

CONVENTION
INTERNATIONALE
SUR L'ÉLIMINATION
DE TOUTES LES FORMES
DE DISCRIMINATION RACIALE



CERD

Distr.
GENERALE

CERD/C/226/Add.4
17 novembre 1992

FRANCAIS
Original: ANGLAIS

COMITE POUR L'ELIMINATION DE
LA DISCRIMINATION RACIALE
Quarante-deuxième session

EXAMEN DES RAPPORTS PRESENTES PAR LES ETATS PARTIES
CONFORMEMENT A L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION

Douzièmes rapports périodiques des Etats parties
devant être présentés en 1992

Additif

ROYAUME-UNI */

[13 octobre 1992]

*/ Pour les dixième et onzième rapports périodiques présentés par le
Gouvernement du Royaume-Uni et les comptes rendus des séances du Comité
auxquelles ces rapports ont été examinés, voir :

Dixième rapport périodique - CERD/C/172/Add.11 et Add.16 (CERD/C/SR.907
et SR.908).

Onzième rapport périodique - CERD/C/197/Add.2 (CERD/C/SR.907 et SR.908)

TABLE DES MATIERES

	Paragraphes	Page
<u>Première partie</u>		
ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD		
Préface	1	1
I. GENERALITES	2 - 15	1
II. RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES ARTICLES 2 A 7 DE LA CONVENTION	16 - 169	4
Introduction	16	4
Articles 1 et 2	17	4
Article 2	18 - 55	4
Articles 5 et 6	56 - 66	17
Article 5	67 - 123	20
Article 6	124 - 135	33
Article 7	136 - 169	35
Annexes A, B, C, G, H, I, J et L *		43

Deuxième partie

TERRITOIRES DEPENDANTS

I.	Anguilla	63
II.	Bermudes	65
III.	Iles Vierges britanniques	68
IV.	Iles caïmanes	70
V.	Iles Falkland	76
VI.	Gibraltar	83
VII.	Hong Kong	87
VIII.	Montserrat	94
IX.	Iles Pitcairn	97
X.	Sainte-Hélène	98
XI.	Iles Turques et Caïques	100

* Les annexes D, E, F, K, M et N, telles qu'elles ont été communiquées en langue anglaise par le Gouvernement du Royaume-Uni, peuvent être consultées dans les archives du Centre pour les droits de l'homme.

Première partie

ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD

PREFACE

1. Le Royaume-Uni présente son douzième rapport périodique sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif et autre prises au cours des deux années qui ont pris fin le 31 mars 1992 afin de donner effet à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

PREMIERE PARTIE - GENERALITES

Race Relations Act (loi sur les relations raciales) de 1976

2. Depuis la soumission du dixième rapport périodique, la loi sur les relations raciales de 1976 a subi un certain nombre de modifications importantes :
3. Son article 47 a été complété par l'article 137 de la loi intitulée Housing Act (loi sur le logement) de 1988, afin de permettre à la Commission for Racial Equality (Commission pour l'égalité raciale) d'élaborer des codes de pratique applicables au secteur locatif qui puissent être utilisés devant les tribunaux. De même, l'article 180 de la loi intitulée Local Government and Housing Act (loi sur l'administration locale et le logement) de 1989 a étendu l'application de ce même article 47 à toutes les catégories de logement.
4. L'application de l'article 71 a également été étendue par les articles 56 et 58(5) de la loi sur le logement de 1988 aux sociétés s'occupant du logement et de mesures en matière de logement.
5. Les paragraphes 2 et 3 de l'article 7 de la loi intitulée Employment Act (loi sur l'emploi) de 1989 ont modifié les articles 13 et 37. L'article 13 s'applique désormais également à la discrimination pratiquée au cours de la formation professionnelle ainsi qu'à l'embauche et au moment de la cessation du travail. L'article 37 a été modifié en ce sens que n'importe qui peut offrir exclusivement aux membres d'un groupe racial particulier une formation à un travail bien précis ou les encourager à tirer parti des possibilités qui leur sont données de faire ce genre de travail, sur l'ensemble du territoire de la Grande-Bretagne ou dans certaines régions du pays. L'obligation pour les organismes de formation d'être désignés comme tels par le Ministre du travail a été abolie.
6. Les dispositions de la loi sur les relations raciales ont été étendues à la discrimination en matière de relations professionnelles entre les membres du barreau et entre barristers et solicitors, par la loi intitulée Court and Legal Services Act (loi sur les tribunaux et les services judiciaires) de 1990.
7. En vertu de la loi intitulée Broadcasting Act (loi sur la radiodiffusion) de 1990, les dispositions du titre III de la loi intitulée Public Order Act (loi relative à l'ordre public) de 1986 ont été étendues à la BBC et à la nouvelle Commission de la télévision indépendante (la BBC et l'Independent Broadcasting Authority y échappaient jusqu'alors).

Irlande du Nord

8. On estime qu'en Irlande du Nord, 10 000 personnes environ appartiennent à des minorités ethniques. Quoique la discrimination raciale n'y soit peut-être pas un phénomène très important, le Gouvernement n'en accepte pas moins le principe selon lequel il y a lieu de conférer une protection à ceux qui sont victimes de discrimination en raison de leur race. En mars 1992, l'ex-Ministre chargé de l'Irlande du Nord a donné son accord de principe à la publication d'un document consultatif où serait examinée la possibilité de promulguer une législation sur la discrimination raciale et où l'on réfléchirait aux mesures complémentaires que le gouvernement devrait prendre pour favoriser un traitement équitable des minorités ethniques.

9. Un groupe de travail, composé de représentants de différents services officiels et présidé par la Central Community Relations Unit (Service central des relations communautaires), réfléchit depuis quelques mois à l'élaboration d'une législation raciale et aux besoins des minorités ethniques, y compris les gitans; il espère publier un document consultatif avant la fin de l'année.

10. Les membres de communautés ethniques minoritaires résidant normalement en Irlande du Nord reçoivent déjà une aide des pouvoirs publics. Ils ont accès à la totalité des services assurés par les organismes gouvernementaux et lorsque cela s'est avéré nécessaire, ces organismes ont mis en place des politiques et programmes pour aider les minorités ethniques à tirer pleinement parti des services mis à leur disposition. Cette assistance est en grande partie fournie avec le concours d'organismes bénévoles s'occupant de la protection des groupes minoritaires et bénéficiant de subventions de l'administration centrale.

Répartition ethnique de la population en Grande-Bretagne

11. Une analyse de l'origine ethnique de la population de Grande-Bretagne a été faite à partir des résultats des enquêtes sur la population active (enquêtes par sondage sur les ménages). Pour atténuer les erreurs d'échantillonnage, on a calculé la moyenne des résultats de trois recensements. L'annexe B montre que la population totale des minorités ethniques a augmenté, passant de 2,1 millions en 1981 à 2,7 millions en 1989-1991, 55 % des intéressés étant nés au Royaume-Uni. Par rapport à la population totale, la proportion de membres de minorités ethniques est passée de 4,7 % en 1986-1988 à 4,8 % en 1988-1990 et à 4,9 % en 1989-1991. L'annexe A contient une analyse de la population par origine ethnique et nationalité pour 1988-1990, et l'annexe C présente une analyse comparable pour 1989-1991. Il en ressort qu'en 1988-1990 et 1989-1991, les citoyens britanniques, citoyens britanniques d'outremer ou citoyens des territoires britanniques dépendants représentaient 75 % et 66 % respectivement de la population totale des minorités ethniques.

12. On a reconnu la nécessité de disposer de renseignements encore plus précis et détaillés sur l'importance numérique, les particularités et la répartition géographique des minorités ethniques que ceux qui sont fournis par les sources actuelles. Ces renseignements seront extrêmement utiles pour prévoir les subventions de l'Etat et les projets à mettre en oeuvre et serviront en outre aux services sanitaires et aux autorités locales lorsqu'il s'agira d'évaluer quels sont les services nécessaires.

13. La proposition d'introduire une question relative à l'origine ethnique en vue du recensement de 1991 ayant été accueillie favorablement, le gouvernement a décidé que cette question figurerait pour la première fois dans le questionnaire pertinent. De nombreux avis avaient été sollicités à ce sujet, de même qu'en ce qui concerne la formulation souhaitée. Certes, aucune formulation ne pouvait rallier tous les suffrages, mais celle qui a été choisie a recueilli l'approbation d'une grande majorité de l'opinion publique et celle de la Commission pour l'égalité raciale. Les catégories ci-après ont été retenues :

- Blancs
- Noirs des Antilles
- Noirs africains
- Autres Noirs (à préciser)
- Indiens
- Pakistanaïis
- Bangladeshis
- Chinois
- Tout autre groupe ethnique (à préciser).

Pour la Grande-Bretagne, les renseignements dérivés du recensement de 1991 seront disponibles vers la fin de 1993.

Polémique sur les "versets sataniques"

14. Depuis la soumission du dixième rapport périodique, le Comité a pu suivre la polémique qui s'est élevée à propos du livre "Les versets sataniques" de M. Salman Rushdie, dont le contenu a été jugé offensant par les membres de la communauté musulmane, tant au Royaume-Uni qu'à l'étranger. Des membres de la communauté musulmane ont réclamé l'interdiction de cet ouvrage. Le Gouvernement du Royaume-Uni n'est pas habilité à interdire des ouvrages et il ne serait pas concevable de contraindre les éditeurs à retirer ce livre. C'est aux tribunaux qu'il incombe de décider s'il y a eu ou non infraction pénale ou s'il existe des raisons de droit d'interdire la publication de ce livre. Le directeur des poursuites publiques et les officiers judiciaires de la Couronne ont lu avec attention le livre en question et conclu qu'il n'y avait aucune raison de poursuivre l'auteur ou les éditeurs de cet ouvrage.

15. Le gouvernement déplore cette polémique qui risque de nuire aux relations intercommunautaires. Elle donne toutefois matière à réflexion quant aux avantages que les minorités ethniques en général peuvent retirer de leur intégration dans la société et de leur participation sans réserve à la vie de la société et aux avantages que représente, pour la société tout entière, la contribution de ces communautés.

DEUXIEME PARTIE - RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES ARTICLES 2 A 7 DE LA CONVENTION

Introduction

16. Des renseignements sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autres qui donnent effet aux dispositions des articles 2 à 7 de la Convention figuraient dans les sixième et septième rapports périodiques du Gouvernement de Sa Majesté (CERD/C/66/Add.13 et CERD/C/91/Add.24). Des exemplaires du texte de la loi sur les relations raciales de 1976 ont été distribués en même temps que le cinquième rapport périodique. Le Comité voudra bien se référer à ces précédents rapports.

Article premier et article`2

Loi sur les relations raciales de 1976

17. Le Comité pourra se référer à la description détaillée des dispositions de la loi qui figurent dans le septième rapport périodique. Ainsi qu'il est expliqué aux paragraphes 3 et 4 du dixième rapport, la loi contient à présent un nouvel article 19 A, suite à la mise en application du Housing and Planning Act (loi sur le logement et la planification) de 1986. L'article 70 de la loi sur les relations raciales a été abrogé et la loi sur l'incitation à la haine raciale reprise dans le titre III de la loi sur l'ordre public de 1986. En outre, l'article 47 a été élargi au domaine du logement par la loi sur le logement de 1988 ainsi que par la loi sur l'administration locale et le logement de 1989. La loi sur le logement de 1988 a étendu l'application de l'article 71 à la Housing Corporation (Société pour le logement) et autres sociétés s'occupant de mesures en matière de logement. La loi sur l'emploi de 1989 est venue compléter l'article 13 et a en outre modifié l'article 37 en ce sens que les organismes de formation ne sont plus obligés d'être désignés comme tels par le Ministre du travail et qu'une formation réservée aux membres d'un groupe racial particulier peut être autorisée dans certaines circonstances (voir paragraphes 2 à 7 du présent rapport).

Article 2

Initiative en faveur du centre des villes

18. Les objectifs du Programme d'action du Gouvernement en faveur des villes constituent le cadre directeur des politiques menées pour les centres-villes. Ces objectifs, inchangés depuis le onzième rapport, sont les suivants :

- Encourager l'esprit d'entreprise et la création de nouvelles entreprises, en aidant celles qui existent à se développer;
- Améliorer les perspectives d'emploi grâce à des activités de formation, d'éducation et à d'autres types d'initiatives;
- Améliorer le cadre de vie en aménageant les zones laissées à l'abandon, en favorisant la construction et en améliorant la qualité des logements;
- Rétablir la sécurité dans les centres-villes et en faire des lieux où il fait bon vivre et travailler.

19. Les huit équipes d'intervention urbaines (City Action Teams - CAT) assurent la coordination de l'action des pouvoirs publics dans les centres-villes; elles favorisent en outre le partenariat entre l'industrie, les responsables locaux, l'administration centrale, le secteur bénévole et la population elle-même, notamment les membres de minorités ethniques. Chaque CAT a un administrateur de tutelle relevant d'un service du Programme d'action en faveur des villes, qui supervise le travail de l'équipe.

20. Les CAT se composent de responsables des délégations régionales des Ministères de l'environnement, du commerce et de l'industrie, et du travail. Ces équipes sont implantées à Leeds/Bradford, Manchester/Salford, Liverpool, Tyne et Wear, Cleveland, Nottingham, Derby/Leicester, Birmingham et Londres. Chacune dispose d'une portion d'un petit budget spécial (7,7 millions de livres sterling en 1990-1991) destiné à soutenir la coordination des actions menées dans les centres-villes. En 1990-1991, il a permis de financer 335 projets axés sur l'emploi, l'amélioration de l'environnement et les problèmes liés à la promotion des entreprises. Les projets en faveur de minorités ethniques sont une composante importante du programme des CAT.

21. Au titre du programme urbain, des subventions sont octroyées aux autorités locales de 57 centres-villes; ce sont 9000 projets environ qui en bénéficient chaque année. Leur but, dans le cadre des objectifs globaux du Programme d'action en faveur des villes, est de redonner confiance et d'encourager l'investissement dans des zones cibles délimitées avec précision. Le financement de projets directement axés sur les minorités ethniques s'est maintenu à 10 % environ des dépenses totales au titre du programme urbain, qui se sont montées à 226 millions de livres sterling en 1990-1991.

22. Bien que de nombreux projets entrepris dans le cadre du programme urbain bénéficient aux minorités ethniques, ce programme ne leur en accorde pas moins une attention particulière. En 1990-1991, le Ministère de l'environnement a formulé de nouvelles lignes directrices pour la rédaction des appels d'offres au titre du programme urbain. Il y est spécifié que les minorités ethniques continuent d'être prioritaires dans les opérations du programme urbain. Les nouvelles directives stipulent également que les projets lancés au titre de ce programme seront axés sur les besoins spécifiques des minorités ethniques et qu'aucun groupe ethnique minoritaire ne fera l'objet de discrimination.

23. Ainsi qu'il a été souligné dans le précédent rapport, les équipes spéciales (Task Forces) continuent de jouer un rôle important dans les programmes menés par les pouvoirs publics en faveur des centres-villes. En 1990-1991, dans le cadre de ce dispositif tournant, trois équipes ont été supprimées (Hartlepool, Leeds et Spitalfields) et trois ont été constituées à Hackney, Hull et South Tyneside. Les équipes spéciales ont apporté leur appui à plus de 14 000 entreprises en 1990-1991, ainsi qu'à un vaste éventail de projets axés sur la formation et l'emploi. Les administrateurs de tutelle travaillent également en étroite coopération avec chacune de ces équipes.

24. La nouvelle initiative gouvernementale en faveur des grandes villes, intitulée "Défi urbain" (City Challenge), offre aux autorités locales, oeuvrant conjointement avec les entreprises, la population et le secteur associatif, la possibilité de s'attaquer à quelques-uns de leurs problèmes économiques, sociaux et environnementaux les plus difficiles. Les directives formulées à l'intention des autorités mettent l'accent sur la nécessité de tenir compte des besoins particuliers des minorités ethniques et d'associer le

plus possible les communautés intéressées au processus de préparation, de planification et de mise en oeuvre.

25. En 1990-1991, le projet pilote "Défi urbain" a permis à 15 municipalités de solliciter des fonds au titre de ce programme. Les onze "zones pionnières" lauréates ont élaboré des plans d'action pour leur secteur faisant appel à des subventions de l'Etat d'un montant de 7,5 millions de livres sterling par an pendant cinq ans à compter d'avril 1992, somme qui sera complétée par des investissements considérables du secteur privé. Les municipalités lauréates ont été: Bradford, Lewisham, Liverpool, Manchester, Middlesborough, Newcastle, Nottingham, Tower Hamlets, Wirral et Wolverhampton, ainsi que les communes de la vallée de la Dearne (Barnsley, Doncaster et Rotherham). Chacune dispose d'un administrateur de tutelle. Un deuxième concours "Défi urbain" a été lancé en 1992-1993, en vue d'un déblocage de fonds qui devrait commencer en 1993-1994.

Programme pour l'amélioration de la sécurité dans les villes

26. Le Programme pour l'amélioration de la sécurité dans les villes est une initiative financée par le gouvernement et destinée à prévenir la criminalité qui consiste en une vingtaine de projets de prévention mis en oeuvre dans les zones urbaines caractérisées par des taux de criminalité élevés et d'autres problèmes sociaux. Le plus récent de ces projets est devenu opérationnel en décembre 1991. Ils sont exécutés par la population locale, par l'intermédiaire de plusieurs organismes. Les représentants de minorités ethniques participent directement aux décisions concernant les actions de prévention prioritaires à entreprendre dans leurs quartiers.

Les autorités locales et la question raciale

27. Aux termes de la loi sur l'administration locale de 1988, les autorités locales, de même que d'autres administrations publiques, sont tenues d'éviter toute référence à des considérations "non commerciales" dans les contrats qu'elles passent pour des travaux ou des services d'intérêt public. L'article 18 de la loi autorise cependant une exception dans le domaine des relations raciales du fait des responsabilités qui incombent aux autorités locales en application de l'article 71 de la loi de 1976. Les autorités locales peuvent poser certaines questions écrites avant la conclusion du contrat et inclure dans un projet de contrat des conditions relatives à telle ou telle question d'ordre social, si le respect de l'article 71 l'exige vraiment.

28. Le paragraphe 5 de l'article 18 stipule que c'est le Ministre qui définit les questions écrites visées plus haut et la liste des documents qui doivent être fournis à cette fin. Les six questions visées au paragraphe 5 de l'article 8, concernant les mesures auxquelles les soumissionnaires ont recours pour éviter toute discrimination raciale illégale et favoriser l'égalité des chances des minorités ethniques en matière de recrutement, de même que les résultats qu'ils ont enregistrés dans ce domaine, ont été publiées dans la circulaire 8/88 d'avril 1988 du Ministère de l'environnement, qui contient des explications concernant le titre II de la loi de 1988.

29. La Commission pour l'égalité raciale a publié, en octobre 1989, un guide intitulé "Local Authorities Contracts and Racial Equality - Implications of the Local Government Act 1988" (La question de l'égalité raciale dans les contrats conclus par les autorités locales - Conséquences de la loi sur l'administration locale de 1988), dans lequel elle expose les restrictions et les responsabilités qui découlent de la loi.

SUBVENTIONS ACCORDEES EN VERTU DE L'ARTICLE 11 DE LA LOI SUR L'ADMINISTRATION LOCALE DE 1966

30. En vertu de l'article 11 de la loi sur l'administration locale de 1966, le Ministère de l'intérieur accorde des subventions aux autorités locales afin de leur permettre de recruter du personnel supplémentaire pour aider les membres des communautés originaires du Commonwealth à surmonter les obstacles linguistiques ou culturels qu'ils rencontrent et, par là-même, à avoir pleinement accès aux services et équipements qui sont à leur disposition. Des subventions peuvent également être accordées à certains établissements d'enseignement ne relevant pas de l'administration locale.

31. De nouvelles dispositions ont été prises en vue d'améliorer la gestion des subventions, en les ciblant mieux et en assurant un suivi régulier, pour faire en sorte que les subventions soient le plus utiles possible aux minorités ethniques. Ces nouvelles dispositions ont pris pleinement effet le 1er avril 1992.

32. Comme par le passé, les subventions couvrent 75 % des dépenses approuvées. Il est prévu de verser 129 millions de livres sterling de subventions en 1992-1993. Environ 89 % de ce montant ira à l'éducation, principalement pour financer des postes d'enseignants d'anglais en tant que deuxième langue. D'autres subventions sont aussi accordées pour toute une série d'activités et notamment pour les services sociaux, le logement, l'hygiène du milieu, les services d'interprétation et de traduction, les bibliothèques, l'emploi, la formation et la création d'entreprises. On encourage les autorités locales à identifier des projets pour lesquels des fonctionnaires de l'administration locale pourraient être affectés à des actions où ils travailleraient au sein d'organismes bénévoles oeuvrant pour les minorités ethniques ou en collaboration avec eux.

SUBVENTION POUR LES MINORITES ETHNIQUES

33. En outre, une nouvelle subvention a été créée pour les minorités ethniques et a pris effet le 1er avril 1992. Octroyée parallèlement aux subventions accordées en vertu de l'article 11 de la loi sur l'administration locale et sur la base des mêmes principes, la nouvelle subvention a pour vocation de financer des projets mis en oeuvre par des organismes bénévoles pour aider des membres de minorités ethniques de toutes origines à trouver un emploi, à bénéficier d'une formation professionnelle ou à créer leur propre entreprise. Les fonds sont versés aux organismes bénévoles par l'intermédiaire du Conseil pour la formation et du Conseil pour la création d'entreprises nouvellement créés.

34. Les fonds alloués couvrent normalement 75 % de la rémunération du personnel s'occupant des projets mais en cas de nécessité, la subvention peut financer jusqu'à 100 % de ces coûts ainsi que certaines autres dépenses essentielles. Il est prévu de verser 4 millions de livres sterling de subventions en 1992-1993.

Le maintien de l'ordre

Recrutement de membres de minorités ethniques par la police

35. En Angleterre et au pays de Galles, l'ensemble des forces de police comptait, au 31 mars 1992, 1 645 agents appartenant à des minorités ethniques, soit un peu plus de 1 1/4 % de l'effectif total, qui s'élève à 127 627 agents de police. Le nombre d'agents de police appartenant à des minorités ethniques, qui était de 1 108 au 31 décembre 1987, s'est donc accru de 537. En Ecosse et en Irlande du Nord, le nombre d'agents de police appartenant à des minorités ethniques demeure peu élevé.

36. C'est aux forces de police elles-mêmes qu'il incombe de prendre l'initiative de recruter davantage de membres des minorités ethniques, et il serait souhaitable à cet effet de développer les contacts entre les officiers de police - et en particulier, les membres des services de recrutement - et les membres des communautés minoritaires. Le Ministère de l'intérieur quant à lui, ne peut que soutenir ces initiatives locales par des mesures faisant appel à une action à l'échelon national.

37. Depuis la publication du dernier rapport, le Ministère de l'intérieur a adopté les mesures ci-après :

a) Des inspecteurs de la police de Sa Majesté continuent de contrôler avec soin les mesures que prennent les différents corps pour accroître le recrutement parmi les minorités ethniques;

b) Un responsable du personnel relevant du HM Chief Inspector of Constabulary (Inspecteur de police principal de Sa Majesté) assure la coordination des efforts déployés par la police pour nouer des contacts avec la population. Ses fonctions consistent notamment à fournir des avis et des conseils aux différents corps sur les questions relatives à l'égalité des chances et au recrutement d'agents parmi les minorités ethniques;

c) Des fonds ont été alloués à certains corps de police pour soutenir telles ou telles initiatives de recrutement local. Celles-ci sont élaborées et mises en oeuvre compte tenu des besoins locaux;

d) Une circulaire a été distribuée à toutes les forces de police d'Angleterre et du pays de Galles en novembre 1989, concernant l'élaboration et la mise en oeuvre des politiques en faveur de l'égalité des chances. Depuis lors, deux rapports d'activité ont été publiés, en décembre 1990 et décembre 1991. Deux séminaires ont également été organisés à l'intention de responsables de la police s'occupant particulièrement de ces questions, le premier en avril 1990 et le second en mai 1991;

e) Les conclusions d'un projet de recherche tendant à analyser les initiatives prises par les forces de police en vue de favoriser le recrutement d'agents issus des minorités ethniques ont été publiées. On poursuit actuellement des travaux complémentaires sur le maintien en service des policiers issus de minorités ethniques;

f) Un nouveau test d'admission dans la police a été mis en place le 1er janvier 1992; il permet d'évaluer plus directement que l'ancien les qualités et les capacités nécessaires pour exercer les fonctions de policier. On procèdera à une étude de validation en 1994, de façon à s'assurer que la sélection est équitable et que le test rend compte des aptitudes de manière adéquate;

g) Les conditions relatives à la taille minimum auxquelles doivent satisfaire les candidats ont été abolies. Ceux-ci doivent par contre démontrer au directeur de la police qu'ils jouissent d'une condition physique leur permettant d'assumer les fonctions de policier et un nouveau test d'aptitude physique a été mis au point à cet effet.

38. En Grande-Bretagne, le consentement de la population est l'élément fondamental du maintien de l'ordre. En effet, il n'est pas possible pour la police britannique de faire régner l'ordre public sans la confiance et le respect des citoyens.

39. A la suite des troubles survenus dans le centre de certaines villes, on a pris conscience de la nécessité de prendre des mesures positives pour améliorer les rapports entre la population et la police en général, mais aussi et surtout, les relations entre la police et les minorités ethniques. Depuis lors, la police s'est efforcée énergiquement d'améliorer les relations intercommunautaires et interraciales, avec l'appui du gouvernement. Le dixième rapport périodique faisait état des mesures prises par le gouvernement pour améliorer les consultations entre la police et la population, la formation des policiers et la procédure d'examen des plaintes contre la police. Ces mesures, encore renforcées, ont continué de s'appliquer.

a) Consultations entre la police et la population

Le Comité est invité à se reporter au huitième rapport périodique, qui donne des précisions sur la nature des dispositions prises pour organiser des consultations entre la police et la population. La loi intitulée Police and Criminal Evidence Act 1984 (loi sur la police et les preuves en matière pénale) de 1984 fait obligation à toutes les autorités de police en Angleterre et au pays de Galles et au préfet de police à Londres de prendre des dispositions pour consulter la population locale sur les questions de maintien de l'ordre dans leur circonscription. Dans presque toutes les régions d'Angleterre et du pays de Galles, des comités consultatifs ont été créés à cet effet (ils sont actuellement au nombre de 550 environ). La composition de ces comités varie en fonction des conditions locales, mais, en général, ils comprennent des conseillers locaux, des parlementaires, des représentants des communautés, des cadres de la police et des agents de police. Le public est encouragé à assister aux séances du comité et peut participer à ses débats.

En août 1989, le Ministère de l'intérieur a présenté un rapport sur les mesures adoptées en application de l'article 106 de la loi sur la police et les preuves en matière pénale de 1984, en vue d'encourager les consultations entre la police et la population. Dans ce rapport, il relève que le système de consultation doit être souple et adapté à la situation et aux besoins locaux. C'est pourquoi les directives contenues à la fin du rapport sont essentiellement destinées à indiquer, sans vouloir les imposer, aux autorités de police qui ont constitué des

groupes consultatifs, un certain nombre de méthodes qu'elles pourraient utiliser pour progresser dans cette voie. La publicité est en outre mentionnée dans ce rapport comme un moyen non négligeable d'améliorer l'efficacité de ces groupes. En février 1991, le Ministère de l'intérieur a publié une enveloppe d'information sous couvert de sa circulaire 96/1990. Elle a été distribuée à tous les responsables et à tous les corps de police d'Angleterre et du pays de Galles et contient une brochure sur des sujets généraux ainsi que des affiches. L'une des sections de la brochure tend à encourager la participation des jeunes et tout particulièrement des membres des minorités ethniques. Il y est souligné que l'apport des minorités ethniques est faible à l'heure actuelle et un exemple est donné pour montrer comment les brimades à caractère raciste pourraient être discutées lors de réunions, ce qui permettrait à la police et au grand public de prendre mieux conscience du problème.

Les modalités de consultation officielle sont complétées par un large éventail de contacts officieux entre la police et la population. La police continue de mettre particulièrement l'accent sur les contacts avec les jeunes et avec les groupes ethniques et religieux minoritaires.

b) Formation de la police

i) Le rapport final sur l'évaluation de la formation des recrues mentionné dans le neuvième rapport périodique a été publié en 1987. Comme il est dit dans le dixième rapport périodique, il a été recommandé que soit mise en application une nouvelle formule de cours modulaire portant sur toute la durée du stage de deux ans, au cours duquel des périodes d'étude à plein temps alterneraient avec des stages pratiques structurés sous surveillance; qu'une formation portant sur les relations communautaires et raciales et une sensibilisation aux problèmes humains soient dispensées parallèlement à la formation technique et juridique; et que le processus d'évaluation fondé sur un examen soit remplacé par une évaluation plus large dans le cadre de laquelle la connaissance des relations communautaires et raciales et les aptitudes sociales nécessaires pour maintenir l'ordre seraient jugées au même titre que les connaissances techniques. Devant le succès remporté par le projet-pilote, le premier cours modulaire de 31 semaines a débuté à l'échelon national en juillet 1989. L'objectif global du programme (qui s'étend sur les deux années de stage) est de donner aux futurs policiers les qualifications et les aptitudes, les connaissances et les qualités de jugement nécessaires pour qu'ils puissent tenir leur rôle au sein de notre société.

ii) La plupart des corps de police intègrent les relations communautaires et raciales dans leur formation à la gestion et leur programme de perfectionnement. En outre, tous les policiers promus au rang de brigadier ou d'inspecteur reçoivent une formation au moment de leur promotion ou immédiatement avant. Ces deux cours ont nécessité des recherches approfondies pour définir les besoins de formation nécessaires pour chacune des deux fonctions. Sur la base du résultat de ces recherches, les deux cours ont été mis au point en fonction des responsabilités qui s'attachent au rang et au rôle de chacune des deux catégories, à la lumière de la situation actuelle. Ils visent à développer chez ces officiers l'aptitude à communiquer et, pour les

relations avec la population, à leur inculquer une vision d'ensemble du rôle de la police dans la société, y compris en ce qui concerne les relations communautaires et raciales, l'importance de l'égalité des chances, etc.

iii) Dans le cadre de son cycle de stages de courte durée, le Police Staff College (Ecole de la police) à Bramshill, organise, plusieurs fois par an un cours de 10 jours consacré aux relations entre la police et les minorités "visibles".

Ce cours est destiné aux cadres responsables de divisions ou de subdivisions, ainsi qu'à leurs adjoints, et notamment à ceux des circonscriptions où des minorités ethniques représentent une part importante de la population. Il se compose, pour moitié, de conférences données par des personnalités de l'extérieur et, pour le reste, de débats et d'exercices pratiques. Chaque cours accueille en moyenne 20 officiers de police allant du rang d'inspecteur principal à celui de commissaire principal.

A la suite de la fermeture du Centre pour l'étude des relations communautaires et raciales, financé par l'Etat, de l'université Brunel, en novembre 1988, le Ministère de l'intérieur a créé un nouveau service conçu pour assister la police dans ses activités de formation aux relations communautaires et raciales. Ce service, dirigé par Equalities Associates Ltd., importante société de formation et de conseil spécialisée dans le domaine de l'égalité des chances et des relations raciales, a commencé à fonctionner en juin 1989. Ses tâches essentielles consistent à élaborer des stratégies de formation aux relations communautaires et raciales à l'intérieur même des structures de formation de la police dans l'ensemble du pays, et à former du personnel d'enseignement. Il fait venir des personnes de l'extérieur pour contribuer à la formation des policiers et fournit conseils et assistance aux différents corps de police en matière de relations communautaires et raciales, au moyen de sessions de planification stratégique organisées sur place dans tout le pays, et de la publication d'un bulletin. Le HM Inspectorate (Inspection générale de Sa Majesté) a procédé à une évaluation de ce nouveau service en 1991. Il a mis en évidence les succès à porter à son actif au cours des deux années et demie écoulées et a formulé un certain nombre de recommandations spécifiques destinées à accroître encore son efficacité en matière de formation de policiers. Un contrat portant sur deux nouvelles années est en cours de négociation et l'on s'emploie à mettre en oeuvre les recommandations faites dans le cadre de l'évaluation. Le gouvernement continue de soutenir les programmes de formation menés à l'échelon national par l'école de police du Derbyshire et l'université de Manchester, qui sont tous deux périodiquement revus et améliorés.

Attentats racistes

Police

40. Le gouvernement demeure convaincu que les attentats et les brimades à caractère raciste comptent parmi les manifestations de haine et d'intolérance raciales les plus graves et qu'il y a tout lieu de soutenir et de renforcer encore l'action menée par la police et les autres autorités compétentes pour lutter contre ce phénomène.

