

LA POLICE ET LA DISCRIMINATION RACIALE EN IRLANDE

Une perspective axée sur la communauté
et les droits

RÉSUMÉ



Irish Council for
Civil Liberties

FOR ALL OUR RIGHTS. NO EXCEPTIONS.



IRISH NETWORK AGAINST RACISM

Ce rapport a été rédigé par des consultants indépendants, Diversity Matters, avec l'aide du personnel de l'Irish Council for Civil Liberties (ICCL, Conseil irlandais pour les libertés civiles) et de l'Irish Network Against Racism (INAR, Réseau irlandais contre le racisme). Nos remerciements au personnel de Diversity Matters : Dr Maria Manuela de Almeida Silva, Megan Flynn Dixon, Jipe Kelly et Joseph Nyirenda.



Nous remercions tout particulièrement les participants qui ont consacré du temps aux ateliers et à d'autres formes de participation. Nous remercions également le Southside Travellers Action Group (Groupe d'action des gens du voyage de Southside), l'UCC Civic and Community Engagement (Engagement civique et communautaire de l'UCC) et le Westside Resource Centre (Centre de ressources Westside) pour avoir mis à notre disposition l'espace nécessaire à l'organisation des ateliers.

Ce projet a reçu un financement du programme de subventions de l'Irish Human Rights and Equality Commission Grants Scheme (Programme de subventions de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité) dans le cadre du pouvoir statutaire de la Commission d'accorder des subventions pour promouvoir les droits de l'homme et l'égalité en vertu de l'Irish Human Rights and Equality Commission Act 2014 (loi irlandaise sur la Commission des droits de l'homme et de l'égalité). Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs et ne représentent pas nécessairement celles de l'Irish Human Rights and Equality Commission (Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité).

RÉSUMÉ

Présentation du projet

Ce rapport est le produit final du projet « Renforcer la sensibilisation, les preuves et la défense du profilage racial », financé par l'Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC, Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité) et mené par l'Irish Council for Civil Liberties (ICCL, Conseil irlandais pour les libertés civiles) en partenariat avec l'Irish Network Against Racism (INAR, Réseau irlandais contre le racisme). Il a été rédigé par le cabinet de conseil indépendant Diversity Matters et édité par le personnel de l'ICCL et de l'INAR. Il vise à enrichir la base de données concernant les expériences de profilage racial et d'autres interactions entre la police et les membres de groupes racialisés en Irlande, et à formuler des recommandations de réforme. Diversity Matters a effectué des recherches documentaires, ainsi que des ateliers de recherche participative et des entretiens téléphoniques et vidéo, afin d'identifier les recherches existantes sur le profilage racial, le cadre juridique relatif au profilage racial et les expériences individuelles de profilage racial et de maintien de l'ordre en Irlande. Une méthode d'apprentissage et d'action participative a été utilisée afin de faciliter la participation des communautés raciales et ethniques minoritaires et de permettre aux chercheurs d'acquérir une compréhension globale des expériences de profilage racial en Irlande.

Profilage racial et droits de l'homme

Depuis les manifestations « Black Lives Matters » qui ont eu lieu dans le monde entier en 2020, les organismes nationaux et internationaux prêtent davantage attention au phénomène du profilage racial et de la discrimination dans le cadre de l'application de la loi. Par exemple, le Secrétaire général des Nations unies a soumis un rapport sur la prévention et la lutte contre le profilage racial à l'Assemblée générale en 2019¹ et le Conseil des droits de l'homme des Nations unies a créé un mécanisme d'experts indépendants pour faire progresser la justice raciale et l'égalité dans l'application de la loi en 2021.² En Irlande, le plan d'action national contre le racisme, publié en 2023, a reconnu le risque de discrimination raciale au sein de l'An Garda Síochána (police irlandaise) en identifiant spécifiquement la nécessité d'« éliminer tout type de pratique policière ciblant des groupes raciaux et ethniques minoritaires spécifiques ».³

