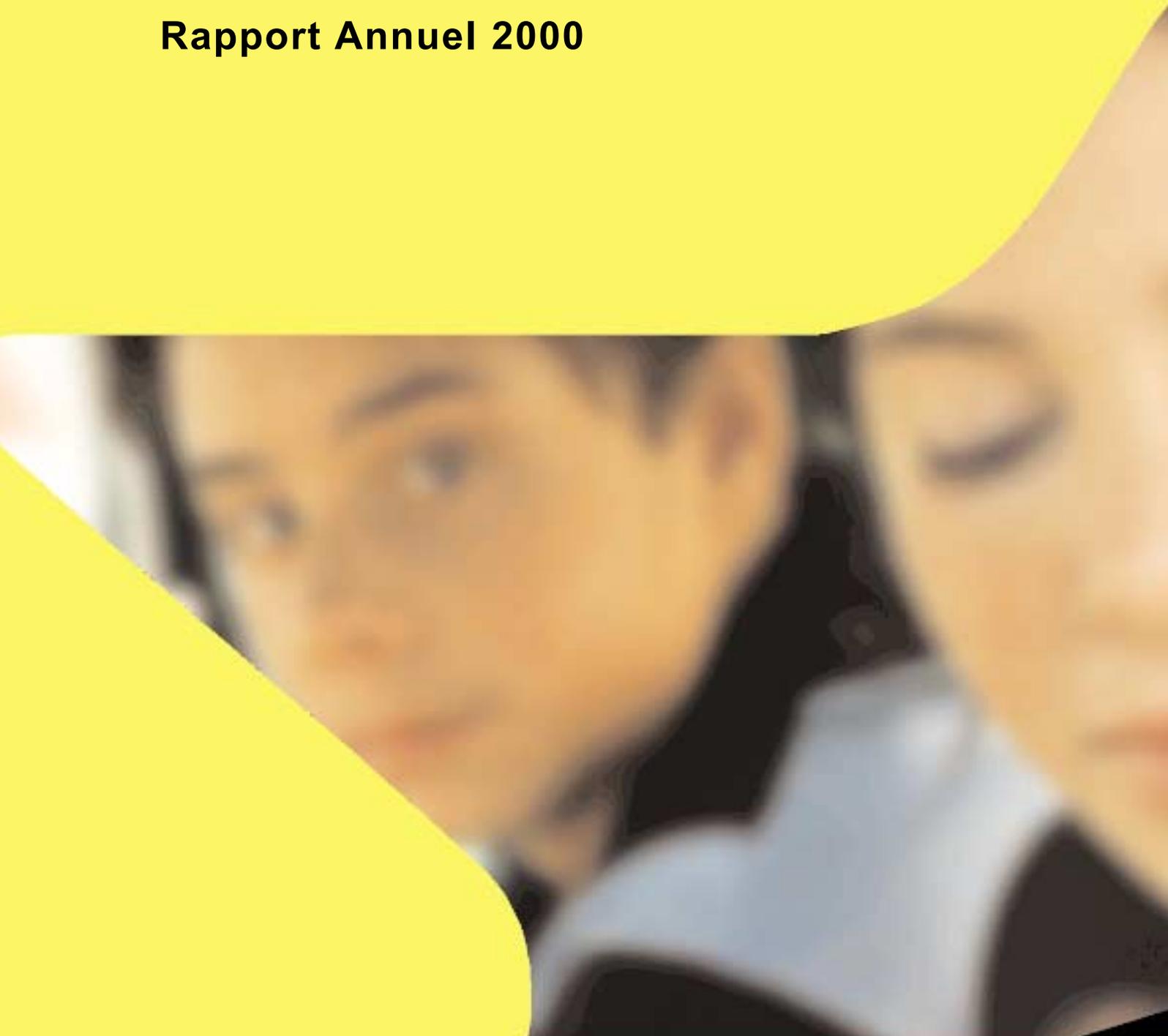


Diversité et égalité pour l'Europe

Rapport Annuel 2000



EUMC

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes

Notre raison d'être

L'avenir de l'Europe repose sur sa diversité culturelle, ethnique et religieuse. Racisme, xénophobie et antisémitisme sont autant de phénomènes qui s'opposent diamétralement à ces principes. Ils constituent une menace qu'il nous appartient de combattre dans toute l'Europe. L'Union européenne considère que l'une de ses missions est d'élaborer des mesures concrètes de lutte contre ces tendances, en définissant une stratégie globale. Telle est la mission confiée à l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes.

