des nominations des fonctionnaires publics, à l'adresse [www.publicjobs.ie](http://www.publicjobs.ie). Pour plus de détails sur cette étude, prière de se reporter au paragraphe 63 du présent rapport.

f) *Office central des statistiques – Recensement 2006 de la population 2006 et rapports connexes*

385. Le Gouvernement a mis en œuvre un certain nombre de mécanismes pour évaluer l'ampleur de la diversité culturelle et ethnique en Irlande, et mettre au point des critères de référence en vue de la planification. Le recensement est le plus important de ces mécanismes. En effet, la question relative à la diversité ethnique et culturelle a été posée pour la première fois dans le recensement de 2006, qui comportait des questions sur les thèmes suivants:

- Diversité ethnique et culturelle;
- Nationalité;
- Lieu de naissance;
- Religion.

386. Comme cela a déjà été signalé, en juin 2008, l'Office central des statistiques a publié un rapport intitulé «*Census 2006 – Non-Irish Nationals living in Ireland*», qui comprenait un examen thématique de la population étrangère vivant sur le territoire national au moment du recensement de 2006. Les informations contenues dans ce rapport sont exclusivement tirées de ce recensement, et portent sur des personnes qui avaient leur résidence habituelle en Irlande en avril 2006.

387. La nationalité était obtenue par la réponse des personnes interrogées à la question: «De quelle nationalité êtes-vous?» Cette question a été posée pour la première fois dans le recensement de 2002.

<sup>97</sup> [www.integration.ie/.../Issues%20and%20challenges%20Executive%20Summary.pdf](http://www.integration.ie/.../Issues%20and%20challenges%20Executive%20Summary.pdf).

388. Au total, 420 000 personnes de nationalité étrangère (ce chiffre excluant les «sans réponse»), originaires de 188 pays différents, résidaient en Irlande en avril 2006. Alors que la grande majorité de ces personnes étaient originaires d'un nombre très restreint de pays – 67% représentaient dix pays seulement – l'éventail des pays représentés était considérable.

389. Le rapport, en deux parties, présente l'ensemble de la population étrangère et compare ses caractéristiques à celles de la population irlandaise. L'exposé de présentation est suivi d'un profil détaillé des dix principaux groupes de nationalités représentés (Britanniques, Polonais, Litvaniens, Nigériens, Lettons, Américains, Chinois, Allemands, Philippins et Français).

390. En novembre 2007, l'Office central des statistiques a également publié un rapport intitulé «*Equality In Ireland 2007*»<sup>98</sup>, qui examine la situation démographique et économique des personnes qui vivent en Irlande au regard des neuf motifs de non-discrimination<sup>99</sup>. Ce rapport avait été élaboré en vue de la préparation de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, qui avait été célébrée en 2007.

391. Parmi les principales conclusions du rapport, l'une établissait que 88,8% de la population était de nationalité irlandaise, 2,7% britannique, 3,9% originaire d'autres pays de l'UE et 3,5% originaire de pays non membres de l'UE. Selon ces conclusions, 96,5% de la population était d'origine ethnique blanche (irlandaise, britannique, polonaise, etc.), les «autres Blancs» (hors Irlandais et gens du voyage de nationalité irlandaise) étant pour la plupart âgés de 25 à 44 ans (50,5%). La plus forte concentration de personnes d'origine noire se trouvait plutôt dans la tranche d'âge des 0 à 14 ans (40,9%) et des 15 à 44 ans (44,5%).

g) *Enquête Eurobaromètre spéciale (317) – Discrimination dans l'Union européenne en 2009*

392. Les principales conclusions de l'enquête Eurobaromètre spéciale, parue en novembre 2009, étaient les suivantes concernant l'Irlande:

- Les citoyens irlandais avaient tendance à être entourés d'amis et de connaissances d'origines assez diverses. Par conséquent, une majorité de personnes interrogées en Irlande ont répondu que leur cercle d'amis et de connaissance incluait des personnes ayant une religion différentes de la leur, ainsi que des personnes handicapées et homosexuelles. Les proportions constatées en Irlande étaient supérieures, de deux à neuf points, à celles enregistrées à l'échelle européenne. Par ailleurs, les Irlandais se mélangeaient moins avec des personnes d'origine ethnique différente que les ressortissants d'autres pays européens ayant répondu à l'enquête. En outre, les personnes ayant répondu semblaient avoir très peu de contacts avec des Roms. Conformément aux résultats obtenus à l'échelle européenne, plus les personnes interrogées étaient jeunes, plus elles étaient susceptibles d'avoir des amis ou des connaissances d'origine ethnique différente.
- Le niveau des réponses obtenues concernant le caractère généralisé ou non des six formes de discrimination (origine ethnique, âge, handicap, orientation sexuelle, sexe, religion ou croyance) en Irlande était bien inférieur à celui des réponses obtenues à l'échelle européenne (de 15 à 22 points de pourcentage de moins).
- La majorité des personnes interrogées considéraient que les médias donnaient une image correcte de la diversité à l'œuvre dans la société irlandaise.

<sup>98</sup> [http://www.cso.ie/newsevents/pr\\_equalityinireland2007.htm](http://www.cso.ie/newsevents/pr_equalityinireland2007.htm).

<sup>99</sup> Les neuf motifs de discrimination illégale recensés dans les lois sur l'égalité sont les suivants: sexe, situation conjugale, âge, handicap, race, orientation sexuelle, croyance religieuse et appartenance à la communauté des gens du voyage.

- Les réponses à la question de savoir ce qui se passerait si une personne de l'une des différentes catégories énumérées accédait au plus haut poste politique ont mis en évidence un esprit de tolérance important des Irlandais par rapport à l'ensemble des Européens. Ce phénomène était particulièrement avéré pour les femmes, les personnes handicapées et celles d'origines ethniques différentes.
- Pratiquement la moitié des Irlandais (soit une proportion inférieure à la moyenne européenne) ont répondu qu'ils ne savaient pas quels étaient leurs droits lorsqu'ils faisaient l'objet de discriminations ou de harcèlement.

## Article 6

393. Comme cela est indiqué dans le dernier rapport de l'État partie, le Gouvernement irlandais s'est engagé à faire respecter les droits de l'homme et à prévoir une protection et des recours efficaces en cas d'atteinte à ces droits.

394. La loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi s'applique aux salariés des secteurs public et privé ainsi qu'aux candidats à un emploi et à une formation

395. Elle traite de la discrimination dans des domaines liés à l'emploi, à la formation professionnelle à l'accès à l'emploi et aux conditions d'emploi en général, notamment la formation, l'expérience professionnelle et l'avancement professionnel, ainsi que le harcèlement et les brimades. La publication d'offres d'emploi discriminatoires et les pratiques discriminatoires des agences d'emploi, des organismes de formation professionnelle et de certains organismes tels que les syndicats et les associations patronales et professionnelles sont également interdites. Les accords collectifs discriminatoires peuvent être signalés au Directeur des enquêtes sur l'égalité, qui procédera à une médiation ou à une enquête

396. Toute personne estimant avoir fait l'objet d'une discrimination peut déposer une plainte auprès du Tribunal de l'égalité dans un délai maximal de six mois après les faits (voir le par. 163 et les paragraphes suivants pour plus de détails sur le Tribunal de l'égalité). Le président du Tribunal peut prolonger ce délai à douze mois maximum, si le plaignant peut justifier qu'il a un motif sérieux de demander ce report.

### 1. Réparation

397. Lorsque le responsable chargé des questions d'égalité au sein du tribunal (*Tribunal Equality Officer*) découvre qu'il y a eu discrimination, il peut demander qu'une série de mesures soit prises ou accorder:

- Lorsque l'affaire porte sur une inégalité de salaire, l'égalité de salaire et le versement d'un arriéré de salaire remontant à trois ans avant le dépôt de la plainte;
- Dans les autres cas, l'égalité de traitement et une indemnisation pour les effets de la discrimination pouvant aller jusqu'à deux mois de salaire ou 12 697 euros si le plaignant n'est pas salarié.

### 2. Appels

398. Les décisions peuvent être interjetées en appel devant le Tribunal du travail, dans les 42 jours à compter de la date de la décision. Si une décision ou un accord de médiation n'est pas respecté, le tribunal itinérant (*circuit court*) peut ordonner son exécution.