Les préjugés conscients et inconscients, le racisme et la discrimination peuvent entraîner un profilage racial au sein des forces de l'ordre, à la fois par des agents individuels et au sein d'organisations collectives. Le profilage racial constitue une violation des droits de l'homme, et les gouvernements et les services de police doivent tout mettre en œuvre pour l'identifier et le combattre. Le profilage nuit à la confiance entre la police et les communautés minoritaires, affecte la crédibilité de la police et compromet les efforts de la police de proximité. Pour lutter contre le profilage racial, les organismes régionaux et internationaux de défense des droits de l'homme ont recommandé une série de stratégies, notamment l'adoption d'une législation interdisant le profilage racial, la prise de sanctions à l'encontre des fonctionnaires qui pratiquent le profilage racial et l'enregistrement des données relatives aux interpellations et aux fouilles.⁴

¹ Nations Unies, *La prévention et la lutte contre le profilage Racial des personnes d'ascendance africaine : Bonnes pratiques et difficultés*, janvier 2019, <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2019/12/preventracialprofiling-en.pdf>, p. 11.

² Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, « Mandat : Mécanisme d'experts chargé de promouvoir la justice et l'égalité raciales dans le contexte du maintien de l'ordre », consulté le 17 août 2023, <https://www.ohchr.org/en/hrc-subsidiaries/expert-mechanism-racial-justice-law-enforcement/mandate>.

³ Gouvernement irlandais, Plan d'action national de l'Irlande contre le racisme, 21 mars 2023, <https://www.gov.ie/en/publication/14d79-national-action-plan-against-racism>, p.18.

⁴ Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale », Genève, 4 avril 2011, CERD/C/IRL/CO/3-4, 2011, para. 18, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G11/418/40/pdf/G1141840.pdf?OpenElement>; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, « Observations finales concernant le rapport de l'Espagne valant vingt et unième à vingt-troisième rapports périodiques », Genève, 21 juin 2016, CERD/C/ESP/CO21-23, para. 27-28, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/127/19/pdf/G1612719.pdf?OpenElement>; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, « Observations finales concernant le rapport de la Slovaquie valant huitième à onzième rapports périodiques* », Genève, 11 janvier 2016, CERD/C/SVN/CO/8-11, para. 11, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/003/44/pdf/G1600344.pdf?OpenElement>; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, « Observations finales concernant le rapport de la Pologne valant vingtième à vingt-et-unième rapports périodiques », Genève, 19 mars 2014, CERD/C/POL/CO/20-21, para. 11, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/418/09/pdf/G1441809.pdf?OpenElement>; Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, « Observations finales concernant le rapport des Pays-Bas valant dix-neuvième à vingt-et-unième rapports périodiques », Genève, 24 septembre 2015, CERD/C/NLD/CO/19-21, par. 13-16, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/216/36/pdf/G1521636.pdf?OpenElement>; Comité des droits de l'homme, « Observations finales du Comité des droits de l'homme : Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord », Genève, 30 juillet 2008, CCPR/C/GBR/CO/6, para. 29, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/433/42/pdf/G0843342.pdf?OpenElement>; Comité des droits de l'homme, « Observations finales concernant le cinquième rapport périodique », Genève, 3 décembre 2015, CCPR/C/AUT/CO/5, para. 20, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/275/30/pdf/G1527530.pdf?OpenElement>; Comité des droits de l'homme, « Observations finales concernant le sixième rapport périodique », Genève, 20 août 2014, CCPR/C/JPN/CO/6, para. 20(a), <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/142/49/pdf/G1414249.pdf?OpenElement>.

Le rapport utilise la définition suivante du profilage racial de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance :

L'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique dans des activités de contrôle, de surveillance ou d'investigation.⁵

Bien que le rapport porte sur le profilage ou la discrimination fondée sur la race ou l'ethnicité, nous tenons à reconnaître que le profilage racial peut également se produire sur la base d'identités intersectionnelles, ce qui signifie qu'une personne peut être arrêtée sur la base de sa race, en plus de son sexe ou de son statut socio-économique, ou en plus d'autres caractéristiques protégées.

L'absence de données officielles détaillées quant aux indicateurs raciaux et ethniques lors des opérations de maintien de l'ordre a été utilisée par les responsables pour nier l'existence du profilage racial au sein de l'An Garda Síochána. Or, de nombreux rapports de la société civile, des études universitaires et des observations d'organismes régionaux et internationaux de défense des droits de l'homme ont indiqué qu'il existait des preuves du profilage racial en Irlande. Les preuves existantes sont examinées dans la section 2 de ce rapport. Il s'agit notamment de rapports transmis au système iReport.ie de l'INAR, ainsi que d'études et d'enquêtes réalisées par la société civile, l'IHREC et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Parmi les exemples, citons les rapports faisant état de profilage racial dans l'utilisation des pouvoirs d'interpellation et de fouille par les Gardaí, les contrôles frontaliers discriminatoires lors des déplacements transfrontaliers entre l'Irlande et l'Irlande du Nord, et les preuves que les membres de la communauté des gens du voyage et des Roms sont particulièrement ciblés par le profilage racial. L'enlèvement illégal d'enfants roms à leur famille en 2013 sur la base d'un profilage ethnique constitue un exemple très médiatisé.