Notre programme

De manière critique, nous observerons l'ampleur et le développement des phénomènes racistes, xénophobes et antisémites dans l'Union européenne, et soumettrons à la Communauté et à ses États membres des informations objectives, fiables et comparables, y compris des analyses de leurs causes, conséquences et effets, exemples de bonnes pratiques et propositions de mesures spécifiques à prendre.

Ce travail de base est destiné à aider la Communauté et ses États membres dans la planification d'une action appropriée dans leurs domaines respectifs de responsabilité. À cette fin, nous avons conçu un plan d'action qui se concentre sur les priorités suivantes :

- Réseau européen d'information »Raxen«
- Tables rondes nationales et européennes
- Ressources documentaires
- Identification des questions clés
- Initiatives de recherche
- Mise en réseau des connaissances disponibles
- Conclusions et avis d'experts
- Rapport annuel
- Relations publiques

Dédicace

L'EUMC dédie le rapport annuel 2000 à Jean Kahn, le président fondateur de l'EUMC, pour sa contribution désintéressée et idéaliste à la création de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes et à la mise en place d'une Europe caractérisée par la diversité et l'égalité ethniques, culturelles et religieuses.

EUMC

Rapport Annuel

2000

Novembre 2001



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS

PAR LE PRESIDENT M. BOB PURKISS ET LA DIRECTRICE MME BEATE WINKLER...11

1^{ERE} PARTIE

LA SITUATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

1	NOTE DE SYNTHÈSE LA SITUATION DANS LES ÉTATS MEMBRES	15
1.1	ACTES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION (CHAPITRE2).....	15
1.1.1	VIOLENCE ET CRIMES RACIAUX	15
1.1.2	DISCRIMINATION FONDEE SUR LA RACE, LES ORIGINES ETHNIQUES, LA CULTURE ET LA RELIGION.....	16
1.3	LE RACISME ET LES MEDIAS (CHAPITRE 3).....	17
1.4	LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION (CHAPITRE 4)	17
1.4.1	INITIATIVES LEGISLATIVES ET INSTITUTIONNELLES DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	17
1.4.2	POLITIQUES D'INTEGRATION DES IMMIGRES	18
1.4.3	INTEGRATION DE LA DIVERSITE CULTURELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	19
1.4.4	ÉDUCATION ET SENSIBILISATION	20
2	ACTES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION.....	21
2.1	INTRODUCTION.....	21
2.2	CRIMES RACISTES RECENSES ENTRE 1995 ET 2000.....	22
2.3	ACTES DE VIOLENCE, CRIMES ET DELITS RACISTES COMMIS EN L'AN 2000	25
2.4	ACTES DE DISCRIMINATION	37
2.5	RESUME ET SUIVI.....	53
2.5.1	RESUME	53
2.5.2	SUIVI.....	56
3	LE RACISME ET LES MEDIAS	57
3.1	INTRODUCTION.....	57
3.2	RECHERCHE	57
3.3	DISCOURS RACISTE « SUBTIL ».....	59
3.4	CONTEXTE SOCIO-POLITIQUE.....	60
3.5	RESUME ET SUIVI.....	62
3.5.1	RESUME	62
3.5.2	SUIVI.....	62
4	LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION.....	63
4.1	INTRODUCTION.....	63
4.2	ÉVOLUTION ET INITIATIVES LEGISLATIVES EN MATIERE D'INTEGRATION	64

4.3	INTEGRATION DE LA DIVERSITE CULTURELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	76
4.3.1	RESULTATS GENERAUX.....	76
4.4	ÉDUCATION, FORMATION ET SENSIBILISATION	86
4.4.1	RESULTATS.....	86
4.4.2	AUTRES BONNES PRATIQUES	87
4.5	RESUME ET SUIVI.....	91
4.5.1	RESUME.....	91
4.5.2	SUIVI.....	94

ANNEXE A LA PARTIE I	95
----------------------------	----

2^{EME} PARTIE

ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE COMMUNAUTAIRE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE RACISME.....	105
--	-----