399. Concernant les mesures prises pour veiller à ce que a) les victimes soient suffisamment informées de leurs droits; b) les victimes ne craignent pas la réprobation sociale ni les représailles; c) les victimes dont les ressources sont limitées ne craignent pas

le coût et la complexité des procédures judiciaires; d) il n'y ait pas un manque de confiance à l'égard des autorités de police et de justice; e) les autorités soient suffisamment attentives ou sensibilisées aux infractions à motivation raciale, voir la réponse à l'article 6 (1), plus haut.

400. Pour plus d'informations sur la question de savoir si les institutions nationales de défense des droits de l'homme, le médiateur ou d'autres institutions analogues sont habilités à recevoir et examiner des plaintes individuelles pour discrimination raciale, voir les paragraphes 394 à 396, plus haut.

401. Concernant les types de réparation et de satisfaction en cas de discrimination raciale considérés comme adéquats en droit interne, avec des exemples, voir les paragraphes 394 à 396, plus haut. Voir aussi la rubrique Legal Review (contrôle juridictionnel) du site Internet du Tribunal de l'égalité ([www.equalitytribunal.ie](http://www.equalitytribunal.ie)).

402. Pour plus de détails sur la charge de la preuve dans les procédures civiles en lien avec des cas de discrimination raciale, voir les paragraphes 394 à 396 plus haut.

403. L'Irlande a fait la déclaration prévue à l'article 14 de la Convention, reconnaissant le droit des particuliers d'adresser des requêtes directement au Comité quand les recours locaux ont été épuisés.

## Article 7

### 1. Informations générales sur le système éducatif irlandais

404. Les paragraphes 339 à 341 présentent les principes et les lois et politiques majeures concernant l'éducation intégrée en Irlande.

405. La scolarité est obligatoire de 6 à 16 ans ou jusqu'à ce que l'élève ait achevé trois années d'éducation secondaire, dès l'entrée en vigueur de la plus tardive de ces conditions.

406. En janvier 2010, une année d'enseignement préscolaire sera proposée à tous les enfants âgés de 3 à 4 ans. Il s'agit d'un changement important d'orientation pour le Gouvernement irlandais, qui correspond à une sensibilité accrue à l'importance d'une éducation précoce pour tous les enfants, surtout ceux qui risquent d'être défavorisés sur le plan scolaire.

407. Les écoles primaires accueillent les enfants le mois de septembre qui suit leur quatrième anniversaire. Plus de 90% des enfants âgés de cinq ans entrent à l'école primaire. Habituellement, l'établissement primaire accueille les élèves répartis en huit groupes d'âges ou classes, et s'occupe d'élèves âgés d'environ 4 ans à environ 12 ans. Le programme scolaire est centré sur l'enfant et offre une certaine flexibilité en matière d'emploi du temps et de méthodes pédagogiques.

408. Pratiquement tous les élèves poursuivent ensuite leur scolarité dans le secondaire, où ils entrent à l'âge de 12 ou 13 ans. Le secondaire comprend les écoles d'éducation secondaire, de formation professionnelle, communautaire et générale. Tous les établissements suivent les mêmes programmes obligatoires, visant à préparer les mêmes examens d'État normalisés.

409. Le cycle secondaire dure cinq ou six ans. Un cycle secondaire élémentaire de trois ans prépare à l'examen du «Junior certificate», et un cycle secondaire supérieur de deux ans à l'examen du «School certificate». Le cycle supérieur comprend un programme de transition d'un an, suivi de deux années de préparation au certificat de fins d'études. L'accès à l'enseignement supérieur est essentiellement lié aux résultats obtenus à l'examen du certificat de fins d'études.

410. Le mandat du Ministre de l'intégration recouvre en partie le domaine de l'éducation. Ce ministre est en effet chargé:

- De veiller à ce que l'ensemble des politiques éducatives relevant des différents domaines d'intervention du Ministère de l'éducation et des sciences, ainsi que des organes qui en dépendent, tiennent compte de la nécessité d'intégrer les immigrés et leurs familles;
- De coordonner les travaux du ministère portant sur l'intégration des nouveaux venus avec les travaux effectués dans ce domaine par d'autres ministères ou organes publics.

411. Les principes de l'éducation à l'égalité, au respect et à la diversité sont à la base de la formation initiale et continue des enseignants. L'Irlande s'engage pleinement à défendre et à promouvoir ces principes.

## **2. Formation initiale des enseignants du primaire**

412. Les enseignants du primaire suivent des programmes de formation similaires, mais non identiques, dans les différents établissements de formation d'enseignants. Plusieurs établissements dispensent des cours optionnels sur l'éducation à l'égalité, au respect et à la diversité. Par ailleurs, la formation générale insiste sur l'importance du respect, de la diversité et de la tolérance. Les méthodes d'enseignement sont axées sur l'ouverture à tous dans la salle de classe. Par conséquent, la formation est à la fois transversale, mais aussi axée sur certaines disciplines précises, comme l'éducation sociale, personnelle et à la santé, qui aborde de façon plus approfondie le respect, la diversité et la tolérance.

## **3. Formation initiale des enseignants du secondaire**

413. Les enseignants du secondaire utilisent des méthodes pédagogiques axées sur l'ouverture dans la salle de classe. La formation à l'enseignement de certaines disciplines, comme l'éducation civique, sociale et politique, ou encore l'éducation sociale, personnelle et à la santé, abordent le principe de l'ouverture de façon plus approfondie.

## **4. Formation continue**

414. Un certain nombre d'initiatives ont été prises en faveur de la formation continue des enseignants, comme cela est indiqué à la réponse au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur de suivi (première partie du présent rapport).

415. Cette formation continue est proposée aux animateurs pédagogiques et aux enseignants, afin de les aider à faciliter l'intégration dans leur établissement. Les programmes proposés aux animateurs pédagogiques et aux responsables de la planification portent sur l'égalité, le respect et la diversité en général. Par ailleurs, certaines formations continuent d'aider à l'élaboration de politiques en faveur de la création d'établissements ouverts à tous, comme l'exige la législation.

416. Les services de formation continue sont distincts pour le primaire et le secondaire, les différences étant ainsi prises en compte entre les deux niveaux. On s'assure de la sorte qu'une aide spécialisée est apportée, et qu'elle est adaptée aux besoins précis de l'établissement concerné.

417. La formation continue relative au cursus général défend la notion d'école ouverte à tous, tandis que celle qui porte sur des disciplines précises aborde ces questions de façon plus détaillée.

418. Le réseau des centres d'éducation propose des stages d'été aux enseignants du primaire.

419. Le Gouvernement ne demande qu'à promouvoir un environnement éducatif ouvert, qui reflète et affirme les valeurs de la diversité linguistique, ethnique et culturelle. Les publications des services d'inspection du Ministère de l'éducation, *Looking at Our School: An Aid to School Self-Evaluation in Primary School* et *Looking at Our School: An Aid to School Self-Evaluation in Second-Level Schools*<sup>100</sup> se réfèrent précisément aux principes qui doivent étayer les prestations et le soutien apportés aux élèves issus de groupes minoritaires. Ces principes sont pris en compte dans le système de formation continue aussi bien au primaire qu'au secondaire.

420. Le Conseil national des programmes et de l'évaluation ([www.ncca.ie](http://www.ncca.ie)) est l'organe statutaire chargé de conseiller le Ministère de l'éducation sur les questions relatives aux programmes et aux évaluations, dans le primaire et le secondaire.

421. Dans le système éducatif irlandais, l'éducation à l'égalité, au respect et à la diversité n'est pas distincte du cursus et elle n'est pas non plus liée exclusivement à un programme ou à une matière. Transdisciplinaire, elle est intégrée à de nombreuses matières. Elle fait également partie des pratiques visant à améliorer l'ambiance dans la classe et dans l'établissement. Les directives du Conseil national des programmes et de l'évaluation en matière d'interculturalité (comme cela est détaillé dans la réponse au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur du suivi (première partie)) soulignent les raisons de cette démarche dans les termes suivants:

«L'intégration de la connaissance et de la compréhension, des compétences et des aptitudes, et des comportements et des valeurs dans toutes les disciplines rendent l'apprentissage plus cohérent et plus riche [...] Des comportements et des valeurs adéquats seront adoptés par les jeunes s'ils sont intégrés à toutes les matières, durant toute la durée de leur scolarité [...] L'éducation interculturelle doit avoir une place centrale dans tous les aspects de la vie scolaire.»