41. Depuis la soumission du dixième rapport périodique, un certain nombre d'initiatives ont été prises afin de mieux réagir au niveau national aux attentats et brimades à caractère raciste, tandis que tel ou tel corps de police prenait ses propres mesures. On trouvera décrits ci-dessous les principaux faits survenus dans ce domaine.

i) Il était question dans le dixième rapport périodique de la création d'un comité interinstitutions, le Racial Attacks Group (Groupe des attentats racistes). Ce groupe a effectivement été créé sur la recommandation du House of Commons Home Affairs Sub-Committee on Race Relations and Immigration (Sous-Comité des affaires intérieures de la Chambre des communes chargé des relations raciales et de l'immigration), qui avait enquêté sur les attentats et brimades à caractère raciste en 1986, afin d'explorer la possibilité de renforcer la coopération entre la police et les autres services chargés de prévenir et combattre ce type de harcèlement. Le Groupe a publié son rapport en 1989 (texte joint - annexe D). Il y donne des directives détaillées sur la conduite à suivre non seulement par la police, mais aussi par les services de logements sociaux, les services de l'éducation, le ministère public, les services sociaux et les associations. Le rapport a été distribué à toutes les forces de police, accompagné d'une circulaire soulignant l'importance du rôle de la police, ainsi qu'à toutes les autorités locales, notamment à celles chargées de l'éducation, et à plus de 6 000 personnes et organismes intéressés dans l'ensemble du pays. En 1991, le Ministère de l'intérieur a adressé à différents ministères un questionnaire à soumettre à des organismes locaux. Les réponses à ces questions ont servi à rédiger un rapport sur l'application des recommandations du Groupe. Ce rapport (dont on trouvera copie à l'annexe E) expose en détail la conduite à tenir et préconise des orientations futures. Des exemplaires en ont été distribués à tous les corps de police, aux responsables locaux de l'éducation, aux autorités locales et aux parquets. Il contient également des recommandations tendant à mieux sensibiliser l'opinion publique à ce problème et à bien convaincre les auteurs de tels actes que leur conduite ne saurait en aucun cas être tolérée.

ii) En avril 1989, le Ministère de l'intérieur a publié des directives à l'intention de tous les cadres de la police, signalant l'importance que les ministres attachaient aux motivations racistes en tant que circonstances aggravantes dans le cas de voies de fait simples et invitant la police à enquêter sur ces incidents avec l'idée d'obtenir la preuve d'une infraction plus grave que des voies de fait simples, par exemple d'un acte de violence entraînant des lésions corporelles ou d'une atteinte qualifiée à l'ordre public. Le ministère public, quant à lui, a émis des directives complémentaires à l'intention de son personnel, dont dépend, en fin de compte, la décision d'engager ou non des poursuites.

iii) Le gouvernement a reçu une nouvelle version de l'étude menée en 1981 par le Ministère de l'intérieur sur l'incidence et la nature des attentats racistes, dont il ressort, en dépit de quelques problèmes de collecte de données, que le nombre total d'incidents interraciaux a peut-être diminué dans l'ensemble, mais que les Asiatiques demeurent les victimes les plus fréquentes d'incidents à motivation raciste. Cependant, le gouvernement ne sous-estime pas les problèmes dus au fait que les victimes ne rapportent pas toutes ce type d'incidents. Les données obtenues dans le cadre de l'enquête sur la criminalité en

Grande-Bretagne, pour laquelle de très nombreux membres des minorités ethniques ont été sondés et interrogés sur le type et la fréquence d'actes dont ils ont été victimes, doivent faire l'objet d'une nouvelle analyse. On a demandé aux victimes si, à leur avis, l'incident était d'origine raciste et si elles avaient porté plainte à la police. L'analyse de ces données a récemment été publiée et elle a apporté de nouvelles informations utiles sur l'étendue nationale des attentats et brimades à caractère raciste et le pourcentage de cas rapportés à la police.

iv) Depuis la soumission du dixième rapport périodique, le Comité des affaires intérieures a aussi assuré le suivi de son rapport initial de 1986. Il a demandé des éléments de preuve à la police, c'est-à-dire à l'Association des cadres de la police et à la police métropolitaine. Le Comité a aussi demandé au Ministère de l'intérieur des preuves détaillées sur les événements qui s'étaient produits depuis son dernier rapport et sur les mesures prises pour répondre à ses recommandations de 1986. Le Comité a reconnu que des progrès avaient été réalisés depuis 1986 et a mis en lumière les domaines où l'effort devait être poursuivi. Le gouvernement a accueilli avec satisfaction ce rapport et a distribué le texte des recommandations qui y sont formulées, accompagné de sa réponse, à toutes les forces de police, au milieu de 1990. Le Comité recommandait entre autres, dans le cadre de l'effort visant à donner davantage confiance aux victimes de crimes racistes pour les inciter à rapporter les incidents à la police, d'accroître encore le nombre de policiers recrutés au sein des minorités ethniques. Le gouvernement reconnaît que si le nombre de policiers issus de minorités ethniques n'a jamais été aussi élevé, il demeure bien trop faible et qu'il faut encore améliorer la situation. Le gouvernement a aussi publié des directives détaillées à l'intention des services de police tendant à la mise en oeuvre de politiques de promotion efficaces de l'égalité des chances, complétant l'effort de recrutement et de maintien en service de policiers et renforçant la réputation de professionnalisme et d'impartialité de la police dans ses relations avec la population.

v) Dans le cadre de leurs inspections annuelles, les inspecteurs de la police de Sa Majesté continuent de contrôler les mesures prises par la police pour réagir aux attentats racistes, y compris les dispositions permettant de tenir les victimes au courant de l'évolution de leur affaire. En 1991, les incidents de caractère raciste ont figuré parmi les quelques problèmes clés traités à fond dans les rapports publiés des inspecteurs de la police. Un nouveau responsable du personnel, rattaché au service de l'inspecteur de police principal de Sa Majesté, a été chargé des questions touchant aux relations intercommunautaires et interraciales. Il a entre autres fonctions de diffuser de meilleures méthodes de travail dans la lutte contre les incidents de caractère raciste et d'encourager le recours à de nouvelles procédures incitant les gens à rapporter à la police les incidents dont ils sont victimes. Tous les corps de police ont aussi un programme de visites dans les écoles à l'occasion desquelles ils peuvent évoquer la question des incidents à caractère raciste.

vi) Plusieurs corps de police (Leicestershire, Metropolitan, West Midlands et West Yorkshire notamment) ont déclaré dans les objectifs qu'ils ont publiés, que le règlement des incidents racistes était l'une

de leurs priorités, tandis que d'autres ont fait de même au niveau de la division ou de la sous-division. La police métropolitaine a lancé par ailleurs une campagne contre les brimades à caractère raciste, montrant notamment comment la police et les victimes de tels attentats pouvaient s'entraider. A la suite de la publication du rapport du Groupe interinstitutions des attentats racistes, des mesures ont été prises dans de nombreuses circonscriptions pour coordonner l'action de tous les services intéressés dans la lutte contre les brimades à caractère raciste

vii) Le projet pilote de coopération interinstitutions de Newham (Est de Londres), financé par le Ministère de l'intérieur, a fait l'objet d'un rapport en janvier 1992. Parmi les initiatives prises au titre de ce projet, on peut citer une campagne de "moralisation" ainsi que la mise en place d'un important dispositif d'enregistrement et de traitement des incidents à caractère raciste se produisant dans les écoles.

viii) On ne dispose pas à l'échelon central de chiffres sur le nombre d'attentats racistes, la proportion de personnes déclarées coupables d'attentats racistes ou la proportion de celles-ci condamnées pour de tels faits. Les différents corps de police sont tenus de communiquer au Ministère de l'intérieur le nombre d'incidents racistes signalés chaque année dans la zone relevant de leur compétence; certains d'entre eux ventilent les chiffres communiqués en attentats racistes d'une part et autres incidents de l'autre. En Angleterre et au pays de Galles, le nombre total d'incidents à caractère raciste a été de 7822 en 1991, dont 3373 se sont produits dans la zone relevant de la police métropolitaine.

Logement

42. Dans son rapport, le Groupe interinstitutions des attentats racistes visé au paragraphe 41.i), énumérait aussi les mesures qui pouvaient être prises sur plusieurs fronts, notamment dans le secteur du logement. Il recommandait aux autorités locales de contrôler la fourniture de services en fonction de l'origine ethnique des candidats et des locataires et de rassembler des données à ce sujet. Il invitait aussi les services du logement à faire le nécessaire pour prévenir les brimades et adopter une politique les engageant à réagir à tous les incidents de caractère raciste. Les propriétaires du secteur public ont été encouragés à arrêter des mesures spécifiques pour prévenir le harcèlement, venir en aide aux victimes et traiter avec les auteurs des incidents.

43. En 1989, le Ministère de l'environnement a publié, en se fondant sur les résultats de recherches que l'université de Brunel avait été chargée d'effectuer, un guide de conduite à l'intention des autorités locales pour lutter contre la violence et les brimades à caractère raciste dans les logements sociaux. Il donnait aux autorités locales des conseils pratiques à partir d'exemples concrets afin de compléter le message transmis par le rapport du Groupe des attentats racistes. Ces deux documents étaient joints à une circulaire du Ministère de l'environnement envoyée à toutes les autorités locales en juillet 1989.

44. Les autorités locales continuent d'explorer la possibilité de recourir aux motifs d'expulsion prévus dans la loi sur le logement de 1985 contre les locataires coupables de harcèlement raciste. La presse s'est largement fait l'écho, en janvier 1990, d'une affaire survenue à Londres, où le Conseil de Greenwich a obtenu un "possession order" (arrêté d'expulsion), qui n'a pas été contesté, contre une locataire qui avait reconnu harceler ses voisins.

45. En 1989, la National Federation of Housing Associations (Fédération nationale des associations pour le logement), organe représentant les associations d'Angleterre et du pays de Galles, a publié un document qui donne des conseils pour lutter contre les brimades à caractère raciste dans le secteur des associations pour le logement.

46. En 1991, le Ministère de l'environnement a effectué une enquête par courrier auprès de tous les services de logements sociaux d'Angleterre, pour déterminer dans quelle mesure les violences et brimades à caractère raciste sont considérées comme posant un problème localement, et évaluer l'impact et l'efficacité du guide de conduite et du rapport du Groupe interinstitutions des attentats racistes mentionnés plus haut. Les résultats pertinents de cette enquête ont été repris dans un rapport du Ministère de l'intérieur intitulé "The Response to Racial Attacks: Sustaining the Momentum" (Faire face aux attentats racistes: poursuivre la tâche commencée) de 1991; un rapport complet sera publié vers la fin de 1992.

47. Pour faire face au problème du recours à grande échelle à l'hébergement en chambres d'hôte, les pouvoirs publics ont mis plus de 311 millions de livres sterling à la disposition des autorités locales dans les zones où le problème se pose avec le plus d'acuité, pour les deux années 1990/91 et 1991/92; l'objectif est que ces municipalités lancent des programmes de mise à disposition de leurs logements vides et qu'elles tirent parti des mesures d'incitation financière qui ont été prises pour créer des logements supplémentaires dans les immeubles qu'elles possèdent. Plus de 17 000 logements définitifs devraient ainsi être trouvés pour des familles sans abri. Les autorités locales peuvent tirer des enseignements de cette initiative et elles ont pu constater que le type de programme ainsi mis en place produit des résultats intéressants.

48. Le gouvernement a adopté un train de mesures pour stimuler l'offre de logements sociaux dans les zones où le besoin s'en fait sentir; mais en général, ce ne sont pas les autorités locales qui sont encouragées à construire elles-mêmes des logements. Les associations pour le logement sont désormais les principales dispensatrices de nouveaux logements à bon marché destinés à être loués ou achetés. Les ressources publiques mises à leur disposition par l'intermédiaire de la Housing Corporation (Société pour le logement) en vue de la promotion de nouveaux logements destinés à la location et à la vente atteindra 1,7 milliard de livres sterling en 1992/93 et dépassera 2 milliards de livres sterling l'année suivante. Les associations pour le logement sont habilitées à faire appel à l'investissement privé pour compléter les fonds publics, de façon à construire davantage. Conjugées à une efficacité accrue des associations, ces mesures permettront de porter la construction de logements parrainée par la Housing Corporation de 27 000 unités en 1991/92 à quelque 47 100 unités pour l'année en cours et à plus de 53 000 par an en 1993/94.

49. En 1986, la Housing Corporation a lancé un programme quinquennal visant à favoriser la création, par des Noirs et des membres de minorités ethniques et en toute indépendance, d'associations pour le logement. Après avoir fait un bilan de ce programme en 1989 et forte des succès obtenus, elle a décidé de mettre en place une nouvelle stratégie sur cinq ans. Les principaux objectifs de cette opération, à atteindre d'ici à 1996, sont les suivants :

- i) Trouver un cadre qui permettrait à 45 associations pour le logement représentant des Noirs et des minorités ethniques d'atteindre à l'indépendance financière;
- ii) Porter à 70 le nombre total d'associations agréées représentant des Noirs et des membres de minorités ethniques;
- iii) Faire en sorte que toutes les associations bénéficiant d'une aide soient comparables, du point de vue de l'efficacité et de la rentabilité, aux associations les plus solidement établies;
- iv) Créer 12 000 locaux à l'usage d'associations représentant des Noirs et des membres de minorités ethniques.

On trouvera à l'annexe F des renseignements plus détaillés sur la stratégie pour 1992-1996.

Réfugiés

50. Dans le dixième rapport périodique, nous avons fourni des renseignements sur les droits des réfugiés au regard de cet article, renseignements que nous avons mis à jour dans le onzième rapport. La situation générale demeure en grande partie inchangée. Le gouvernement reste prêt à envisager des programmes spéciaux quand il apparaît nécessaire d'y recourir en raison du nombre des réfugiés et des circonstances, mais la réinstallation des réfugiés dans la société incombe principalement aux services compétents de l'administration locale, qui sont souvent aidés dans leur tâche par différentes associations de bénévoles et des groupes constitués par les réfugiés eux-mêmes.

51. A l'échelon national et local, on continue à sensibiliser les services compétents aux besoins des réfugiés qui s'installent au Royaume-Uni. On se rend désormais mieux compte que les réfugiés constituent un élément distinct au sein des communautés minoritaires résidant dans le pays.

52. Le Groupe de travail chargé de l'éducation, de la formation et de l'emploi et le Groupe de travail chargé du logement, dont il a été question dans le onzième rapport, continuent d'être des lieux privilégiés de réflexion sur les problèmes des réfugiés et de recherche sur les moyens de sensibiliser l'opinion à ces problèmes et de faciliter l'accès des réfugiés aux services compétents. A ce jour, il n'a pas encore été possible de mettre en place un groupe de travail des services sociaux.

53. Le gouvernement continue à financer les activités du Refugee Council (Conseil pour les réfugiés) et a entamé des négociations avec lui en vue de la conclusion d'un nouvel accord de financement sur trois ans pour 1992/93 à 1994/95. Le travail de développement communautaire entrepris par le Conseil et par les centres régionaux pour les réfugiés prend de plus en plus d'ampleur. Un nouveau centre a été créé au pays de Galles au début de 1992.

54. Ainsi qu'il a été indiqué dans le onzième rapport, le gouvernement a décidé en juin 1989, dans le cadre d'un vaste plan d'action international, d'accueillir 2000 réfugiés vietnamiens des camps de Hong Kong en vue de leur réinstallation au Royaume-Uni. En dépit de certains retards, le programme de réinstallation se poursuit. Les réfugiés qui le souhaitent peuvent demeurer

pour une période initiale de trois à quatre mois dans l'un des six centres d'accueil gérés par deux organismes bénévoles et financés par le gouvernement. Le dispositif des centres d'accueil vise à faciliter l'intégration de ces réfugiés dans la société.

55. Le programme spécial de réinstallation des réfugiés vietnamiens, fondé sur le développement communautaire, bénéficie de subventions jusqu'en 1992/93. Ce programme joue un rôle important en facilitant l'intégration des nouveaux arrivants dans la communauté d'accueil. Eu égard au retard intervenu dans la mise en oeuvre du programme d'accueil des 2000 vietnamiens, il sera envisagé de poursuivre le financement du programme spécial au moins jusqu'en 1993/94.

Articles 5 et 6

Immigration

Législation

56. Au cours de la période considérée, aucune législation nouvelle n'a été adoptée ou promulguée en matière d'immigration.

Importance numérique de l'immigration

57. Il n'y a pas vraiment de ralentissement de l'immigration au Royaume-Uni. Le nombre de personnes autorisées à s'y installer - chiffre qui constitue la principale mesure de l'importance de l'immigration de longue durée de personnes assujetties au contrôle des services d'immigration - après avoir nettement baissé (passant de 82 000 en 1975 à 46 000 en 1987), a remonté un peu, atteignant 53 000 en 1990 et 54 000 en 1991, tout en restant bien en deçà du niveau atteint au milieu des années 70. La majeure partie de l'augmentation récente est imputable aux autorisations données à des personnes en provenance d'Afrique et d'Asie.

58. A la fin de 1987, un peu plus de 20 000 personnes originaires du sous-continent indien attendaient une autorisation d'entrer au Royaume-Uni pour s'y installer; le chiffre actuel tourne autour de 10 000. Il n'est pas possible de préciser la durée moyenne de l'attente, car le temps que prend la délivrance d'une autorisation d'entrer diffère considérablement d'un endroit à l'autre et d'une liste d'attente à une autre. En 1987, il y avait 13 fonctionnaires chargés de régler ces questions en poste à New Delhi, 11 à Bombay, 1 à Calcutta et 2 à Madras. Actuellement, ces postes sont au nombre de 15, 13, 1 et 2 respectivement.

Règles relatives à l'immigration

59. Depuis la soumission du onzième rapport, le Royaume-Uni a promulgué de nouvelles règles en matière d'immigration (HC 251) qui ont remplacé celles auparavant en vigueur (HC 388). En vertu de ces nouveaux textes, les nationaux d'Algérie, du Maroc et de Tunisie sont tenus depuis le 1er avril 1990 d'obtenir un visa pour entrer au Royaume-Uni et à compter du 1er mai, l'investissement minimum requis des hommes d'affaires et des personnes économiquement indépendantes a été porté de 150 000 livres sterling à 200 000 livres sterling. Ces nouvelles règles ont également consacré diverses modifications mineures, dont une tendant à clarifier le règlement applicable

aux résidents revenant au Royaume-Uni. Parmi les autres amendements adoptés, on peut citer :

- La suppression du visa d'entrée obligatoire pour les nationaux de l'Argentine et de l'ex-République démocratique allemande (juin 1990); de la Hongrie et de la Tchécoslovaquie (septembre 1990); du Territoire sous tutelle américaine des Iles du Pacifique (janvier 1992); de la Pologne (juin 1992);

- L'imposition de restrictions à l'entrée et au séjour des étudiants irakiens à la suite de l'invasion du Koweït (septembre 1990) puis de tous les nationaux irakiens après le début des hostilités dans le Golfe (janvier 1991) : ces restrictions ont été levées en avril 1991;

- L'obligation de produire un visa d'entrée faite aux citoyens ougandais (mars 1991) et à ceux des anciennes Républiques soviétiques désormais indépendantes (janvier 1992);

- L'autorisation d'entrée accordée aux personnes au pair de nationalité hongroise et tchécoslovaque (octobre 1991);

- Des modifications d'ordre technique visant à donner effet à l'abolition des visas exigés pour rentrer au Royaume-Uni (avril 1991) et aux nouvelles dispositions relatives au traitement des demandes de permis de travail (septembre 1991);

Mariages polygames

60. La loi sur l'immigration de 1988 n'affecte en rien la validité ou la non-validité des mariages polygames. Ceux-ci continuent d'être considérés en fonction de facteurs tels que le domicile des parties intéressées et la question de savoir si tel mariage est reconnu dans le pays où il a été contracté. La loi relative à l'immigration a pour effet de limiter les droits à l'immigration qui en découlent pour les épouses effectivement polygames. Il existe des exceptions au paragraphe 3 des règles relatives à l'immigration, qui permettent à une femme de demander une autorisation d'entrée comme si elle n'était pas une épouse polygame. Ces exceptions sont les suivantes :

a) Elle se trouvait au Royaume-Uni avant le 1er août 1988 et y réside depuis son mariage; ou bien

b) Elle a résidé au Royaume-Uni depuis son mariage à un moment quelconque où son mari n'était pas marié à une autre femme, conformément à ce qui est indiqué au paragraphe 3b) des règles relatives à l'immigration.

Mariages d'enfants

61. Il y a des situations où il est possible qu'un enfant de moins de 16 ans citoyen britannique ou établi au Royaume-Uni soit, du fait du domicile de ses parents, domicilié dans un pays où les mariages d'enfants sont autorisés. Si cet enfant s'est rendu dans ledit pays et y a contracté mariage avec une personne de plus de 16 ans, ce mariage pourrait être reconnu comme valide au Royaume-Uni. Telles qu'elles étaient libellées, les règles HC 388 ne pouvaient être invoquées pour s'opposer à ce qu'un candidat à l'immigration âgé de plus de 16 ans rejoigne un répondant de moins de 16 ans. Le libellé des règles HC 388 ne pouvaient être invoquées pour s'opposer à ce qu'un candidat à

l'immigration âgé de plus de 16 ans rejoigne un répondant de moins de 16 ans. Le libellé des règles HC 251 a pour effet d'empêcher l'octroi d'une autorisation d'entrée à des candidats dont le seul motif d'admission invoqué est leur statut matrimonial, si le demandeur ou le répondant sont âgés de moins de 16 ans au moment où la décision est prise et où la validité du mariage est reconnue. Si des conjoints de moins de 16 ans ne sont pas autorisés à entrer au Royaume-Uni pour le seul motif qu'ils sont mariés à une personne qui y est établie ou à un citoyen britannique, c'est que 16 ans y est l'âge minimum du consentement au mariage.

Nationalité

62. Depuis la soumission du onzième rapport, le Royaume-Uni a institué une nouvelle possibilité d'accès à la citoyenneté britannique dans le cas de Hong Kong. La loi intitulée British Nationality (Hong Kong) Act (loi sur la nationalité britannique pour Hong Kong) de 1990, approuvée par la Reine le 26 juillet 1990, permet au Ministre d'immatriculer comme citoyens britanniques jusqu'à 50 000 personnes jouant un rôle important (ainsi que leur conjoint et leurs enfants mineurs en vie) sur recommandation du Gouverneur de Hong Kong. L'objectif de cette mesure est de contribuer à préserver la prospérité économique et la stabilité sociale de Hong Kong jusqu'à la date charnière de 1997. Des taux d'émigration importants, observés notamment parmi les cadres, responsables et techniciens, posent des problèmes non négligeables et ont entamé la confiance placée dans le territoire.

Mesures coercitives

63. Le Service statistique du Ministère de l'intérieur publie deux fois par an des statistiques sur les immigrants entrés illégalement au Royaume-Uni ou frappés d'une mesure d'expulsion qui ont été appréhendés et reconduits à la frontière. On trouvera reproduits aux annexes G et H les tableaux pertinents parus dans le dernier Bulletin statistique.

Asile

64. Depuis le onzième rapport, le Royaume-Uni a achevé son réexamen des procédures relatives aux demandes d'asile. Le nombre de requérants d'asile au Royaume-Uni a continué d'augmenter, atteignant 45 000 en 1991. Des mesures d'ordre administratif ont été prises afin d'accélérer les procédures et de traiter des dossiers qui ne cessent de s'accumuler. En particulier, depuis novembre 1991, un nouveau système a été introduit pour accélérer la réception des demandes, faisant obligation à quiconque ne peut produire de papiers d'identité de se présenter en personne pour un bref entretien, à la suite de quoi il lui est délivré un accusé de réception de sa demande ne pouvant être falsifié. Cette mesure a pour but de limiter les demandes multiples présentées sous de fausses identités et les prestations frauduleusement obtenues de la sorte. Depuis novembre, le nombre de nouvelles demandes a été réduit de moitié et jusqu'à la fin mars, quelques 3500 refus ont été prononcés en raison de l'absence du requérant à l'entretien initial. Au cours de l'année 1991, on a entrepris de multiplier par cinq le nombre de fonctionnaires s'occupant des demandes d'asile : ce devrait être chose faite à la fin de 1992.

65. En novembre 1991, le gouvernement a également annoncé qu'un projet de loi sur l'asile, destiné à accélérer et à simplifier les procédures, allait être présenté. Les principales dispositions en seraient notamment les suivantes :

- Faculté donnée à tout requérant d'asile de faire appel si sa demande a été rejetée, quelle que soit sa situation du point de vue de l'immigration;

- Possibilité de relever les empreintes digitales de tout requérant d'asile à des fins d'identification;

- Modifications apportées à la législation sur le logement, de telle sorte que l'obligation de fournir un logement aux requérants d'asile ait un caractère temporaire, en attendant qu'il ait été statué sur leur cas;

- Possibilité d'exiger un visa de transit de personnes s'affirmant de passage au Royaume-Uni et en route pour une autre destination.

66. Le Parlement n'a pas eu le temps d'adopter ce projet de loi avant les élections générales d'avril 1992. Le gouvernement a l'intention de lui soumettre à nouveau un projet dans le courant de l'année 1992.

Article 5

Emploi

67. La loi sur les relations raciales de 1976 interdit généralement la discrimination en matière d'emploi et de formation, mais autorise certaines formes d'intervention volontariste dans des circonstances particulières. Par intervention volontariste, on entend toute une série de mesures que les employeurs ou d'autres entités peuvent licitement prendre pour encourager et former les membres d'un groupe racial sous-représenté afin de les aider à surmonter les handicaps qu'ils rencontrent par rapport à d'autres demandeurs d'emploi. En vertu de l'article 37 de cette loi, les employeurs et d'autres entités peuvent offrir une formation à des membres d'un groupe racial donné non employés par eux et sous-représentés dans un domaine d'activité particulier. Les bénéficiaires ne doivent pas se voir garantir un emploi à la fin de leur formation. Celle-ci doit avoir pour but d'aider les membres d'un groupe sous-représenté à avoir les mêmes chances sur le marché du travail que d'autres demandeurs d'emploi.

68. En outre, l'article 38 de cette loi autorise les employeurs à offrir une formation à leurs employés membres d'un groupe racial donné afin de les préparer à des types d'activité où ils sont sous-représentés. La loi permet aussi aux employeurs d'encourager les membres d'un groupe racial particulier à tirer parti des occasions qui leur sont données d'accomplir certaines tâches dans lesquelles ils sont sous-représentés. Les personnes ainsi formées ou encouragées ne doivent pas avoir reçu l'assurance de trouver un poste à la fin de leur formation.

69. Le gouvernement ne recueille pas d'informations sur les interventions volontaristes mises en oeuvre par les employeurs. Mais chaque fois que possible, ceux-ci sont encouragés à en prendre l'initiative pourvu que les critères prévus par la loi soient respectés. Le Race Relations Employment Advisory Service (Service consultatif pour les relations raciales dans le domaine de l'emploi) du Ministère du travail s'efforce de faire mieux connaître les possibilités d'intervention offertes par la loi et encourage les employeurs à y recourir quand les circonstances s'y prêtent. On trouvera à

l'annexe I une note d'information sur le Service consultatif pour les relations raciales dans le domaine de l'emploi.

70. En mars 1992, le Ministère du travail a publié une pochette intitulée "L'égalité des chances - plan en dix points" à l'intention des employeurs. Il s'agit d'un petit outil de base donnant aux employeurs des conseils pratiques sur la façon d'assurer l'égalité des chances sur le lieu de travail aux membres des minorités ethniques, aux femmes et aux personnes handicapées. Cette pochette a été envoyée à 36 500 employeurs de Grande-Bretagne ayant un effectif de 50 travailleurs ou plus. On en trouvera un exemplaire à l'annexe K.

Les Training and Enterprise Councils (Conseils de la formation et de l'entreprise)

71. Depuis avril 1990, les actions de formation et de soutien aux entreprises financées par l'Etat sont menées localement sous la responsabilité de 82 Training and Enterprise Councils (Conseils de la formation et des entreprises) en Angleterre et au pays de Galles et de 22 Local Enterprise Companies (Sociétés de promotion des entreprises locales) en Ecosse. Le Service de la formation (Training Agency) a été intégré au Ministère du travail, devenant le Training, Enterprise and Education Directorate (Direction de la formation, des entreprises et de l'éducation).

72. On trouvera à l'annexe L une description détaillée de la façon dont les Conseils de la formation et de l'entreprise assurent la formation et la promotion des entreprises.

73. Comme il est dit au paragraphe 11, les minorités ethniques représentent 4,9 % de l'ensemble de la population de Grande-Bretagne, soit environ 2,7 millions de personnes. Plus de 1,4 million d'entre elles sont d'origine ou d'ascendance asiatique (originaires du sous-continent indien). Un peu moins d'un million sont d'origine ou d'ascendance antillaise ou guyanaise et quelque 750 000 sont d'origine "diverse" : Chinois, Arabes, Africains, d'origine mixte ou autre. Pour la plupart des groupes, on trouve les plus fortes concentrations à Londres et dans le sud-est du pays, les autres se trouvant surtout dans les Midlands, en particulier dans la partie ouest. Plus de 6 travailleurs antillais sur 10 et un peu plus de la moitié des Indiens vivent dans le sud-est, tandis que 40 % environ du reste de ces groupes vivent dans l'ouest des Midlands. En revanche, 40 % environ seulement des travailleurs pakistanais et bangladais vivent dans le sud-est, les deux tiers restants étant répartis assez également entre le Yorkshire et le Humberside, l'ouest des Midlands et le nord-ouest. Dans l'ensemble, la composition par âge des minorités ethniques est nettement plus basse que celle de la population blanche. Assez peu nombreux sont ceux qui ont atteint l'âge de la retraite. Environ 70 % de la population antillaise est en âge de travailler; alors que ce chiffre est plus proche de 60 % parmi la population blanche, les Asiatiques en tant que groupe et les "autres minorités". Environ 20 % de la population blanche est âgée de moins de 16 ans. Dans les groupes minoritaires, ce chiffre se situe entre 24 % pour les Antillais/Guyonais et 44 % pour la population pakistanaise et bangladaise.

74. Le taux d'activité économique - c'est-à-dire le pourcentage de ceux qui travaillent ou qui cherchent un emploi - varie d'un groupe à l'autre, en particulier chez les plus jeunes. Dans l'ensemble, 75 à 85 % environ des

hommes antillais et asiatiques en âge de travailler sont actifs, contre 89 % de la population blanche et 76 % pour les "autres groupes minoritaires". L'écart est beaucoup plus grand parmi les jeunes hommes. Environ 85 % des hommes blancs âgés de 16 à 24 ans sont économiquement actifs, contre 70 % à peine des jeunes de ce groupe d'âge dans les "autres minorités", environ les trois cinquièmes des Pakistanais, des Bangladeshis et des Indiens et les trois quarts des Antillais. Chez les hommes de tous les groupes ethniques de cette tranche d'âge, ceux qui ne sont pas économiquement actifs sont presque tous étudiants. Chez les femmes de tous les groupes d'âge et de tous les groupes ethniques, le taux d'activité économique est plus bas que chez les hommes, mais il varie selon les groupes en fonction de l'âge. Parmi les femmes blanches, le taux d'activité qui est de 75 % dans le groupe des 16 à 24 ans tombe à 67 % dans le groupe des 44 à 59 ans. Chez les Antillaises, la tendance est inversée, le taux étant sensiblement plus élevé dans le groupe des 45 à 59 ans que dans celui des 16 à 24 ans. Les femmes pakistanaises et bangladeshis sont celles qui tendent à se trouver au bas de l'échelle dans ce domaine, moins d'un cinquième d'entre elles ayant une activité économique. Il est incontestable que des facteurs religieux et d'autres facteurs culturels entrent en ligne de compte.

75. On peut se faire une idée générale des progrès des minorités ethniques en matière d'emploi en comparant la répartition en pourcentage des effectifs dans les principales catégories de professions. L'enquête sur la population active montre que chez les hommes au sommet de l'échelle un tiers environ (33 %) des Blancs en activité (salariés ou travailleurs indépendants) sont cadres ou exercent une profession libérale, contre 37 % chez les Asiatiques et 15 % chez les Antillais. Dans ce groupe sont incluses les personnes qui possèdent ou dirigent leur propre petite entreprise. Au milieu de l'échelle, 29 % des Antillais exercent des métiers artisanaux ou des métiers manuels comparables ou sont contremaîtres, contre 25 % des Blancs et moins de 20 % des Asiatiques. Chez les Antillais, 40 % exercent d'autres métiers manuels (emplois de travailleurs non qualifiés inclus), contre 45 % des Pakistanais et des Bangladeshis, 27 % des Blancs et 26 % des Indiens qui ont un emploi.