1	ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE COMMUNAUTAIRE EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE RACISME	107
1.1	INTRODUCTION	107
1.2	LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX.....	108
1.3	LEGISLATION	109
1.3.1	INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION RACIALE.....	109
1.3.2	QUESTION D'IMMIGRATION ET D'ASILE	110
1.4	LA CONFERENCE MONDIALE CONTRE LE RACISME, LA DISCRIMINATION RACIALE, LA XENOPHOBIE ET L'INTOLERANCE QUI Y EST ASSOCIEE.....	111
1.5	MAINSTREAMING: INTEGRATION DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME DANS LES POLITIQUES COMMUNAUTAIRES.....	112
1.5.1	STRATEGIE POUR L'EMPLOI.....	112
1.5.2	STRATEGIE-CADRE COMMUNAUTAIRE EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	113
1.5.3	RELATIONS EXTERIEURES	113
1.5.4	PROGRAMMES DANS LE DOMAINE DE L'EDUCATION ET DE LA JEUNESSE.....	114
1.5.5	RECHERCHE	115
1.6.	SOUTIEN AUX PROJETS ANTIRACISME	115
1.6.1	LE PROGRAMME D'ACTION COMMUNAUTAIRE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION	115
1.6.2	INITIATIVE COMMUNAUTAIRE EQUAL	116
1.6.3	SOUTIEN AUX REFUGIES	116
1.6.4	COOPERATION EN MATIERE POLICIERE ET JUDICIAIRE.....	116
1.6.5	INITIATIVE EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE ET LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME.....	116

3^{EME} PARTIE

ACTIVITES DE L'OBSERVATOIRE EUROPEEN DES PHENOMENES RACISTES ET XENOPHOBES	
--	--

1	EVENEMENTS OPERATIONNELS MAJEURS.....	120
1.1	RAXEN.....	120
1.1.1	ÉVOLUTION EN 2000	120

1.1.2	LANCEMENT D'UN APPEL D'OFFRES VISANT A ETABLIR DES POINTS FOCaux NATIONAUX DANS LES ÉTATS MEMBRES AFIN D'EFFECTUER UN EXERCICE D'INVENTAIRE.....	120
1.1.3	ÉTABLISSEMENT DE SEPT POINTS FOCaux NATIONAUX.....	121
1.1.4	PREMIERES MESURES D'ETABLISSEMENT DU RESEAU.....	121
1.1.5	COLLECTE DES DONNEES ET PRESENTATION DES RESULTATS DE L'EXERCICE D'INVENTAIRE.....	122
1.1.6	DEFINITION DES EXIGENCES TECHNIQUES DE RAXEN, NOTAMMENT DISPOSITIONS INFORMATIQUES ET DE SECURITE.....	122
1.1.7	PREPARATION D'UN DEUXIEME APPEL D'OFFRES VISANT A ETABLIR DES POINTS FOCaux NATIONAUX AVEC UNE PERSPECTIVE DE TROIS ANS.....	123
1.2	RAREN.....	123
1.3	TABLES RONDES.....	123
1.3.1	REUNIONS NATIONALES DES TABLES RONDES.....	124
1.3.2	CONFERENCE EUROPEENNE DE TABLES RONDES.....	125
1.3.3	PERSPECTIVE.....	125
1.4	PROJETS DE RECHERCHE DE L'EUMC.....	126
1.4.1	VIOLENCE RACIALE ET STATISTIQUES.....	126
1.4.2	SITUATION SOCIO-ECONOMIQUE DES MIGRANTS ET MINORITES.....	126
1.4.3	RACISME ET DIVERSITE DANS LES MEDIAS.....	127
1.4.4	"MAINSTREAMING" DE LA DIVERSITE CULTURELLE.....	127
1.4.5	ATTITUDES MAJORITAIRES ENVERS LES MIGRANTS ET LES MINORITES.....	127
1.4.6	LEGISLATION ANTI-DISCRIMINATION.....	128
1.4.7	CHARTRE DES PARTIS POLITIQUES POUR UNE SOCIETE NON RACISTE.....	128
1.4.8	ÉDUCATION INTERCULTURELLE.....	128
1.4.9	COMMUNAUTES ISLAMIQVES.....	129
1.4.10	LES FEMMES ROMS ET LA SANTE.....	129
1.4.11	RACISME SUR L'INTERNET DANS LE DOMAINE DU FOOTBALL.....	130
1.5.	INFORMATION, RELATIONS PUBLIQUES ET MEDIAS.....	130
1.5.1	INTERET DES MEDIAS.....	130
1.5.2	PUBLICATIONS.....	131
1.5.3	COOPERATION AVEC DES INSTITUTIONS COMMUNAUTAIRES ET DES ORGANISATIONS INTERNATIONALES.....	132
1.5.4	INAUGURATION OFFICIELLE.....	133
1.5.5	COMMISSION DES "TROIS SAGES".....	133
2	INFORMATIONS SUR LE PERSONNEL ET L'ORGANISATION DE L'EUMC.....	135
2.1	ACTIVITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU BUREAU EXÉCUTIF.....	135
2.1.1	REUNIONS.....	135
2.1.2	MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DU BUREAU EXECUTIF.....	136
2.1.3	INFORMATION SUR LE PERSONNEL.....	138
2.1.4	ORGANISATION INTERNE.....	139
2.1.5	BUDGET ET INFORMATIONS FINANCIERES.....	140
3	SOURCES D'INFORMATION.....	144
3.1	PUBLICATIONS DE L'EUMC.....	144
3.2	SITE INTERNET.....	145
3.3	CONTACTS ET LIENS IMPORTANTS.....	145