422. Alors que la diversité, l'éducation aux droits de l'homme et la lutte contre le racisme peuvent faire partie d'une série de contextes, dans les programmes, ces questions sont surtout traitées dans les matières portant sur l'éducation sociale, personnelle et à la santé, et dans l'éducation civique, sociale et politique.

## 5. Enseignement primaire

423. Le programme révisé d'enseignement primaire (1999) a pour objet d'aider l'enfant à se développer à tous les points de vue. Il offre un cadre adapté pour aborder l'éducation à l'égalité, au respect et à la diversité, car il traite dans son intégralité des notions de respect, de sportivité, de refus de la discrimination, d'acceptation et de compréhensions d'autres peuples et d'autres cultures.

424. L'éducation sociale, personnelle et à la santé est une matière obligatoire. Elle se divise en un certain nombre de volets, qui abordent l'épanouissement personnel au sein de la communauté et dans le monde. Certaines des compétences clés que cherche à développer cette matière est le soin et le respect pour soi-même, la résolution des conflits, l'empathie, la collaboration avec les autres, le sens des responsabilités sociales, la citoyenneté active, l'appréciation de la diversité et l'interdépendance qui existe entre communautés locales, nationales et mondiale.

425. En géographie, le programme est axé sur le respect de la diversité des modes de vie, les problématiques liées au commerce et au développement, une sensibilisation aux

<sup>100</sup> <http://www.education.ie/home/home.jsp?pcategory=32818&ecategory=35653&language=en>.

inégalités entre monde développé et en développement, et les travaux des organisations internationales pour le développement.

## 6. Enseignement secondaire

426. Le programme du secondaire s'appuie sur les enseignements dispensés au primaire.

427. Dans le cycle secondaire élémentaire, le programme préparant à l'examen du «Junior Certificate» participe au développement moral et spirituel de l'adolescent de façon à l'inciter à respecter les valeurs et les croyances d'autrui. Ce programme vise à préparer l'adolescent à ses responsabilités de citoyen national, européen et du monde.

428. Ces principes sont repris dans le cycle supérieur, qui vise à préparer les jeunes à vivre et à développer leur potentiel dans une société démocratique.

429. L'éducation sociale, personnelle et à la santé est obligatoire dans le cycle secondaire élémentaire depuis 2003. À ce niveau, l'accent est surtout mis sur la promotion de l'estime de soi et du bien-être physique, mental et psychologique, mais aussi sur la responsabilité. L'autogestion et la communication sont également abordées. Le programme est axé sur la promotion de l'estime de soi et le développement de relations harmonieuses avec les autres. Le respect, les droits et les devoirs font partie intégrante du programme.

430. L'éducation civique, sociale et politique est une matière du cycle élémentaire du secondaire formant à la citoyenneté active fondée sur les droits de l'homme et les responsabilités sociales. Cette matière est obligatoire pour tous les élèves. La Déclaration universelle des droits de l'homme et la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant sont deux documents essentiels abordés dans cette matière. Cette dernière a pour objet de développer le sens critique et moral, et l'esprit de citoyenneté participative chez l'élève, en s'appuyant sur la compréhension de la diversité, des droits de l'homme et des responsabilités sociales. Les notions de démocratie, de droits et de devoirs, de dignité humaine et d'interdépendance sont toutes reliées dans cette matière. L'apprentissage s'inscrit dans le cadre individuel, communautaire, irlandais et international. L'examen du «Junior Certificate» comporte une épreuve dans cette matière.

431. Une partie du programme traité dans l'examen du certificat de fins d'études porte sur certaines questions abordées en cours d'éducation civique, sociale et politique. Pour le cycle supérieur du secondaire, le Conseil national des programmes et de l'évaluation prépare de nouveaux programmes traitant de l'éducation sociale, personnelle et à la santé, ainsi que relatifs à la vie politique et sociale.

432. Le Programme de transition est un cursus optionnel d'un an proposé par certains établissements. Il vise à favoriser le développement personnel, social, professionnel et de l'apprentissage de l'élève, et à le préparer à participer de façon autonome à la vie dans la société. Ce programme offre de nombreuses occasions de promouvoir la diversité et l'intégration, et de s'attaquer à certaines problématiques, comme les stéréotypes, le racisme, la discrimination, etc.

## 7. Directives en matière d'enseignement interculturel

433. Comme cela est indiqué dans la réponse à la recommandation figurant au paragraphe 19 du rapport du coordonnateur (première partie), le Conseil national des programmes et de l'évaluation a élaboré des directives en matière d'enseignement interculturel. Ces directives présentent des méthodes qui intègrent un enseignement interculturel au programme scolaire et contribuent ainsi à ce que l'Irlande devienne une société interculturelle qui défende les valeurs que sont la langue, la culture et la diversité ethnique. Ces directives offrent aussi une aide pratique aux enseignants, aux responsables d'établissements et au personnel chargé de promouvoir l'ouverture à tous de l'école. Elles

traitent de questions telles que la planification du développement scolaire, l'enseignement dans un contexte interculturel, la sélection de ressources adaptées, l'évaluation et la création d'un environnement favorable à l'enseignement d'une seconde langue.

## 8. Jeunesse

434. En 2008, le Conseil national de la jeunesse a publié un rapport et des recommandations pour une stratégie interculturelle en faveur du travail des jeunes, pour la période 2008-2011<sup>101</sup>.

## 9. Enseignement post-secondaire

435. En ce qui concerne l'enseignement supérieur, le Bureau national pour l'accès équitable à l'enseignement supérieur de l'Office de l'enseignement supérieur réfléchit aux moyens qui permettraient de mettre en place un «campus interculturel». Dans son Plan national de 2008 à 2013 pour l'accès équitable à l'enseignement supérieur<sup>102</sup>, le Bureau national fait remarquer qu'une attention particulière doit être apportée aux besoins des immigrants récents.

436. Prière de se reporter aux paragraphes 97 et suivants, et à l'annexe II, pour des informations détaillées relatives à la formation des agents de la force publique.

437. Grâce au travail du Conseil des arts et du Ministère des arts, des sports et du tourisme, des mesures sont prises actuellement pour élaborer des démarches artistiques interculturelles en Irlande.

438. En 2005, le Gouvernement a créé un nouvel organe, Culture Ireland<sup>103</sup>, qui a notamment pour objet d'approfondir la compréhension mutuelle entre la culture irlandaise et d'autres cultures et communautés, par le biais d'échanges artistiques et culturels mondiaux.

439. Par la création de Culture Ireland, le Gouvernement s'est doté de nouvelles capacités et s'est fixé pour priorité de promouvoir le dialogue, les échanges et la compréhension interculturels mondiaux.

440. L'une des priorités déclarées de Culture Ireland pour la période 2007-2010 est de soutenir les échanges artistiques et culturels avec les pays d'origine des nouvelles communautés résidant en Irlande, comme la Chine et la Pologne, dans le but d'approfondir la compréhension interculturelle au sein de l'Irlande, mais aussi entre l'Irlande et d'autres pays.

## 10. Diversité culturelle et activités artistiques (2008)

441. Aux termes du Plan national d'action contre le racisme, le Conseil des arts a bénéficié d'un financement en vue de réaliser un important projet de recherche visant à éclairer l'élaboration d'une politique de diversité culturelle pour les arts, et un plan d'action visant à soutenir à l'avenir des pratiques culturelles diverses. Le Conseil des arts a engagé Create, l'agence nationale de développement des arts collaboratifs, afin de gérer les phases approfondies de recherche et de consultation qui guideront les orientations politiques. Les travaux de recherche sont désormais terminés et ont été présentés au conseil d'administration du Conseil des arts, où ils sont en cours d'examen.

<sup>101</sup> [www.intercultural.ie/node/23](http://www.intercultural.ie/node/23).