76. Toujours dans le cadre de ces catégories générales, les contrastes entre les différents groupes ethniques sont moins accusés chez les femmes que chez les hommes, bien que les emplois des femmes se situent en général plus bas que ceux des hommes sur l'échelle des professions. La faible représentation des femmes musulmanes sur le marché du travail interdit toute comparaison valable des niveaux d'emploi des femmes pakistanaises ou bangladeshis; les femmes asiatiques sont considérées ci-après comme un groupe unique. Un quart environ des femmes ayant un emploi dans chaque groupe ethnique se trouvent en haut de l'échelle, c'est-à-dire dans le groupe des cadres ou membres de professions libérales. Dans la catégorie des emplois de bureau et autres métiers non manuels, le pourcentage est légèrement plus fort (40 %) pour les femmes blanches que pour les femmes de chacun des deux autres groupes (un tiers environ). Relativement peu de femmes des divers groupes ethniques exercent des métiers artisanaux ou sont agents de maîtrise, encore que 12 % des femmes asiatiques qui ont un emploi appartiennent à cette catégorie. Dans les autres emplois de travailleurs manuels (non assimilables à l'artisanat), on note des différences significatives; 30 % des femmes blanches en activité occupent un emploi à ce niveau, contre 34 % des femmes antillaises, mais 24 % seulement des femmes asiatiques.

77. Dans tous les groupes ethniques, le travail indépendant et les entreprises privées ont nettement gagné du terrain.

78. Les chiffres cités aux paragraphes 73 à 76 reposent sur des moyennes calculées à partir des résultats des enquêtes menées en 1989, 1990 et 1991, qui donnent une évaluation plus fiable des caractéristiques des groupes ethniques que des statistiques portant sur une seule année.

79. On peut cependant citer les taux de chômage relatifs à une année déterminée. L'enquête sur la population active de 1991 a révélé que les taux de chômage chez les hommes étaient les plus faibles pour les Blancs (8 %) et pour les Indiens (12 %) ainsi que pour les "autres groupes minoritaires" (14 %) et les plus élevés pour les Antillais (15 %) et pour les Pakistanais et Bangladeshis (25 %). Chez les femmes, ce sont les Blanches qui enregistrent le taux de chômage le plus faible (7 %). Ce taux s'établit pour les femmes indiennes à 11 %, pour les Antillaises à 12 % et pour les femmes des "autres groupes minoritaires" à 14 %, et à 24 % pour les femmes pakistanaïses/bangladeshis.

80. Il ressort des résultats préliminaires de l'enquête sur la population active de 1991 que les taux de chômage étaient de façon générale plus faibles qu'en 1990 pour les différents groupes. Ils variaient pour les hommes de 7 % chez les Blancs et 12 % dans les "autres groupes minoritaires", à 15 % pour les Pakistanais/Bangladeshis et, chez les femmes, de 6 % pour les Blanches et 9 % pour les "autres groupes minoritaires", à 24 % pour les femmes pakistanaïses/bangladeshis.

L'esprit d'entreprise parmi les minorités ethniques

81. Alors qu'il s'agissait initialement, ainsi qu'on l'a dit précédemment, d'aider plus particulièrement la communauté afro-antillaise, la portée de l'initiative gouvernementale a été étendue ces dernières années à d'autres groupes défavorisés (par exemple, aux Bangladeshis de l'est de Londres), grâce au financement des services de spécialistes de la vulgarisation rattachés à un petit nombre d'organismes de promotion de l'entreprise. Certaines associations d'entreprises de minorités ethniques et des organismes de formation de premier plan, dirigés par des membres de minorités ethniques, reçoivent aussi une aide. De plus, le gouvernement verse des subventions aux autorités locales qui ont besoin de recruter du personnel pour donner des conseils de gestion, etc., à certaines communautés ethniques minoritaires (voir par. 17 - Subventions accordées en vertu de l'article 11 de la loi sur l'administration locale de 1966); en outre, à partir d'avril 1992, la nouvelle subvention pour les minorités ethniques versée par l'intermédiaire des Conseils de la formation et de l'entreprise pour des projets gérés par des organismes bénévoles contribuera à répondre aux besoins supplémentaires des communautés minoritaires en matière de promotion d'entreprises.

82. L'initiative gouvernementale a permis d'organiser trois conférences, en mai 1989, février 1990 et novembre 1991. Elles ont rassemblé des hommes et femmes d'affaires issus de minorités ethniques, des responsables du secteur des services financiers et des initiateurs d'actions lancées par les secteurs public et privé en vue de développer l'esprit d'entreprise; ceux-ci se sont penchés sur le potentiel et les besoins des entreprises des minorités ethniques, nouvelles ou en développement. A la suite de la première de ces conférences, une petite équipe de développement des entreprises de minorités

ethniques, composée de spécialistes détachés de leur service, a été créée pour une période limitée afin de servir de catalyseur dans un certain nombre de zones multiraciales en aidant au développement des contacts et des affaires entre entrepreneurs membres de minorités ethniques et le reste de la collectivité. L'équipe a lancé une série d'initiatives dans les domaines de la formation, du conseil aux entreprises, des services financiers, du partenariat et de la participation, en collaboration avec de multiples entités et organismes des secteurs public, privé et bénévole, et notamment avec les banques et les Conseils de la formation et de l'entreprise. L'équipe a été dissoute en janvier 1992 et un groupe consultatif est en cours de constitution, afin d'assurer le suivi de ces questions au sein des organisations et des services administratifs compétents.

Fonction publique

83. L'Administration a pour politique de faire en sorte que tous ceux qui répondent aux conditions voulues jouissent de l'égalité des chances en matière d'emploi et de promotion dans la fonction publique, eu égard à leur mérite et quels que soient leur race, leur sexe ou leur handicap éventuel. C'est le Cabinet Office (Office of Public Service and Science) (Service ministériel de la fonction publique et des sciences) (OPSS) qui est responsable de la formulation des politiques d'ensemble ainsi que du suivi des progrès réalisés dans leur exécution à l'échelle de toute la fonction publique; un réseau de responsables de l'égalité des chances nommés par lui est chargé de la mise en oeuvre et du suivi des politiques au sein des différents services et organismes.

84. Un élément clé de la politique menée dans ce domaine est le Programme d'action lancé en mai 1990 pour veiller à ce que les personnes issues des minorités ethniques jouissent de l'égalité des chances au sein de la fonction publique. Ce programme est le fruit d'initiatives qui avaient été prises antérieurement pour donner aux différents services et organismes les moyens de mettre en place et de mener à bien leurs propres plans d'action, eu égard à leurs besoins et à leurs particularités. L'OPSS prodigue avis et conseils, élabore et diffuse des lignes directrices et surveille les progrès accomplis. Le programme passe en revue tous les types de mesures à prendre pour assurer l'égalité des chances au travail. Il propose notamment des lignes directrices en matière de recrutement et de maintien en service, de formation et de développement de carrière, de suivi et de promotion. Il veille en outre à ce que les dispositions de la loi de 1976 sur les relations raciales et du code de bonne pratique sur la race et l'emploi de la Commission pour l'égalité raciale soient bien respectées.

85. Le premier rapport d'activité rédigé au titre du Programme d'action (publié en 1991) a montré que les services et organismes intéressés avaient pris un bon départ, améliorant leurs méthodes et procédures en vue de mieux garantir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi et rappelant leurs responsabilités à cet égard à toutes les catégories de personnel. Le rapport montrait que la proportion de fonctionnaires issus de minorités ethniques avait augmenté dans l'ensemble des services et à presque tous les échelons. En 1991, la représentation des minorités ethniques dans la fonction publique était de 4,7 %, alors qu'elle était de 4,2 % en 1989, et de 4,1 % dans l'ensemble de la population active. Ces minorités étaient toujours sous-représentées aux postes les plus élevés (grades 1 à 7), ce qui s'expliquait en partie par une structure d'âge différente et une moindre durée d'emploi, mais

la proportion de fonctionnaires issus de minorités ethniques à ces postes était passée de 1,5 % en 1989 à 1,8 % en 1991. Au niveau des Executive Officers, catégorie de cadres où la sous-représentation commence à apparaître, et sur laquelle étaient principalement axées les actions de sensibilisation, la proportion était passée de 3,1 % en 1989 à 3,4 %. Parmi les personnes récemment engagées à ce grade et aux échelons supérieurs, la représentation des minorités ethniques était passée de 4,2 % en 1990 à 4,7 % en 1991.

86. Toute une série d'initiatives ont été prises, et continuent de l'être, pour veiller à ce que les personnes issues des minorités ethniques jouissent de l'égalité des chances au sein de la fonction publique. On citera notamment les mesures suivantes:

i) Un meilleur contrôle des procédures suivies en matière de recrutement, de promotion et d'autres aspects de la gestion du personnel issu de minorités ethniques est exercé, pour identifier les obstacles éventuels à l'égalité des chances et mieux les surmonter. Pour que ce contrôle soit plus précis et plus efficace, des dispositions ont été prises afin de recueillir des données d'ordre ethnique plus complètes. On dispose maintenant d'informations sur 82 % du personnel du secteur non industriel, contre 75 % en 1989;

ii) De nouveaux tests de sélection visant à ce qu'aucun biais ne pénalise injustement des candidats en raison de leur race ont été mis en place; on veille à ce que ces tests ne soient pas utilisés d'une manière qui serait discriminatoire à l'égard de tel ou tel groupe racial; tous les candidats reçoivent un fascicule pour s'entraîner avant l'épreuve, de manière à minimiser les effets d'éventuels handicaps liés au passé;

iii) Certains services et organismes dispensent des cours de mise à niveau préalables au recrutement, pour lutter contre la sous-représentation des fonctionnaires issus de minorités ethniques à différents échelons, y compris au niveau des cadres et adjoints de direction. Pour faire suite à une étude pilote coordonnée par l'OPSS, on est en train de rédiger, à l'intention des services administratifs, des directives concernant la formation préalable au recrutement à des postes de cadre de personnes issues de minorités ethniques, pour les cas où une telle formation peut leur être dispensée en vertu de l'article 37 de la loi sur les relations raciales de 1976;

iv) Une formation au développement de carrière est assurée conformément à l'article 38 de la loi sur les relations raciales de 1976, afin de permettre à des fonctionnaires issus de minorités ethniques de se préparer à occuper des postes où ces minorités sont sous-représentées. Le Civil Service College (Ecole de la fonction publique) organise des cours de gestion de carrière pour des fonctionnaires appartenant à des minorités ethniques. L'OPSS assure la coordination de projets pilotes dans différents services et organismes et va préparer et diffuser des directives et du matériel pédagogique que les différents services et organismes pourront utiliser dans leurs propres programmes;

v) Des stratégies de formation visant à l'égalité des chances sont élaborées et mises en oeuvre dans différents services et organismes, et des formations axées sur l'égalité des chances sont offertes dans le cadre de multiples stages organisés pour les fonctionnaires à différents

échelons. L'OPSS a mis au point du matériel pédagogique, et notamment un film vidéo, pour la formation dans le domaine de l'égalité des chances; l'Ecole de la fonction publique forme des enseignants à l'utilisation efficace de ce matériel;

vi) Des réseaux de spécialistes et de formateurs dans le domaine de l'égalité des chances ont été mis en place et développés et toute une série de conférences et séminaires sont organisés pour généraliser les méthodes préconisées à cet égard;

vii) Toute une gamme de mesures ont été prises (on a notamment réalisé une pochette d'information) pour aider les différents services et organismes à instaurer de bonnes relations avec les communautés minoritaires et à recruter les meilleurs candidats possibles dans toutes les couches de la population. Parmi les méthodes suggérées, on peut citer l'organisation de campagnes publicitaires bien ciblées et le resserrement des liens avec les écoles, établissements universitaires et organisations communautaires dans les zones comportant une importante proportion de minorités ethniques;

viii) On effectue des recherches sur les conséquences pour les fonctionnaires issus de minorités ethniques des méthodes actuelles de gestion du personnel. L'OPSS va sous peu se pencher sur les procédures en vigueur en matière de promotions, et plusieurs services ont participé à un projet visant à examiner les effets des systèmes d'évaluation;

ix) Des procédures ont été mises au point pour traiter rapidement et efficacement, dès leur dépôt, les éventuelles plaintes pour discrimination et brimades;

x) Les systèmes de gestion mis en place visent à mettre davantage l'accent sur la responsabilité des supérieurs hiérarchiques dans la mise en oeuvre des mesures destinées à assurer l'égalité des chances;

xi) On a recours à des objectifs chiffrés (et non à des quotas, ce qui serait contraire à la loi) pour mieux discerner les effets des mesures prises en matière d'égalité des chances.

87. Dans tous ses services et organismes, l'Administration se conforme scrupuleusement aux obligations qui incombent aux gros employeurs en vertu de la législation sur l'équité dans le domaine de l'emploi.

Les forces armées

88. Les forces armées ont une politique d'intégration totale et aucune discrimination n'y est pratiquée. En tant qu'employeur, elles garantissent l'égalité des chances conformément à la loi de 1976 sur les relations raciales et ne tolèrent aucune pratique discriminatoire. Le recrutement et les promotions se font en fonction des mérites de chacun, quelle que soit son origine raciale. Toute plainte pour discrimination raciale déposée par un membre des forces armées fait l'objet d'une enquête approfondie dans le cadre des procédures de recours prévues par la législation relative à la discipline des armées et si les faits sont avérés, des mesures sont prises à l'encontre de leur auteur.

89. En avril 1989, le Ministère de la défense a commencé à étudier l'origine ethnique des candidats aux forces armées et des recrues. L'enquête menée la première année a montré que les jeunes issus des minorités ethniques étaient fortement sous-représentés parmi les candidats, et que ceux-ci avaient moins de chances d'être recrutés que leurs homologues blancs. Alors que les membres de groupes ethniques minoritaires représentaient 5,7 % environ de la population des 15-24 ans, la proportion d'entre eux souhaitant être admis dans les forces armées n'était que de 1,6 %, et ils ne représentaient que 1,1 % des recrues.

90. En 1989, eu égard à ces résultats décevants, le Ministère de la défense a demandé à des consultants indépendants de faire une étude sur les moyens de développer le recrutement au sein des minorités ethniques. Les consultants ont notamment préconisé la mise en oeuvre d'une stratégie promotionnelle de longue haleine visant à donner une image plus positive des forces armées aux jeunes issus des minorités ethniques; ils ont aussi proposé l'adoption d'une stratégie à court terme pour cibler plus efficacement l'effort de recrutement en direction des membres de minorités ethniques susceptibles de s'intéresser à la carrière militaire. Des mesures concrètes ont été prises, à savoir :

a) La documentation illustrée incitant à s'engager dans les forces armées montre davantage de personnel militaire appartenant à des minorités ethniques;

b) On a de préférence recours à des agents de recrutement issus de minorités ethniques dans les zones où ces minorités constituent une composante importante de la population;

c) Les agents chargés du recrutement reçoivent une formation spéciale;

d) Des campagnes publicitaires sont menées dans la presse et les radios locales des minorités ethniques;

e) La documentation incitant à s'engager dans les forces armées a été traduite dans des langues parlées par les minorités ethniques afin de la rendre accessible aux parents;

f) Les contacts ont été développés avec les communautés ethniques minoritaires; c'est ainsi que des présentations sont faites aux responsables de ces communautés, et que la Royal Navy et la Royal Air Force ont mis en place des services mobiles d'information sur les carrières qui se rendent dans des zones où les minorités ethniques constituent une composante importante de la population;

g) Un cours de formation générale a été mis au point par l'Armée en collaboration avec un institut pédagogique; il s'adresse à des recrues potentielles appartenant à des minorités ethniques.

91. En mai de cette année, le Ministère de la défense a annoncé qu'il allait étendre au personnel des forces armées le travail d'analyse sur l'appartenance ethnique déjà entrepris pour les candidats aux carrières militaires. On connaîtra ainsi l'origine ethnique des militaires, par rang et par corps, ce qui permettra aux forces armées de bien cibler leur politique d'égalité des chances. On est en train de mettre au point les détails de ce projet, dont la date de lancement n'a pas encore été fixée.

Logement

Législation

92. En réponse aux propositions de la Commission pour l'égalité raciale, le gouvernement, par la loi sur le logement de 1988 et la loi sur l'administration locale et le logement de 1989, a habilité la Commission à faire diffuser des codes de conduite officiels dans le domaine du logement. Ces codes, qui peuvent être invoqués devant les tribunaux, expliquent le fonctionnement de la loi sur les relations raciales de 1976 en matière de logement et citent des exemples de mise en oeuvre de politiques d'égalité des chances entre les races. Le premier code de conduite, portant sur les logements locatifs, est paru en janvier 1991 et le deuxième, consacré au secteur non locatif, en mars 1992.

93. Au cours des deux dernières années, la Commission pour l'égalité raciale a publié un certain nombre de rapports. Il convient de citer en particulier le rapport sur la question raciale et le logement à Glasgow et les rapports sur les enquêtes officielles que la Commission a menées au sujet de la politique du logement du Conseil municipal de Liverpool et du Conseil de Tower Hamlets (Londres), à la suite desquels ces deux conseils ont été officiellement avisés qu'ils devaient prendre des mesures de lutte contre la discrimination.

94. La loi sur le logement de 1988 et la loi sur le logement (Ecosse) de 1988 ont étendu à la Housing Corporation, à Tai`Cymru et à Scottish Homes la charge initialement confiée aux autorités locales par la loi sur les relations raciales de 1976 de lutter contre la discrimination raciale et de promouvoir l'égalité des chances. La Housing Corporation et Tai`Cymru - organismes officiels de l'Angleterre et du pays de Galles, respectivement, ont pour mission d'encourager, contrôler et financer les associations chargées de fournir des logements à loyer modéré. Les nouvelles charges qui leur sont confiées montrent bien le rôle croissant que les associations pour le logement sont dorénavant appelées à jouer en matière d'attribution de logements.

95. En 1986, la Housing Corporation a adopté une stratégie quinquennale visant à favoriser le développement d'associations pour le logement gérées par et pour des groupes ethniques minoritaires. Ce programme a pris fin l'an dernier, un total de 60 nouvelles associations ayant été enregistrées. Mais des efforts restent à faire pour que ces associations soient totalement viables financièrement. La Corporation vient de lancer une nouvelle stratégie réactualisée pour les cinq prochaines années, qui a été publiée dans un document intitulé "An Independent Future" (Objectif: l'indépendance) (voir annexe F). D'ici à 1996, la Corporation prévoit d'investir 750 millions de livres sterling pour les associations gérées par des Noirs et des minorités ethniques; à cette date, entre 40 et 45 associations devraient pouvoir se passer des subventions de l'Etat et les associations gérées par des Noirs ou des membres de minorités ethniques devraient être propriétaires ou assurer la gestion de 16 500 logements. La Corporation continue de promouvoir l'équité en matière de logement au sein de toutes les associations pour le logement. Il ressort de chiffres récents que 14 % de tous les logements en location gérés par les associations pour le logement ont été attribués à des ménages non blancs.

96. Scottish Homes a été créée en application de la loi sur le logement (Ecosse) de 1988. Elle a notamment pour fonction d'améliorer l'offre, la qualité, le choix et la gestion des logements ainsi que de lutter en faveur de l'environnement en Ecosse; elle est aussi chargée d'encourager et d'aider les associations écossaises pour le logement. Enfin, cet organisme s'efforce de mettre en place une politique et des lignes directrices en matière d'égalité raciale, tant pour la gestion de son propre parc de logements qu'à l'intention des associations pour le logement.

97. En 1990, Housing for Wales/Tai Cymru a publié un document intitulé "Performance Expectations" (Ce que l'on attend de vous), qui fixait des normes à l'usage des associations pour le logement du pays de Galles. L'une de ces normes leur faisait obligation de veiller à ce qu'il n'y ait aucune discrimination fondée sur la race. Depuis lors, un bilan de l'action de ces associations a été fait de ce point de vue, et un certain nombre de recommandations visant à des améliorations ont été faites à certaines d'entre elles.

Birmingham

98. Le dixième rapport périodique a fourni au Comité des informations sur la situation du logement à Birmingham. Les éléments ci-après en constituent la mise à jour.

99. La municipalité de Birmingham est le premier organisme de gestion de logements d'Angleterre avec plus de 115 000 logements appartenant à la ville sur un parc total de plus de 390 000. Selon les estimations, 6 000 logements de la ville ne satisfont pas aux normes et 67 000 autres ont besoin d'améliorations. Dans le secteur privé, près de 20 000 logements sont impropres à l'habitation et 50 000 ont besoin d'améliorations. Dans le parc des logements de la ville, la priorité concerne 426 tours qui souffrent de problèmes de construction; pour 226 d'entre elles, les travaux sont urgents. Certaines habitations basses et de hauteur moyenne construites de façon non traditionnelle - et il y en a 24 000 environ dans la ville - connaissent également de graves problèmes de construction. Dans le secteur privé, la municipalité concentre les ressources sur plus de 100 000 logements traditionnels antérieurs à 1919 qui se trouvent principalement dans le centre ville.

100. Près de 30 millions de livres sterling sont dépensées chaque année pour les logements privés des quartiers centraux au titre du programme de rénovation urbaine de la municipalité. Les ressources sont concentrées sur les crédits à l'amélioration de l'habitat dans les zones classées à rénover (Housing Action Areas); il existe actuellement 13 de ces zones et elles englobent environ 4 500 logements. Les membres des minorités ethniques représentent 45 % environ des ménages de ces zones. Ces quatre dernières années, 18 programmes de travaux dans les zones à rénover ont été approuvés pour un coût supérieur à 18 millions de livres; ils doivent permettre de remettre en état plus de 2 300 logements. Trois autres programmes, pour un coût de plus de 3,5 millions de livres, sont envisagés. Environ 55 % des occupants qui en bénéficient appartiennent aux minorités ethniques. Les travaux sont réalisés sans frais pour les propriétaires et Birmingham reçoit des subventions du gouvernement à concurrence de 75 % du coût de l'opération.

101. Il existe en outre un grand nombre d'associations spécialisées qui opèrent dans les quartiers centraux et qui s'occupent de procurer des logements à louer ou à vendre aux personnes nécessiteuses. Certaines concentrent leurs activités sur les groupes ethniques minoritaires et certaines sont gérées par des membres de ces minorités. C'est essentiellement le gouvernement qui se charge de leur financement par le biais de subventions.

102. Une initiative originale faisant intervenir la "main-d'oeuvre locale" a été lancée en 1985 à Handsworth. Des services de l'administration centrale, la municipalité de Birmingham et une grande entreprise de construction ont ensemble remis en état 38 maisons délabrées en faisant uniquement appel à de la main-d'oeuvre et à des sous-traitants locaux. Une quarantaine de travailleurs locaux et 24 stagiaires d'origine afro-antillaise et asiatique ont été engagés. La grande majorité des stagiaires ont trouvé un emploi dans le secteur de la construction à l'issue de leur stage. Un certain nombre d'entreprises locales ont également tiré avantage de la sous-traitance. Le contrat, qui a pris fin en août 1988, fait actuellement l'objet d'une évaluation.

SERVICES SOCIAUX ET SANTE

Services sociaux

103. Les pouvoirs publics posent en principe qu'il est nécessaire de veiller à ce que les services sociaux destinés à la population soient réceptifs aux besoins particuliers de toutes les communautés et y répondent. A cette fin, le Ministère de la santé alloue depuis plusieurs années des crédits au Race Equality Unit (Bureau de l'égalité raciale). Ce Bureau, qui a son siège au National Institute for Social work (Institut national pour l'action sociale), a pour mandat de conseiller les services sociaux mis en place par les autorités locales sur les questions d'égalité raciale, tant pour ce qui est de leur propre personnel que pour ce qui est des services offerts. Des relations de travail étroites ont été instaurées avec une centaine d'unités de service social. Outre divers documents utiles, le Bureau a réalisé et diffusé un code de conduite à l'usage des agents et des responsables des services sociaux.

104. En 1988, les inspecteurs des services sociaux du ministère ont publié un rapport intitulé "Social Services in a Multiracial Society" (Services sociaux dans une société multiraciale) qui faisait état des principaux problèmes relevés au cours d'un programme d'inspections. Les inspecteurs cherchent dorénavant à ce que tout leur travail d'inspection et de développement tienne compte des besoins des groupes ethniques minoritaires, et des séminaires sont aussi organisés à cet effet à l'intention du personnel.

105. En vertu de la loi intitulée Children Act (loi relative à l'enfance) de 1989, les autorités locales responsables de la protection de l'enfance sont tenues de tenir compte de la race, de la culture, de la religion et de la langue de chaque enfant.

106. Le Ministère de la santé est représenté au sein du comité interinstitutions mis en place pour préparer l'arrivée prévue de 2000 réfugiés vietnamiens de Hong Kong que le Royaume-Uni avait accepté d'accueillir. Le Ministère de la santé a participé à la rédaction d'un manuel d'orientation pour l'accueil des nouveaux arrivants et il fournit, chaque fois que nécessaire, des avis sur les questions qui se posent aux services sociaux qui s'en occupent.

107. Le Ministère de l'intérieur a récemment publié un rapport rédigé par le Groupe des attentats racistes sur les mesures concrètes prises par les organismes locaux pour faire face aux attentats et brimades à caractère raciste. Le Ministère de la santé est représenté au sein de ce groupe, qui est un organisme composé de responsables de différents ministères. Il était notamment question, dans ce rapport, du rôle de divers bureaux de service social où l'on discerne des signes d'activité encourageants. C'est ainsi que l'un d'eux a rédigé des règles sur la conduite à tenir face au racisme. Un autre a entrepris un vaste programme de formation antiraciste et joué un rôle dans l'éviction d'une famille qui s'était rendue coupable de brimades et de violences.

108. Le Ministère de la santé a récemment octroyé un financement de 24 000 livres sterling par an pendant trois ans à la East London Asian Family Counselling (Agence de conseil aux familles asiatiques de l'Est de Londres). Cette organisation bénévole a été créée pour répondre aux besoins des femmes asiatiques et de leurs familles qui, du fait de violences familiales, connaissent des situations de conflit et d'isolement; elle informe, oriente et met à leur disposition les services de conseillers familiaux qualifiés.

Santé

109. Le gouvernement est résolu à promouvoir l'égalité des chances pour les Noirs et les membres des minorités ethniques en ce qui concerne l'accès aux services de santé. Ces services doivent eux aussi être à l'écoute des besoins de la population et tenir compte de leur langue et de leur culture.

110. La Charte des patients fait obligation aux autorités sanitaires de tenir plus que jamais compte du point de vue de la population. Pour que les usagers et notamment ceux des communautés noires et des groupes ethniques minoritaires soient véritablement entendus, une nouvelle approche est nécessaire. A cet égard, il faut veiller à ce que la population soit informée du fonctionnement des services de santé et des questions sanitaires en général, et que les responsables du système de santé tiennent compte de l'avis des usagers lorsqu'ils s'occupent de la planification et de la bonne marche des services.

111. Le Ministère de la santé finance actuellement un projet en cours au King's Fund Centre, qui vise à mettre au point des méthodes améliorées de concertation avec les communautés, de façon que les autorités sanitaires tiennent compte, dans leurs politiques d'achat, des besoins de santé des Noirs et des minorités ethniques.

112. Le National Health Service (Service national de santé) doit élaborer des méthodes qui permettront aux services de santé d'être bien adaptés aux besoins et accessibles; à cet effet, le Ministère de la santé finance donc un certain nombre de projets, parmi lesquels on peut citer :

- Un projet visant à mettre au point un manuel de bonne pratique relatif aux soins de santé primaire dispensés aux minorités ethniques. Il permettra aux spécialistes de la santé et aux planificateurs de tirer les enseignements des succès remportés par d'autres.

- Un projet pilote entrepris dans le Yorkshire pour faciliter l'accès des femmes des minorités ethniques aux services de dépistage des affections du col utérin et du sein.

113. C'est en disposant de renseignements précis sur la situation sanitaire de la population locale et sur les services existants que l'on sera à même de planifier et de fournir des services bien adaptés. Trois nouvelles sources d'information vont permettre aux autorités sanitaires d'évaluer les besoins et l'efficacité des services; en effet:

- Les données concernant l'activité des services sanitaires vont inclure des indications sur l'origine ethnique des patients;

- Le recensement de 1991 comportait une rubrique sur l'appartenance ethnique;

- Un dispositif d'échange d'informations appelé SHARE (Services for Health and Race Exchange - Réseau d'échanges sur la santé et la race) a été mis en place.

114. Le Ministère de la santé a alloué des fonds pour la mise en place du réseau d'échange d'informations SHARE relatif à la santé de la communauté noire et des minorités ethniques. Grâce à lui, les organismes tant publics que bénévoles pourront améliorer leurs services, en recueillant et en diffusant des renseignements sur les organisations qui ont une action dans le domaine sanitaire et en compilant des données démographiques et épidémiologiques. En faisant connaître les faits nouveaux intervenus, ce réseau mettra à profit l'expérience acquise par les prestataires de services et favorisera la mise en oeuvre de méthodes bien adaptées.

115. Le ministère a aidé financièrement des associations à mettre au point des règles de conduite dans des domaines comme la santé mentale, les soins maternels et les soins aux adultes et enfants handicapés. Le service Nafsiyat, au nord de Londres, en fournit un exemple particulier. Financé en partie par le ministère et en partie par les autorités locales, le Nafsiyat offre au personnel des services de santé et d'action sociale un programme national de formation à la psychiatrie transculturelle, outre qu'il permet aux personnes appartenant à des minorités ethniques d'accéder à tout moment à des services de psychothérapie.

Sécurité sociale

116. Le Ministère de l'action sociale et les organismes qui relèvent de lui ont pour principe que tous les usagers sont traités également quelle que soit leur race. Ce principe est rappelé dans la Charte de l'utilisateur rédigée par l'Office des prestations. Aux termes de cette charte, l'Office s'engage à fournir de manière accessible à chacun toutes aides et informations utiles, tout en reconnaissant "les besoins particuliers des personnes issues de minorités ethniques". Des mesures concrètes ont été prises pour faciliter l'accès aux services.

117. L'Office des prestations, qui est un organe d'exécution relevant du Ministère de l'action sociale, veille à ce que les usagers soient traités équitablement. Une brochure en préparation énoncera les droits et responsabilités des usagers, précisant ce qu'ils peuvent attendre de l'Office et indiquant ce qu'ils doivent faire s'ils estiment avoir été traités de manière discriminatoire. La brochure décrira les procédures de recours interne, mais elle indiquera aussi à quelles autres organisations (les Conseils pour l'égalité raciale par exemple) les intéressés pourront s'adresser pour recevoir aide et conseils.

118. La brochure traite aussi des responsabilités des usagers à l'égard du personnel de l'Office, soulignant que les injures racistes et le harcèlement sexuel ne sont pas tolérés.

119. L'Office des prestations a fait procéder à une étude sur la façon dont il assure l'égalité des chances. Sur la base de ce travail, il a élaboré un plan d'action pour l'égalité des chances pour 1992/93. L'une des sections de celui-ci concerne les usagers. Le plan d'action prévoit de revoir les mesures mises en oeuvre par l'Office en matière de services d'interprétation, notamment en ce qui concerne le rôle, la rémunération et le grade des interprètes, la fourniture d'une documentation écrite et le recours à des services d'interprétation extérieurs.

120. Le Service des relations avec l'utilisateur est chargé de veiller à l'égalité des chances et à ce titre, il est en liaison avec des groupes représentant les usagers. Des responsables de ces groupes sont invités à collaborer avec le Service et à donner des avis au sujet des initiatives à prendre en matière d'égalité de traitement des usagers.

121. Sur le plan pratique, l'Office des prestations a recours, dans certains de ses bureaux, à "Language Line", un service tiers de téléconférence assurant l'interprétation en de nombreuses langues. Beaucoup de bureaux disposent d'interprètes et de conseillers en matière de prestations, qui offrent leurs services à une clientèle multiculturelle.

122. Un service téléphonique gratuit fournit des conseils généraux concernant toutes les prestations en anglais, gallois, punjabi, chinois et ourdou.

123. Les services de relations publiques et de promotion de l'Office des prestations effectuent actuellement des recherches sur les besoins d'information des minorités ethniques, par l'intermédiaire d'un institut de recherche spécialisé, le Policy Studies Institute, en vue de lancer une stratégie promotionnelle cohérente en direction de ces populations. La brochure FB22, intitulée "Which Benefit?" (A quelles prestations avez-vous droit?), où sont indiquées toutes les prestations offertes, est publiée dans ce que l'on considère comme les principales langues des minorités ethniques en Grande-Bretagne : punjabi, hindi, gujarati, ourdou, bengali, chinois et turc. La nouvelle version mise à jour de cette brochure paraîtra aussi en arabe, somali, vietnamien et grec. Au moment de la rédaction du présent rapport, des documents d'information sur les prestations aux handicapés (DLA/DWA/AA) sont en cours de traduction. L'Office des prestations prévoit de publier des brochures sur les impôts municipaux dans les langues précitées.