La section 3 résume les conclusions du processus de consultation mené par Diversity Matters. Ce processus reposait sur trois ateliers organisés à Dublin, Galway et Cork, sept entretiens et un certain nombre d'enquêtes écrites. 36 personnes issues de minorités raciales ou ethniques et vivant en Irlande ont pris part au processus de consultation. Le rapport résume les expériences et les perceptions de ces participants et apporte des éléments de preuve de plus en plus nombreux qui indiquent que le profilage racial existe en Irlande.

Les ateliers ont porté sur les expériences des participants en tant que victimes, témoins et auteurs présumés d'actes criminels. Les entretiens ont abordé les expériences positives et négatives avec l'An Garda Síochána. Les participants ont noté quelques expériences positives avec la Garda. Cependant, les participants percevaient largement la Gardaí de manière négative et estimaient que les membres des groupes minorisés étaient traités différemment de la population irlandaise blanche et sédentaire. 83 % des participants ont dit craindre d'être victimes de profilage racial ou de discrimination de la part de la Gardaí. Les participants ont identifié une discrimination intersectionnelle, en particulier l'impression que les personnes vivant dans des zones à faible statut socio-économique étaient traitées différemment par la Gardaí.

D'autres exemples de traitement différencié identifiés par les participants comprennent l'utilisation discriminatoire des pouvoirs d'interpellation et de fouille, le manque de soutien lors du dépôt d'une plainte ou de la dénonciation d'un crime, l'utilisation disproportionnée de la force et la surveillance excessive des membres des communautés raciales ou ethniques. Les participants ont été confrontés à diverses difficultés dans leurs rapports avec les Gardaí, notamment à l'impolitesse de certains membres, mais ils ont constaté que les membres plus jeunes et de sexe féminin sont plus respectueux et ont reçu une formation plus poussée en matière de diversité. Les participants ont identifié le manque de diversité au sein de l'AGS comme un problème permanent.

La section 4 présente des recommandations sur la manière d'aborder le profilage racial, qui font écho aux recommandations formulées par d'autres organismes à l'intention de l'État irlandais, notamment le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale.

⁵ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, Recommandation de politique générale n° 11 de l'ECRI (Strasbourg, FR : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, 2007), para. 1.

Principales recommandations

Dans le monde entier, différentes juridictions ont adopté diverses stratégies afin de lutter contre le profilage racial, notamment en promulguant des lois interdisant le profilage racial, en élaborant des lignes directrices pour les interpellations et les fouilles, en augmentant la collecte de données et en introduisant des stratégies de diversité et d'inclusion. Les recommandations du présent rapport s'appuient sur ces bonnes pratiques, sur les résultats des recherches effectuées dans le cadre du rapport et sur les recommandations des organismes régionaux et internationaux de défense des droits de l'homme.

RECOMMANDATIONS AU GOUVERNEMENT

1.	Adopter une définition détaillée du profilage racial, en s'inspirant de la définition de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance.
2.	Prohibit racial profiling in law, including all forms of direct and indirect racial discrimination by Gardaí.
3.	Mettre en œuvre de manière significative l'action 1.5 du plan d'action national contre le racisme, afin de supprimer tout type de pratique policière ciblant des groupes raciaux et ethniques minoritaires spécifiques d'ici à 2025.
4.	Demander immédiatement la collecte de données détaillées concernant la race, l'origine ethnique, la religion, le sexe et le handicap dans l'ensemble du système irlandais de justice pénale, y compris dans toutes les opérations de police, les tribunaux et les statistiques criminelles, afin de bien cerner la manière dont les minorités raciales et ethniques sont traitées à chaque étape du système de justice.
5.	Mettre en place un mécanisme de plainte indépendant et impartial permettant aux victimes de signaler les cas de profilage racial. Encourager les victimes à porter plainte en mettant à leur disposition des informations accessibles, y compris des informations faciles à lire et des informations sous différents formats (audio, vidéo, copie papier, gros caractères, etc.), et en offrant des services de soutien gratuits.
6.	Diffuser des informations sur toutes les procédures disponibles pour les plaintes contre les Gardaí.