<sup>102</sup> [www.heai.ie/files/.../National\\_Access\\_Plan\\_2008-2013\\_\(English\).pdf](http://www.heai.ie/files/.../National_Access_Plan_2008-2013_(English).pdf).

<sup>103</sup> <http://www.cultureireland.gov.ie/>.

442. La diversité culturelle est gérée par l'équipe de participation du Conseil des arts. Le terme participation doit être compris dans le sens d'une palette étendue de pratiques qui permettent aux personnes de travailler en collaboration avec des artistes qualifiés pour créer ou interpréter des œuvres artistiques, dans le but de stimuler la créativité dans les communautés et chez les personnes. Ces travaux nés de la diversité culturelle dans le domaine des arts s'inscrivent dans un cadre élargi qui vise à faire participer des personnes de tous âges, de toutes les cultures et de toutes origines sociales et économiques à l'activité artistique.

443. Le Conseil des arts s'engage en faveur de l'égalité des chances et de l'élimination de toute forme de discrimination, en particulier celles énoncées dans la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi.

444. Le Conseil des arts s'engage à appliquer l'égalité des chances dans toutes ses politiques, pratiques et procédures liées à l'emploi, sans opérer de discrimination fondée sur les neuf motifs énumérés par la législation citée ci-dessus, et qui comprennent la race (couleur, nationalité, origine ethnique ou nationale).

445. Le Conseil des arts finance des festivals comme le Festival of World Cultures (festival des cultures du monde)<sup>104</sup> et le Festival de la Saint Patrick, à la réalisation desquels participent un vaste éventail de cultures et de communautés, ainsi que des compagnies comme l'Irish Modern Dance Theatre, qui explore la complexité de l'identité contemporaine dans une Irlande en mutation.

446. La stratégie adoptée pour l'Année européenne du dialogue interculturel (2008)<sup>105</sup> a consisté à souligner l'importance du dialogue comme l'une des composantes essentielles de la construction d'une société interculturelle en Irlande, c'est-à-dire d'une société qui accorde de la valeur à la diversité, à l'égalité et aux échanges, mais aussi au sens partagé d'appartenance et de cohésion. Cette stratégie s'est appuyée sur six programmes essentiels: arts et culture, participation communautaire et sports, activités commerciales et syndicalisme, prestataires de services (en particulier d'éducation) et quatre thèmes transversaux (jeunes, femmes, coopération nord-sud et pôles européen et international). La stratégie a été lancée par le président irlandais à l'occasion d'un événement à Mansion House, à Dublin, le 24 janvier 2008.

## 11. Journée de l'Afrique

447. Dans le Livre Blanc sur Irish Aid<sup>106</sup>, le programme d'aide du gouvernement, ce dernier s'est engagé à ce que ce programme soutienne des événements organisés en Irlande dans le but de promouvoir une compréhension plus exhaustive de l'Afrique, en particulier par le financement des événements de la Journée de l'Afrique<sup>107</sup>, le 25 mai. Ces événements mettent en évidence de nombreux aspects positifs du continent africain, en termes de diversité, d'histoire, de culture et d'art, mais aussi de réussites économiques et politiques. Ils soulignent aussi l'engagement de l'Irlande vis-à-vis du développement de l'Afrique, par le biais du programme Irish Aid.

## 12. Nouvel An chinois

448. Le Nouvel An chinois est devenu un événement important de la ville de Dublin, où il se déroule chaque année. Organisé en collaboration avec la municipalité de la ville, il

<sup>104</sup> <http://www.festivalofworldcultures.com/>.

<sup>105</sup> [http://ec.europa.eu/culture/portal/sites/members/irland\\_en.htm](http://ec.europa.eu/culture/portal/sites/members/irland_en.htm).

<sup>106</sup> <http://www.irishaid.gov.ie/whitepaper/>.

<sup>107</sup> <http://africaday.irishaid.org/home.aspx>.

propose un programme dynamique et varié d'événements festifs. Parmi les moments forts de l'événement en 2009, il convient de citer l'organisation d'un carnaval ainsi que des ateliers interactifs, artistiques et artisanaux.

449. La réponse au paragraphe 21 du rapport du coordonnateur chargé du suivi (deuxième partie du rapport) donne des informations plus détaillées sur les politiques linguistiques adoptées et mises en œuvre par l'État partie.

450. Actuellement, le Ministère de l'éducation consacre environ 120 millions d'euros par an au soutien linguistique dans le primaire et le secondaire, et 10 millions d'euros pour l'enseignement de l'anglais aux adultes. Les cours pour adultes proposent environ 12 500 places. En Irlande, les écoles de langues privées proposent aussi des cours qui vont de l'initiation à des formations permettant d'obtenir des qualifications internationalement reconnues.

451. Le Comité consultatif des écoles d'anglais (ACELS - Advisory Council for English Language Schools<sup>108</sup>) supervise les écoles privées d'enseignement de l'anglais en Irlande. Le mandat de l'ACELS, un organisme qui dépend du Ministère de l'éducation, est de défendre les critères les plus exigeants en matière de qualité de l'enseignement, et de veiller à ce que ces critères soient respectés.

452. Les trente-trois Comités pour l'enseignement professionnel (VEC – Vocational Educational Committee) répartis dans tout le pays jouent un rôle essentiel dans la fourniture de cours d'anglais. Certains de ces cours sont gratuits, d'autres sont dispensés en échange d'une participation financière réduite.

453. Au cours de l'été 2008, le Gouvernement a annoncé que la mission d'organisation de programmes d'apprentissage de l'anglais pour les réfugiés était transférée de l'Integrate Ireland Training (IILT) aux VEC.

454. En plus de ce qui précède, un certain nombre d'organisations non gouvernementales et d'associations caritatives proposent des cours d'anglais, dont un grand nombre sont gratuits.

### **13. Loi de 2009 relative à la radio et à la télédiffusion**

455. La loi de 2009 relative à la radio et à la télédiffusion renforce le corpus législatif sur la radio et la télédiffusion et modifie la loi relative aux services et au contenu de radio et de télédiffusion en général.

456. Cette loi prévoit entre autres de conserver le système de réglementation indépendant par le biais de la Direction de la radio et de la télédiffusion d'Irlande, de conserver et d'élaborer de nouveaux codes et règles par la Direction de la radio et de la télédiffusion, et d'organiser le droit de réponse.

### **14. Codes et règles de la Direction de la radio et de la télédiffusion**

457. La loi de 2009 relative à la radio et à la télédiffusion est une révision de la loi relative aux services et au contenu de radio et de télédiffusion en général. Cette nouvelle loi a créé une autorité de réglementation du contenu diffusé, la Direction de la radio et de la télédiffusion d'Irlande. Cette autorité exécutera les fonctions assumées actuellement par la Commission irlandaise de radio et de télédiffusion et par la Commission d'examen des plaintes concernant la radio et la télédiffusion.

<sup>108</sup> <http://www.acels.ie/>.

458. La Direction de la radio et de la télédiffusion dispose d'un ensemble de codes régissant les émissions et la publicité à la radio et la télévision. Les principaux codes sont les suivants:

- i) Code relatif aux normes de programmation (10 avril 2007),
- ii) Code relatif à la publicité pour enfants (1<sup>er</sup> janvier 2005),
- iii) Code relatif à la publicité (10 avril 2007).

459. Ces codes prévoient notamment qu'«aucun programme ne soutient ni ne cautionne aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la situation conjugale, l'appartenance à la communauté des gens du voyage, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le handicap, la race ou la religion à l'encontre de toute personne ou partie de la communauté», que «la communication commerciale ne soutient ni ne cautionne aucune discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la situation conjugale, l'appartenance à la communauté des gens du voyage, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le handicap, la race ou la religion à l'encontre de toute personne ou partie de la communauté» et, enfin, que «les publicités pour les enfants ne reflètent pas des valeurs non conformes aux normes morales ou éthiques, ou encore à la diversité de la société irlandaise contemporaine. [Elles] respectent la dignité humaine et n'opèrent aucune distinction fondée sur le sexe, la situation conjugale ou familiale, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la race ou l'appartenance à la communauté des gens du voyage. Elle ne heurte pas les croyances religieuses ou politiques et n'incite pas à adopter un comportement qui puisse nuire à l'environnement. Elle respecte le principe d'égalité, évite les stéréotypes liés au sexe, ainsi que toute exploitation ou représentation dégradante d'hommes, de femmes ou d'enfants.»