Article 6

Commission pour l'égalité raciale

124. Des renseignements concernant la structure et le rôle de la Commission pour l'égalité raciale figurent dans la deuxième partie du sixième rapport périodique. Des exemplaires des rapports annuels de la Commission pour 1990 et 1991 sont joints (annexe M). Ils contiennent des explications détaillées concernant le statut officiel, le rôle, la composition et les méthodes de travail de la Commission, ainsi qu'une description de la série d'activités et d'initiatives lancées pendant ces années.

Assistance fournie par la Commission dans les poursuites engagées en vertu de la loi sur les relations raciales de 1976

125. Aux termes de la loi sur les relations raciales, la Commission peut à sa discrétion fournir une assistance à tout plaignant ou plaignant éventuel, lorsque l'affaire pose une question de principe, lorsque la complexité de l'affaire ou la position du plaignant vis-à-vis de la partie adverse donne à croire que l'intéressé ne pourra pas se défendre sans assistance ou lorsque interviennent certaines autres considérations. Toutefois, la Commission n'a pas de statut particulier devant un tribunal saisi par quelqu'un à qui elle vient en aide. Dans ses rapports annuels pour 1990 et 1991 (annexe M) la Commission expose en détail les affaires à l'occasion desquelles elle a fourni une assistance au cours de ces années.

Amendements proposés par la Commission à la loi sur les relations raciales de 1976

126. La Commission a l'obligation légale de suivre l'application de la loi de 1976. A la suite des consultations mentionnées dans le huitième rapport périodique, elle a présenté au Ministre de l'intérieur, en juin 1985, des propositions d'amendements à la loi. Ces propositions ont été étudiées, mais la Commission n'a pas reçu de réponse officielle à leur sujet, car il n'était pas réaliste d'escompter l'adoption prochaine d'une nouvelle législation sur les relations raciales. Toutefois, la Commission a été officieusement avisée que les mérites de chaque proposition allaient être examinés dès que l'occasion s'en présenterait au plan législatif et que lorsque l'une d'elles paraîtrait répondre à un besoin évident, le gouvernement se montrerait disposé à modifier la loi. On trouvera aux paragraphes 2 à 6 des exemples d'amendements apportés à la loi depuis la soumission du dixième rapport périodique.

127. En 1991, le deuxième réexamen de la loi sur les relations raciales effectué par la Commission pour l'égalité raciale a été publié sous forme de document consultatif. La Commission a fait savoir qu'elle a l'intention de présenter des recommandations formelles au gouvernement dans le courant de l'année; le gouvernement les étudiera avec attention.

Examen des travaux de la Commission

128. Dans le onzième rapport périodique, il était question d'un examen des travaux de la Commission mené à bien par le Ministère de l'intérieur en 1985. Depuis lors, une nouvelle étude entreprise en 1991 a notamment permis: de passer en revue la structure du personnel de la Commission du point de vue des effectifs, du classement des postes et de l'organisation; d'étudier les nouvelles mesures à prendre pour améliorer les résultats et les indicateurs d'efficacité; de réfléchir aux implications éventuelles, pour la Commission elle-même, des dispositions préconisées par le gouvernement dans le cadre de son initiative pour le proche avenir "Next Steps". Ce rapport approfondi comportait 168 recommandations, qui sont presque toutes en cours d'exécution.

Juridictions prud'homales

129. Les plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi sont examinées par les juridictions prud'homales. Tout particulier peut déposer une plainte auprès d'une telle juridiction dans les trois mois qui suivent la date où l'acte discriminatoire aurait été commis. Toutefois, la juridiction peut

examiner une plainte une fois passé ce délai si, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, elle estime juste et équitable d'agir dans ce sens.

130. Lorsque la juridiction prend une décision favorable au plaignant, elle peut, si elle le juge juste et équitable :

- a) Rendre une décision dans laquelle elle énonce les droits des parties;
- b) Rendre une décision dans laquelle elle enjoint au défendeur d'indemniser le plaignant;
- c) Formuler une recommandation invitant le défendeur à prendre certaines mesures. Si, sans raison valable, celui-ci ne donne pas suite à la recommandation, la juridiction peut augmenter le montant de l'indemnisation initialement prévu ou imposer une indemnisation, s'il n'en était prévu aucune. (L'indemnité à verser aux plaignants ne pourra toutefois pas dépasser un montant global de 10 000 livres.)

131. Porter une affaire devant une juridiction prud'homale est gratuit et il n'est pas nécessaire de se faire représenter par un conseil, mais beaucoup de plaignants choisissent de le faire.

132. La loi sur l'emploi de 1989 a habilité le Ministre de l'emploi à promulguer un règlement autorisant une juridiction prud'homale, ou son président siégeant seul, à procéder à un examen préalable d'une affaire avant l'audience proprement dite et à exiger le dépôt d'une caution, pouvant aller jusqu'à 150 livres sterling dans certains cas, avant de connaître de la requête ou d'y donner suite. Un tel règlement ne devrait guère être adopté avant la seconde moitié de 1993.

133. Il ne sera fait usage de cette faculté que s'il apparaît que le plaignant n'a guère de chances d'obtenir gain de cause, ou si l'affaire semble découler de motifs futiles ou inspirée par des intentions tracassières, ou s'appuyer sur tout autre fondement déraisonnable. Les parties ne perdront cette caution que si elles sont déboutées à l'audience proprement dite et si elles sont condamnées aux dépens. En d'autres termes, la caution ne sera retenue que si, lors de l'audience, la juridiction estime que l'affaire découlait effectivement de motifs futiles, ou était inspirée par des intentions tracassières ou s'appuyait sur tout autre fondement déraisonnable.

134. En pénalisant uniquement les quelques personnes qui gaspillent le temps et l'argent de tous en abusant du système, la procédure de l'audience préalable permettra aux juridictions prud'homales de fonctionner plus efficacement pour tous ceux, la majorité, dont la démarche est authentique.

135. L'annexe N présente une brochure sur les juridictions prud'homales.

Article 7

Radios communautaires

136. Le 19 janvier 1988, le gouvernement a fait connaître ses plans concernant l'avenir de la radiodiffusion au Royaume-Uni. Depuis lors, des stations ont été créées en différents points du pays, offrant des programmes s'adressant spécifiquement à des communautés minoritaires asiatiques, grecques, irlandaises, afro-antillaises, polonaises, vietnamiennes et autres. En vertu

de la loi sur la radiodiffusion de 1990, l'Autorité de la radiodiffusion est désormais chargée de délivrer les licences, et de superviser et développer les radios indépendantes. Il fait partie de ses attributions de veiller à ce qu'une gamme très diverse de radios locales répondent à des goûts et intérêts fort variés. L'Autorité ne saurait dicter aux stations le contenu de leurs programmes - c'est aux demandeurs de licence d'en décider eux-mêmes - mais lorsqu'elle attribue les licences, elle doit savoir si la demande est appuyée par la population locale et en tenir compte. Elle doit aussi déterminer dans quelle mesure la future station répondrait aux goûts et intérêts des personnes vivant dans la zone de réception et si elle serait susceptible d'élargir l'éventail des programmes radiophoniques locaux existant dans cette zone. Ces dispositions devraient permettre aux diverses communautés de présenter des demandes plus motivées que tels autres demandeurs dont le projet ferait peut-être double emploi avec des programmes existants; ainsi, il devrait être plus facile aux groupes ethniques minoritaires d'obtenir l'autorisation de se doter de leur propre station.

137. Une autre disposition de la loi sur la radiodiffusion de 1990 a été jugée utile par les communautés turques et asiatiques en particulier: il s'agit de la possibilité de créer des stations radiophoniques pour de courtes périodes - quelques jours ou quelques semaines. Tels groupes peuvent ainsi acquérir une expérience directe précieuse tout en donnant aux auditeurs un avant-goût de ce que pourrait être une future station ou la couverture d'un événement important. Dans cette catégorie, on peut citer Radio Ramadan, qui émettait à Bradford pendant la période du jeûne islamique.

138..La demande de stations répondant à des besoins particuliers reste forte, tant de la part des auditeurs que de la part d'entités souhaitant émettre pour eux. Le gouvernement souhaite que grâce aux progrès technologiques et à une utilisation avisée des ressources, il soit possible de répondre à cette attente et d'offrir aux auditeurs le plus vaste choix de programmes possible.

Education

139. Le gouvernement demeure résolu à s'acquitter de son rôle, dans le cadre du système d'enseignement décentralisé décrit dans les rapports périodiques antérieurs, en encourageant les services d'enseignement à mieux tenir compte des diversités culturelles et ethniques. Il a poursuivi son action dans ce domaine conformément aux orientations évoquées dans le dernier rapport, qui faisaient suite à la publication, en mars 1985, du rapport de la Commission d'enquête sur l'éducation des enfants issus de groupes ethniques minoritaires, présidée par Lord Swann.

140. Le gouvernement a accepté la conclusion de la Commission Swann selon laquelle le nombre des enseignants venant de milieux ethniques minoritaires était trop faible. Le gouvernement a aussi estimé, suivant en cela l'avis de la Commission, qu'à l'avenir les enseignants appartenant à des minorités ethniques devraient être recrutés principalement parmi les jeunes qui ont achevé leurs études secondaires ou supérieures au Royaume-Uni munis de qualifications de type classique. A cette fin, les avis de recrutement d'enseignants diffusés au nom du Ministère de l'éducation par le Teaching as a Career Unit (Groupe chargé de promouvoir la carrière d'enseignant - TASC) continuent de mentionner qu'il serait souhaitable d'engager des personnes appartenant à des minorités ethniques. Le TASC veille à ce qu'il soit expressément indiqué que l'on souhaite recruter des enseignants issus de

groupes ethniques minoritaires dans son Bulletin trimestriel, distribué gratuitement à tous les services académiques, au personnel chargé du recrutement des enseignants, aux établissements spécialisés dans la formation initiale des enseignants et aux établissements d'enseignement secondaire. En outre, le TASC appuie certaines actions spécifiques visant à favoriser le recrutement d'étudiants issus de minorités ethniques et à diffuser des règles de bonne pratique.

141. En septembre 1990, le gouvernement a institué une nouvelle filière d'accès à la fonction enseignante (celle des professeurs qualifiés), permettant à des personnes ayant les qualifications et l'expérience voulues mais non les diplômes d'enseignant requis d'effectuer un stage pédagogique en cours d'emploi leur permettant d'accéder au statut de professeur certifié. Ces nouvelles dispositions ont notamment servi à faciliter l'admission au sein du corps enseignant de membres de minorités ethniques venus en particulier de l'étranger. Ces dispositions ont été officialisées en septembre 1991 avec la création de la filière des professeurs qualifiés de l'étranger, au titre de laquelle des enseignants titulaires de qualifications acquises hors du Royaume-Uni, appartenant notamment mais non exclusivement à des minorités ethniques, peuvent effectuer une période de stage pédagogique en cours d'emploi donnant accès au statut de professeur certifié.

142. En outre, le gouvernement a reconnu qu'il était possible de prendre d'autres initiatives spécifiques en matière de formation initiale des enseignants. Le Ministère de l'éducation a poursuivi sa collaboration avec un certain nombre d'établissements spécialisés dans la formation initiale des enseignants en vue de mettre en place de nouveaux cycles de formation de nature à attirer des étudiants qui ont les capacités linguistiques requises et sont titulaires de titres obtenus à l'étranger ou de diplômes d'études supérieures. Certains cours s'adressent spécifiquement à des candidats issus de minorités ethniques. Il existe en outre des cours tout à fait novateurs (une licence en sciences de l'éducation en deux ans et des certificats de deuxième cycle en sciences de l'éducation pouvant être préparés à temps partiel) destinés à attirer vers la carrière enseignante des personnes venues d'horizons très divers. Ces innovations, ainsi que l'encouragement donné à une formation pédagogique placée dans une perspective multiculturelle, attestent bien à quel point on tient à ce que le corps enseignant du pays reflète davantage et connaisse mieux la diversité ethnique d'une salle de classe et de la société en général.

143. Les stages de mise à niveau s'adressent à des personnes ayant quitté l'école prématurément. Il en existe une quarantaine qui sont spécifiquement destinés à susciter des vocations d'enseignants, et certains s'adressent tout particulièrement aux minorités ethniques ou concernent des domaines susceptibles de les intéresser. En outre, plusieurs établissements spécialisés dans la formation initiale des enseignants ont organisé des stages de "professeurs à l'essai" dans le but de donner des informations sur les carrières enseignantes à des membres de minorités ethniques.

144. En collaboration avec la Commission pour l'égalité raciale, le ministère a organisé des conférences destinées à aider les autorités académiques à recueillir chaque année des données sur la composition ethnique de leur personnel enseignant. Ces données permettront de vérifier l'efficacité des mesures prises pour accroître le nombre d'enseignants issus de minorités ethniques. Les premiers résultats de ce projet ont été décevants, d'une part

en raison de problèmes rencontrés au début avec le matériel et les logiciels, mais aussi, d'autre part, parce que certains enseignants étaient réticents à fournir ces informations. Le ministère finance des recherches sur la mise en place d'un suivi du corps enseignant dans chaque académie, comportant notamment un relevé de l'appartenance ethnique des enseignants.

145. Le gouvernement continue d'améliorer et d'appuyer la formation des enseignants déjà en poste, s'efforçant de mieux les sensibiliser aux diversités ethniques par le biais du programme académique d'aide à la formation. La formation à l'"enseignement et à la planification des programmes d'enseignement destinés à une société pluri-ethnique" est restée en 1988-1989 un domaine prioritaire à l'échelon national. Un montant d'environ 1 million de livres a été alloué, au titre du programme des priorités nationales, pour financer les dépenses engagées dans ce domaine et les académies ont versé des contributions supplémentaires qui seront imputées sur les crédits destinés à la formation locale dans des domaines prioritaires et sur d'autres sources de financement. En 1988, un rang de priorité similaire au niveau national a été conféré au secteur de la formation continue, pour lequel un financement de 892 000 livres devrait être dégagé en 1990-1991. En 1989-1990, l'aide apportée à la formation dans ce domaine par les établissements scolaires s'est inscrite dans le domaine prioritaire à l'échelon national intitulé : Training for the National Curriculum: Content (Contenu de la formation en vue du programme d'enseignement national).

146. En juillet 1986, le gouvernement a fait savoir qu'il avait approuvé les recommandations du Groupe de travail chargé d'étudier les problèmes que pose l'établissement de statistiques sur l'appartenance ethnique des élèves. Tous les services académiques et établissements subventionnés sont tenus de fournir des renseignements globaux et anonymes sur l'origine ethnique, la langue maternelle et la religion des élèves des écoles. Ce sont les parents et les élèves qui, à titre facultatif, sont priés de fournir ces renseignements, dont le caractère confidentiel est respecté. Des enquêtes pilotes ont été réalisées au cours de l'année scolaire 1987/88 dans quatre académies (Berkshire, Bradford, Cleveland et Wolverhampton), et les premiers résultats d'enquête au niveau national concernaient les élèves inscrits pour l'année scolaire 1990/91.

147. Les renseignements sur l'origine ethnique des étudiants domiciliés au Royaume-Uni qui ont fait une demande d'admission dans l'enseignement supérieur auprès du Universities Central Council on Admissions (Bureau central des inscriptions universitaires) et du Polytechnics Central Admissions System (Système central d'inscription dans les instituts de technologie) sont recueillis à titre facultatif depuis l'automne 1990.

148. En ce qui concerne les universités, ces renseignements figurent dans les statistiques des effectifs d'étudiants du Registre des statistiques universitaires. Pour recueillir les données relatives à l'appartenance ethnique des étudiants du Royaume-Uni inscrits dans les universités britanniques, le Registre a fait appel aux catégories suivantes: Blancs; Noirs; Indiens; Pakistanais; Bangladeshis; Chinois; Autres; non connu.

149. Le Service des statistiques postsecondaires du Ministère de l'éducation recueille également des données d'ordre ethnique depuis la rentrée 1990 sur les étudiants de l'enseignement postsecondaire et supérieur des instituts de technologie et des facultés; dans leur cas, les catégories utilisées sont les mêmes que celles de l'Office démographique et du recensement, qui distingue entre Noirs des Antilles, Noirs africains et autres Noirs.

150. Les statistiques tirées de ces données n'ont pas encore été publiées, mais on s'attend à ce qu'elles constituent un outil précieux pour les planificateurs et pour les décideurs qui doivent être alertés des problèmes et domaines appelant un examen plus approfondi.

151. Le gouvernement partage la préoccupation exprimée par la Commission Swann et par le CERD lors de l'examen du neuvième rapport périodique du Royaume-Uni au sujet des résultats scolaires insuffisants obtenus par certains groupes ethniques minoritaires. L'un des objectifs fondamentaux de la loi sur la réforme de l'enseignement de 1988 est de relever le niveau de tous les élèves. L'application du programme d'enseignement national et la mise en place de mécanismes de suivi des résultats et des progrès des élèves, au moyen d'un contrôle continu du travail en classe assuré par les enseignants mais aussi grâce aux examens officiels que les élèves doivent passer à 7, 11, 14 et 16 ans, permettront de créer les conditions nécessaires à cette amélioration.

152. Les premiers examens organisés à l'échelon national pour les enfants de 7 ans, en anglais, mathématiques et sciences ont permis de montrer aux enseignants quel était le niveau requis dans le cadre du programme d'enseignement national. L'inspection royale des établissements d'enseignement a fait savoir qu'un élément positif de l'opération a été que partout, les enseignants attendent désormais de meilleurs résultats de leurs élèves.

153. La diversité ethnique, culturelle et linguistique de la population scolaire et de la société en général continue d'être prise en compte pour la mise au point des examens nationaux destinés aux élèves de 7, 11 et 14 ans. De par leurs attributions, le National Curriculum Council (Conseil du programme national), qui supervise les objectifs pédagogiques d'ensemble et les programmes d'étude, et le School Examinations and Assessment Council (Conseil des examens et évaluations scolaires), qui préside à l'élaboration des examens nationaux, doivent tenir compte, dans l'exercice de leurs fonctions, de la diversité ethnique et culturelle de la société britannique et de l'importance que revêt le renforcement de l'égalité des chances de tous les élèves, quels que soient leur origine ethnique ou leur sexe.

154. En vertu de la loi sur la réforme de l'enseignement de 1988, le programme national doit comporter l'étude d'une langue vivante étrangère pour tous les élèves âgés de 11 à 16 ans. L'arrêté fixant les objectifs à atteindre dans le cadre du programme national entrera en vigueur le 1er août 1992 pour les élèves de 7ème année et prendra pleinement effet pour les élèves de la 7ème à la 11ème année dès l'automne 1996.

155. Les écoles sont tenues d'enseigner au moins l'une des langues de la Communauté européenne; elles peuvent en outre proposer l'étude de l'arabe, du bengali, du gujarati, du hindi, du japonais, du chinois mandarin ou cantonais, de l'hébreu moderne, du punjabi, du russe, du turc ou de l'ourdou. Les élèves ne sont pas tenus d'étudier une langue de la Communauté en plus de ou préalablement à une autre langue. Les élèves issus de minorités ethniques peuvent choisir leur langue maternelle comme matière principale de préférence à la langue de la Communauté enseignée dans leur école, si la possibilité leur en est offerte dans l'établissement. Les écoles peuvent aussi enseigner n'importe quelle autre langue, pourvu qu'elles se soient auparavant conformées aux exigences du programme national.

156. En 1991/92, le gouvernement a débloqué des fonds pour la diversification de la première langue étrangère enseignée. Les services académiques ont été invités à solliciter des subventions pour mettre en place des projets de diversification de la première langue étrangère, essentiellement aux dépens du français et en faveur de l'une quelconque des autres langues spécifiées dans l'arrêté. Soixante académies ont présenté une demande et ont reçu des fonds de l'Etat à cette fin. L'octroi de ces subventions visait à aider au financement des dépenses prévues pour la diversification, soit 1,49 million de livres; les projets de diversification des académies concernaient l'allemand, l'italien, l'espagnol, le turc, le gujarati, le bengali, le chinois, le grec, le russe, le néerlandais, l'ourdou et le punjabi. En 1992-1993, les autorités académiques ont été invitées à réfléchir tout particulièrement à ces questions.

157. Les arrêtés stipulant ce que devra être le contenu du programme national dans le domaine des arts plastiques et de la musique entreront en vigueur en août 1992. Dans ces deux disciplines, le programme obligatoire tient compte de la diversité des traditions ethniques et culturelles. C'est ainsi qu'en musique, les élèves devront avoir acquis des connaissances en histoire de la musique et être capables de comprendre les traditions musicales de différentes périodes et différentes cultures. De même, dans le domaine des arts plastiques, les élèves devront être à même d'identifier les caractéristiques de productions artistiques appartenant à des genres et à des périodes, cultures et traditions différentes.

158. Outre qu'elle instituait un programme national destiné à tous les élèves, la loi sur la réforme de l'enseignement de 1988 énonçait de nouvelles directives en matière d'enseignement religieux et de pratique religieuse collective dans les écoles. Ces nouvelles directives tiennent compte de la diversité croissante des confessions représentées au sein de la population scolaire et de la nécessité de développer la compréhension et la tolérance à l'égard des autres religions et cultures du monde.

159. Les dispositions de cette loi réaffirment la place occupée par le christianisme tout en tenant compte des besoins et des aspirations des élèves dont les convictions religieuses sont autres. Le contenu précis de l'éducation et de la pratique religieuses à l'école est défini à l'échelon local. Mais en vertu de la loi, tout nouveau programme d'enseignement religieux élaboré localement doit traduire le fait que les traditions religieuses de la Grande-Bretagne sont pour l'essentiel chrétiennes, tout en tenant compte des enseignements et de la pratique des autres grandes religions du pays. Dans les écoles non confessionnelles, la prière collective doit revêtir un caractère entièrement ou essentiellement chrétien pour l'essentiel, mais une grande latitude est laissée aux directeurs des établissements souhaitant répondre aux besoins des élèves d'autres confessions.

160. Les parents peuvent, s'ils le souhaitent, demander à ce que leurs enfants soient dispensés de l'éducation et de la pratique religieuses prévues dans l'établissement; en pareil cas, des dispositions peuvent être prises pour que ces élèves aient accès à une autre éducation et à une autre pratique religieuses conformes à leurs propres traditions.

161. Le gouvernement s'attache à répondre aux besoins pédagogiques particuliers des élèves des minorités ethniques et veille à ce que ceux-ci puissent bénéficier autant que les autres de ce que les écoles sont à même de leur offrir. A cet égard, une priorité absolue continue d'être accordée à une

bonne maîtrise de l'anglais par tous les enfants dont la langue maternelle n'est pas cette langue, faute de quoi ils seront incapables de participer sur un pied d'égalité à la vie scolaire ou à la vie en société. Les pouvoirs publics continuent, au moyen de subventions attribuées au titre de l'article 11 de la loi sur l'administration locale de 1966, d'allouer d'importants crédits à l'enseignement de l'anglais comme seconde langue dans les écoles et les facultés. L'Inspection royale des établissements d'enseignement s'applique quant à elle à promouvoir et à étendre l'application de méthodes appropriées dans ce domaine.

162. Le gouvernement reconnaît que le développement scolaire et intellectuel des élèves dont la langue maternelle n'est pas l'anglais peut être sensiblement facilité par un soutien dans leur langue maternelle pendant les premières années de leur scolarité. Aussi continue-t-il de contribuer financièrement, en application de l'article 11 de la loi susmentionnée, à l'emploi d'enseignants et d'assistants bilingues dans les écoles.

163. La plupart des postes d'enseignants créés en application de l'article 11 de la loi sur l'administration locale comportent un élément de formation en cours d'emploi, visant à élargir les aptitudes et compétences des personnes occupant ces postes et à les aider à faire profiter leurs collègues enseignant les matières principales de leurs compétences et de leurs connaissances.

164. Le projet "Partnership Teaching" (Partenariat pédagogique), financé par le Ministère de l'éducation, vise à encourager les spécialistes du soutien en anglais et les professeurs s'occupant des matières principales ou des cours destinés à l'ensemble des élèves à collaborer pour identifier les besoins particuliers de certains en matière d'apprentissage de la langue et pour s'efforcer d'y répondre. Du matériel pédagogique a été réalisé dans le cadre de ce projet à l'usage des enseignants suivant une formation en cours d'emploi; il est diffusé depuis 1991.

165. Le gouvernement a poursuivi ses efforts pour faire en sorte que l'enseignement dispensé dans les établissements scolaires tienne compte de la diversité ethnique et culturelle qui existe au Royaume-Uni. Dans le cadre de l'Education Support Grant Scheme (Programme de subventions à l'éducation), il a continué de financer des projets pilotes visant à répondre aux besoins de l'enseignement dans une société multiraciale. Une vingtaine de projets, d'un coût total de 1,04 million de livres continuent d'être financés dans le cadre de l'exercice budgétaire 1992/93. Les activités entreprises au titre de ces projets sont notamment les suivantes : mise en place de centres de documentation, élaboration de programmes d'enseignement et production de matériels didactiques, formation d'enseignants en cours d'emploi. Ces subventions à l'éducation ont été accordées par trois fois, en 1985/86, en 1986/87 et en 1988/89. Les projets sont financés pour une durée déterminée (d'ordinaire de trois à cinq ans). Le financement de la majorité des projets approuvés les premières années a maintenant cessé.

166. Pour ce qui est de la formation continue, le service compétent (Further Education Unit), qui est financé par l'Etat, a donné suite à la publication du programme de perfectionnement du personnel qu'il avait mis au point pour permettre aux centres d'enseignement supérieur de mieux répondre aux problèmes que pose la diversité ethnique en conseillant de façon permanente les autorités académiques et les établissements d'enseignement supérieur et en les aidant à planifier, organiser et appliquer leurs programmes de formation du

personnel. Ce service a poursuivi son programme de recherche sur l'éducation multiculturelle et en 1991, il a publié un rapport sur un projet d'éducation multiculturelle mené dans des zones où la proportion de minorités ethniques est faible. Il a aussi prodigué des conseils aux centres d'enseignement supérieur souhaitant encourager la participation et la progression dans le système éducatif d'étudiants issus de milieux traditionnellement sous-représentés dans la formation continue.

167. Les cours de mise à niveau jouent un rôle de plus en plus important en permettant aux adultes des minorités ethniques qui ne possèdent pas les qualifications normalement requises, mais qui sont armés d'une expérience et d'un potentiel intéressant, d'accéder à l'enseignement supérieur. Après la publication du livre blanc intitulé Higher Education: Meeting the Challenge (Enseignement supérieur : faire face au défi), le gouvernement a appuyé l'adoption de dispositions, applicables au plan national, tendant à la prise en compte de ces cours de mise à niveau; il a ainsi facilité la multiplication de ces cours et l'accès à l'enseignement supérieur de ceux qui les ont suivis. D'après des données récentes, il existe maintenant près d'un millier de cours de mise à niveau qui sont pris en compte, ou sur le point de l'être, au plan national. Un certain nombre d'entre eux s'adressent spécialement aux étudiants issus de minorités ethniques.

168. Une législation adoptée en 1980 donne aux parents le droit d'exprimer une préférence quant à l'école où inscrire leur enfant, cette préférence devant être respectée sauf dans certaines circonstances (à savoir : les effectifs de l'établissement sont complets; il s'agit d'une école sélective et l'enfant n'a pas le niveau requis; enfin, dans le cas d'écoles confessionnelles, certaines dispositions visent à préserver le caractère de l'établissement). Ni les autorités, ni les établissements ne peuvent appliquer des critères d'admission comportant des considérations d'ordre racial. Si une école dispose de places, celles-ci devront être attribuées aux enfants des parents qui auront présenté une demande, qu'ils aient donné ou non les raisons de leur choix. Grâce à la loi intitulée Schools Act (loi sur les établissements scolaires) de 1992, les parents seront mieux informés sur les écoles; mais leurs droits n'ont pas été étendus en ce qui concerne le choix d'un établissement.

169. Les écoles subventionnées constituent une nouvelle catégorie d'établissements, créée par la loi de 1988 sur la réforme de l'enseignement. Désormais, ces écoles ne sont plus financées par les autorités académiques, mais par le ministère. Elles sont gérées par leur propre conseil d'administration, qui se compose de parents, d'enseignants de l'école et de membres de la collectivité desservie par celle-ci. Les écoles subventionnées sont entièrement responsables de leur propre gestion, depuis les décisions en matière budgétaire jusqu'au recrutement des enseignants. Mais à certains égards, elles ont les mêmes obligations que lorsqu'elles n'étaient pas subventionnées : ainsi, la politique d'admissions menée par le conseil d'administration doit avoir reçu l'approbation du ministère. Etant financées par l'Etat, les écoles subventionnées sont gratuites.

ANNEXES 1/

- A. La population de Grande-Bretagne par origine ethnique (moyennes pour 1986-1988 et 1988-1990) et nationalité par origine ethnique (moyenne pour 1988-1990).
- B. La population de Grande-Bretagne par origine ethnique (1981 et moyenne pour 1989-1991).
- C. La population de Grande-Bretagne par origine ethnique et nationalité (moyenne pour 1989-1991).
- D. Rapport du Groupe interinstitutions des attentats racistes - Comment faire face aux attentats et brimades racistes: directives à l'intention des services publics.
- E. Deuxième rapport du Groupe interinstitutions des attentats racistes - Faire face aux attentats racistes: poursuivons la tâche commencée.
- F. La Housing Corporation - Objectif: l'indépendance : stratégie pour 1992-1996 des associations pour le logement gérées par des Noirs ou des membres de minorités ethniques.
- G. Mesures prises à l'égard de personnes entrées irrégulièrement au Royaume-Uni, 1989-1991.
- H. Royaume-Uni - mesures d'expulsion, 1989-1991.
- I. Le Service consultatif pour les relations raciales dans le domaine de l'emploi.
- J. Le Service de l'emploi - La discrimination raciale en matière d'emploi.
- K. Ministère du travail: L'égalité des chances - plan en dix points pour les employeurs.
- L. Ministère du travail: Dispositions prises en matière de formation pour les minorités ethniques.
- M. Commission pour l'égalité raciale: rapports pour 1990 et 1991.
- N. Brochure sur les juridictions prud'homales publiée par le Ministère du travail.

1/ Les membres du Comité peuvent consulter les annexes D, E, F, K, M et N dans les dossiers du secrétariat.

Annexe A

La population ^{1/} de Grande-Bretagne par origine ethnique (moyennes pour 1986-1988 et 1988-1990)

Milliers

Origine ethnique	Moyenne 1986-88	Moyenne 1988-90	1988-90: pourcentage né au Royaume-Uni	1988-90: pourcentage possédant la natio- nalité britannique
Blancs	51.470	51.689	96	97
Toutes minorités ethniques	2.577	2.624	46	75
Antillais ou Guyanais	495	461	53	80
Indiens	787	786	39	77
Pakistanaïis	428	462	49	86
Bangladeshis	108	108	31	60
Chinois	125	135	26	65
Africains	112	136	37	52
Arabes	73	64	16	27
Origine mixte	287	308	77	90
Autres	163	163	38	54

^{1/} Source: Enquêtes sur la main-d'oeuvre, 1986-1988 et 1988-1990. Les estimations, notamment celles qui concernent les petits groupes ethniques, peuvent être entachées d'erreurs d'échantillonnage.

Annexe B

La population 1/ de Grande-Bretagne par origine ethnique (1981 et moyenne pour 1989-1991)

Milliers

Origine ethnique	1981	Moyenne 1989-91	1989-91: pourcentage nés au Royaume-Uni
Blancs	51.000	51.805	96
Toutes minorités ethniques	2.092	2.682	55
Antillais/Guyanais	538	456	61
Indiens	727	793	52
Pakistanaï/Bangladeshis	336	613	57
Chinois	92	137	54
Africains	80	150	38
Arabes	53	67	41
Autres/Origine mixte	277	464	18
Toutes origines ethniques (y compris celles non précisées) <u>2/</u>	53.700	54.984	94

1/ Source: Enquêtes sur la main-d'oeuvre, 1981 et 1989-1991. Ces estimations, notamment celles qui concernent les petits groupes ethniques, peuvent être entachées d'erreurs d'échantillonnage.

2/ On pense qu'il s'agit en général de Blancs.

Annexe C

La Population 1/ de Grande-Bretagne par origine ethnique et nationalité (moyenne pour 1989-1991)

Pourcentages

Origine ethnique	Nationalité britannique	Autre	Toutes nationalités <u>2/</u> (milliers = 100 %)
Blancs	97	3	51.805
Toutes minorités ethniques	66	33	2.682
Antillais/Guyanais	72	27	456
Indiens	66	33	793
Pakistanaï/Bangladaïshi	68	30	613
Chinois	60	38	819
Africains	55	45	137
Arabes	45	54	150
Autres/origine mixte	27	70	67
Toutes origines ethniques (y compris celles non précisées) <u>3/</u>	95	4	54.984

1/ Source : Enquêtes sur la main-d'oeuvre, 1989-1991. Ces estimations, notamment celles qui concernent les petits groupes ethniques, peuvent être entachées d'erreurs d'échantillonnage.