AVANT-PROPOS

PAR LE PRESIDENT M. BOB PURKISS ET LA DIRECTRICE MME BEATE WINKLER

La première année de ce nouveau millénaire a vu l'Europe franchir une étape importante dans la recherche de l'égalité entre tous ses citoyens, sans distinction de race, d'origine ethnique ou de croyance. L'adoption d'une législation fondée sur l'article 13 du traité CE a permis d'instaurer des normes communes de protection contre toute forme de discrimination dans l'ensemble de l'Union européenne. Pour la première fois, ceux d'entre nous, citoyens européens, qui ont la peau noire ou appartiennent à une minorité ethnique bénéficieront d'une protection légale contre toute forme de discrimination quel que soit leur lieu de travail, de résidence ou de voyage dans l'Union européenne.

Nous disposons ainsi d'un cadre législatif initial nous permettant de veiller à ce que l'identité de l'Europe soit façonnée par tous ses habitants, sans distinction de race, d'ethnie ou de religion. Il est possible d'être noir, musulman, français et européen à la fois; et c'est cette diversité, inhérente à l'Europe actuelle, qui doit se refléter dans la façon dont nous envisageons l'Europe élargie de demain.

Autrefois, l'Europe a démontré qu'elle avait une perception assez étroite d'elle-même, comme le prouve son histoire qui se réduit à une culture de référence particulière fondée sur une vision limitée des peuples qui la composent. Cette appréhension de la réalité a amené à assimiler les citoyens européens à une race, une couleur ou une croyance spécifique, excluant ainsi, de facto, de nombreux Européens.

Nous réclamons souvent des droits pour un certain groupe, en entraînant l'exclusion d'un autre. Plutôt que de chercher à atténuer les tensions, nous ne faisons que les déplacer, projetant ainsi un autre groupe vulnérable au centre de toutes les attentions négatives. Lorsque nous parlons d'égalité, nous ne semblons souvent l'envisager que pour un groupe spécifique. L'égalité pour les citoyens noirs. L'égalité pour les femmes. L'égalité pour les catholiques ou les protestants. Ces luttes pour l'égalité tendent à exclure certains groupes importants. Qu'en est-il de l'égalité pour les citoyens non communautaires, les ressortissants de pays tiers, les réfugiés, les immigrés sans papiers? Qu'en est-il de l'égalité pour les Roms? Qu'en est-il de l'égalité pour les femmes noires ou pour les femmes victimes de la traite et de l'exploitation sexuelle dans le monde entier? Qu'en est-il de l'égalité pour les musulmanes en Europe? En divisant l'Europe en différentes communautés, chacune d'entre elles luttant pour ses propres membres, nous ne parviendrons jamais à instaurer l'égalité pour tous. Intentionnellement ou non, nous livrerons les victimes aux bourreaux, en attribuant la responsabilité des tensions résultant des inégalités à ces groupes particulièrement vulnérables que sont les demandeurs d'asile, les Roms, les Juifs ou les communautés islamiques.