#### **15. Dispositif de financement de la Direction de la radio et de la télédiffusion**

460. Le dispositif de financement de la Direction de la radio et de la télédiffusion vise à inciter les organismes publics et privés de radio et télédiffusion à ajouter des émissions particulières à leur grille de programmation. Ce dispositif sert notamment à financer des émissions supplémentaires sur la culture, le patrimoine ou l'expérience irlandaise, des cours d'alphabétisation pour adultes ou encore des émissions en gaélique. Il encourage la programmation locale et nationale sur un ensemble de thèmes: cours d'anglais pour étrangers, documentaires cherchant à mieux faire connaître les cultures minoritaires, émissions sur les communautés musulmanes en Irlande, histoire de l'immigration dans le pays, témoignages d'immigrants, émissions retraçant l'expérience de femmes ayant émigré en Irlande ou encore histoires d'émigrés irlandais revenus au pays.

461. Ce dispositif de financement peut être utilisé par les organismes de radio et télédiffusion et par les producteurs indépendants. Alors que le dispositif actuel arrive à expiration fin 2009, le Gouvernement a demandé l'autorisation à la Commission européenne de le prolonger. Cette dernière aura pris une décision fin 2009.

#### **16. Charte de la radiotélévision de service public**

462. Dans le cadre du train de mesures adoptées en décembre 2002, liées à la décision d'augmenter le montant de la redevance télévisée, il a été convenu que Radio Teilifís Éireann (RTE), l'organisme national de radiotélévision, adopterait une charte de la radiotélévision de service public. Cette charte énumère les obligations auxquelles est soumise la RTE par la loi nationale et européenne, et formule les engagements pris par l'organisme de radio et télédiffusion en termes de fourniture de services et de nécessité de rendre des comptes. L'examen de cette charte devrait être achevé fin 2009.

463. Nombre des initiatives européennes auxquelles participe le Ministère des communications, de l'énergie et des ressources naturelles visent à favoriser une citoyenneté

européenne ouverte au monde, respectueuse de la diversité culturelle et fondée sur des valeurs communes. Parmi ces initiatives, il convient de citer la Directive «Services de médias audiovisuels»<sup>109</sup>, la désignation d'événements d'importance majeure, la protection des mineurs et les dispositions relatives au droit de réponse.

464. Dans le cadre de l'Année européenne du dialogue interculturel (2008), RTE a marqué la semaine interculturelle et de lutte contre le racisme (qui s'est déroulée du 7 au 14 avril 2008) par la diffusion d'une vaste gamme d'émissions télévisées, radiophoniques et sur le site Internet de la chaîne, à l'adresse [www.rte.ie](http://www.rte.ie), soulignant et défendant l'interculturalisme au sein de la société irlandaise. Parmi les émissions, des documentaires télévisés intitulés «À l'Ouest de la Mecque», «Ici pour y rester» ou encore «Bienvenue en Europe» se penchaient sur divers aspects des migrations et de la diversité culturelle.

#### 17. Prix MAMA (Metro Éireann Media and Multicultural Awards)<sup>110</sup>

465. Le prix MAMA, organisé chaque année, célèbre les contributions des Irlandais et des étrangers en faveur de l'intégration et de la compréhension interculturelle en Irlande du Nord comme du Sud.

466. Ce prix est ouvert aux particuliers, aux organisations publiques et privées, et aux organisations caritatives sur l'île d'Irlande. Le Secrétariat d'État à a financé cet événement.

467. Pour plus de détails sur les mesures prises pour favoriser la prise de conscience par les professionnels de tous les médias de la responsabilité particulière qui leur incombe de ne pas propager de préjugés et d'éviter de dépeindre des incidents mettant en cause des individus appartenant aux groupes protégés par la Convention sous un jour tendant à en rejeter la responsabilité sur l'ensemble de ces groupes, voir la réponse à la recommandation du paragraphe 7 du rapport du coordonnateur chargé du suivi et des paragraphes 54 et suivants, dans la première partie du présent rapport.

468. En ce qui concerne les mesures prises pour encourager les médias à se doter d'un dispositif d'autosurveillance, par exemple un code de conduite à l'intention des organisations les représentant, en vue de proscrire l'emploi d'expressions à connotation raciale, discriminatoire ou péjorative, prière de se reporter à la réponse à la recommandation contenue dans le paragraphe 7 du rapport du coordonnateur chargé du suivi et aux paragraphes 54 et suivants, dans la première partie du présent rapport.

#### 18. Campagnes dans les médias

469. Une grande campagne visant à sensibiliser la population aux bienfaits de la diversité a eu lieu dans les médias, en mars et en avril 2006. Le fil conducteur de la campagne était la nouvelle Irlande multiculturelle d'aujourd'hui et l'intégration et la diversité, replacées dans leur contexte moderne et dans la vie de tous les jours. La campagne consistait en une série de publicités de 5 à 40 secondes. Elle a été diffusée durant six semaines sur toutes les chaînes de radio nationales et locales.

##### a) Campagne de sensibilisation du grand public

470. En février 2007, le Plan national d'action contre le racisme a lancé une grande campagne de sensibilisation du grand public visant à souligner l'importance de la contribution qu'apportent à la société irlandaise les membres des groupes ethniques minoritaires. Cette campagne s'est inspirée de cas réels pour communiquer sur la tendance

<sup>109</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:FR:NOT>.

<sup>110</sup> <http://www.mamaawards.com/>.

à l'œuvre dans la société irlandaise et pour montrer des citoyens irlandais d'origine étrangère travaillant dans des secteurs clés de l'économie irlandaise.

b) *Entreprises*

471. Le Plan national d'action contre le racisme, la Direction de l'égalité et l'Institut irlandais du management ont créé le modèle de recherche BIZLAB en faveur du modèle économique de la diversité au travail grâce à des recherches qui visaient à identifier les principaux problèmes de gestion de la diversité culturelle.

472. L'une des applications concrètes de ce modèle a été le développement d'une «boîte à outils» de la diversité<sup>111</sup>, qui offre un important support pratique aux organisations et qui les aide à adapter leurs politiques, leurs procédures et leurs pratiques au travail, afin de répondre aux défis que pose la diversité culturelle de la main d'œuvre, mais aussi de tirer parti du potentiel de réussite qu'offre cette diversité.

473. Voir aussi les paragraphes 363 et suivants, dans la partie «Stratégie en faveur de l'intégration sur le lieu de travail».

c) *Mesures prises par le Ministère de la défense*

474. L'École militaire des Nations Unies organise des cours sur les droits de l'homme internationaux et sur la coopération civile et militaire pour les forces de défense et pour d'autres administrations publiques. Ces cours permettent au personnel militaire de mieux appréhender les problèmes liés aux droits de l'homme, ce qui entraîne de meilleures connaissances et une plus grande tolérance vis-à-vis des groupes raciaux et ethniques.

475. L'Armée irlandaise a participé à un certain nombre d'initiatives pour la diversité et contre le racisme en collaboration avec la Direction de l'égalité. Ces initiatives sont axées sur la sensibilisation à ces questions par les médias et l'opinion publique. Ces programmes de sensibilisation, associés à des informations préliminaires des unités avant le départ en mission à l'étranger, engendrent le respect mutuel et contribuent à une meilleure connaissance du racisme et de l'interculturalisme.

## IV. Processus de consultation

### A. Réunion de consultation avec des organisations non gouvernementales, concernant les troisième et quatrième rapports de l'Irlande relatifs à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le 25 novembre 2008

476. Conscient du rôle important que jouent les organisations non gouvernementales (ONG) dans le domaine des droits de l'homme, le Ministère de la justice a consulté, lors de l'élaboration du présent rapport, à la fois officiellement et d'une manière informelle, un certain nombre d'ONG représentatives. La liste complète des ONG qui ont été consultées figure à la fin de la présente partie.

<sup>111</sup> <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/B9FDAC8BBEC669B980257576003EA33C>.