2/ A l'exclusion des cas où la nationalité n'a pas été précisée.

3/ Dont la plupart se considèrent de race blanche.

Mesures prises à l'égard de personnes entrées irrégulièrement au Royaume-Uni 1/, 1989-1991

Nombre de personnes

	1989	1990	1991	1990			1991				
		(R)	(P)	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre	Quatrième trimestre	Premier trimestre (R)	Deuxième trimestre (R)	Troisième trimestre (P)	Quatrième trimestre (P)
Procédure engagée durant la période	2.211	2.311	3.132	520	534	592	665	717	775	772	868
Mise en détention 2/	927	986	1.281	270	193	204	319	279	309	339	354
Libération provisoire 3/	3.138	3.297	4.413	790	727	796	984	996	1.084	1.111	1.222
Total											
Affaires réglées durant la période											
Reconduits à la frontière pour situation irrégulière	1.820	1.976	2.890	496	477	458	545	574	782	857	677
Ont quitté volontairement le pays	537	362	297	94	118	83	67	66	72	74	85
Autorisés à rester indéfiniment dans le pays	64	40	31	11	17	10	2	10	7	1	13
Autorisés à rester dans le pays pour une période limitée	126	142	156	35	68	27	12	39	40	36	41
Affaires relevant d'autres catégories 4/	420	406	360	116	116	101	73	82	92	89	97
Total	2.967	2.926	3.734	752	796	679	699	771	993	1.957	913

1/ Y compris des personnes à qui un document justificatif a été remis et qui sont considérées comme étant entrées irrégulièrement sur le territoire en vertu du paragraphe 1 de l'article 33 de la loi sur l'immigration de 1971.

2/ Concerne toutes les personnes placées en détention à un moment quelconque au cours de la période. Cette catégorie englobe les cas de double mise en mise en détention ; c'est-à-dire que si l'arrêté de mise en détention avait été annulé, la personne serait quand même restée en prison, soit en détention provisoire, soit en vertu d'un jugement.

3/ A l'exclusion de toutes les personnes détenues à un moment quelconque au cours de la période.

4/ Relèvent de cette rubrique les personnes en fuite, les personnes ayant fait l'objet de mesures d'expulsion (y compris celles ayant outrepassé la date limite de l'autorisation de séjour) et les marins déserteurs.

Annexe H

Mesures d'expulsion 1/, Royaume-Uni, 1989-1991 (suite)

	1989				1990				1991				Nombre de personnes			
	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre	Quatrième trimestre	Premier trimestre (R)	Deuxième trimestre (R)	Troisième trimestre	Quatrième trimestre	Premier trimestre (R)	Deuxième trimestre (R)	Troisième trimestre	Quatrième trimestre	Premier trimestre (R)	Deuxième trimestre (R)	Troisième trimestre	Quatrième trimestre
<u>Mesures prises sur recommandation des tribunaux 5/</u>	678	519	404		178	106	107	128	98	90	112	104	98	90	112	104
Recommandations faites par les tribunaux	2	7	6		-	1	5	1	4	1	1	-	4	1	1	-
Recours déclaré recevable 6/	34	19	8		5	3	4	7	3	1	2	2	3	1	2	2
Ont quitté volontairement le pays	5	2	1		1	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1
Arrêté d'expulsion prononcé	627	564	343		175	162	141	86	93	93	86	71	93	93	86	71
Notification d'un arrêté d'assignation à résidence 3/	16	7	7		3	-	1	3	1	-	4	2	1	-	4	2
Expulsions	396	372	401		95	101	98	78	94	108	104	95	94	108	104	95
Exécution de l'arrêté d'expulsion	348	337	384		89	95	91	62	88	105	100	91	88	105	100	91
Supervisées par les autorités	39	28	12		3	3	7	15	3	3	2	4	3	3	2	4
Départ assuré par les services d'immigration 7/	9	7	5		3	3	-	1	3	-	2	-	3	-	2	-
Toutes catégories - Total 8/	3.213	3.001	3.424		754	736	717	794	922	824	824	854	922	824	824	854
Notification de l'intention d'expulser	678	519	404		178	106	107	128	98	90	112	104	98	90	112	104
Recommandations faites par les tribunaux	200	232	321		44	56	60	72	170	52	62	37	170	52	62	37
Décision de ne pas expulser	167	156	171		34	25	52	45	82	37	28	24	82	37	28	24
Ont quitté volontairement le pays	1.210	1.083	833		315	284	294	190	209	229	207	188	209	229	207	188
Arrêté d'expulsion prononcé	1.414	1.294	1.688		360	263	290	381	513	407	368	400	513	407	368	400
Notification d'un arrêté de mise en détention 3/	853	654	791		199	125	133	197	188	178	196	229	188	178	196	229
Notification d'un arrêté d'assignation à résidence 3/	2.019	1.786	2.210		485	411	387	503	581	538	559	532	581	538	559	532
Expulsions	652	577	640		162	157	135	123	171	148	171	150	171	148	171	150
Exécution de l'arrêté d'expulsion	1.358	1.202	1.565		320	251	252	379	407	390	386	382	407	390	386	382
Supervisées par les autorités	9	7	5		3	3	-	1	3	-	2	-	3	-	2	-
Départ assuré par les services d'immigration 7/																

1/ Prises en vertu des par. 5 et 6 de l'article 3 de la loi sur l'immigration de 1971.

2/ Conformément au par. 5 a) de l'article 3 de la loi sur l'immigration de 1971.

3/ Conformément au par. 2 de l'annexe 3 à la loi sur l'immigration de 1971.

4/ Conformément au par. 5 b) de l'article 3.

5/ Conformément au par. 6 de l'article 3.

6/ A la suite d'un appel interjeté devant un tribunal pénal; ne relève pas de la procédure de recours devant les services d'immigration.

7/ Au lieu d'une mesure d'expulsion en cas d'inculpation pour un délit.

8/ Y compris les mesures d'expulsion prises à l'encontre des personnes à charge en vertu du par. 5 c) de l'article 3; ces cas sont très rares.

ANNEXE I

LE SERVICE CONSULTATIF POUR LES RELATIONS RACIALES DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

Le Service consultatif pour les relations raciales dans le domaine de l'emploi fonctionne sous les auspices du Ministère du travail depuis 1966. Il a pour tâche essentielle de promouvoir les politiques gouvernementales tendant à éliminer la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi et à favoriser un traitement équitable et l'égalité des chances pour tous. Son action s'étend à l'ensemble du pays grâce à un réseau de 24 conseillers en poste à Londres, Birmingham, Manchester, Leeds et Nottingham; il offre conseils, appui et formation aux employeurs en vue de l'adoption et de la mise en oeuvre de mesures susceptibles de favoriser l'égalité des chances au travail.

En collaboration avec les employeurs, le Service consultatif s'efforce d'améliorer l'accès à l'emploi et la progression professionnelle de tous les groupes raciaux. Il contribue à la mise en place et/ou à l'amélioration de politiques d'égalité des chances, et aide à revoir et modifier les méthodes et pratiques suivies en matière d'embauche et de promotion, donnant ainsi aux employeurs la possibilité d'utiliser au mieux la totalité de la main d'oeuvre. Le Service consultatif fournit des avis sur la loi sur les relations raciales de 1976 et sur le code de bonne pratique élaboré par la Commission pour l'égalité raciale. Il encourage les employeurs à recourir aux interventions à caractère volontariste prévues par la loi. Actuellement, l'un des objectifs du service est d'aider un certain nombre de grosses entreprises à élaborer des stratégies visant à favoriser l'égalité des chances. Outre les autres activités du service, c'est là un moyen pour lui de comparer ce qui a été fait et de faire connaître l'expérience acquise grâce aux améliorations des méthodes de gestion du personnel que les entreprises ont jugé utile d'apporter à cette fin.

Par ailleurs, les conseillers cultivent et renforcent leurs relations de travail avec les organismes compétents en matière de relations raciales, et notamment avec la Commission pour l'égalité raciale, les conseils pour l'égalité raciale et les organisations représentant des minorités ethniques.

ANNEXE J

LE SERVICE DE L'EMPLOI

La discrimination raciale en matière d'emploi

1. Le Service de l'emploi, créé en octobre 1987, regroupe en son sein les services de placement, de conseil et d'allocations auparavant assurés par les centres de l'emploi et le service des allocations de chômage. En avril 1990, le Service de l'emploi est devenu un organisme à part entière, opérant sous les auspices de l'Equipe ministérielle pour l'emploi. Il est dirigé par un directeur exécutif relevant, par l'intermédiaire du Secrétaire permanent, du Ministre du travail. Le Service s'attache actuellement à regrouper en un réseau unique tous les centres de l'emploi et bureaux des allocations de chômage, de façon que les services de recherche d'emploi, de conseil et de versement d'allocations soient regroupés en un même lieu.

2. L'une des deux priorités du service est d'aider les chômeurs à retrouver un emploi (la seconde priorité étant de veiller à ce que les allocations voulues soient versées dans les délais). Le service se préoccupe tout particulièrement des chômeurs de longue durée. Il se concentre aussi sur d'autres groupes considérés comme désavantagés sur le marché du travail, tels les membres de minorités ethniques. La présente annexe décrit les activités intéressant ces groupes, et évoque aussi l'action menée spécifiquement en faveur de personnes appartenant à des groupes ethniques minoritaires.

Orientations

3. Le Service de l'emploi a pour politique d'être au service de tous, sans distinction de sexe, d'origine ethnique ou de handicap.

Ses programmes et services, mis au point conformément à cette politique, ont pour but:

1) de faire en sorte que tous ceux qui y ont droit bénéficient de ses services;

2) d'orienter son action vers les besoins les plus pressants.

4. Du point de vue ethnique, un suivi des programmes et services est assuré chaque fois que cela est possible: on détermine les taux de participation des minorités ethniques et on s'assure que les programmes et services leur sont librement accessibles. Dans certains cas (services de placement), cela est fait par voie d'enquêtes, cependant que dans d'autres (clubs formation/emploi, stages de réinsertion), on effectue des échantillonnages à intervalles réguliers).

5. C'est l'un des services de la division des offres d'emploi qui est responsable de la coordination de la politique raciale. Il entretient des relations étroites avec les autres divisions, ainsi qu'avec la Direction de la formation, des entreprises et de l'éducation et la Commission pour l'égalité raciale.

Formation du personnel

6. Les cours de base organisés à l'intention des nouveaux agents appelés à travailler sur le terrain comportent une formation aux questions de relations interraciales. Une formation peut aussi être dispensée au moyen de films vidéo et autres matériels pédagogiques conçus pour favoriser la discussion. La formation couvre la législation et le rôle du Service de l'emploi dans la prévention des pratiques discriminatoires, ainsi que l'apprentissage des moyens de déceler les situations à caractère discriminatoire. Des cours de sensibilisation aux problèmes raciaux ont été mis au point à l'intention du personnel du Programme urbain et de ses homologues écossais et gallois.

Directives

7. Des directives générales concernant la législation relative aux relations raciales, la politique fixée en la matière par l'Equipe ministérielle pour l'emploi et des services tels que le Service consultatif pour les relations raciales dans le domaine de l'emploi sont envoyées à l'ensemble du personnel travaillant sur le terrain, sous couvert de circulaires de l'Equipe ministérielle. Le Service de l'emploi formule ses propres instructions en développant certains points particulièrement pertinents et donne des directives détaillées sur la procédure à suivre par son personnel.

8. Un guide complet intitulé "Dealing with Discrimination" (Conduite à tenir en cas de pratiques discriminatoires) a été rédigé et distribué à tous les bureaux locaux en septembre 1988. Sous une forme simple à utiliser, il regroupe toutes les instructions existantes et les complète par d'autres informations. Ce guide comporte les éléments ci-après:

i) Procédures à suivre, avec des graphiques indiquant la conduite à tenir en cas de situations pouvant éventuellement s'avérer discriminatoires.

ii) Des conseils sur la façon de déceler les pratiques discriminatoires et sur la conduite à tenir en pareil cas.

iii) Des informations sur les décisions rendues par des juridictions prud'homales et sur des affaires de discrimination antérieures.

On est en train de reviser ce guide et de le mettre à jour.

9. Le personnel des centres de placement doit s'opposer aux employeurs qui veulent imposer des conditions discriminatoires contraires à la loi lorsqu'ils cherchent à pourvoir des postes vacants. Si le différend ne peut être résolu localement, le service rendu à l'employeur est suspendu et l'incident est signalé au bureau central par l'intermédiaire du bureau régional. Dans la majorité des cas, le bureau central reçoit l'assurance écrite que l'employeur retire la condition discriminatoire qu'il avait énoncée. Les directeurs des centres de placement ont pour mandat de revoir ces affaires après trois mois, pour s'assurer que l'engagement a été tenu. Lorsque le problème n'a pu être résolu au niveau du bureau central, il est porté à l'attention de la Commission pour l'égalité raciale.

10. Si un employeur publie un avis de vacance de poste où aucune restriction

de nature discriminatoire n'est formulée mais qu'il refuse ensuite d'envisager une candidature en raison de la race de l'intéressé, le directeur du centre de placement tentera d'en trouver la raison et de convaincre l'employeur de rencontrer le demandeur d'emploi. Si l'employeur refuse, le directeur lui fera connaître que:

a) le demandeur d'emploi sera informé de la raison pour laquelle il n'y a pas eu d'entretien et avisé qu'il a le droit de déposer plainte;

b) le Service de l'emploi se réserve le droit de porter l'affaire à l'attention de la Commission pour l'égalité raciale;

c) Le Service de l'emploi ne publiera plus l'avis de vacance de poste.

11. Un demandeur d'emploi qui a eu un entretien avec un employeur mais n'a pas été engagé, apparemment pour un motif d'ordre racial, et qui souhaite porter plainte, est informé de ses droits et se voit remettre le formulaire requis pour intenter une action devant une juridiction prud'homale.

Enquêtes sur le recours des membres de minorités ethniques aux centres de placement

12. Des enquêtes globales sur l'origine ethnique des usagers des centres de placement sont effectuées à intervalles réguliers pour déterminer si ces centres répondent à leurs besoins. La première de ces enquêtes, réalisée en mars 1986, s'est faite sur la base de la rencontre avec les usagers et les résultats en ont été publiés sous le titre "Ethnic Minorities and Jobcentre" (Minorités ethniques et centres de placement). Une deuxième enquête nationale a été effectuée en octobre 1987 sur la base des indications fournies par les usagers eux-mêmes et les résultats en ont été publiés en février 1989. Dans l'un et l'autre cas, des affiches avaient été apposées dans tous les centres de placement participant à l'enquête, invitant le public à y prendre part tout en précisant que nul n'était tenu de le faire. La première enquête a été suivie d'entretiens destinés à compléter les statistiques grâce aux opinions et aux témoignages de demandeurs d'emploi issus de divers groupes ethniques.

13. Les résultats de ces enquêtes ont permis de mieux connaître les besoins particuliers des demandeurs d'emploi appartenant à des minorités ethniques. Ainsi, une soixantaine de fonctionnaires spécialisés dans l'action en centre ville ont été nommés en différents endroits de façon à venir en aide aux minorités ethniques et aux habitants des centres-villes en général par des interventions sur le terrain.

14. Les directeurs des centres de placement sont invités à examiner de près les résultats de l'enquête menée dans la zone relevant de leur compétence afin de rechercher s'il serait possible d'améliorer les services rendus aux minorités ethniques. Les statistiques locales sont aussi communiquées sur demande aux Conseils pour l'égalité raciale.

15. En 1991/92, le Service de l'emploi a entrepris un vaste travail de recherche visant à déterminer dans quelle mesure les personnes issues de divers groupes ethniques connaissent le Service et y ont recours. Un rapport sur les résultats de cette "Enquête sur l'égalité des chances et l'origine ethnique" devrait être publié au milieu de 1992.

Répondre à des besoins spécifiques

16. Le Service de l'emploi est à même d'adapter son action aux besoins des personnes appartenant à des groupes ethniques minoritaires. C'est ainsi que les stages de réinsertion et les clubs formation/emploi ont des programmes spécialisés faisant souvent appel à des formateurs ou animateurs bilingues parfois envoyés sur le terrain.

17. Les fonds alloués pour le développement du programme du Service sont souvent utilisés par les régions pour aider les demandeurs d'emploi appartenant à des minorités ethniques à tirer pleinement parti des services offerts par les centres de placement et les bureaux d'allocations de chômage - en faisant par exemple appel à des interprètes.

18. Une campagne de promotion des entretiens avec les employeurs a été lancée en novembre 1989 dans 20 zones pilotes. Elle vise à surmonter les réticences des employeurs à l'égard des chômeurs de longue durée vivant dans les centres des villes, qui sont souvent issus de minorités ethniques.

Cette campagne a depuis lors été étendue à des zones où se trouvent de fortes concentrations de chômeurs de longue durée.

19. En 1991, le Service de l'emploi a prié tous ses bureaux locaux d'élaborer des plans d'action visant à lutter contre les pratiques discriminatoires et à favoriser l'égalité des chances en matière d'embauche et de sélection dans les zones relevant de leur compétence.

De nombreuses brochures et documents publicitaires sont publiés dans les langues des minorités ethniques; la situation à cet égard est suivie de très près.

20. Outre la politique suivie à l'échelle nationale, de nombreux centres de placement répondent aux besoins spécifiques de leur clientèle issue de minorités ethniques, grâce à des initiatives locales destinées à améliorer les services rendus. Ces initiatives concernent:

a) L'utilisation de langues des minorités ethniques sur les panneaux et tableaux d'affichage;

b) le recours à des conseillers spécialisés qui donnent des consultations dans les centres de placement;

c) des moyens d'appeler l'attention de communautés ethniques minoritaires sur telles ou telles offres d'emploi (par exemple par des activités d'information menées sur le terrain).

ANNEXE L

MINISTÈRE DU TRAVAIL: DISPOSITIONS PRISES EN MATIÈRE DE FORMATION POUR LES
MINORITÉS ETHNIQUES

Introduction

1. Le Ministère du travail a pour politique de veiller à l'égalité des chances sur le marché du travail. Cette politique est précisée dans les buts et objectifs de l'Équipe ministérielle créée à cet effet. La présente annexe rend compte de quelques-uns des moyens que s'est donnés le ministère pour mettre ces objectifs en pratique dans le cadre des services offerts au public.
2. Le ministère a délégué à sa Direction de la formation, des entreprises et de l'éducation (la TEED) les responsabilités qui lui incombent pour tout ce qui touche à la formation et aux entreprises, y compris les orientations à donner aux Conseils de la formation et des entreprises créés en Angleterre et au pays de Galles.

FORMATION ET PROMOTION DES ENTREPRISES

CONSEILS DE LA FORMATION ET DES ENTREPRISES (TEC)

3. Le livre blanc intitulé "Employment for the 1990's" (L'emploi dans les années 90) a institué un nouveau cadre pour la formation et la promotion des entreprises en Grande-Bretagne. La nouveauté la plus importante, dans ce contexte, est la création des Conseils de la formation et des entreprises (TEC) dirigés par les employeurs (en Écosse, leurs homologues sont Scottish Enterprise, Highlands and Islands Enterprise et les sociétés locales de promotion des entreprises).
4. En Grande-Bretagne, c'est le Ministre du travail qui est chargé de fixer les grandes orientations en matière de formation, conjointement avec le Ministre chargé de l'Écosse, responsable du fonctionnement de Scottish Enterprise et de Highlands and Islands Enterprise. Ces deux derniers organismes sont à leur tour responsables de la planification de la formation et du soutien aux entreprises en Écosse ainsi que des sociétés locales de promotion des entreprises qui en assurent la mise en œuvre. Scottish Enterprise et Highlands and Islands Enterprise ont commencé à fonctionner le 1er avril 1991 et toutes les sociétés locales de promotion des entreprises sont devenues opérationnelles au cours de la même année.
5. Le Ministre exerce des responsabilités analogues en ce qui concerne les politiques menées en matière de formation en Grande-Bretagne, conjointement avec le Ministre chargé du pays de Galles, qui est responsable des activités de la TEED et des TEC dans la principauté. La mise en place du réseau des TEC a commencé en avril 1990 et s'est achevée avec l'entrée en fonctions du 82ème TEC en octobre 1991.
6. Le rôle des TEC doit être considéré dans la perspective des objectifs d'ensemble du gouvernement en matière de formation et de promotion des entreprises. Ceux-ci ont été énoncés dans le livre blanc susmentionné, qui fait valoir que les besoins de la Grande-Bretagne sont les suivants:

- i) Une économie fondée sur une forte productivité et un niveau de qualifications élevé, pouvant rivaliser avec ce qui se fait de mieux en Europe.
- ii) Une culture du savoir, offrant à chacun la possibilité de se perfectionner et d'améliorer la qualité de sa vie.
- iii) Un enseignement en prise sur l'emploi, de bonne qualité et accessible à tous.
- iv) Des employeurs soucieux d'une formation de très bonne qualité, susceptible d'améliorer leur propre activité.

Principes directeurs

7. Pour atteindre ces objectifs, les TEC sont appelés à jouer un rôle irremplaçable. Le livre blanc énonçait également les principes qui devaient inspirer leur action. Ces principes étaient notamment les suivants:

- i) La formation et la promotion des entreprises n'ont de sens que si elles contribuent à la croissance économique et à la qualité de la vie;
- ii) Toutes décisions concernant la formation et l'entreprise doivent être prises à l'échelon local;
- iii) Les TEC sont dirigés par les employeurs mais toute la collectivité est associée à leur action.

Le rôle des TEC

8. L'action des TEC se caractérise comme suit:

- i) Ils tiennent compte de la situation du marché - ils veillent à ce que la formation soit axée sur les besoins de l'économie;
- ii) Leur action est bien ciblée - éliminant les barrières entre éducation et formation, ils s'assurent que l'une et l'autre contribuent à la création de richesses;
- iii) Ils ont un rôle de coordination - afin d'éliminer les gaspillages et de rationaliser la pléthore d'initiatives locales, de façon qu'elles soient véritablement utiles à la collectivité;
- iv) Ils améliorent la qualité de la formation pour que les fonds publics et privés soient utilisés au mieux;
- v) Ils servent de catalyseurs, proposant des idées nouvelles pour améliorer la formation et augmenter la productivité des entreprises locales, et apportant des capitaux de départ lorsque la collectivité est susceptible d'en retirer des avantages;
- vi) Ils stimulent la motivation des individus et des employeurs, pour qu'ils souhaitent contribuer à une culture du savoir où les entreprises peuvent prospérer;
- vii) Ils exercent une influence - en se faisant reconnaître comme des lieux de compétence et d'intelligence où les besoins d'une collectivité prospère sont bien compris.

LA POLITIQUE SUIVIE EN MATIERE D'EGALITE DES CHANCES

9. Par l'intermédiaire du Ministère du travail, le gouvernement met fortement l'accent sur la nécessité d'assurer l'égalité des chances à tous ceux qui participent à ses programmes de formation. C'est désormais aux conseils d'administration des TEC et à leurs directeurs exécutifs qu'il incombe de veiller à ce que le principe de l'égalité des chances soit au premier plan des préoccupations.
10. Les directives sur la planification et la stratégie données chaque année aux TEC par le Ministre du travail fixent six priorités pour l'action. L'une d'elles veut que les personnes qui ont un handicap sur le marché du travail bénéficient d'une aide pour retrouver un emploi et développer au maximum leurs capacités.
11. De par le mandat qu'ils ont accepté, les conseils d'administration des TEC sont tenus de se préoccuper des questions d'égalité des chances et des besoins particuliers de certaines couches de population. Chaque TEC doit exposer sa politique en matière d'égalité des chances et décrire les mesures pratiques qu'il compte prendre pour la mettre en oeuvre. Il doit préciser dans ses plans d'action comment il répondra aux besoins des personnes qui, dans son secteur, ont des besoins particuliers - membres de groupes ethniques minoritaires, personnes handicapées, personnes souhaitant revenir sur le marché du travail et réfugiés notamment. Dans ce cadre, chaque TEC effectue une analyse détaillée du marché dans son secteur, réunissant toutes sortes d'informations obtenues à diverses sources. Grâce à cette analyse, il met en évidence les domaines où concentrer les ressources et où éventuellement effectuer des recherches plus poussées.
12. Parmi les renseignements détaillés présentés dans le plan élaboré par chaque TEC, les suivants doivent obligatoirement figurer:
- Un exposé de la politique qui sera suivie en matière d'égalité des chances, ainsi que des précisions sur la façon dont le TEC entend favoriser cette égalité au sein de la collectivité;
 - Les moyens que le TEC compte utiliser pour s'acquitter de ses obligations à l'égard de tous les usagers de son secteur, et notamment de ceux qui se trouvent désavantagés sur le marché de l'emploi;
 - Toute initiative plus large concernant spécifiquement des besoins particuliers identifiés dans l'analyse du marché de l'emploi.
13. Dans le domaine de l'égalité des chances, voici quelques exemples de réalisations des TEC:
- Création de groupes consultatifs composés notamment de représentants d'associations locales (groupes ethniques minoritaires, groupes de femmes et autres organisations bénévoles) chargés de donner des avis au conseil d'administration du TEC;
 - Financement de recherches sur les actions à mener localement en faveur de certains groupes - formation aux interventions volontaristes, prise en compte des problèmes linguistiques, garde des enfants et création de crèches par exemple;

- Mesures prises pour faire en sorte que tous les organismes de formation aient une politique d'égalité des chances et que leur personnel reçoive une formation appropriée;

- Mise en place de réseaux, avec l'aide de la Commission pour l'égalité raciale par exemple, en vue d'une mise en commun des meilleures pratiques.

FORMATION A L'EMPLOI

14. La formation à l'emploi est le principal programme de formation à l'intention des chômeurs adultes financé par l'Etat. Ce programme, mis en place en septembre 1988, s'adresse à des personnes âgées de 18 à 59 ans. Il offre une possibilité de formation souple, adaptée aux besoins individuels et comporte des stages pratiques en entreprise.

15. La formation à l'emploi est essentiellement destinée aux chômeurs de longue durée, si bien que des places sont réservées en priorité aux personnes âgées de 18 à 24 ans inscrites au chômage depuis 6 à 12 mois. Certaines autres catégories désavantagées sur le marché de l'emploi peuvent aussi prétendre à un traitement prioritaire. C'est ainsi que les personnes souhaitant retravailler, les parents isolés et les personnes ayant des difficultés linguistiques ne doivent pas obligatoirement avoir été inscrits au chômage pendant 6 mois. Il est également tenu compte d'autres besoins spéciaux en matière de formation.

FORMATION DES JEUNES

16. La principale possibilité de formation offerte aux jeunes par les pouvoirs publics est le Programme de formation pour la jeunesse. Ce programme est issu du Plan de formation des jeunes qui, en avril 1990, est devenu un programme de formation en deux ans. Il offre un enseignement et une formation professionnels menant à des certificats nationaux d'aptitude professionnelle. Son but est de mettre sur le marché du travail de jeunes travailleurs plus compétents, répondant aux besoins en main-d'oeuvre plus qualifiée. Les stagiaires ayant des besoins particuliers sont identifiés et ils reçoivent la formation requise.

17. Le Programme de formation pour la jeunesse s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, mais les 16-18 ans sont prioritaires. La priorité peut aller jusqu'à 25 ans pour les jeunes qui n'ont pu suivre une formation plus tôt en raison d'un handicap, d'un problème de santé, d'une grossesse, d'une condamnation à une peine de prison, d'un séjour dans un centre d'accueil pour jeunes délinquants, de difficultés linguistiques ou d'une mesure de placement familial.

CREDITS DE FORMATION

18. Vingt TEC mettent actuellement sur pied un dispositif de crédits de formation permettant à tous les jeunes de la région qui quittent l'école de disposer d'un crédit leur permettant de choisir et de financer une formation agréée. Cette formation doit à la fois répondre au projet professionnel du jeune et tenir compte des possibilités d'emploi qui s'offrent dans la région où opère le TEC. Les activités d'information, de conseil et d'orientation ont été beaucoup renforcées dans les zones pilotes, où de nouveaux postes de spécialistes de l'orientation professionnelle et de l'éducation ont été créés.

PRIMES D'EFFICACITE

19. Un système de financement lié à l'efficacité des actions menées a été instauré à l'intention des TEC en 1990/91, pour un montant équivalent à 2 % de leur budget. Il s'agit de primes annuelles qui leur sont attribuées lorsqu'ils ont atteint six objectifs distincts. Trois d'entre eux concernent la mise en oeuvre de programmes de formation à l'emploi et de formation pour la jeunesse en faveur de personnes handicapées et de membres de minorités ethniques, ainsi que des actions entreprises dans certaines zones géographiques telles que les centres des villes.

20. En 1991/92, le même système a été appliqué, mais la clause relative aux minorités ethniques a été modifiée de façon à tenir compte des résultats effectivement obtenus, en mettant l'accent sur la nécessité d'avoir des gens bien formés et non pas simplement des effectifs nombreux. En 1992/93, les conditions ont été légèrement modifiées de manière à tenir davantage compte des groupes ayant des besoins particuliers. La formation de membres des minorités ethniques comporte désormais un coefficient 1, alors qu'elle ne comptait que pour un demi-point auparavant.

ACTION EN FAVEUR DE L'EMPLOI

21. Une action en faveur de l'emploi a été lancée en octobre 1991. Son principal objectif est d'offrir des emplois de courte durée afin de préserver les compétences acquises et de soutenir la recherche d'un travail. Une formation complémentaire est offerte pour acquérir les qualifications correspondant à l'emploi proposé ainsi que les techniques de base nécessaires à la recherche d'un emploi. Les participants à ce programme font aussi bénéficier la collectivité de leurs compétences et de leur travail.

SOUTIEN LINGUISTIQUE

22. Pour les personnes dont l'anglais est la seconde langue, l'accès au marché du travail peut être considérablement entravé par la difficulté à s'exprimer couramment dans cette langue. Les candidats à la formation à l'emploi qui ont besoin d'un soutien linguistique peuvent recevoir la formation requise sans avoir au préalable été inscrits au chômage pendant six mois. Ce type de formation porte généralement le nom d'enseignement de l'anglais comme langue étrangère. Plusieurs TEC ont lancé des projets en vue de la mise au point de divers matériels pédagogiques ou de la mise en place d'un enseignement de l'anglais en liaison avec telle ou telle formation professionnelle.

FORMATION AUX INTERVENTIONS VOLONTARISTES PREVUES A L'ARTICLE 37 DE LA LOI SUR LES RELATIONS RACIALES

23. Les interventions volontaristes sont des mesures que la loi sur les relations raciales de 1976 autorise les employeurs ou toute autre personne physique ou morale à prendre pour aider les membres de minorités ethniques à rechercher un emploi dans les mêmes conditions que les autres travailleurs. Les interventions volontaristes n'ont pas pour but de supprimer la concurrence sur le marché de l'emploi, mais de faire en sorte que cette concurrence soit équitable; il ne s'agit pas d'instaurer une situation discriminatoire inversée. Il est contraire à la loi d'adopter des critères discriminatoires fondés sur des considérations raciales en matière de sélection et de promotion professionnelles.

24. En quelques mots, on peut définir les interventions volontaristes comme un moyen d'encourager des personnes appartenant à des groupes raciaux sous-représentés à se porter candidats à des postes, ou à demander une formation qui les rendra aptes à tenir ces postes, cette formation étant réservée aux seuls membres de ces groupes raciaux. La législation permet aussi de mettre en place des formations destinées à répondre aux besoins particuliers de tels ou tels groupes raciaux. Les TEC ont toute latitude pour organiser de telles formations si la situation locale le nécessite. Ces formations volontaristes sont l'un des moyens d'apporter un soutien aux femmes des minorités ethniques qui souhaitent retravailler, là où elles constituent un groupe traditionnellement sous-représenté.

SUBVENTIONS POUR LES MINORITES ETHNIQUES ACCORDEES EN VERTU DE L'ARTICLE 11 DE LA LOI SUR L'ADMINISTRATION LOCALE DE 1966

26. Depuis mai 1992, la plupart des questions relatives au commerce et aux entreprises relèvent du Ministère du commerce et de l'industrie. Toutefois, c'est aux TEC qu'il incombe de former, de conseiller, d'orienter et d'informer les personnes qui souhaitent fonder une entreprise ainsi que les petites et moyennes entreprises existantes. Un certain nombre de TEC ont mis sur pied des centres de l'entreprise appelés à répondre spécifiquement aux besoins de membres de minorités ethniques. D'autres ont créé des postes de conseillers pour les entreprises des minorités ethniques; dans leur matériel publicitaire, ils s'adressent spécifiquement aux membres des minorités ethniques pour leur exposer quels sont les services rendus aux entreprises par les TEC. Un moyen d'aider les chômeurs issus de minorités ethniques à retrouver un emploi consiste à les inciter à se mettre à leur compte; les TEC peuvent offrir des subventions pour aider les personnes souhaitant créer leur propre entreprise.