À l'EUMC, nous avons pour vocation l'intégration. Nous souhaitons favoriser la compréhension de la diversité et contribuer à accroître et à approfondir notre

culture des droits de l'homme, qui imprègne les principes de base de l'Union européenne et offre à la diversité le cadre pratique lui permettant de fleurir. Nous disposons à présent des outils nécessaires à l'application de ces droits visant à l'intégration, fidèles à notre histoire riche de millénaires d'immigration et de mélanges de peuples différents. L'Europe ne peut se permettre de faire fi de certains groupes. L'intégration politique et économique ne peut se faire sur le dos de ceux qui apportent leurs richesses aux cultures de l'Europe sans pour autant jouir des mêmes droits que leurs concitoyens. L'unification de l'Europe a pour principe fondamental de réunir différents groupes d'individus en leur accordant des droits égaux. Nous devons veiller à ce que chaque individu soit intégré.

Nous tenons à remercier les membres de notre personnel de l'Observatoire, les membres du conseil d'administration et, tout particulièrement, notre ancien président, M. Jean Kahn, pour les efforts et le travail qu'ils ont consacrés à la réalisation de cet objectif. C'est grâce à cet engagement que nous parvenons à mener notre lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme et que nous parviendrons, avec l'aide de nos nombreux et précieux partenaires, à progresser vers une pleine égalité pour tous.

Vienne, le 23.10.2001

I^{ère} PARTIE

LA SITUATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

1 NOTE DE SYNTHÈSE

LA SITUATION DANS LES ÉTATS MEMBRES

1.1 Actes de racisme et de discrimination (chapitre 2)

1.1.1 Violence et crimes raciaux

Les statistiques officielles en matière de criminalité font état de problèmes de violence raciale et de crimes racistes au cours de la période 1995-2000, dans les États membres où les crimes à caractère raciste sont enregistrés.

En Belgique, en Grèce, en Irlande et au Portugal, les crimes racistes ne sont pas identifiés séparément dans les statistiques sur la criminalité. Pour l'année 2000, des augmentations des niveaux de violence raciale, d'attaques antisémites et de menaces racistes ont été signalées en France, en Allemagne, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. L'émeute, au cours de laquelle des centaines d'Espagnols du village d'El Ejido dans la province d'Almería (Espagne) se sont attaqués à la population immigrée d'origine marocaine, constitue l'un des incidents de violence raciste les plus graves de cette année.

Il semble que les crimes racistes perpétrés par les organisations néonazies et les groupes qui les soutiennent ont connu, en 2000, une augmentation en Finlande, en Allemagne, en Espagne et en Suède. Toujours en 2000, ces crimes auraient gagné en gravité et en violence en Finlande et en Suède, et une nouvelle étude montre que les organisations néonazies opèrent de plus en plus depuis des municipalités locales. En Espagne, où le nombre d'organisations néonazies croît rapidement, le recours à l'internet pour organiser et planifier des attaques serait en augmentation rapide lui aussi. De 1999 à 2000, le nombre de sites web racistes en Allemagne s'est accru de plus de 100% et, en 2000, la scène musicale y serait devenue encore davantage un lieu de rassemblement pour les activités des groupes de l'extrême-droite.

En Allemagne et en Suède, les faits de propagande raciste ou « d'incitation à la haine contre des minorités ethniques » sont bien documentés par les autorités de la police, et les nombres d'actes enregistrés sont très élevés. La tendance aux crimes de propagande à contenu raciste augmente en Suède mais diminue en Allemagne.

1.1.2 Discrimination fondée sur la race, les origines ethniques, la culture et la religion

Tous les États membres établissent des rapports concernant la discrimination, mais les systèmes d'enregistrement des actes de discrimination varient d'un État membre à l'autre. Dans les États membres où les actes de discrimination sont relevés par des institutions spécialisées, le nombre de plaintes tend en général à augmenter. Pour ce qui est des autres États membres, les informations en matière de discrimination ont été fournies par des organisations de défense des droits de l'homme et des universitaires.

Dans presque tous les États membres, la majorité des plaintes concerne la discrimination sur le marché du travail, en matière d'emploi et de profession. Outre le nombre de plaintes, les chiffres du chômage pour les immigrés et les minorités peuvent constituer des indicateurs permettant de déterminer s'il y a effectivement une discrimination. Les chômeurs sont généralement beaucoup plus nombreux parmi les immigrés et au sein des minorités que chez les nationaux, comme le rapportent les Pays-Bas et la Finlande en 2000. Outre le nombre de plaintes, les chiffres du chômage pour les immigrés et les minorités pourraient constituer des indicateurs de discrimination.