477. Le processus de consultation avait trois objectifs:

- Faire en sorte que les troisième et quatrième rapports de l'Irlande rendent compte avec précision du statut actuel des mesures prises pour donner effet à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;
- Recenser les principales préoccupations des ONG et leur donner une véritable occasion de présenter leurs suggestions aux autorités quant à la façon dont l'Irlande pourrait appliquer plus complètement les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;
- Examiner d'un autre point de vue la manière dont l'Irlande applique la Convention et consacrer un chapitre du présent rapport aux résultats de cet examen.

478. Avant cette réunion, ces ONG avaient reçu à titre confidentiel des exemplaires du projet de rapport. L'objectif de la réunion n'était pas de parvenir à un accord ou à un consensus, mais plutôt de procéder à un dialogue fructueux au sujet du rapport.

479. Un président et un rapporteur indépendants ont été nommés pour présider la réunion et établir un rapport résumant les principaux points abordés.

480. Les ONG ayant participé à cette réunion ont présenté leur point de vue concernant les quatre principaux axes de la lutte contre la discrimination: droits de l'homme, égalité et lutte contre le racisme, communauté des gens du voyage, droits des migrants, et réfugiés et demandeurs d'asile.

481. Certaines des principales préoccupations des ONG sont abordées dans les paragraphes ci-après. Toutes les questions soulevées ne font pas l'objet d'une analyse exhaustive mais les principaux thèmes abordés au cours de l'élaboration du présent rapport sont traités.

482. Il a été décidé d'apporter des modifications au rapport final lorsque les faits et les statistiques présentés dans le projet de rapport étaient périmés ou inexacts; plusieurs lacunes devaient également être comblées. Pour ce qui est des observations de fond, il a été décidé que la méthode la plus appropriée consisterait à ajouter à la version finale du rapport un chapitre où seraient exposées les principales questions soulevées durant le processus de consultation.

483. Plusieurs groupes ont exprimé leurs inquiétudes sur certains points. Toutefois, pour éviter les répétitions, le point correspondant n'est évoqué qu'une fois.

## **B. Commentaires d'ordre général**

484. Nombre de groupes ont estimé ne pas avoir été prévenus suffisamment à l'avance de la tenue de la réunion; par conséquent, certains n'ont pas pu envoyer de représentant. En outre, des inquiétudes se sont également exprimées sur le fait que le projet de rapport n'avait pas été diffusé suffisamment à l'avance pour pouvoir être analysé en profondeur avant la réunion.

485. Il a été suggéré que le racisme était en hausse, en Irlande, les incidents racistes (impliquant aussi bien des personnes que des communautés) étant en augmentation depuis 2004. S'il était admis que l'Irlande se distinguait de nombreux autres pays européens, les comportements s'étaient durcis en raison de la crise économique.

486. Il a également été constaté que des progrès avaient été accomplis depuis le rapport initial et le deuxième rapport au Comité. Les travaux du Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI) et les initiatives menées à bien dans le cadre du Plan national d'action contre le racisme ont été salués.

487. Dans la présentation du budget d'octobre 2008, il avait été décidé d'arrêter le financement du NCCRI et les fonds alloués à la Direction de l'égalité et de la Commission des droits de l'homme avaient été revus à la baisse. Le groupe de surveillance stratégique, chargé de surveiller la mise en œuvre du Plan national d'action contre le racisme, était également arrivé au terme de son mandat, fin 2008. Les ONG se sont dites très inquiètes de ces réductions budgétaires et de la perte des compétences qui allait s'ensuivre, en particulier concernant le NCCRI. Des explications ont été demandées sur les fonctions du NCCRI qui seraient transférées au Secrétariat d'État. Il a été estimé qu'il y avait eu une dépendance excessive vis-à-vis des financements des organisations philanthropiques, accompagnée de la perspective d'une réduction de l'activité des ONG. Par ailleurs, ces financements philanthropiques aux ONG allaient se tarir, compte tenu de la conjoncture économique; enfin, il a été considéré que la politique de financement des ONG devait tenir compte de ces paramètres.

488. Il a été estimé que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale devait faire l'objet d'une plus grande promotion et sensibilisation auprès de l'administration et du grand public en général.

### **1. Droits de l'homme, égalité et lutte contre le racisme**

489. Les groupes de défense des droits de l'homme ont affirmé que l'État partie ne cherchait pas à incorporer correctement la Convention dans le droit interne. Selon eux, cela pouvait être réalisé facilement au niveau constitutionnel ou sous-constitutionnel, comme cela avait été le cas pour la loi de 2003 sur la Convention européenne des droits de l'homme.

490. Ces groupes ont également estimé que les réserves de l'État partie concernant l'Article 4 de la Convention n'étaient pas nécessaires; ils ont demandé quels efforts avaient été faits pour réexaminer ces réserves.

491. Tout en prenant note de la formation dispensée par le HCR aux agents de l'immigration, les groupes de défense des droits de l'homme ont demandé que les statistiques relatives aux refus d'entrer sur le territoire motivés par la nationalité figurent dans le rapport.

492. Les troisième et quatrième rapports sur l'Irlande devraient également, selon ces groupes, contenir des informations sur les propositions d'éliminer la discrimination à l'entrée de certaines écoles, compte tenu du caractère non laïque du système éducatif irlandais, ainsi que des statistiques sur l'admission dans les écoles.

493. Le rapport devrait également comporter des informations supplémentaires sur les mesures destinées à répondre aux besoins particuliers des groupes minoritaires et d'autres groupes vulnérables, comme les femmes de la communauté des gens du voyage, les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile, dans le but de résoudre les discriminations multiples que vivent ces groupes.

494. Des inquiétudes se sont également exprimées concernant les retards constants et importants dans la nomination d'agents de l'égalité, dans la programmation d'auditions et dans la formulation de recommandations par le Tribunal de l'égalité. Il a également été suggéré qu'avec les plafonds financiers en vigueur actuellement en matière d'indemnisation, les recours n'étaient ni efficaces, ni dissuasifs.

495. Il a également été signalé que les allégations de discrimination par les administrations publiques étaient nombreuses.

496. En ce qui concerne l'ancrage des principes d'égalité et d'intégration, il a été proposé que toute nouvelle politique adhère explicitement à la loi sur l'égalité de statut et intègre les fonctions de l'État. Ainsi, la nouvelle législation sur l'immigration devrait élargir la

définition des services aux fonctions de l'État, de façon à ce que les pouvoirs de contrôle de l'immigration et de la police relèvent du champ d'application des lois sur l'égalité.

## 2. Communauté des gens du voyage

497. Les groupes représentant les gens du voyage ont reconnu que des progrès avaient été accomplis depuis le rapport initial et le deuxième rapport, en particulier concernant l'hébergement et l'éducation. Toutefois, malgré ces améliorations, le degré des progrès réalisés n'était pas à la hauteur des ressources consacrées à ces actions.

498. Il a été indiqué que la communauté des gens du voyage avait été confrontée à une recrudescence d'actes racistes.

499. Les groupes représentant les gens du voyage ont également affirmé qu'il était nécessaire de considérer les gens du voyage comme un groupe ethnique. Ils ont ajouté qu'aucune mesure concrète n'avait été prise à cet égard, et qu'aucun débat exhaustif n'avait eu lieu sur la question, à ce jour.

500. Les groupes ont admis que si des ressources importantes étaient consacrées à l'éducation des gens du voyage, les résultats de ces efforts restaient très modestes, malgré quelques améliorations. Les groupes ont demandé que le Comité consultatif sur l'éducation des gens du voyage se réunisse à nouveau afin de garantir la mise en œuvre de la stratégie relative à l'éducation de cette catégorie de personnes.

501. En outre, ces groupes se sont inquiétés à l'idée que le Secrétariat d'État ne prévoie pas d'intégrer les gens du voyage au champ d'application des mesures de lutte contre le racisme<sup>112</sup>.

502. Tandis que, dans le projet de rapport, on peut lire qu'il n'y a ni ségrégation, ni apartheid en Irlande, les groupes représentant les gens du voyage ont affirmé que, dans la pratique, c'était plutôt l'inverse qui se produisait, et que cela se manifestait en particulier dans la séparation opérée par les services sociaux, les centres de formation et les prestations de services, pour les gens du voyage.