27. Le soutien apporté par le Ministère du travail aux entreprises des minorités ethniques par l'intermédiaire des TEC fait suite à sa participation à l'initiative qu'avait prise le Ministère de l'intérieur pour favoriser l'esprit d'entreprise parmi les minorités ethniques grâce notamment aux équipes de promotion de l'esprit d'entreprise créées à cet effet. Cette participation s'était traduite par: le détachement d'un haut fonctionnaire du Ministère du travail auprès de ces équipes de septembre 1990 à janvier 1992; le financement pour moitié d'une série de journées d'études destinées à aider les directeurs de banque à répondre plus efficacement aux besoins financiers des entrepreneurs issus de minorités ethniques; une contribution aux frais encourus par les équipes de promotion susmentionnées pour engager un consultant chargé de mettre au point un module de formation relatif aux besoins des hommes d'affaires appartenant à des minorités ethniques. Ce module est conçu pour être intégré à des cours existants destinés à des conseillers spécialistes des entreprises; il peut être utilisé par le personnel des TEC.

EDUCATION

INITIATIVE EN FAVEUR DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL

28. Cette initiative a été lancée pour contribuer à la formation d'une main-d'oeuvre plus compétente, efficace et dynamique. Elle tend à préparer les jeunes de 14 à 18 ans aux exigences de la vie active dans une société technologique en mutation rapide. La phase pilote a commencé en 1983 et compte tenu de son succès, toutes les autorités académiques ont été invitées à s'y associer. En 1987, l'initiative a été étendue à tous les élèves âgés de 14 à 18 ans fréquentant à plein temps des écoles et instituts universitaires financés par les pouvoirs publics.

29. En matière d'égalité des chances, l'initiative vise les objectifs suivants:

- Augmenter la représentation des minorités ethniques au sein des structures de gestion des différents organismes participants s'occupant d'éducation, de formation ou d'emploi;

- Favoriser le suivi des questions ethniques;

- Mieux faire comprendre la nature de ce programme multiculturel et montrer comment il peut aider à atteindre les objectifs fixés.

CONTRATS DE FORMATION

30. Les contrats de formation sont conçus inciter les élèves à être assidus à l'école, à atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, à poursuivre leurs études et, une fois formés, à trouver les emplois qui leur conviennent. Il s'agit d'un pacte conclu entre les établissements scolaires, les jeunes et les employeurs, au titre duquel les jeunes travaillent pour atteindre un objectif fixé à l'échelon local, cependant que les employeurs s'engagent à offrir à ceux qui ont atteint leur objectif un emploi assorti d'une formation ou une formation débouchant sur un emploi.

31. Les contrats s'adressent à tous les jeunes (de plus de 14 ans) fréquentant un établissement scolaire, quelles que soient leurs capacités; ils s'appliquent aussi aux écoles spéciales et aux élèves ayant des besoins pédagogiques particuliers et/ou un handicap. De nombreux contrats prévoient et mettent en oeuvre une action véritablement efficace en ce domaine. La procédure d'agrément permettant d'obtenir un financement comporte une clause expresse relative à l'égalité des chances et l'accord passé prévoit aussi que ces contrats se fondent sur le principe de l'égalité des chances. Le manuel relatif aux contrats préconise explicitement l'adoption d'un code officiel de mise en pratique de l'égalité des chances.

32. Si les contrats de formation ont vu le jour dans les centres des villes, on est en train de les étendre à l'ensemble du pays.

AUTRES INITIATIVES DU MINISTERE DU TRAVAIL

33. Prévoir et mettre en pratique l'égalité des chances est une préoccupation essentielle de tout bon employeur et de tous ceux qui s'occupent de formation professionnelle, d'éducation et de programmes de promotion des entreprises.

LABEL NATIONAL POUR LES ENTREPRISES INVESTISSANT DANS LA QUALITE DES HOMMES

34. Les TEC ont lancé une nouvelle initiative de promotion des entreprises qui est de nature à favoriser l'égalité des chances. Cette initiative, appelée "Investors in People" (Investir dans l'homme) se fonde sur l'attribution d'un label national de qualité de l'investissement dans les ressources humaines. Tout employeur souhaitant recevoir le label Investors in People doit notamment faire la preuve qu'il développe les potentialités de l'ensemble de son personnel chaque fois que cela va dans le sens des objectifs de son entreprise. Il doit notamment démontrer que ses cadres ont les compétences requises pour s'acquitter de leurs tâches en matière de développement des ressources humaines. L'évaluation doit être faite par des assessseurs qualifiés, dont l'une des consignes est de considérer l'égalité des chances comme un critère important.

PRIMES NATIONALES POUR LA FORMATION

35. Les primes nationales pour la formation ont été instituées il y a six ans pour récompenser les employeurs qui financent la formation de leur main-d'oeuvre. Il en existe trois catégories: primes aux employeurs; primes aux formateurs; primes aux particuliers. En 1991, il y a eu 1784 candidatures, et 82 sociétés et 17 particuliers ont été récompensés. En 1992, le Ministre a annoncé la création de deux nouvelles primes destinées à récompenser et encourager les actions de formation lancées sur le lieu de travail à l'intention des femmes et des membres de minorités ethniques.

AUTRES ACTIVITES

36. Le Ministère du travail participe aux travaux du Forum pour l'éducation, la formation et l'emploi des réfugiés, où sont évoqués les problèmes liés à l'emploi, à l'éducation et à la formation des réfugiés et requérants d'asile. Parmi les autres organisations participantes, on peut citer le Conseil pour les réfugiés et divers ministères et organismes intéressés.

37. Le Ministère du travail apporte également sa contribution à divers programmes menés dans les centres-villes par le Ministère du commerce et de l'industrie et le Ministère de l'environnement, l'Initiative en faveur du centre des villes et le Défi urbain par exemple.

Deuxième partie

TERRITOIRES DEPENDANTS

I. ANGUILLA

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. L'article 13 de la Constitution de 1982, qui fait partie du chapitre intitulé "Protection des droits et libertés fondamentaux", contient des dispositions qui interdisent toute discrimination dans la loi ou dans la pratique. Conformément à ces dispositions constitutionnelles et en harmonie avec la répugnance de tous les secteurs de la société pour la discrimination raciale, le Gouvernement d'Anguilla est fermement hostile à toute politique discriminatoire sous quelque forme que ce soit, et sa volonté d'intervenir à cet égard s'est manifestée, lors de l'adoption de la Fair Labour Standards Ordinance de 1988, par l'insertion dans ce texte d'une disposition (article 11, paragraphe 2) qui interdit aux employeurs de renvoyer leurs salariés pour des motifs tels que "la race, la couleur... ou... l'origine nationale".

2. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, et la Constitution garantit à tous l'accès aux tribunaux sur un pied d'égalité. Sauf certaines exceptions limitées, la Constitution interdit toute disposition législative qui aurait par elle-même ou par ses effets un caractère discriminatoire pour des motifs raciaux ou autres, de même qu'elle interdit notamment toute discrimination raciale de la part de tout représentant ou agent des pouvoirs publics dans l'exercice de ses fonctions. La violation de ces dispositions ouvre des voies de recours à la partie lésée.

3. Mesures administratives. Il n'y a pas de mesure administrative particulière contre la discrimination raciale. On notera cependant :

a) qu'Anguilla jouit d'une forme évoluée de système parlementaire, où les membres du législatif sont élus par les électeurs adultes, sous réserve de certaines restrictions ayant uniquement pour but de veiller à ce que les électeurs soient des "belongers";

b) que la fonction publique est principalement composée d'originaires d'Anguilla;

c) qu'il en va de même pour la police.

B. Définition légale de la discrimination raciale

4. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle, mais le mot "discriminatoire", tel qu'il apparaît à l'article 13 de la Constitution (voir supra, paragraphe 1), est défini au paragraphe 3 de cet article comme qualifiant tout traitement différent de différentes personnes ayant pour seul ou principal motif leur race, leur lieu d'origine, leurs opinions politiques, leur couleur, leurs convictions ou leur sexe et ayant pour effet de soumettre les individus présentant l'une de ces caractéristiques à des incapacités ou à des restrictions auxquelles ne sont pas soumis les individus ne présentant pas la même caractéristique, ou de valoir aux premiers des privilèges ou des avantages qui ne sont pas accordés aux seconds.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

5. Le chapitre de la Constitution relatif à la protection des droits et libertés fondamentaux (voir supra, paragraphe 1) s'applique à toute personne vivant en Anguilla.

D. Invocation des dispositions de la Convention

6. La Convention, ne faisant pas en elle-même partie de la législation d'Anguilla, ne peut être invoquée directement comme source de droits ou d'obligations. Cependant, en cas de doute, les lois anguillaises doivent être interprétées de façon conforme aux obligations internationales du pays, dont la Convention fait partie. Il n'y a pas lieu d'incorporer la Convention à la législation anguillaise, étant donné notamment que les lois en vigueur sont compatibles avec elle et que l'absence de toute discrimination raciale dans la pratique rend inutile l'adoption de lois supplémentaires à ce sujet.

E. Composition démographique de la population

7. La population d'Anguilla est actuellement évaluée à 7 000 personnes environ, dont un millier environ sont nées dans d'autres îles des Antilles et 3 000 environ dans d'autres pays. Presque toutes les personnes nées aux Antilles sont de descendance africaine; les autres sont principalement de descendance européenne, bien que certains natifs des Etats-Unis soient d'extraction africaine. Il faut noter qu'un nombre relativement considérable d'Anguillais résident en permanence hors du territoire; ils sont nombreux aux Etats-Unis, aux îles Vierges (administrées par les Etats-Unis) et à Saint-Martin.

F. Investissement et tourisme

8. L'activité commerciale réunit différentes races. Cependant, le rôle des "non-belongers" se limite aux spécialisations qui ne sont pas suffisamment représentées dans le reste de la population, ou aux investissements. La participation des "belongers" est uniquement due à l'insuffisance de l'éducation et du capital. Le gouvernement continue à faire tout ce qu'il peut pour améliorer l'éducation des "belongers" et augmenter les capitaux disponibles. De toute manière, il a pour principe d'assurer une participation de la population locale dans toutes les entreprises où cela est possible, et la délivrance de titres de propriété foncière et de permis de travail aux étrangers est strictement réglementée, dans le but de garantir l'application de cette politique.

9. Le gouvernement reste décidé à veiller à ce qu'aucune discrimination raciale ne survienne dans le développement de l'industrie touristique et à ce que ce développement se fasse dans l'intérêt de la population locale.

G. Education

10. Toutes les écoles, publiques ou privées sont ouvertes à toutes les races, et les programmes mettent l'accent sur les facteurs régionaux, notamment les éléments de la civilisation afro-antillaise.

II. BERMUDES

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. L'article 12 de la Constitution de 1968, qui fait partie du chapitre intitulé "Protection des droits et libertés fondamentaux", garantit la protection contre la discrimination, notamment pour des motifs raciaux.
2. Le Human Rights Act (loi sur les droits de l'homme) de 1981 complète cette disposition en interdisant toute discrimination, notamment pour motifs raciaux, dans les domaines suivants : fourniture de biens et prestations de services, logement, contrats, publications officielles, emploi et affiliation aux associations. La loi interdit aussi toute publication malveillante ou insultante ayant pour but ou étant de nature à faire apparaître ou à favoriser des sentiments malveillants contre tout groupe de la population pour des motifs de couleur, de race ou d'origine ethnique ou nationale. La loi sur les droits de l'homme de 1988 étend cette protection aux personnes handicapées.
3. Le Parlement a reçu le 29 juin un livre blanc contenant les propositions du gouvernement tendant à modifier la législation sur les droits de l'homme en y ajoutant des dispositions complétant les droits et libertés garantis par la Constitution. Le gouvernement se propose, compte tenu des réactions de l'opinion publique et du débat parlementaire, de soumettre à l'examen du Parlement un projet de loi portant amendement de la législation sur les droits de l'homme.
4. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, et l'accès direct aux tribunaux est ouvert à tous sur un pied d'égalité. L'article 15 de la Constitution donne à toute personne la faculté de s'adresser à la Cour suprême en cas de violation des droits que lui garantit la Constitution.
5. La Commission des droits de l'homme instituée par la loi sur les droits de l'homme de 1981 est chargée d'enquêter sur les plaintes pour discrimination raciale et de tenter d'y apporter une solution. Les cas non réglés peuvent être soumis au Ministre des affaires communautaires, qui désigne une commission d'enquête. Les décisions de cette commission sont susceptibles d'appel devant la Cour suprême.
6. Les plaintes pour discrimination raciale portées devant la commission et jugées par celle-ci comme justifiant l'ouverture d'une enquête sont rares, et ont diminué en nombre au cours des dernières années : huit en 1987, sept en 1988, trois en 1989.
7. Mesures administratives. La Commission des droits de l'homme est composée de 12 personnalités désignées par le Gouverneur sur avis du Premier Ministre et après consultation entre celui-ci et le chef de l'opposition.
8. La Commission, qui est aidée par un secrétariat composé de trois personnes travaillant à temps complet et qui dispose d'un budget indépendant (185 000 dollars pour 1989/1990), intervient dans le domaine de l'éducation sur les points qui relèvent de sa compétence, propose des orateurs aux associations intéressées, préside des débats publics sur des questions d'actualité, et est présente à la radio dans le cadre d'une émission hebdomadaire de réponse aux appels téléphoniques des habitants du territoire.

9. La Commission organise chaque année des manifestations en l'honneur de la Journée des droits de l'homme (10 décembre), avec la collaboration d'Amnesty International et de diverses associations communautaires.

B. Définition légale de la discrimination raciale

10. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle. Mais, si on prend l'exemple de la loi de 1981 sur les droits de l'homme, l'article 2, paragraphe 2, dispose que, aux fins de cette loi, une personne est considérée agir de façon discriminatoire à l'égard d'une autre personne s'il la traite de façon moins favorable qu'elle ne traite ou ne traiterait d'autres personnes en général, ou si elle refuse ou s'abstient délibérément de conclure tout contrat ou autre convention avec elle aux mêmes termes et conditions que dans le cas des autres personnes en général, ou si elle la traite délibérément d'une façon différente des autres personnes en raison de sa race, de son lieu d'origine, de sa couleur ou de son ascendance; ou si elle impose à cette autre personne une condition qu'elle applique ou appliquerait également à d'autres personnes en général, mais qui est telle que la proportion des personnes de la même race, du même lieu d'origine, de la même couleur, de la même ascendance que cette autre personne qui peuvent répondre à cette condition est considérablement inférieure à la proportion des personnes ne répondant pas à cette description qui peuvent répondre à la même condition, qu'elle ne peut justifier indépendamment de la race, du lieu d'origine, de la couleur et de l'ascendance de la personne à laquelle elle est appliquée, et qui agit au détriment de cette personne en raison de son impuissance à pouvoir y répondre.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

11. Le chapitre de la Constitution qui est consacré à la protection des droits et libertés fondamentaux de l'individu (voir supra, paragraphe 1) et les dispositions de la loi de 1981 sur les droits de l'homme qui visent la discrimination raciale s'appliquent à toute personne vivant dans le territoire.

D. Invocation des dispositions de la Convention

12. La Convention, ne faisant pas elle-même partie de la législation des Bermudes, ne peut être directement invoquée comme source de droits ou d'obligations. Cependant les tribunaux, lorsqu'ils ont à interpréter les lois du territoire, se reportent en cas de doute aux obligations internationales applicables en l'espèce, dont celles de la Convention.

E. Composition démographique de la population

13. En 1987, le nombre des habitants était d'environ 58 000, dont 60 % de Noirs et 40 % de Blancs. On trouve dans cette population de nombreux groupes minoritaires, les Portugais étant les plus nombreux et les plus solidement établis.

F. Immigration et emploi

14. La politique de l'immigration a principalement pour but de conduire à la bermudianisation dans tous les domaines possibles, sans pour autant nuire à la qualité ni à l'efficacité. Cependant, la vitalité de l'économie et la diversité des débouchés font qu'il n'y a pas assez de Bermudiens pour répondre

à la demande. Le service de l'immigration a donc pour tâche, d'une part, de protéger les intérêts des Berméduens sur le marché du travail, et, de l'autre, de ne pas affaiblir la contribution des divers employeurs à la prospérité économique du territoire. Il est évident que, les Bermudéens ne suffisant pas à alimenter le marché du travail, le territoire devra continuer pendant un certain temps à recruter des étrangers, d'où la nécessité de respecter un équilibre satisfaisant, but auquel s'attache le gouvernement. Pour l'essentiel, la politique suivie, qui n'entraîne aucune discrimination raciale en soi ni dans son application, est que, lorsque plusieurs candidats compétents se présentent pour un même travail, celui-ci doit d'abord être offert au candidat bermudéen, puis à son conjoint, et enfin aux non-Bermudéens.

G. Education

15. Tous les établissements scolaires, publics ou privés, sont ouverts à tous les habitants, indépendamment de leur race.

III. ILES VIERGES BRITANNIQUES

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. La discrimination raciale n'étant pas un problème dans les Iles Vierges britanniques, le gouvernement n'a pas jugé nécessaire d'adopter des lois spécialement dirigées contre elle. Cependant le gouvernement, fidèle à une politique de prévention de la discrimination raciale sous toutes ses formes, prendrait toutes les mesures voulues à cette fin au cas où cela lui paraîtrait nécessaire. Pour l'instant, les mesures d'ordre législatif qui sont résumées aux paragraphes 8 et 9 ci-dessous paraissent suffisantes.

2. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, et l'accès aux tribunaux est ouvert à tous sur un pied d'égalité.

3. Mesures administratives. Il n'a pas été pris de mesure administrative spécialement dirigée contre la discrimination raciale, la nécessité ne s'en faisant pas sentir.

B. Définition légale de la discrimination raciale

4. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle. Cependant on peut lire dans la disposition liminaire de l'article C4, paragraphe 1, de la Labour Code Ordinance de 1975 (voir infra, paragraphe 8) que l'interdiction de la discrimination pour motifs raciaux (entre autres) qui est formulée dans ce texte ne doit pas être interprétée comme prohibant les décisions d'ordre individuel ayant un lien réel avec la capacité de l'intéressé à s'acquitter des fonctions faisant partie de son emploi.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

5. Les lois relatives aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales s'appliquent de façon égale à toute personne vivant dans les Iles Vierges britanniques.

D. Invocation des dispositions de la Convention

6. La Convention, ne faisant pas partie en tant que telle de la législation des Iles Vierges britanniques, ne peut être invoquée en tant que source de droits et d'obligations d'application immédiate. Il y a lieu de penser cependant que, en cas de doute, les tribunaux interpréteraient les lois du territoire conformément aux obligations internationales applicables, dont celles de la Convention.

E. Composition démographique de la population

7. Le recensement prévu pour 1990 (voir CERD/C/172/Add.16) a été ajourné. On estime à 17 000 environ le nombre actuel des habitants, et la composition démographique de cette population n'est sans doute pas très différente de la composition indiquée dans le document CERD/C/149/Add.7 sur la base du recensement de 1980.

F. Emploi

8. L'ordonnance de 1975 citée plus haut interdit la discrimination en matière d'engagement, de sécurité de l'emploi, de salaire, d'horaires ou de toute autre condition de travail pour des motifs de race, de couleur, de convictions, de sexe, d'âge ou d'opinions politiques (article C1, paragraphe 1).

G. Education

9. L'Education Ordinance de 1977 interdit de refuser l'inscription d'une personne dans tout établissement scolaire public ou subventionné en raison de l'affiliation religieuse, de la race ou de la langue de l'intéressé ou de l'un ou l'autre de ses parents. En fait, tous les établissements scolaires des Iles Vierges britanniques, publics ou privés, sont ouverts à tous, indépendamment de toute considération de race.

IV. ILES CAÏMANES

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Issue de multiples origines européennes et africaines, la population des Iles Caïmanes a toujours vécu dans un état d'harmonie sociale et raciale particulier, état de choses qui a contribué à leur stabilité politique et à leur développement économique dans les deux principaux domaines d'activité, le tourisme et les services financiers "offshore", où la main-d'oeuvre spécialisée étrangère joue un rôle très important.

2. Cette croissance harmonieuse est une caractéristique à laquelle la société multiraciale des Iles Caïmanes reste attachée. Le recensement de 1989 fait apparaître plus d'une centaine de pays d'origine, représentés principalement parmi les nombreux résidents étrangers, qui n'apportent pas seulement leurs talents avec eux, mais représentent aussi un facteur d'enrichissement culturel, dans un climat où la couleur et l'origine raciale passent inaperçues ou presque.

3. Devant les succès de cette intégration raciale et sociale, les gouvernements successifs des Iles Caïmanes n'ont pas jugé nécessaire de prévoir dans la loi une politique générale sur la discrimination raciale. Depuis que la Convention est entrée en vigueur pour les Iles, en 1969, le gouvernement a toujours pu signaler dans ses rapports l'absence de toute mesure législative, judiciaire ou administrative non conforme à cet instrument.

B. Définition légale de la discrimination raciale

4. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle. Cependant l'article 72, paragraphe 2, de la Labour Law de 1987 (voir infra, paragraphe 10) dispose que le paragraphe 1 dudit article, qui prévoit le délit pour discrimination raciale (ou autre) dans l'emploi, ne doit pas être interprété comme interdisant toute décision d'ordre individuel ayant un lien réel avec l'aptitude d'un salarié à s'acquitter des fonctions faisant partie de son emploi.

C. Invocation des dispositions de la Convention

5. La Convention ne faisant pas partie en tant que telle de la législation des Iles, ses dispositions ne peuvent être directement invoquées en tant que source de droits et d'obligations. Au cas cependant où les tribunaux auraient à interpréter les lois du territoire, ils tiendraient compte en cas de doute des obligations internationales applicables, dont celles de la Convention.

D. Composition démographique de la population

6. Les Iles, inhabitées au moment de leur découverte, en 1503, ont ensuite accueilli des populations d'origines différentes : explorateurs, missionnaires, déserteurs des forces d'invasion en Jamaïque, esclaves libérés, boucaniers, chasseurs de tortues, charpentiers maritimes, coureurs d'océans, etc. Plus récemment, la population issue de ces premiers arrivants s'est augmentée de travailleurs étrangers ayant les aptitudes nécessaires pour compléter la main-d'oeuvre autochtone, relativement limitée en nombre. Lors du recensement de 1989, le nombre de ces travailleurs étrangers était de 8 378, personnes dépendantes comprises. La main-d'oeuvre non caïmane se composait de 5 882 personnes (âgées de 15 ans ou plus), contre 8 977 pour la main-d'oeuvre

caïmane. Les cadres représentaient respectivement 54 et 46 % de ces deux groupes. Sur la base de ce recensement, on estimait la population des trois îles à 25 800 personnes en décembre 1990 (24 386 à Grand Cayman, 1 441 à Cayman Brac et 33 à Little Cayman).

7. Vu les origines multiples de la population, les mariages interraciaux sont fréquents, et des statistiques sur l'origine raciale sembleraient superflues, sinon offensantes. Cet élément n'apparaissait donc pas plus dans le recensement de 1989 que dans les recensements précédents.

E. Articles 2 à 7 de la Convention

Article 2

8. Il était indiqué dans les rapports précédents que l'adoption de toute loi de caractère discriminatoire est prohibée par les arrangements institutionnels de 1972. Les instructions royales données au Gouverneur dans le cadre de ces arrangements le chargent en effet de refuser, sans l'approbation de Londres, de donner son consentement à tout projet de loi qui entraînerait des incapacités, des restrictions ou au contraire des avantages aux personnes appartenant à une communauté ou à une religion données. Il reste qu'aucun projet de loi de ce genre n'a été soumis à l'examen des autorités de Londres.

9. On citera aussi la loi sur le génocide de 1970, qui a fait entrer en vigueur pour les Iles Caïmanes la Convention pour la prévention et la répression du crime de génocide, adoptée en 1948 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Dans le sens donné à ce terme par la Convention, le génocide s'entend notamment des actes (tels que les atteintes à l'intégrité mentale ou le fait d'imposer à un groupe des conditions d'existence devant entraîner sa destruction physique) qui sont commis dans l'intention de détruire "un groupe national, ethnique, racial ou religieux".

10. Bien qu'il soit généralement admis que la discrimination raciale est inconnue dans les Iles Caïmanes, il a été jugé souhaitable d'inscrire dans la première loi générale sur la main-d'oeuvre une disposition qui interdit expressément tout acte discriminatoire, notamment pour raisons de couleur ou de race, en matière d'engagement, de promotion, de renvoi, de sécurité de l'emploi, de salaire, d'horaires et autres conditions d'emploi (article 72, paragraphe 1).

11. Il n'a pas été jugé nécessaire de prendre d'autres mesures législatives au sujet de la discrimination raciale, bien que l'on ait envisagé au cours de la réforme constitutionnelle de 1991 (voir infra, paragraphe 15) d'ajouter à la Constitution une charte des droits en vue de protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales. Les motions présentées en ce sens devant le Parlement ont cependant été rejetées au cours des deux derniers débats du Parlement en la matière, en septembre 1989 et en juillet 1990, les garanties existantes paraissant suffisantes. En chacune de ces occasions, le signataire de ces motions a reconnu que celles-ci ne répondaient pas à un besoin présent, mais constituaient une précaution contre toute éventualité.

Articles 3 et 4

12. La notion de discrimination raciale est honnie par la très grande majorité de la population caïmanne, qui n'approuverait aucun encouragement dans ce sens. Les Caïmanais sont un peuple instruit et prompt à faire entendre sa voix, qui apprécie sa liberté d'expression et son régime démocratique, qui n'hésite pas à faire connaître son opinion dans les réunions publiques et dans les publications locales, libres de tout contrôle officiel, et, dans ces conditions, toute forme de discrimination raciale ou d'atteinte aux droits de l'homme ne manquerait pas d'être dénoncée et condamnée.

13. Les affaires étrangères des Iles Caïmanes sont de la responsabilité du Royaume-Uni.

Articles 5 et 6

14. La solidité du régime démocratique, issu d'une tradition de gouvernement parlementaire vieille de plus d'un siècle et demi, a de nouveau été démontrée par l'ordre dans lequel se sont déroulées les élections générales de 1988, auxquelles ont participé 83 % d'électeurs, qui avaient à choisir entre 20 candidats à 12 sièges. Les élections, qui ont lieu tous les quatre ans dans un climat de liberté, au suffrage universel et au scrutin secret, garantissent à la population le droit de choisir ses législateurs, qui élisent à leur tour l'exécutif chargé de gouverner les Iles, conformément à la Constitution de 1972. Cette Constitution, conçue à la suite d'un large débat public, a modifié sur certains points importants la Constitution de 1962.

15. De même qu'au cours des élections précédentes, les programmes des candidats aux élections de 1988 ne comportaient pas de critiques à l'égard du statut constitutionnel des Iles, qui, de l'avis général, a aidé le territoire à parvenir à son stade actuel de progrès économique et social. Cependant, le Gouvernement du Royaume-Uni a régulièrement affirmé que les Iles étaient parfaitement libres de modifier leur statut constitutionnel et d'obtenir leur indépendance si elles le souhaitaient. Conformément à cette position, le Secrétaire d'Etat a approuvé à la fin de l'année 1990 une demande de révision constitutionnelle formulée par l'Assemblée législative des Iles Caïmanes. L'issue de cette opération de révision, qui a commencé en janvier 1990 sous la forme d'une consultation générale de la population, n'était pas connue au moment de la rédaction du présent rapport.

16. Les Caïmanais sont très attachés à l'indépendance de leur justice, où l'accès aux tribunaux est ouvert à tous sans restriction, et qui est complétée par un système d'assistance judiciaire pour la défense des nécessiteux. L'Assemblée législative a en outre adopté en 1989 une motion instituant un comité spécialement chargé d'étudier la nécessité d'un Public Defender's Office pour garantir à toute personne vivant dans les Iles la possibilité de disposer de conseils juridiques, quelles que soient ses possibilités financières. Ce comité poursuivait ses délibérations à la date du présent rapport.

17. Les recours formés en dernier ressort contre les décisions des tribunaux des Iles Caïmanes sont entendus par la section judiciaire du Conseil privé de Londres. Là encore, les reportages publiés dans une presse libre de toute entrave permettent au public de suivre le fonctionnement du système judiciaire à ses différents niveaux.

18. La police royale des Iles Caïmanes est maintenant composée aux deux tiers de Caïmaniens, grâce à plusieurs campagnes de recrutement local.

19. Un autre organe joue un rôle important dans les Iles : la Commission de protection des Iles Caïmanes, créée en vertu de la Caymanian Protection Law de 1971, qui avait pour but principal de protéger le mode de vie de la population caïmanaise et de veiller à ce que ses intérêts ne souffrent pas de l'afflux de capitaux et de travailleurs provenant de l'étranger. La Commission vérifie que cette loi soit appliquée conformément aux directives du Conseil exécutif. Elle s'efforce, dans ses réponses aux demandes de permis de travail et de licences commerciales présentées par des non-Caïmanais, de faire en sorte que les Caïmanais puissent participer et contribuer au développement de leurs îles. La Commission s'inspire également d'une politique tendant à remplacer les étrangers par des Caïmanais à mesure que ceux-ci acquièrent les aptitudes requises. Le gouvernement, qui, conformément à cette politique, a fait de la mise en valeur des ressources autochtones une priorité majeure pour les années 90, a conçu à cette fin des programmes de formation pour cadres supérieurs et cadres moyens avec la collaboration des institutions des Nations Unies. Il a également mis en place au début de l'année 1990 un service d'aide à la gestion afin de faciliter l'application des méthodes modernes de gestion dans les entreprises, d'améliorer la productivité et d'améliorer les services offerts à cette fin.

20. Parallèlement à cet effort pour préparer les Caïmaniens à profiter des débouchés sur le marché de l'emploi, le gouvernement a adopté une politique tendant à limiter les octrois de statut (équivalent local de la citoyenneté) en faisant passer en premier les personnes qui ont des liens étroits avec les Iles. Les travailleurs étrangers pouvant justifier d'une certaine période de résidence et répondant à certaines autres conditions peuvent néanmoins demander ce statut. Les résidents étrangers non demandeurs d'emploi peuvent également recevoir un permis de résidence permanent. Grâce à ces politiques, la population des Iles conserve sa pluralité d'origine historique. En 1987, cependant, le Conseil exécutif a adressé à la Commission une directive, confirmée en 1989 et de nouveau, avec certaines modifications, en 1990, tendant à éviter le déséquilibre social qui pourrait résulter d'un recrutement de travailleurs étrangers axé sur une région particulière.

21. Il est très généralement admis que, dans une situation de plein emploi et une économie en expansion, le remplacement des étrangers ne peut se faire que de façon progressive. Le gouvernement entend néanmoins poursuivre avec vigueur cette politique de remplacement, tout en veillant à ce que la préférence donnée aux Caïmanais ne devienne pas un cas de discrimination contre les étrangers.

22. Il n'y a pas de limitation aux acquisitions de terrain par des étrangers.

Article 7

23. Dans le cadre de l'effort général pour veiller à l'avancement de la population indigène en mieux préparant ses membres à prendre la place qui leur revient dans le développement social et économique, des mesures spéciales et concrètes sont prises dans le domaine de l'éducation, des arts, de la préservation de la culture caïmanaise et dans tous les secteurs de la santé publique.

24. L'objectif général est de faire en sorte que se poursuive l'intégration harmonieuse de cette population multiraciale, notamment au point de vue de l'égalité des chances et de l'égalité dans l'accès aux ressources. Cet objectif est consciemment et énergiquement poursuivi dans les établissements scolaires, sur les lieux de travail, dans le domaine social et culturel, et dans le secteur des loisirs et de la santé publique.

25. L'enseignement, principal chapitre des dépenses publiques, représente régulièrement plus de 10 % du budget national, soit 13 millions de dollars des Iles Caïmanes (dollars CI) en 1991, dont 0,5 million de dollars CI allant à 50 des 100 étudiants caïmanais inscrits dans des universités étrangères.

26. Le gouvernement a également inscrit dans son budget de 1991 un crédit de 1 million de dollars CI pour la construction du Community College, dont le coût total s'élèvera à 4 millions de dollars CI. La création de cet établissement a pour but d'élargir l'éventail des possibilités d'éducation et d'offrir une "deuxième chance" à certains élèves. Le gouvernement continue en outre à subventionner les écoles privées pour un montant annuel de 250 000 dollars CI.