RECOMMANDATIONS À L'AUTORITÉ DE POLICE

7.	Contrôler le respect par l'An Garda Síochána de ses obligations en matière de droits de l'homme sur la non-discrimination, ainsi que de l'article 42 de la loi irlandaise de 2014 sur la Commission des droits de l'homme et de l'égalité, afin de promouvoir l'égalité et de prévenir la discrimination raciale dans l'exercice de ses fonctions.
----	--

RECOMMANDATIONS À L'AN GARDA SÍOCHÁNA

8.	Assurer une formation continue aux droits de l'homme et à la lutte contre le racisme pour les Gardaí, y compris au Garda College et par le biais d'un développement professionnel continu. ⁶
9.	Élaborer et proposer une formation spécifique sur le profilage racial qui aborde les préjugés inconscients et : <ul style="list-style-type: none"> a. La communication interculturelle et la compréhension interculturelle ; b. Les différentes manifestations du profilage racial et l'impact sur l'individu ; c. Les indicateurs clés montrant comment le profilage racial organisationnel est mis en évidence ; d. L'intégration de primes, d'incitations et d'outils en matière d'égalité dans le travail quotidien ; e. la précision et l'adhésion des institutions à l'importance de la lutte contre le profilage racial ; et f. la conception de processus qui soutiennent l'apprentissage, la planification et l'action passés et en cours en vue de l'élimination totale du profilage racial.
10.	Toute formation relative aux droits de l'homme, à la lutte contre le racisme et au profilage racial doit faire l'objet d'une évaluation de son efficacité, notamment par le biais d'une consultation des minorités. Pour une efficacité maximale, des organisations de la société civile expérimentées et qualifiées, ainsi que des membres de groupes ayant une expérience vécue, devraient contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la formation.
11.	Élaborer et publier une nouvelle politique spécifique de la Garda sur le profilage racial et sur la manière de le prévenir, de l'interdire et de le contrôler.
12.	Ajouter l'interdiction du profilage racial au code de conduite de la Garda et au modèle de prise de décision de la Garda.
13.	Accorder la priorité à la diversité dans le recrutement au sein d'An Garda Síochána et prendre des mesures pour intégrer les bonnes pratiques en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion dans ses pratiques de recrutement et d'embauche, en commençant par la candidature initiale, afin de garantir que la diversité des Gardaí reflète la diversité de la société irlandaise, y compris les identités intersectorielles.
14.	Publier une stratégie actualisée en matière de diversité et d'intégration.
15.	Nommer davantage d'officiers de liaison ethniques et développer l'unité nationale de diversité de la Garda.
16.	Établir et promouvoir des relations et des procédures de dialogue et de coopération entre la Gardaí et les groupes minoritaires afin de rétablir la confiance.
17.	Créer des procédures de signalement efficaces au sein de l'An Garda Síochána, y compris des protections pour les personnes qui dénoncent des abus, afin d'assurer une responsabilité interne efficace.
18.	Publier toutes les politiques internes et les supports de formation relatifs aux droits de l'homme, à la lutte contre le racisme et à la diversité, y compris toute politique décrivant la manière dont l'An Garda Síochána traite les plaintes.

⁶ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, « Déclaration de l'ECRI sur les abus policiers à caractère raciste, notamment le profilage racial, et le racisme systémique », consulté le 17 août 2023, <https://rm.coe.int/statement-of-ecri-on-racist-police-abuse-including-racial-profiling-an/16809eee6a>.



Irish Network Against Racism,
28 North Great George's Street,
Dublin 1, Ireland
Phone: +353-1-8897110
Email: info@inar.ie
www.inar.ie



Irish Council for Civil Liberties,
First Floor, Castleriver House,
14/15 Parliament Street,
Dublin 2, D02 FW60, Ireland
Phone: +353-1-9121640
Email: info@iccl.ie
www.iccl.ie



**Coimisiún na hÉireann
um Chearta an Duine
agus Comhionannas**
Irish Human Rights and
Equality Commission

This project is supported
under the Irish Human
Rights and Equality
Commission Grant Scheme