503. Les groupes représentant les gens du voyage ont affirmé que la loi de 2002 sur divers aspects relatifs au logement, communément appelée «loi contre les occupations illégales» a érigé le nomadisme en infraction pénale alors qu'il s'agissait auparavant d'une infraction civile.

504. Selon ces groupes, la loi contre les occupations illégales devait être étroitement encadrée. En effet, lorsque l'ordre de la police de poursuivre la route est respecté, il n'y a pas lieu d'invoquer cette loi. Les gens du voyage aimeraient que la loi contre les occupations illégales soit abrogée. Toutefois, en attendant, ils ont demandé qu'un nombre plus important d'hébergements provisoires soient mis à disposition.

505. L'absence de toute référence à la communauté rom dans le projet de rapport a été considérée comme une omission criante. Il a été suggéré qu'il existait une communauté importante – environ 5 000 Roms sont reconnus comme tels en Irlande – confrontée à de nombreux problèmes, notamment en matière d'accès au logement, à la santé, etc.

506. Les informations sur les gens du voyage, qui font l'objet d'une annexe séparée, devraient être intégrées au corps du rapport.

<sup>112</sup> Cela n'est pas le cas. Alors que le Ministre de l'intégration n'a aucune compétence sur les gens du voyage, le Secrétariat d'État est l'agent de liaison national pour les mesures de lutte contre le racisme et les mesures connexes. Le domaine d'intervention du Secrétariat d'État en matière de racisme inclut donc bien les gens du voyage.

### 3. Droits des migrants

507. Il a été expliqué que de nombreuses personnes craignaient de témoigner d'incidents racistes par peur d'éventuelles représailles, mais aussi parce qu'elles avaient honte. Par conséquent, il a été estimé qu'il fallait inciter davantage les personnes à signaler des incidents racistes.

508. En ce qui concerne les progrès réalisés depuis le rapport de suivi de 2006, il a été considéré que des progrès avaient certes été accomplis en matière d'élaboration des politiques, mais que ces progrès étaient moindres concernant la mise en œuvre.

509. Il a donc été demandé au Gouvernement de ratifier la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, ainsi que la Convention de l'OIT sur les travailleurs migrants (révisée) (n° 97).

510. Alors que le projet de rapport se référait au document *Fitzpatrick Associates Report: A Conceptual Framework and Principles to Guide Core Funding for Organisations Representing the New Communities in Ireland*, aucune information n'a été donnée sur les répercussions des recommandations énoncées dans ce document dans l'élaboration ou la mise en œuvre des politiques.

511. Les financements publics destinés aux groupes représentant les minorités ethniques, qui étaient administrés auparavant par le Secrétariat d'État à sont désormais gérés par les collectivités locales. Nombre d'ONG ont estimé que ce changement avait entravé le développement de ces groupes.

512. La question a été posée de savoir ce que recouvrait la notion de «protection» et sur quels critères elle se fondait, dans le projet de loi sur l'immigration, la résidence et la protection (2008). Des inquiétudes se sont exprimées sur le fait que ce projet de loi ne protégeait pas l'ensemble des travailleurs. Il a été estimé que tous les travailleurs devaient bénéficier d'une protection, qu'ils soient en situation régulière ou irrégulière.

513. Concernant le rapport de 2006 du coordonnateur chargé du suivi (observation finale du paragraphe 10), il a été noté que le nouveau projet de loi sur le travail, qui est axé sur la mobilité, n'en prévoit que très peu, dans la pratique. Les groupes représentant les migrants ont demandé à ce que le projet de loi soit modifié, de façon à autoriser la délivrance de permis de travail sectoriels et permettre ainsi aux travailleurs de changer d'emploi dans un secteur donné.

514. Il a été indiqué que le projet de loi sur l'immigration, la résidence et la protection ne prévoyait pas de procédure d'appel. Il a été souligné qu'il était urgent de mettre en place une procédure indépendante d'appel, en particulier pour la résidence à long terme.

515. Les groupes défendant les droits des migrants se sont dits très inquiets quant aux mesures d'expulsion des étrangers en situation irrégulière sans autre forme de procès. Selon eux, la législation en vigueur a régressé, ces personnes ayant un accès limité aux services de l'État durant leur séjour sur le territoire national.

516. Ces groupes ont apprécié le prolongement du nombre de jours de réflexion, de 45 à 60 jours, prévus dans le projet de loi, pour les victimes de traite des êtres humains. Si une telle disposition ne peut qu'être bénéfique aux victimes, en revanche, ces dernières ne peuvent rester sur le territoire que si les accusations sont maintenues. Cette disposition devait donc être intégrée de façon formelle à la législation.

517. Les victimes de la traite des êtres humains doivent être protégées et aidées. Or les migrants originaires de pays hors UE ayant leur résidence habituelle en Irlande ne peuvent pas bénéficier des prestations sociales. Il a été avancé qu'actuellement, les personnes les plus exposées à la traite, à la violence au foyer et à l'exploitation sexuelle n'étaient pas protégées.

518. Il a été dit que les possibilités d'apprendre l'anglais étaient limitées. Les groupes représentant les migrants ont considéré que la langue ne devait pas à l'avenir constituer une barrière à l'acquisition de la citoyenneté.

519. Ces groupes ont accueilli favorablement l'accroissement du nombre d'inspecteurs de l'Autorité nationale de défense des droits en matière d'emploi, mais ont considéré que cette mesure n'était pas suffisante.

520. Certains groupes représentant les migrants ont été d'avis que le rôle de l'Agence nationale de défense des droits en matière d'emploi était double et contradictoire, dans la mesure où elle devait à la fois faire respecter la réglementation sur le lieu de travail et défendre les droits des travailleurs.

521. Il a été suggéré que les travailleurs exploités n'étaient pas incités à se manifester et qu'ils ne disposaient que d'une protection sociale limitée, voire inexistante. Les travailleurs sans papiers devaient disposer d'un droit à réparation ou d'une aide judiciaire afin de pouvoir lutter contre l'exploitation.

522. Il a été avancé que la réforme récente du programme relatif aux permis de travail limitait la mobilité des travailleurs migrants, ce qui maintenait ces derniers dans une situation d'exploitation. Cette disposition les incitait à travailler au noir.

523. Un aspect positif qui n'avait pas été évoqué dans le projet de rapport portait sur le fait que les immigrés illégaux avaient désormais accès à un système leur permettant de refaire leurs documents officiels. Toutefois, ce service serait payant, créant ainsi un obstacle.

524. Il a été proposé que le nouveau Médiateur de la Garda chapeaute les agents des services d'immigration, en plus des fonctionnaires de police.

525. Il a été constaté que de nombreuses femmes appartenant aux minorités ethniques risquaient de sombrer dans la pauvreté en l'absence de tout réseau familial leur offrant un soutien, tandis que les coûts liés à la garde des enfants étaient prohibitifs pour elles.

526. De nombreux groupes vulnérables ont été mentionnés dans le rapport, mais ce dernier devrait également citer les personnes en situation irrégulière et les victimes de la traite, les Roms, les Roumains et les Bulgares, et les immigrants dans des situations d'exploitation.

527. Certains ont exprimé l'opinion selon laquelle les auteurs du rapport craignaient d'évoquer le racisme ou d'en débattre ouvertement, mais que ce problème était caché sous l'étiquette de l'intégration.

#### **4. Réfugiés et demandeurs d'asile**

528. Les groupes représentant les réfugiés et les demandeurs d'asile ont affirmé que si des progrès avaient été réalisés depuis le dernier rapport, une grande partie d'entre eux tenaient à des mesures uniques et *ad hoc*. Ils ont estimé qu'il manquait une vision et une stratégie globales, alors qu'il fallait impérativement atteindre les objectifs fixés par le Comité et que l'État partie devait appliquer la Convention.

529. Il a été indiqué que la procédure de rapprochement familial connaissait actuellement d'énormes problèmes, comme, par exemple, des retards importants.