27. Les chiffres du recensement de 1989 montrent que l'importance de cet investissement est justifiée par les faits. Il ressort en effet de ces chiffres que, dans l'ensemble de la population, 45 % des Caïmanais n'atteignaient pas le niveau "O" du General Certificate of Education - qui était alors l'examen de fin d'études dans les territoires britanniques -, alors que le chiffre correspondant parmi les non-Caïmanais était de 35 % seulement, mais que les proportions étaient presque inverses dans le groupe d'âge 15-29 ans, où le pourcentage des Caïmanais n'était que de 26 %, contre 31 % parmi les non-Caïmanais.

28. Ces progrès dans le domaine de l'enseignement permettent aux Caïmanais d'avoir des revenus égaux à ceux des étrangers vivant dans les Iles, comme le montrent encore les chiffres du recensement de 1989, d'où il ressort que le revenu hebdomadaire moyen du travail par foyer était de 698 dollars CI pour les Caïmaniens et de 639 dollars CI pour les non-Caïmaniens.

29. L'importance donnée à la mise en valeur des ressources humaines est confirmée par l'importance accrue des ressources budgétaires destinées aux boy scouts et autres organisations de jeunesse. De même, un montant de 250 000 dollars CI a été consacré en 1991 aux associations sportives. Dans ce dernier domaine, l'objectif du gouvernement est à la fois de généraliser l'effet bénéfique du sport et de favoriser la conscience nationale.

30. Des subventions ont également été accordées au Cayman National Trust, institué par la loi en 1987, qui a lancé un programme de préservation du mode de vie caïmanais et de protection du milieu naturel, et à la National Cultural Foundation, dont les efforts sont dirigés vers les arts et la culture locale. Ces deux subventions s'élevaient à près de 170 000 dollars CI dans le budget pour 1991.

31. Le Musée national des Iles Caïmanes a été inauguré le 17 novembre 1990, et le gouvernement lui a consacré un crédit d'un peu moins de 100 000 dollars CI dans son budget pour 1991. Ce musée qui joue un rôle important dans l'affirmation d'une personnalité nationale caïmanaise, est complété par l'Archives and Records Office, créé en 1988.

32. Ces diverses organisations et activités, outre le rôle direct qui est le leur pour la préservation et la meilleure connaissance de la culture et du mode de vie des Caïmanais, favorisent une participation interculturelle et sont ainsi un facteur d'harmonie raciale et sociale.

33. Les établissements scolaires, de leur côté, ont élargi la place donnée dans leurs programmes à l'histoire locale, à la géographie des Iles, à leurs traditions et aux questions civiques.

34. Tous ces efforts se traduisent par une amélioration régulière des résultats obtenus par les Caïmaniens dans l'enseignement et par leur présence accrue dans les cadres supérieurs du secteur public et du secteur privé, ainsi que par leur rôle croissant dans les divers aspects d'une économie en voie de modernisation.

35. Ces efforts sont aussi la preuve de l'attachement sans réserve du gouvernement au progrès général de toute la population des Iles Caïmanes, que ce soit sur le plan de l'enseignement ou d'un point de vue social et culturel. Le gouvernement n'ignore pas que toute défaillance dans ces divers domaines serait une menace pour l'harmonie raciale et sociale des Iles, qui auront besoin longtemps encore des ressources offertes par la main-d'oeuvre internationale.

36. Le but poursuivi reste d'encourager la fierté de la population pour tout ce qui est caïmanien et de renforcer par là son sentiment d'identité, dans le cadre d'une société cosmopolite enrichie par sa communauté internationale.

ILES FALKLAND

I. Situation générale

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives

1. Depuis les origines jusqu'à l'époque actuelle, on n'a constaté aucune forme de discrimination raciale dans les îles Falkland. Le gouvernement est décidé à en empêcher l'apparition sous une forme quelconque, et il n'hésitera pas à prendre toutes les mesures nécessaires pour cela. L'article 12 de l'Annexe 1 de l'Ordonnance constitutionnelle relative aux îles Falklands de 1985 (promulguée par le Royaume-Uni en vertu des lois sur les établissements britanniques de 1887 et de 1945) contient des dispositions interdisant toute discrimination pour des raisons de race, de sexe, d'origine, d'opinion ou d'affiliation politique, de couleur ou de croyance.

2. Mesures judiciaires

2. Le chapitre VIII de la Constitution prévoit l'indépendance du pouvoir judiciaire. Il établit une Cour suprême (présidée par un juriste expérimenté) et une Cour d'appel comprenant au moins trois juges expérimentés. L'accès aux tribunaux n'est soumis à aucune restriction pour raisons de race, de convictions religieuses ou d'origine nationale. Une telle restriction serait d'ailleurs considérée comme contraire à l'article 12 de la Constitution. L'article 16 prévoit un recours direct auprès de la Cour suprême pour toute personne qui prétend être victime, ou qui risque d'être victime, d'une infraction à l'une quelconque des articles 1 à 15 de la Constitution. Si, au cours d'une procédure engagée devant une instance inférieure, la question se pose de savoir s'il y a infraction à l'une quelconque des dispositions de ces textes, cette instance peut - et doit, si une des parties en cause le lui demande - renvoyer l'affaire devant la Cour suprême, qui tranche la question.

3. Mesures administratives

3. Il n'existe pas de dispositions administratives particulières contre la discrimination raciale. On notera toutefois :

a) que, à l'exclusion du personnel militaire, les îles Falkland ont une population de 2 050 habitants selon le recensement de 1991;

b) que la population résidente est racialement homogène, et qu'aucun incident de discrimination raciale n'a été porté à la connaissance du gouvernement.

B. Définition légale de la discrimination raciale

4. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle. La notion de traitement discriminatoire, en revanche, est définie à l'article 12, par.3, de la Constitution comme le fait d'accorder à des personnes différentes un traitement différent fondé entièrement ou principalement sur des caractéristiques telles que la race, le lieu d'origine, l'opinion ou l'affiliation politique, la couleur, la croyance ou le sexe, et ayant pour effet de frapper des personnes présentant une de ces caractéristiques

d'incapacités ou de restrictions dont les personnes présentant une autre caractéristique sont exemptes, ou de les faire bénéficier de privilèges ou d'avantages qui ne sont pas accordés aux personnes présentant une autre caractéristique.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

5. Le préambule du chapitre 1 de la Constitution (qui porte sur la protection des droits et libertés fondamentaux de l'individu) est libellé comme suit :

"et attendu que toute personne aux îles Falkland peut prétendre aux droits et libertés fondamentaux de l'individu, c'est-à-dire au droit, sans aucune considération de race, de lieu d'origine, d'opinion et d'affiliation politique, de couleur, de croyance ou de sexe, mais sous réserve de l'exercice de ces droits et libertés par d'autres et dans l'intérêt public, de jouir :

a) de la vie, de la liberté, de la sécurité de sa personne, de ses biens et de la protection de la loi;

b) de la liberté de conscience, d'expression (y compris la liberté de la presse) et de réunion et d'association pacifiques);

c) de la protection de sa vie familiale, de son intimité personnelle, de l'intimité de son foyer et de ses biens, et d'une protection contre la privation de ses biens sans indemnisation équitable."

6. L'article premier de la Constitution, qui suit immédiatement cet attendu, dispose que :

"les dispositions du présent chapitre ont pour but de protéger les droits et libertés individuels susmentionnés, sous réserve des limites prévues dans ces dispositions, pour assurer que la jouissance de ces droits et libertés par une personne quelconque n'est pas préjudiciable aux droits et libertés des autres ni à l'intérêt public."

Les "dispositions du présent chapitre", sont les dispositions destinées à protéger les droits et libertés fondamentaux de l'individu, dont, naturellement, l'article 12 (susmentionné) portant sur la protection contre la discrimination pour des raisons de race, de sexe, etc.

D. Invocation des dispositions de la Convention

7. La Convention ne fait pas en elle-même partie de la loi des îles Falkland, et ne peut donc être directement invoquée devant les tribunaux. Toutefois, en cas de doute, les tribunaux sont tenus d'interpréter la loi du territoire conformément aux obligations internationales, dont la Convention fait partie. Il n'a pas été nécessaire jusqu'à présent d'incorporer la Convention à la législation des îles. Aucune loi en vigueur sur le territoire n'est contraire à la Convention et, si une telle loi devait être adoptée, on voit mal dans quels cas elle pourrait n'être pas contraire à une ou plusieurs dispositions du chapitre 1 de la Constitution. Il n'y a actuellement aucune discrimination raciale de nature à rendre nécessaire ou utile l'adoption d'une

loi sur la discrimination qui viendrait compléter les dispositions de l'article 12 de la Constitution. Le gouvernement est fermement décidé à faire obstacle à la discrimination raciale sous toutes ses formes dans les îles Falkland, et il n'hésitera pas à prendre toute mesure législative appropriée à cette fin (appendice B). Le présent rapport contient les seules statistiques que possède le gouvernement sur la composition de la population (voir plus loin). On notera que ces tableaux décrivent la population d'après le lieu de naissance et le sexe, ou la nationalité et le sexe; et que ni le lieu de naissance ni la nationalité ne sont des indications sur l'appartenance ethnique d'une personne.

8. Comme les îles Falkland sont très peu peuplées, c'est par observation que le gouvernement prend note de l'origine raciale apparente des habitants. Dans sa très grande majorité, la population est d'origine européenne. On pense que, du fait de leur ascendance, certaines personnes, dont les ancêtres sont venus d'Amérique du Sud, pourraient avoir des origines amérindiennes. On sait aussi que dans le passé un très petit nombre de personnes ont émigré de Sainte-Hélène et se sont mariées dans les îles, de sorte qu'une fraction de la population qui y est née pourrait être en partie d'origine indienne ou africaine. En outre, l'histoire apprend qu'un certain nombre de marins ayant fait naufrage se sont établis dans les îles Falkland, s'y sont mariés et y ont eu des enfants. Il n'existe aucun document ni aucun renseignement sûr sur l'origine raciale de ces hommes.

9. Il faut préciser que le recensement de 1986 ne comprend pas le personnel militaire ou les entrepreneurs, les personnes appartenant à ces catégories ne résidant aux îles Falkland que pendant de courtes périodes (souvent quelques mois seulement). La composition raciale de ces catégories varie, et a pour effet de donner à la population des Falkland une diversité raciale plus grande qu'avant 1982. Il n'en résulte aucune forme de tension raciale. En ce qui concerne les forces armées, il existe naturellement dans le droit britannique des dispositions très complètes concernant la discipline militaire, qui seraient tout à fait suffisantes pour sanctionner toute manifestation de discrimination raciale au sein des forces armées du Royaume-Uni affectées aux îles Falkland.

10. Depuis plusieurs années, des marins étrangers engagés sur les bateaux pêchant dans l'Atlantique Sud touchent terre à Stanley pour prendre du repos. Avec l'entière coopération du gouvernement, des associations de pêche coréennes et japonaises ont ouvert des locaux à Stanley pour venir en aide aux marins pendant leur séjour à terre. Le gouvernement se propose de créer de nouvelles installations de ce genre.

11. La vie économique des îles Falkland est caractérisée par le plein-emploi, ce qui se traduit en fait par une forte pénurie de main-d'oeuvre. Depuis plusieurs années, une assistance financière est offerte aux futurs immigrants par la Falklands Islands Development Corporation, quelle que soit leur origine raciale. Le gouvernement prévoit qu'au cours des prochaines années il devra probablement encourager l'immigration plus qu'il ne l'a fait jusqu'à présent. Il entend appliquer dans ce but une politique qui provoquera aussi peu de frictions sociales que possible. Il continuera à mettre en oeuvre une politique d'immigration libre de toute discrimination raciale.

II. Articles 2 à 7 de la Convention

Article 2

12. La question des obligations découlant de l'article 2 est, pour l'essentiel, étudiée dans la première partie ci-dessus. Le gouvernement ne juge pas nécessaire de prendre des mesures positives autres que celles mentionnées ci-dessus, puisqu'aucun des actes condamnables visés à l'article 2 n'est à signaler actuellement dans les îles Falklands.

Article 3

13. La ségrégation raciale est inconnue dans les îles Falkland. L'apartheid est régulièrement condamné par les dirigeants des communautés religieuses des îles, et aucune action positive ne s'impose de la part du gouvernement.

Article 4

14. Comme indiqué plus haut, il n'existe pas de loi condamnant expressément la discrimination raciale. Mais tout acte de discrimination ouverte donnerait lieu à action civile devant les tribunaux et serait considéré comme un délit pour d'autres motifs.

Article 5

15. Le chapitre 1 de la Constitution contient des dispositions qui, de l'avis du gouvernement, garantissent suffisamment l'application de la Convention. S'il apparaît à un moment quelconque que des mesures législatives, judiciaires, administratives ou autres sont nécessaires pour donner effet à l'article 5, le gouvernement n'hésitera pas à les adopter, conformément à son engagement à l'égard des objectifs de la Convention.

Article 6

16. On voudra bien se reporter à l'article 16 de la Constitution, qui prévoit que toute personne a un droit de recours effectif devant la Cour suprême pour tout acte constituant une violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales, y compris, mais sans que cette mention soit limitative, les actes de discrimination raciale. Personne jusqu'à présent n'a porté plainte devant la Cour suprême des îles Falkland pour une violation quelconque de ses libertés et droits fondamentaux prévus par la Constitution.

Article 7

17. Il n'existe pas de dispositions législatives ou administratives relevant expressément de cet article. A commencer par les premiers livres de lecture, les manuels et les textes utilisés dans les écoles des îles Falkland décrivent le mélange des races et des civilisations sur la base de l'égalité, et tous sont expressément rédigés de façon à encourager l'élimination de toute forme de préjugé racial.

Tableau 1
Population par pays natal

Iles Falkland	1 248
Royaume-Uni	634
	1 882
<u>Autres pays</u>	
Antilles	1
Argentine	20
Australie	8
Belgique	1
Bermude	1
Botswana	1
Brésil	4
Canada	8
Chili	43
Danemark	1
Afrique de l'Est	2
Irlande/Eire	3
France	2
Allemagne	8
Grèce	1
Hong-kong	1
Inde	1
Italie	1
Japon	19
Kenya	1
Corée	8
Malawi	1
Nauru	2
Pays-Bas	3
Nouvelle-Zélande	16
Paraguay	1
Pérou	1
Philippines	6
Sénégal	1
Seychelles	2
Afrique du Sud	3
Espagne	9
Sainte-Hélène	29
Taiwan	5
Emirats Arabes Unis	2
Etats-Unis	14
Uruguay	3
Yougoslavie	1
Zambie	1
Zimbabwe	1

	236
Origine inconnue	3

	2 121

Notes :

1. Sont comprises dans ce tableau toutes les personnes présentes dans les Iles Falkland pendant la nuit du recensement (à l'exclusion des personnes se trouvant sur des bateaux faisant escale et des personnes faisant partie de la garnison ou se trouvant dans les Iles pour des raisons liées à la garnison).

2. Certaines des personnes nées au Royaume-Uni ou en Argentine sont les enfants de personnes nées dans les Iles Falkland pour des raisons médicales relatives aux couches de leur mère.

Tableau 2
Population par nationalité

Britannique	1 989
<u>Autres nationalités</u>	
Argentine	1
Australienne	6
Belge	1
Brésilienne	3
Canadienne	7
Chilienne	23
Néerlandaise	2
Française	2
Grecque	1
Indienne	1
Irlandaise	1
Italienne	1
Japonaise	19
Coréenne	8
Néozélandaise	14
Paraguayenne	1
Péruvienne	1
Philippine	5
Sénégalaise	1
Sud-africaine	2
Espagnole	8
Taiwanaise	5
Américaine (Etats-Unis)	13
Uruguayenne	1
Zambienne	1
Zimbabwéenne	1
Nationalité inconnue	3

	2 121

Note : Sont comprises dans ce tableau toutes les personnes se trouvant dans les Iles Falkland le soir du recensement (à l'exclusion des personnes se trouvant sur des bateaux faisant escale et des personnes faisant partie de la garnison ou se trouvant dans les Iles pour des raisons liées à la garnison).

VI. GIBRALTAR

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives

1. La législation de Gibraltar relative à la discrimination raciale est contenue pour l'essentiel dans la Constitution de Gibraltar, telle qu'énoncée dans le Gibraltar Constitution Order de 1969, entré en vigueur le 23 mai 1969.

2. L'objectif fondamental de cette ordonnance est de protéger les droits et libertés fondamentaux de l'individu, sans discrimination de quelque nature que ce soit, y compris raciale.

3. Le chapitre 1, paragraphe 1, prévoit expressément la permanence, sans discrimination pour raisons de race, d'origine, d'opinions politiques, de couleur, de convictions, de sexe, de certains droits de l'homme et libertés fondamentales:

a) le droit de l'individu à la vie, à la liberté, à la sécurité de sa personne et à la protection de la loi;

b) la liberté de conscience, d'expression, de réunion et d'association, et le droit de créer des établissements scolaires;

c) le droit de l'individu à la protection de son foyer et de ses autres biens, et son droit à être protégé contre la privation de ses biens sans indemnisation.

Ces droits fondamentaux sont soumis à des limitations prévues qui ont pour but de veiller à ce que la jouissance de ces droits et libertés par un individu ne portent pas atteinte aux droits et libertés d'autrui ni à l'intérêt général (les dispositions 2 à 13 du Gibraltar Constitution Order énoncent lesdites limitations).

4. On trouve en outre dans le Gibraltar Constitution Order de 1969 une disposition fondamentale, aux termes de laquelle nulle loi ne peut contenir de disposition discriminatoire en elle-même ou par ses effets. Cette disposition, dont les conditions d'application sont précisées dans le Provision Constitution Order, est soumise à plusieurs réserves, qui sont les suivantes :

a) Elle ne s'applique pas aux lois :

i) relatives aux appropriations de crédit concernant les recettes ou autres fonds de Gibraltar;

ii) relatives aux personnes non ressortissantes de Gibraltar;

iii) relatives à l'application, aux personnes non ressortissantes de Gibraltar ou aux personnes ayant des liens avec elles, des lois concernant l'adoption, le mariage, le divorce, les obsèques, l'héritage et autres questions analogues;

iv) relatives à l'octroi ou à la perte de la qualité de ressortissant de Gibraltar, aux fins de la Gibraltar Status Ordinance,

concernant toute personne, ou à l'assujettissement d'une firme ou d'une société à une autorité autre que celle de Gibraltar aux fins de la Trade Restriction Ordinance;

b) Aucune disposition d'une loi quelconque n'est considérée comme incompatible avec la disposition 14 si la première de ces dispositions :

i) exige qu'une personne soit résidente à Gibraltar ou remplisse une autre condition (non expressément liée à la race, à la caste, au lieu d'origine, à l'opinion politique, à la couleur, au sexe ou à la croyance) pour pouvoir être nommée à un poste quelconque au sein de la fonction publique, d'une force militaire ou de police, d'une collectivité locale ou d'une personne morale créée par la loi à des fins publiques;

ii) comporte une garantie raisonnable permettant d'assurer que les personnes occupant un des postes susdits et dispensant un enseignement dans une école relevant du Gouvernement de Gibraltar et fréquentée exclusivement ou principalement par des élèves d'une communauté ou secte religieuse particulière sont acceptables pour des raisons morales et religieuses à ladite communauté ou secte ou aux autorités qui l'administrent.

c) Le paragraphe 3 de la disposition 14 définit le terme "discriminatoire" comme signifiant "traitant de façon différente des personnes différentes pour des raisons tenant entièrement ou principalement à leurs caractéristiques de race, de caste, de lieu d'origine, d'opinions politiques, de couleur ou de convictions religieuses, de telle sorte que les personnes répondant à l'une de ces caractéristiques se trouvent soumises à des incapacités ou à des restrictions;

d) La disposition 14, paragraphe 2, affirme également le principe selon lequel nul ne doit être traité de façon discriminatoire par une personne agissant dans l'exercice des fonctions publiques qui lui sont conférées par la loi ou de toute autre manière et entrant dans le cadre des fonctions propres à un pouvoir ou à une autorité publique. Cependant cette disposition n'affecte en rien le pouvoir discrétionnaire qui est conféré à toute personne par la Constitution de Gibraltar ou par toute autre loi en ce qui concerne l'ouverture, la conduite ou l'interruption d'un procès civil ou pénal devant quelque tribunal que ce soit. Cette réserve est formulée au paragraphe 8 de la disposition 14.

2. Mesures judiciaires

5. Le Gouvernement de Gibraltar est déterminé à ce que les principes inscrits dans le Gibraltar Constitution Order, parmi lesquels les principes relatifs à la prévention de la discrimination raciale, ne soient ni affaiblis ni mis en danger de quelque façon que ce soit par l'action de personnes physiques ou morales. Aussi n'y a-t-il aucun obstacle à ce qu'une personne quelconque puisse s'adresser à la Cour suprême de Gibraltar pour des questions de race, de religion ou d'origine nationale; et toute personne prétendant être ou risquant d'être victime de discrimination peut défendre ses droits devant la Cour suprême.

6. Ce principe est principalement protégé par les termes de la disposition 15 du Gibraltar Constitution Order, qui prévoit que toute personne affirmant être ou risquant d'être victime d'une atteinte à son droit fondamental d'être protégée contre la discrimination raciale peut, sans préjudice de tout autre recours qui lui est ouvert, s'adresser à la Cour suprême de Gibraltar pour faire valoir ledit droit.

7. La Cour suprême a compétence pour recevoir et statuer en première instance sur les demandes de cet ordre, et peut rendre toute ordonnance ou autre décision qu'elle juge nécessaire pour appliquer ou faire appliquer toute disposition du Gibraltar Constitution Order en vue de la protection à laquelle a droit l'intéressé.

8. En outre, la disposition 15, paragraphe 4, permet au Président de la Cour suprême de formuler, au sujet de la pratique et de la procédure de la Cour, des règles concernant la compétence et les pouvoirs qui sont conférés à cet organe.

9. Toute personne ayant épuisé les recours qui lui sont ouverts à Gibraltar à l'occasion d'une atteinte à l'un de ses droits fondamentaux peut invoquer la Convention européenne des droits de l'homme, dont l'application a été étendue à Gibraltar, et, en vertu de l'article 25 de cette Convention, présenter une pétition individuelle pour obtenir réparation de ladite atteinte.

3. Cadre juridique général

10. Gibraltar s'est toujours attaché à prévenir la discrimination raciale au moyen de mesures législatives, constitutionnelles et judiciaires. La législation de Gibraltar est en évolution constante sur ce point, et reste toujours soumise aux améliorations et aux amendements nécessaires. On trouvera énumérés ci-dessous les principaux textes législatifs adoptés, amendés et actuellement en vigueur dans le domaine de la prévention de la discrimination raciale :

- a) Immigration Control Ordinance;
- b) Employment Ordinance;
- c) House of Assembly Ordinance;
- d) Education Ordinance;
- e) Legal Aid and Assistance Ordinance;
- f) Trade Unions and Trade Disputes Ordinance;
- g) Trade Licensing Ordinance.

4. Composition démographique

11. On trouvera ci-joint les résultats du recensement de 1991 1/, qui n'ont pas encore été officiellement publiés.

5. Mesures administratives et régime foncier

12. Il n'y a pas de mesures administratives visant spécialement la discrimination raciale. On notera cependant :

a) que le régime politique de Gibraltar est une forme évoluée de régime parlementaire, où les représentants de la population sont élus au suffrage universel;

b) que les résidents originaires de Gibraltar sont en nombre prédominant dans la fonction publique;

c) qu'il en va de même dans la police, dont tous les membres sont soit originaires de Gibraltar soit citoyens du Royaume-Uni.

13. La fonction publique, où les nominations dépendent de la Public Service Commission (Commission de la fonction publique) en vertu du paragraphe 72 du Gibraltar Constitution Order de 1969, est ouverte aux ressortissants de la Communauté européenne, sous réserve des restrictions autorisées par les textes européens. La Commission doit tenir compte en la matière des études faites par chaque candidat, de ses aptitudes générales, de tout poste précédemment occupé par lui et des indications qu'elle peut obtenir auprès des universités, établissements scolaires ou personnes citées en référence.

14. Aucune disposition, législative ou autre, n'empêche les étrangers ou les divers groupes raciaux d'acheter des terrains.

6. Enseignement, culture et information

15. Les écoles publiques sont ouvertes à toutes les races et suivent le programme national du Royaume-Uni, où l'une des principales matières est l'élimination de tout préjugé racial et religieux.

16. Gibraltar, société multiraciale, est le siège d'activités culturelles très diverses, qui reflètent les origines ethniques de sa population, et qui sont encouragées; les Gibraltariens de toutes origines sont très nombreux à prendre part à ces activités. Le travail dans le secteur public est interrompu pour les fêtes religieuses de tous les secteurs de la population.

17. La liberté de la presse est complète, et les différents groupes ethniques peuvent défendre leurs droits par l'intermédiaire des publications locales. Le gouvernement n'a pas jugé nécessaire de lancer une campagne sur le problème de la discrimination raciale.

VII. HONG KONG

Première partie : onzième rapportA. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. Le gouvernement, s'étant assuré que la discrimination raciale ne pose pas de problème à Hong Kong, n'a pas jugé nécessaire d'adopter de loi pour l'élimination des comportements et pratiques racialement discriminatoires. Cependant, les instructions royales de 1917 et de 1986 interdisent au Gouverneur, sauf autorisation préalable du gouvernement de Sa Majesté, de donner son assentiment à tout projet de loi aux termes duquel les personnes de naissance ou d'ascendance non européenne seraient ou risqueraient d'être frappées d'incapacité ou de restriction auxquelles ne seraient pas soumises les personnes de naissance ou d'ascendance européenne.

2. Depuis le mois d'avril 1989, tous les principaux textes de loi et la plupart des textes subsidiaires sont rédigés en anglais et en chinois, les deux versions faisant également foi.

3. Après avoir annoncé en octobre 1989 qu'une charte des droits de l'homme serait soumise en juillet 1990 à l'examen du Conseil législatif, le gouvernement a publié en mars 1990 un projet de charte destiné au public sous la forme d'un "commentaire sur le projet d'ordonnance relative aux droits de l'homme à Hong Kong". S'il est adopté, ce projet de loi aura pour effet d'incorporer à la législation de Hong Kong les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, telles qu'applicables au territoire. L'adoption du projet de loi était prévue pour l'année 1991. Le but de ce texte est de renforcer l'égalité dans la jouissance des droits et dans la protection de la loi, indépendamment de toute question de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, comme cela est garanti par le Pacte.

4. Mesures judiciaires. Tous les résidents de Hong Kong sont égaux devant la loi et dans les possibilités d'accès aux tribunaux, indépendamment de leur race, de leur couleur ou de leur origine nationale ou ethnique. Les personnes répondant à certains critères objectifs peuvent bénéficier de l'assistance judiciaire. L'anglais et le chinois, langages officiels du territoire, sont l'un et l'autre utilisés devant les tribunaux de première instance. Devant les tribunaux supérieurs, la procédure se déroule en anglais, mais avec un système d'interprétation pour les personnes ne parlant pas cette langue. Le gouvernement étudie d'ailleurs les moyens d'élargir l'utilisation du chinois dans ces tribunaux, et a pour objectif déclaré d'augmenter le nombre des magistrats recrutés dans le territoire même.

5. Mesures administratives. Il n'existe à Hong Kong aucune mesures administrative ou autre qui soit contraire aux dispositions de la Convention.

B. Définition légale de la discrimination raciale

6. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle dans les lois de Hong Kong.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

7. Les élections aux conseils municipaux et aux conseils de district se font à un scrutin élargi et sur la base de circonscriptions géographiques. La qualité d'électeur est fonction de la résidence de l'intéressé dans le territoire, et échappe à toute question de sexe et de race. Toute personne répondant aux conditions requises pour être électeur peut se faire inscrire dans la circonscription où elle habite.

8. Les élections au conseil législatif se font au scrutin indirect, à partir d'un collège électoral et de neuf circonscriptions professionnelles correspondant aux divers secteurs d'activité. Le collège électoral est composé des membres des conseils municipaux et des conseils de district; les circonscriptions professionnelles réunissent les membres des associations ou organismes professionnels des diverses circonscriptions. Le gouvernement, après examen des décisions consignées dans un livre blanc de 1988 sur la mise en place d'un gouvernement représentatif, a décidé d'appliquer un système de scrutin direct à base géographique pour l'élection de 18 membres du Conseil législatif en 1991.

D. Invocation des dispositions de la Convention

9. La Convention ne fait pas partie en tant que telle de la législation de Hong Kong. Sauf loi ou ordonnance du Royaume-Uni, la Convention ne peut entrer dans le droit applicable à Hong Kong, à moins que le Conseil législatif ne la mette en oeuvre en appliquant des textes correspondants. Le gouvernement est convaincu que la discrimination raciale ne pose pas de problème à Hong Kong. Les instructions royales, complétées par la charte des droits en cours de rédaction (voir supra, paragraphe 3) suffisent à garantir l'absence de toute discrimination en droit. Le gouvernement ne juge donc pas nécessaire d'appliquer la Convention sous forme de loi.

E. Composition démographique de la population

10. D'après les chiffres les plus récents, la population de Hong Kong était de 5 704 500 habitants au milieu de l'année 1990.

11. Il n'existe pas de données récentes sur les caractéristiques raciales de la population. On trouve cependant des indications sur le lieu de naissance des habitants - ce qui n'est pas la même chose que leur race - dans le recensement de 1991, qui comptait 5 522 300 habitants, dont 3 299 600 (59,8 %) nés à Hong Kong, 1 967 500 (35,6 %) en Chine, y compris Macao et Taïwan, et les 255 200 restants (4,6 %) dans divers pays.

F. Mesures spéciales prises conformément au paragraphe 2 de l'article 2

12. Activités récréatives et sportives. Aucune distinction d'ordre racial ou religieux n'est faite par le gouvernement dans les services récréatifs et sportifs fournis à la population ni dans leur financement. Quelle que soit leur race, les résidents de Hong Kong disposent de possibilités égales pour participer à toutes les activités sportives et récréatives. Le gouvernement a pour principe de promouvoir les sports au profit de l'ensemble de la collectivité, qu'il s'agisse de la participation populaire ou du

perfectionnement dans les différentes disciplines. Les grands sports, les championnats, les compétitions internationales et territoriales, les compétitions régionales et de district, sont ouverts à tous.

13. Activité économique. Hong Kong jouit pratiquement de l'autonomie financière et économique, conçoit et applique ses propres politiques économiques, et établit son propre budget pour les recettes internes et les dépenses, sans s'en référer au Royaume-Uni.

14. Etant un port franc et jouissant d'une économie libre, et aussi du fait de l'intervention minimale du gouvernement, Hong Kong offre des possibilités égales à tous en matière de commerce et d'investissement, sans considération de race. Hong Kong attire les investisseurs étrangers à cause de son climat économique favorable, et non à cause d'une discrimination sous une forme quelconque. Les personnes d'origine chinoise ou appartenant à d'autres groupes ethniques (Européens, Indiens, Japonais) jouent un rôle important dans la vie économique du territoire.

15. Emploi. La politique de recrutement du Gouvernement de Hong Kong a consisté pendant de nombreuses années à nommer des résidents compétents et qualifiés aux postes de la fonction publique, sans aucune discrimination sur une base raciale. Le recrutement à l'étranger n'intervient que faute de candidats locaux, ou si ceux-ci sont en nombre insuffisant. Les principales difficultés rencontrées dans le recrutement de candidats locaux sont les suivantes :

a) il arrive que les qualifications requises pour un poste ne puissent être trouvées à Hong Kong;

b) dans certaines professions, le secteur privé offre des avantages financiers auxquels les salaires et les indemnités de la fonction publique ne peuvent faire concurrence.

16. Il y avait 188 393 fonctionnaires au 1er avril 1990, dont 185 908 fonctionnaires locaux (98,7 %) et 2 485 fonctionnaires d'outre-mer (1,3 %).

17. On comptait en avril 1990 plus de 60 700 domestiques étrangers travaillant à Hong Kong, la plupart Philippins. Ces travailleurs sont engagés par contrat, ce qui leur donne une protection semblable à celle que la législation sur le travail donne aux locaux.

18. La persistance de la pénurie de main-d'oeuvre a fait adopter en 1989 un système d'immigration de travailleurs étrangers, malgré la résistance des groupements syndicaux, désireux de protéger les revenus et les conditions de travail de leurs membres. Ce système permet de recruter des travailleurs étrangers, indépendamment de leur pays d'origine. Ces travailleurs, qui viennent de Chine pour la plupart, jouissent de la même protection légale que les travailleurs locaux.

G. Education

19. Les écoles et collèges continuent à dispenser un enseignement destiné à mieux faire apprécier les réalisations des autres civilisations. L'importance accrue donnée à l'éducation civique devrait continuer à améliorer la compréhension réciproque et les liens entre les différents secteurs de la population.