530. Il a été affirmé qu'une définition très étroite de la famille était employée dans cette procédure. Ainsi, il était impossible de faire venir un compagnon. Un mineur non accompagné n'avait pas le droit de faire venir ses frères et sœurs, car il fallait établir un lien de dépendance. Il a donc été estimé que les parents célibataires et les mineurs non accompagnés constituaient des groupes particulièrement vulnérables à cet égard.

531. Il a été estimé que le nombre de demandes rejetées, sans réparation ni recours possibles, avait augmenté. Le Ministère pouvait certes réexaminer une décision, mais il ne s'agissait pas d'un droit énoncé par la loi et le demandeur devait recourir aux services d'un avocat pour faire valoir ses droits.

532. Concernant le droit au travail, il a été indiqué qu'aucune véritable procédure d'évaluation n'existait sur les plans juridique et économique.

533. La prise en charge directe, d'un montant de 19,10 euros, a été considérée inadéquate, et il a été dit que cette somme n'avait pas augmenté depuis ces huit dernières années, tandis que d'autres prestations de l'État avaient, elles, été revalorisées.

534. Le système de prise en charge directe n'a jamais été prévu pour s'appliquer sur une longue durée. Les personnes peuvent en bénéficier pendant cinq ans au maximum. Les groupes étaient particulièrement inquiets concernant l'impact de ce système sur les enfants. Ces derniers risquaient en effet d'être ainsi stigmatisés et exposés à la discrimination.

535. Il a été dit que le coordonnateur du Comité chargé du suivi et que de nombreux observateurs avaient visité le centre d'hébergement de Mosney; or ce centre n'était pas représentatif de tous les dispositifs relevant de la prise en charge directe et s'il s'agissait de la norme idéale, d'autres centres étaient extrêmement démunis. Le coordonnateur aurait dû visiter d'autres centres de ce type.

536. Il a été estimé que de nombreuses personnes relevaient pendant longtemps du système de prise en charge directe, ce qui entraînait une baisse de leurs qualifications. Ces personnes n'avaient pas l'occasion de bénéficier de cours ou de formations financés par l'État, y compris de cours d'apprentissage de l'anglais. Par conséquent, ils n'étaient le plus souvent pas en mesure de travailler, une fois sortis du système de prise en charge. Ils étaient plus susceptibles de rester au chômage et, par conséquent, d'avoir plus de difficultés à s'intégrer.

537. Il a été indiqué que la prise en charge directe et la dispersion étaient des questions essentielles pour les réfugiés et les demandeurs d'asile. Dans son rapport, le coordonnateur chargé du suivi avait proposé que le système de prise en charge directe (plutôt que l'accès direct au marché du travail) soit évalué, ainsi que son impact sur l'intégration des personnes ayant un statut de résident ou de réfugié. Il a été demandé si cette évaluation avait jamais eu lieu. Dans le cas contraire, il a été demandé si elle était prévue, quelles en seraient les modalités d'application et la justification. Il a été estimé qu'il était nécessaire d'engager une consultation exhaustive des bénéficiaires de ce dispositif, des ONG, etc.

538. Il a été indiqué que le personnel travaillant dans les centres de prise en charge directe n'avait pas bénéficié d'une formation, contrairement aux fonctionnaires de la santé. Il a été estimé qu'une formation à la résolution des conflits était nécessaire.

539. Des inquiétudes se sont exprimées concernant toutes les migrantes, quelque soit leur statut, bien que les demandeuses d'asile bénéficiant d'une prise en charge directe, en particulier, risquaient de faire l'objet de graves discriminations. Il a été indiqué que les femmes se voyaient plus souvent refuser l'asile, même lorsqu'elles étaient victimes de violence sexiste.

540. En ce qui concerne les mutilations sexuelles infligées aux femmes, il fallait à la fois adopter des lois, mais aussi sensibiliser les professionnels de santé à ce problème.

541. Dans le recensement de 2006, la question relative à l'origine ethnique portait uniquement sur la couleur de la peau. Par ailleurs, il a été indiqué que les chiffres du recensement figurant dans le rapport sous-estimaient le nombre effectif de groupes ethniques minoritaires et de migrants.

542. Il a été considéré que le rapport ne contenait pas suffisamment de données, surtout sur le nombre de personnes retenues dans l'attente d'une décision à leur demande d'asile: effectifs, durée de la rétention, répartition hommes-femmes, etc.

543. Une certaine résistance à la surveillance des prisons et des centres de rétention a été signalée, ainsi que la nécessité d'une ouverture plus grande et d'informations plus complètes.

544. Les organisations suivantes ont été consultées:

- 1) Pavee Point,
- 2) HCR,
- 3) Irish Traveller Movement,
- 4) ONG Alliance Against Racism,
- 5) Immigrant Rights Council,
- 6) SARI,
- 7) Migrant Rights Centre,
- 8) National Women's Council of Ireland,
- 9) Cumann Lúthchleas Gael,
- 10) Irish Council For Civil Liberties,
- 11) National Traveller Women's Forum,
- 12) Commission irlandaise des droits de l'homme,
- 13) Direction de l'égalité
- 14) NASC Irlande,
- 15) Refugee Information Service,
- 16) LIR,
- 17) iMeasc,
- 18) Galway Refugee Support Group,
- 19) Children's Rights Alliance,
- 20) NCCRI.

545. Des contributions ont été reçues des organisations suivantes:

- 1) Family Support Agency,
- 2) Commission irlandaise des droits de l'homme
- 3) The Irish Traveller Movement,
- 4) The Dominican Justice Office,
- 5) The Irish Council for Civil Liberties,
- 6) Mercy Refugee Network,
- 7) Amnesty International,
- 8) Migrant Rights Centre Ireland,
- 9) Direction de l'égalité.

## Bibliographie

1. *Combating Racism and Xenophobia through Criminal Law*
2. Stratégie nationale en faveur de la femme (2007-2016)
3. *Towards 2016*
4. *A Time for Change* (2007-2009)
5. *A Toolkit for Diversity in Primary Schools – Together Towards Inclusion*
6. *Guidelines on Traveller Education in Primary Schools* et *Guidelines on Traveller Education in Second Level Schools*
7. Rapport et recommandations relatives à la proposition de stratégie en faveur de l'éducation des gens du voyage
8. Plan de développement national (2007-2013)
9. *Survey of Traveller Education Provision in Irish Schools* (STEP, 2006)
10. *Planning for Diversity*
11. Rapport initial du Comité sur l'Irlande
12. Plan d'action national 2007-2016 pour l'insertion sociale
13. *Migration Nation*
14. Code de bonne conduite et charte de l'utilisateur du bureau d'information de l'Administration judiciaire
15. Brochure d'information sur la diversité culturelle
16. Rapport *Equality in Ireland 2007*, Office central des statistiques
17. *Non Irish Nationals living in Ireland*, Office central des statistiques
18. *Building Integrated Neighbourhoods*, première partie, David Silke, Michelle Norris, Fiona Kane et Brian Partly
19. *Building Integrated Neighbourhoods*, deuxième partie, Philip Watt
20. Stratégie interculturelle nationale en matière de santé 2007-2012 de la Direction des services de santé
21. Sécurité sociale: vos droits en Irlande. Services d'information du Ministère des affaires sociales et familiales
22. lois de 2000 à 2004 sur l'égalité
23. Gouvernement irlandais, *Charting Our Education Future: White Paper on Education*, The Stationery Office, Dublin, 1995
24. *Developing Quality Cost Effective Interpreting and Translating Services for Government Service Providers*, publié par le NCCRI
25. *Improving Government Services to Minority Ethnic Groups*, NCCRI
26. *Immigrants at Work – Ethnicity and Nationality in the Irish Labour Market*, Philip J. O'Connell et Frances McGinnity, publié par l'ESRI et la Direction de l'égalité

27. *Issues and Challenges in the Recruitment and Selection of Immigrant Workers in Ireland*, réseau d'employeurs en faveur de la diversité du Service des nominations des fonctionnaires publics
  28. *Looking at our school an Aid to school evaluation in Primary Schools* et *Looking at our school an aid to self evaluation in second level schools*, ESRU (Evaluation Support and Research Unit) de l'Inspection du Ministère de l'éducation et des sciences
  29. Stratégie en faveur de l'intégration sur le lieu de travail
-