Deuxième partie : douzième rapport

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. Le gouvernement, convaincu que la discrimination raciale ne pose pas de problème à Hong Kong, n'a pas jugé nécessaire d'adopter de loi pour l'élimination des comportements et pratiques racialement discriminatoires. Cependant, les instructions royales de 1917 et de 1986 interdisent au Gouverneur, sauf autorisation préalable du gouvernement de Sa Majesté, de donner son assentiment à tout projet de loi aux termes duquel les personnes de naissance ou d'ascendance non européenne seraient ou risqueraient d'être frappées d'incapacité ou de restriction auxquelles ne seraient pas soumises les personnes de naissance ou d'ascendance européenne.
2. Depuis avril 1989, tous les principaux textes législatifs et la plupart des textes annexes sont rédigés en anglais et en chinois. Les textes antérieurs, qui étaient rédigés en anglais, sont traduits en chinois : tel était le cas, à la date du présent rapport, de 32 textes dont la traduction en chinois attend l'approbation du Conseil exécutif et du Conseil législatif. La fin de ce travail de traduction est prévue pour 1995. Les versions anglaise et chinoise des textes législatifs font également foi.
3. La Hong Kong Bill of Rights Ordinance, qui fait entrer les dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques dans la législation de Hong-kong, a été promulguée en juin 1991. Depuis, et pour compléter les garanties ainsi offertes, la Letters Patent, principal instrument constitutionnel de Hong-kong, a été modifiée afin d'interdire toute loi qui limite les droits et libertés en vigueur dans le territoire d'une façon qui serait incompatible avec le Pacte tel qu'applicable à Hong-kong. Cet amendement est entré en vigueur à la même date que la Bill of Rights Ordinance. Ainsi se trouvent renforcées l'égalité de tous dans l'exercice des droits et la protection de la loi, indépendamment de toute question de race ou d'origine nationale ou ethnique, ainsi que le veulent les dispositions du Pacte.
4. Mesures judiciaires. Tous les habitants de Hong-kong sont égaux devant la loi et dans les possibilités d'accès aux tribunaux, indépendamment de leur race, de leur couleur ou de leur origine nationale ou ethnique. Les personnes répondant à certains critères objectifs peuvent bénéficier de l'assistance judiciaire. L'anglais et le chinois, langages officiels du territoire, sont l'un et l'autre utilisés dans les tribunaux de première instance. Devant les tribunaux supérieurs, la procédure se déroule en anglais, mais avec un système d'interprétation pour les personnes ne parlant pas cette langue. Le gouvernement étudie d'ailleurs les moyens d'élargir l'utilisation du chinois dans ces tribunaux, et a pour objectif déclaré d'augmenter le nombre des magistrats recrutés dans le territoire même.
5. Mesures administratives. Il n'existe à Hong-kong aucune mesures administrative ou autre qui soit contraire aux dispositions de la Convention.

B. Définition légale de la discrimination raciale

6. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle dans les lois de Hong-kong.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

7. Les élections de septembre 1991 au Conseil législatif se sont faites au scrutin direct, sur la base de circonscriptions géographiques. Le mode de scrutin indirect par circonscription professionnelle continue à s'appliquer parallèlement. Les membres du Conseil ainsi élus représentent 65 % de la composition totale du Conseil.

8. La résidence, indépendamment de toute question de sexe ou de race, est la seule condition pour participer aux élections au scrutin direct au Conseil législatif, aux conseils municipaux et aux conseils de district. A de rares exceptions près, tout individu âgé de 21 ans ou plus, inscrit sur les listes électorales et résidant ordinairement à Hong-kong depuis dix ans ou plus, peut se porter candidat à ces élections, à condition que sa candidature soit appuyée par dix électeurs de la circonscription en question.

D. Invocation des dispositions de la Convention

9. La Convention ne fait pas partie en tant que telle de la législation de Hong-kong. Sauf loi ou ordonnance du Royaume-Uni, elle ne peut entrer dans le droit applicable à Hong-kong, à moins que le Conseil législatif ne la mette en oeuvre en appliquant des textes correspondants. Le gouvernement est convaincu que la discrimination raciale ne pose pas de problème à Hong-kong. Les instructions royales, complétées par la charte des droits en cours de rédaction (voir supra, paragraphe 3) suffisent à garantir l'absence de toute discrimination en droit. Le gouvernement ne juge donc pas nécessaire d'appliquer la Convention sous forme de loi.

E. Composition démographique de la population

10. D'après les estimations les plus récentes, la population de Hong-kong était de 5 704 500 habitants au milieu de l'année 1991.

11. Il n'existe pas de données récentes sur les caractéristiques raciales de la population. On trouve cependant des indications sur le lieu de naissance des habitants - ce qui n'est pas la même chose que leur race - dans le recensement de 1991, qui faisait état de 5 522 300 habitants, dont 3 299 600 (59,8 %) nés à Hong-kong, 1 967 500 (35,6 %) nés en Chine, y compris Macao et Taïwan, et les 255 200 restants (4,6 %) dans divers pays.

Recensement de 1991 : nombre de résidents par lieu de naissance

<u>Lieu de naissance</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
Hong-kong	3 299 600	59,8
Chine (y compris Macao et Taïwan)	1 967 500	35,6
Philippines	66 100	1,2
Indonésie	40 700	0,7
Royaume-Uni	23 700	0,4
Inde, Pakistan, Bangladesh et Sri Lanka	14 300	0,3
Thaïlande	14 100	0,3
Malaisie	12 800	0,2
Japon	11 200	0,2
Etats-Unis	11 200	0,2
Viet Nam	10 300	0,2
Autres pays	<u>50 800</u>	<u>0,9</u>
TOTAL	5 522 300	100,0

F. Mesures spéciales prises conformément au paragraphe 2
de l'article 2

12. Activités récréatives et sportives. Aucune distinction d'ordre racial ou religieux n'est faite par le gouvernement dans les services récréatifs et sportifs fournis à la population, ni dans leur financement. Quelle que soit leur race, les résidents de Hong Kong disposent de possibilités égales pour participer à toutes les activités sportives et récréatives. Le gouvernement a pour principe de promouvoir les sports au profit de l'ensemble de la collectivité, qu'il s'agisse de la participation populaire ou du perfectionnement dans les différentes disciplines. Les grands sports, les championnats, les compétitions internationales et territoriales, les compétitions régionales et de district, sont ouverts à tous.

13. Activité économique. Hong Kong jouit pratiquement de l'autonomie financière et économique, conçoit et applique ses propres politiques économiques, et établit son propre budget pour les recettes internes et les dépenses, sans s'en référer au Royaume-Uni.

14. Etant un port franc et jouissant d'une économie libre, et aussi du fait de l'intervention minimale du gouvernement, Hong Kong offre des possibilités égales à tous en matière de commerce et d'investissement, sans considération de race. Hong Kong attire les investisseurs étrangers à cause de son climat

économique favorable, et non à cause d'une discrimination sous une forme quelconque. Les personnes d'origine chinoise ou appartenant à d'autres groupes ethniques (Européens, Indiens, Japonais) jouent un rôle important dans la vie économique du territoire.

15. Emploi. La politique de recrutement du Gouvernement de Hong Kong a consisté pendant de nombreuses années à nommer des résidents compétents et qualifiés aux postes de la fonction publique, sans aucune discrimination sur une base raciale. Le recrutement à l'étranger n'intervient que faute de candidats locaux, ou si ceux-ci sont en nombre insuffisant. Les principales difficultés rencontrées dans le recrutement de candidats locaux sont les suivantes :

a) il arrive que les qualifications requises pour un poste ne puissent être trouvées à Hong Kong;

b) dans certaines professions, le secteur privé offre des avantages financiers auxquels les salaires et les indemnités de la fonction publique ne peuvent faire concurrence.

16. Il y avait 190 975 fonctionnaires au 1er octobre 1991, dont 188 677 fonctionnaires locaux (98,7 %) et 2 308 fonctionnaires d'outre-mer (1,2 %).

17. On comptait à la date du 1er octobre 1991 plus de 84 000 domestiques étrangers travaillant à Hong Kong, la plupart Philippins. Ces travailleurs sont engagés par contrat, ce qui leur donne une protection semblable à celle que la législation sur le travail donne aux locaux.

18. La persistance de la pénurie de main-d'oeuvre a fait adopter en 1989 un système d'immigration de travailleurs étrangers, malgré la résistance des groupements syndicaux, désireux de protéger les revenus et les conditions de travail de leurs membres. Ce système permet de recruter des travailleurs étrangers, indépendamment de leur pays d'origine. Ces travailleurs, qui viennent de Chine pour la plupart, jouissent de la même protection légale que les travailleurs locaux.

G. Education

19. Les écoles et collèges continuent à dispenser un enseignement destiné à mieux faire apprécier les réalisations des autres civilisations. L'importance accrue donnée à l'éducation civique devrait continuer à améliorer la compréhension réciproque et les liens entre les différents secteurs de la population.

VIII. MONTSERRAT

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. L'article 63 de la Constitution de 1989, qui fait partie du chapitre intitulé "Droits et libertés fondamentaux de l'individu", offre une protection contre toute discrimination pour motifs de race en interdisant toute disposition législative qui aurait un caractère discriminatoire en elle-même ou par ses effets, et en interdisant que toute personne soit traitée de façon discriminatoire par tout représentant ou agent de l'Etat agissant dans l'exercice des fonctions que lui confère la loi. Il n'y a d'ailleurs aucun problème de discrimination raciale à Montserrat, où de telles pratiques sont inconnues et universellement déplorées lorsqu'elles se produisent dans d'autres pays.

2. Le fait que nul projet de loi ne puisse acquérir force légale sans l'assentiment du Gouverneur apporte une autre garantie constitutionnelle. Le Gouverneur a en effet le pouvoir de donner ou de refuser son assentiment, et il est tenu par la Constitution de soumettre à la décision de Sa Majesté tout projet de loi qui lui paraîtrait incompatible avec les obligations du Royaume-Uni à l'égard des autres Etats ou des organisations internationales. Le Gouverneur ne donne son assentiment aux projets de loi qu'au vu d'un rapport de l'Attorney General concluant en ce sens; et l'Attorney General s'abstient d'une telle recommandation lorsqu'il considère que le projet de loi qui lui est soumis pourrait, s'il était adopté, entrer en contradiction avec les obligations conventionnelles du Royaume-Uni. De plus, une loi approuvée par le Gouverneur peut être désavouée par Sa Majesté, agissant par l'intermédiaire du Secrétaire d'Etat. Dans ces conditions, il est extrêmement peu probable qu'une loi discriminatoire pour des raisons de race, et donc incompatible avec les obligations assumées conformément à la Convention, puisse trouver place dans la législation de Montserrat.

3. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, y compris dans le cas des membres de la Cour suprême des Iles du Vent et des Iles-sous-le-Vent. Rien ne limite l'accès aux tribunaux pour des raisons de race, de religion ou d'origine nationale.

4. Mesures administratives. Aucune mesure administrative visant directement la discrimination raciale n'est considérée nécessaire. Il faut noter:

a) que Montserrat jouit d'une forme très évoluée de gouvernement parlementaire, avec une chambre législative dont les membres sont élus au suffrage universel;

b) les membres de la fonction publique sont principalement recrutés sur place et nommés par le Gouverneur, sur avis d'une commission de la fonction publique composée de notables montserratiens;

c) la police elle aussi est surtout composée d'agents locaux.

B. Définition légale de la discrimination raciale

5. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle, mais le mot "discriminatoire", tel qu'il apparaît à l'article 63 de la Constitution (voir supra, paragraphe 1), est défini comme qualifiant tout traitement

différent de différentes personnes ayant pour seul ou principal motif leur race, leur lieu d'origine, leurs opinions politiques, leur couleur, leurs convictions ou leur sexe et ayant pour effet de soumettre les individus présentant l'une de ces caractéristiques à des incapacités ou à des restrictions auxquelles ne sont pas soumis les individus ne présentant pas la même caractéristique, ou de valoir aux premiers des privilèges ou des avantages qui ne sont pas accordés aux seconds.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

6. Le chapitre de la Constitution intitulé "Droits et libertés fondamentaux de l'individu" (voir supra, paragraphe 1) s'applique à toute personne vivant à Montserrat.

D. Invocation des dispositions de la Convention

7. La Convention ne faisant pas partie en tant que telle de la législation des Iles, ses dispositions ne peuvent être directement invoquées en tant que source de droits et d'obligations. Au cas cependant où les tribunaux auraient à interpréter les lois du territoire, ils tiendraient compte en cas de doute des obligations internationales applicables, dont celles de la Convention.

E. Composition démographique de la population

8. La population de Montserrat (11 924 habitants en 1990), est une population d'origine principalement africaine, complétée d'abord par un appoint irlandais, puis par des immigrants venus d'autres îles des Caraïbes. Il existe en outre aujourd'hui une population résidente ou semi-résidente, assez peu nombreuse, composée principalement d'Américains du Nord en retraite ou séjournant dans des complexes qui sont le principal atout du tourisme dans l'île. On ne connaît pas de cas de friction raciale entre la population indigène et ces nouveaux venus.

F. Travailleurs immigrants

9. La population des travailleurs immigrants, qui était en légère augmentation régulière au début des années 80, s'est brutalement accrue à la suite du cyclone Hugo, en 1989, qui a entraîné l'arrivée en grand nombre de commerçants et de travailleurs qualifiés désireux de profiter des possibilités d'emploi et de contribuer à l'effort de reconstruction. On peut cependant supposer que le nombre de ces arrivées reprendra des proportions plus modestes lorsque diminueront les besoins du secteur de la construction. Les permis de travail sont accordés pour un an, et seulement faute de candidats locaux.

G. Régime foncier appliqué aux étrangers

10. La nécessité de développer le territoire a amené les autorités à libéraliser le régime foncier appliqué aux étrangers. En 1987, les autorités ont mené des enquêtes sur les titres de propriété détenus par les étrangers et informé leurs successeurs, eux-mêmes étrangers pour la plupart, des propriétés qui étaient les leurs à Montserrat. Toutefois, une surtaxe a dû être appliquée à l'impôt foncier dans le cas des étrangers n'ayant pas construit de logements

sur les terrains classés comme zones d'habitation. Cette mesure n'est pas dirigée contre un groupe racial quelconque : elle s'applique à tous les étrangers possédant un terrain, et a pour objet de les encourager à construire afin d'accroître le parc immobilier du territoire ou à vendre leur terrain à ceux qui désirent y construire des logements.

H. Education

11. Le gouvernement offre un enseignement maternel, primaire et secondaire à tous les enfants de l'île, quels que soient leur race, leur sexe ou leur appartenance religieuse. Un texte de loi sur les études universitaires est en outre à l'étude. Toutes les écoles, publiques et privées, sont ouvertes à tous.

12. Tous les enfants de primaire et des premières années du secondaire suivent un cours d'études sociales où ils apprennent à connaître le caractère interdépendant des groupes humains au sein de la société et les bienfaits de la tolérance mutuelle et de la coopération. Dans les classes et au niveau des communautés, des débats sont organisés sur les problèmes que pose l'intolérance raciale dans certains pays.

IX. ILES PITCAIRN

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. La discrimination raciale n'existant sous aucune forme dans les Iles Pitcairn, on ne connaît pas de jurisprudence à ce sujet. Il est cependant probable que le United Kingdom Race Relations Act (loi du Royaume-Uni sur les relations raciales) de 1976 s'appliquerait en vertu de l'article 14, paragraphe 1, de la Judicature Ordinance (chapitre 2, édition révisée de 1985).
2. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire occupe une place indépendante dans l'ordre constitutionnel. L'accès égal aux tribunaux est garanti à toute personne, quelle que soit sa race ou son origine ethnique. Dans de nombreux cas, toute violation de ce droit serait jugée illégale par les tribunaux, soit au pénal, soit au civil.
3. Mesures administratives. Bien qu'il n'existe pas de dispositions administratives particulières, il faut noter que le Conseil de l'île est l'autorité chargée de l'administration quotidienne des îles Pitcairn et que, avec le Magistrat de l'île, les membres qui le composent sont tous d'origine raciale mixte.

B. Composition démographique

4. La population permanente des îles Pitcairn comprend 51 habitants: 48 descendant directement des neuf marins britanniques du Bounty, de six Tahitiens et 12 Tahitiennes qui se sont établis simultanément dans l'île, en 1790, et 3 femmes mariées à des habitants des îles et pratiquement considérées comme des Pitcairniennes. Les résidents temporaires sont au nombre de 8: l'instituteur, le pasteur et leurs familles.

C. Droits civils

5. Un des principes fondamentaux de la vie dans les îles Pitcairn est que tous sont égaux devant la loi, jouissent de la sécurité de leur personne et de leurs biens et ont un droit absolu de participer aux élections s'ils ont plus de 18 ans. Il n'y a aucune restriction aux droits civils énoncés à l'article 5 de la Convention pour une classe ou catégorie de personnes quelle qu'elle soit.

D. Education

6. Tous les enfants de 5 à 15 ans sont obligés de fréquenter l'école à classe unique de l'île. Le programme est conçu de façon à favoriser l'harmonie et la compréhension entre les peuples de toutes les races et de toutes les nations. Ces principes forment un élément essentiel de toute instruction dans les sciences humaines et sociales.

X. SAINTE-HELENE (y compris Ascension et Tristan da Cunha)

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. Le gouvernement considère que, étant donné l'absence de toute forme de discrimination raciale à Sainte-Hélène, et vu que tous les secteurs de l'opinion publique réproouvent résolument une telle pratique, il n'y a pas lieu d'adopter des lois particulières pour interdire la discrimination raciale ou y mettre fin. Du reste, et au cas très peu probable où se poserait un problème de ce genre, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions du United Kingdom Race Relations Act (loi du Royaume-Uni sur les relations raciales) de 1976, qui s'applique à Sainte-Hélène en vertu de l'English Law (Application) Ordinance de 1987. Le gouvernement, qui souscrit fermement aux objectifs de la Convention et de la loi de 1976, a pour politique de prévenir toute manifestation de la discrimination raciale, et il n'hésiterait pas à prendre les mesures voulues à cette fin.

2. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, et rien ne limite l'accès aux tribunaux pour des raisons de race, de religion ou d'origine nationale. Au cas où la victime d'un acte de discrimination raciale en demanderait réparation aux tribunaux, ceux-ci pourraient appliquer les dispositions de la loi de 1976 (voir ci-dessus).

3. Mesures administratives. Pour les raisons indiquées au paragraphe 1, il n'a pas été jugé nécessaire de prendre des mesures administratives visant expressément la discrimination raciale.

B. Invocation des dispositions de la Convention

4. La Convention ne faisant pas partie en tant que telle de la législation des Iles, ses dispositions ne peuvent être directement invoquées en tant que source de droits et d'obligations. Au cas cependant où les tribunaux auraient à interpréter les lois du territoire, ils tiendraient compte en cas de doute des obligations internationales applicables, dont celles de la Convention.

C. Composition démographique

5. La population actuelle des îles est estimée à 7 162 habitants, dont 6 577 environ sont des "belongers", c'est-à-dire des personnes qui en vertu de a) leur naissance, b) leur origine ou c) leur immatriculation en tant que citoyens britanniques des territoires dépendants, ont automatiquement le droit de résider dans les îles. Il faut noter qu'il y a un nombre relativement considérable de "belongers" (estimé à 6 000) qui résident de façon plus ou moins permanente hors des îles, la plupart au Royaume-Uni ou en République d'Afrique du Sud.

D. Régime foncier et emploi

6. Les autorités ont été amenées par les particularités sociales et économiques des Iles à réglementer : a) le régime foncier (à Sainte-Hélène, par l'Immigrants' Land-holding (Restriction) Ordinance de 1987, et à Ascension par l'Ascension Land Holding Ordinance de 1987); b) l'emploi des personnes étrangères aux Iles (à Sainte-Hélène, par l'Immigrants' Employment (Control) Ordinance de 1987). En cas de nécessité, les textes ainsi applicables à Sainte-Hélène peuvent s'appliquer avec les modifications nécessaires à Ascension et à Tristan da Cunha en vertu de l'Application of St Helena Law

(Ascension) Ordinance de 1987 et de l'Application of St Helena Law (Tristan da Cunha) Ordinance de 1987. Conformément à la Convention, ces mesures sont exemptes de toute discrimination pour raisons de race, de couleur, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique.

E. Education

7. Toutes les écoles des Iles, publiques ou privées, sont ouvertes à toutes les races.

XI. ILES TURQUES ET CAIQUES

A. Politique d'élimination de la discrimination raciale

1. Mesures législatives. La Constitution entrée en vigueur le 4 mars 1988 contient des dispositions complètes et détaillées sur toutes les formes de traitement discriminatoire, et donne à toute personne victime de discrimination la faculté de s'adresser à la Cour suprême pour demander réparation. L'éventualité de textes législatifs sur la question est actuellement à l'étude, mais ces travaux n'en sont encore qu'au stade préliminaire, et il se peut que l'on arrive à la conclusion que les dispositions constitutionnelles en vigueur sont suffisantes.
2. L'article 33 de l'Employment Ordinance de 1989 protège tout salarié contre les risques de renvoi abusif. Il s'ensuit que, même en l'absence de dispositions visant expressément la discrimination raciale, le renvoi d'un salarié pour cause de discrimination raciale serait jugé abusif et ouvrirait des voies de recours à l'intéressé.
3. La diffusion d'idées fondées sur la supériorité raciale et l'incitation à la haine raciale ne figurent pas parmi les délits prévus dans la loi. Mais l'article 32 de l'Immigration Ordinance, telle que modifiée par l'article 16 de l'Immigration (Amendment) Ordinance de 1990, dispose que toute personne qui n'est pas un "belonger" ou un titulaire d'un permis de séjour permanent peut être expulsée des Iles si le Directeur de l'immigration ou le Conseil de l'immigration juge sa présence indésirable et contraire à l'intérêt général.
4. Mesures judiciaires. Le pouvoir judiciaire est indépendant, et il n'y a pas de restriction à l'accès aux tribunaux pour raisons de race, de religion ou d'origine nationale. Toute personne victime d'un traitement discriminatoire contraire aux dispositions de la Constitution peut en demander réparation en justice.
5. Mesures administratives. La discrimination raciale ne fait pas l'objet de mesures administratives particulières. On notera cependant:
 - a) que les Iles turques et caïques ont un régime politique parlementaire fondé sur le suffrage universel;
 - b) que la fonction publique est essentiellement composée d'originaires des Iles;
 - c) qu'il en va de même pour la police, qui, à part quelques exceptions près, est composée de "belongers" des Caraïbes.
6. Il n'existe pas de discrimination raciale dans le recrutement de la fonction publique. La Commission de la fonction publique, dont dépendent les nominations en vertu des Public Service Commission Regulations, entrées en vigueur le 1er août 1988, tient uniquement compte des résultats scolaires ou universitaires des intéressés, de leurs aptitudes générales, de leurs emplois précédents et des indications qu'elle peut recueillir auprès des universités, écoles et personnes citées comme références.

B. Définition légale de la discrimination raciale

7. La discrimination raciale n'est pas définie en tant que telle. La notion de traitement discriminatoire, en revanche, est définie à l'article 78, par.3, de la Constitution comme le fait d'accorder à des personnes différentes un traitement différent fondé entièrement ou principalement sur des caractéristiques telles que la race, le lieu d'origine, l'opinion ou l'affiliation politique, la couleur, la croyance ou le sexe, et ayant pour effet de frapper des personnes présentant une de ces caractéristiques d'incapacités ou de restrictions dont les personnes présentant une autre caractéristique sont exemptes, ou de les faire bénéficier de privilèges ou d'avantages qui ne sont pas accordés aux personnes présentant une autre caractéristique.

C. Reconnaissance de l'égalité de tous dans la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales

8. Le chapitre VIII de la Constitution de 1988, intitulé "Droits et libertés fondamentaux de l'individu", s'applique à toute personne vivant dans les Iles.

D. Invocation des dispositions de la Convention

9. La Convention ne faisant pas partie en tant que telle de la législation des Iles, ses dispositions ne peuvent être directement invoquées en tant que source de droits et d'obligations. Au cas cependant où les tribunaux auraient à interpréter les lois du territoire, ils tiendraient compte en cas de doute des obligations internationales applicables, dont celles de la Convention.

E. Composition démographique de la population

10. Selon le recensement de 1990, la population actuelle des îles est de 11 465 habitants, dont 7 900 environ sont des "belongers", c'est-à-dire des personnes qui, en vertu de a) leur naissance, b) leur origine ou c) leur immatriculation en tant que citoyens britanniques des territoires dépendants, ont automatiquement le droit de résider dans les Iles. Un grand nombre des "belongers" résidant dans les îles sont essentiellement d'origine africaine. Les autres sont d'origine principalement européenne. Il faut noter qu'il y a un nombre relativement considérable de "belongers" (de 20 000 à 30 000 personnes selon diverses estimations) qui résident plus ou moins en permanence hors des Iles, pour la plupart aux Bahamas, mais aussi en grand nombre aux Etats-Unis d'Amérique.

11. La population originelle d'Arawaks et de Caraïbes a disparu avant le XVIIe siècle. On considère qu'il y a eu trois principaux mouvements par lesquels les ancêtres des "belongers" d'origine africaine sont arrivés dans les Iles. Aux Iles Turques, les propriétaires bermudiens des mines de sel (des Européens) ont amené au XVIIe siècle des esclaves africains de naissance ou d'origine pour travailler dans les salines. Les Iles Caïques ont été colonisées un peu plus tard, principalement par des colons américains loyalistes, arrivés après 1780 en amenant avec eux leurs esclaves africains de naissance ou d'origine pour travailler dans leurs plantations. Cependant, dans le cas d'une île, la Moyenne Caïque, on considère que la plus grande partie de la population descend d'esclaves venus sur deux bateaux qui y ont fait naufrage.

12. Aux Iles Turques, il y a eu jadis une importante population européenne et des mélanges considérables entre les races, phénomène moins fréquent dans les Iles Caïques. Depuis quelques années, il y a eu de nombreux mariages interraciaux entre les populations des différentes îles, de sorte que beaucoup de "belongers" essentiellement d'origine africaine sont également en partie de descendance européenne. (Le Gouvernement ne recueille pas de chiffres sur les origines raciales de la population et ne juge pas nécessaire de le faire; les renseignements qui précèdent sur l'origine de la population découlent d'observations et non de statistiques.)

13. Sur les quelque 3 565 personnes qui ne sont pas des "belongers", 2 430 environ sont des ressortissants d'Haïti, d'origine essentiellement africaine, et le reste d'origine essentiellement européenne (Etats-Unis, Canada, Royaume-Uni et autres pays européens et anciens pays du Commonwealth).

14. Le commerce donne l'occasion de contacts entre personnes de race différente. Le rôle des non-"belongers" dans les entreprises se limite aux spécialisations qui ne sont pas suffisamment représentées dans cette catégorie de la population, ou aux investissements. La participation des "belongers" aux entreprises est limitée uniquement par l'insuffisance de l'éducation et du capital. Le gouvernement fait tout ce qu'il peut pour améliorer l'éducation des "belongers" et augmenter les capitaux disponibles. On constate toutefois dans chaque entreprise d'une certaine importance la présence effective de "belongers" dans les postes de direction. Il n'y a pas de disparité de revenus entre les races dans les mêmes catégories d'emplois.

F. Mesures spéciales prises conformément au paragraphe`2 de l'article`2

15. Les Iles Turques et Caïques ont une main-d'oeuvre autochtone relativement peu nombreuse, et il paraît tout à fait impossible de développer réellement l'industrie touristique sans importer des travailleurs étrangers pour occuper les emplois non absorbés par la population locale. D'un autre côté, le parc des logements disponibles étant réduit, il est à craindre que, si des mesures spéciales ne sont pas prises, les travailleurs immigrés ne soient logés d'une manière inadéquate. Pour cette raison, le gouvernement a adopté, selon les besoins, une politique consistant à demander aux promoteurs d'installations touristiques de construire des logements pour leurs employés, qu'il s'agisse d'autochtones des autres îles de l'archipel ou de travailleurs étrangers. Cette politique vise à épargner une situation défavorisée aux travailleurs étrangers, mais sans leur apporter d'avantages par rapport à la population locale.

16. Une grande partie des immigrants travaillant dans l'industrie hôtelière et dans l'industrie de la construction sont des Haïtiens dont la langue maternelle est le créole, et non pas l'anglais, ce qui a posé certaines difficultés dans l'éducation de leurs enfants. Cependant, depuis l'entrée en vigueur de l'Education Ordinance de 1989, l'école est obligatoire pour tout enfant âgé de 4 à 16 ans, et le Ministre chargé de l'éducation doit, en vertu de l'article 12 de ce texte, faire en sorte qu'il y ait un nombre d'écoles suffisant pour accueillir tous les enfants appartenant à cette tranche d'âge. L'article 41 du même texte interdit de refuser l'inscription d'un enfant dans les écoles publiques pour des raisons d'appartenance religieuse, de race, de condition sociale ou de langue de l'enfant ou des parents, sous réserve du paragraphe 2 du même article, qui permet au directeur de l'enseignement de décider, dans le cas d'un enfant dont l'anglais n'est pas la langue

maternelle, de lui faire suivre, avant d'être admis dans une école publique ou au moment de son admission, des cours spéciaux de langue anglaise pendant la période jugée nécessaire par la direction de l'établissement.

17. La religion dominante dans la population haïtienne est le catholicisme. L'église catholique de Providenciales est assez grande pour accueillir tous les fidèles, et, les jours de fête religieuse, la messe est célébrée en créole à l'intention des Haïtiens dans cette église ainsi que dans l'île de Grand Turk. Dans cette dernière île, où les bâtiments catholiques sont insuffisants, la messe est célébrée en créole dans l'église anglicane, qui est de dimension suffisante.

18. Le développement du tourisme demeure un objectif majeur du gouvernement. En 1979, un accord a été conclu avec le Club Méditerranée pour la construction à Providenciales d'un club qui a ouvert en décembre 1984. Le gouvernement était conscient des conséquences sociologiques que pouvait avoir la création d'une installation touristique de ce genre, destinée à des étrangers, dans une île relativement peu développée où vit une population autochtone restreinte. En partie pour cette raison, il a créé un comité où la population autochtone des îles est représentée. Ce comité se réunit régulièrement et bénéficie de l'assistance de conseillers spécialisés fournis par l'Overseas Development Administration du Royaume-Uni, par l'intermédiaire de la British Development Division aux Antilles. Une des fonctions du comité est d'étudier les problèmes de relations raciales qui peuvent découler de l'ouverture du Club. Le gouvernement reçoit régulièrement des rapports à ce sujet, qui sont examinés en détail par le Conseil exécutif. Le Club Méditerranée a très bien réussi économiquement et, de ce fait, il s'est considérablement agrandi avant la fin de la première année d'activité. Le gouvernement note avec satisfaction que le Club annonce localement des séjours hors saison de courte durée à des tarifs très réduits, et qu'un certain nombre de gens parmi la population autochtone en ont bénéficié. Il constate avec satisfaction que le fonctionnement de ces installations n'a donné lieu à aucune discrimination raciale, sous quelque forme que ce soit.

19. L'ouverture à Providenciales, en décembre 1989, d'un hôtel Ramada de 228 chambres a marqué un nouveau progrès dans l'industrie touristique. D'autres hôtels sont en cours de construction.

20. Les contrats conclus avec les investisseurs, généralement étrangers, contiennent pour la plupart une clause qui oblige la compagnie à faire son possible pour employer des "belongers" à tous les niveaux et pour leur offrir des possibilités de formation dans les différents secteurs du travail prévu. De plus, le Conseil de l'immigration doit, pour répondre aux demandes de travail qui lui sont faites en vertu de l'article 23A de l'Immigration (Amendment) Ordinance de 1990, vérifier tout d'abord qu'il n'y a pas de "belonger" capable et désireux d'occuper l'emploi pour lequel la demande est faite. Ces dispositions, et la politique même du gouvernement, ont pour but de veiller à ce que les "belongers" ne souffrent pas de discrimination raciale de la part des investisseurs étrangers opérant dans les îles. Le gouvernement reste décidé à ce que le développement de l'industrie touristique ne fasse apparaître aucune discrimination raciale et corresponde aux intérêts de la population indigène.

G. Régime foncier

21. Aucune mesure, législative ou autre, ne met de limite aux achats de terrain par des étrangers ou par des groupes raciaux. En vertu de la Land Policy de 1989, approuvée par le Gouvernement du Royaume-Uni, les terres appartenant à la Couronne ne peuvent être louées ou attribuées à des fins résidentielles qu'à des "belongers", dans le sens où ce terme est défini à l'article 4(b)(2) de l'Immigration (Amendment) Ordinance de 1990, indépendamment de toute considération de race, de religion, etc. Il en va de même pour les terres de la Couronne destinées à des fins commerciales, à l'exception des terres servant à la construction de grands complexes commerciaux.

H. Education

22. Toutes les écoles des Iles, publiques ou privées, sont ouvertes à toutes les races, et le programme d'enseignement met l'accent sur les facteurs régionaux, y compris les éléments de la civilisation afro-antillaise.