Si l'on prend en considération ces diverses statistiques, on se rend compte que certains groupes majeurs de minorités ethniques et d'immigrés font face à un racisme et une discrimination plus directs et indirects dans les 15 États membres de l'UE. C'est le cas, notamment, des Roms. Les études menées sur les Roms révèlent toute la gravité des actes de racisme et d'exclusion émanant de ressortissants, de groupes violents d'extrême-droite ainsi que d'autorités et d'États. En 2000, des cas de racisme ont été signalés en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, en Irlande et en Espagne. Des actes de discrimination à l'égard de voyageurs en Irlande ont été signalés dans plusieurs régions.

Les minorités ethniques et les immigrés de pays qui ont l'islam pour principale religion sont également victimes de ce genre de problème, notamment des minorités ethniques et des immigrés originaires d'Afrique du Nord et d'Albanie. Les actes de violence raciale et diverses formes de discrimination à l'égard des musulmans sont signalés dans de nombreux États membres.

Des incidents antisémites continuent à être signalés en Europe. La communauté juive demeure, dès lors, un groupe cible pour les actes de violence raciale et les crimes motivés par le racisme.

- L'EUMC doit poursuivre ses activités de collecte et d'analyse des données qualitatives et quantitatives sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'antisémitisme dans les domaines de la violence raciale, de l'emploi et de l'enseignement, par le biais des points focaux nationaux RAXEN et des projets de recherche de l'EUMC

1.3 Le racisme et les médias (chapitre 3)

Les études des médias réalisées au cours des cinq dernières années sur les différents aspects du racisme et de la diversité culturelle nous livrent une image très diversifiée de la situation dans les États membres. Le discours raciste dans les médias devient de plus en plus implicite et non pas plus explicite. Par conséquent, les expressions stéréotypées crues et racistes deviennent rares mais, parallèlement, d'autres plates-formes que la « race » sont utilisées, telles que les impératifs économiques, la différence culturelle, la sécurité et les menaces médicales, définies en regard d'une population « hôte » homogène et culturellement putative.

Une autre observation générale concernant le portrait que dressent les médias des immigrants et des minorités ethniques est qu'il n'y a pas assez de voix des minorités par rapport à celles des institutions publiques. Selon un rapport commandé par l'EUMC sur le Racisme et la diversité dans les médias (voir partie 2 ci-dessous), la violence raciale tend à être minimisée par les médias. En outre, les auteurs de violence raciale sont diabolisés et exclus du corps de la société.

- L'EUMC doit suivre les recommandations tant de la conférence sur les médias organisée à Cologne en 1999 que du volet médiatique de la Conférence européenne contre le racisme organisée à Strasbourg en 2000, et l'EUMC doit poursuivre sa coopération avec les organisations médiatiques et les réseaux de minorités ethniques et d'immigrés dans les États membres ainsi qu'organiser un atelier sur les médias en 2002.

1.4 Lutte contre le racisme et la discrimination (chapitre 4)

En 2000, une série d'initiatives ont été prises par les gouvernements de l'UE et d'autres acteurs des États membres pour lutter contre le racisme et la discrimination au moyen de lois et d'autres mesures.

1.4.1 Initiatives législatives et institutionnelles de lutte contre la discrimination

L'adoption par les États membres de la directive du Conseil en vertu de l'article 13 du traité CE fournit le cadre nécessaire à la mise en application de la législation et à la conception de mécanismes institutionnels de lutte contre la discrimination. En 2000, en Grèce, le Parlement a créé des services gouvernementaux indépendants destinés à protéger et promouvoir les droits de l'homme en général et le principe de non-discrimination en particulier. En Irlande, la loi sur l'égalité de statut ("Equal Status Act") visant à promouvoir et défendre les questions d'égalité est entrée en vigueur. La Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale au Luxembourg s'est vu conférer de nouveaux mandats et une Commission consultative des droits de l'homme a été instaurée. Au Royaume-Uni, la loi sur les droits de l'homme

(Human Rights Act) est entrée en vigueur, instaurant ainsi la protection contre toute forme de discrimination fondée sur la religion en Grande-Bretagne. Grâce aux amendements à la loi sur les relations entre les races, un plus grand nombre de fonctions des autorités publiques entrent dans le cadre de cette loi. Une Commission destinée à évaluer la nécessité d'incorporer plusieurs droits de l'homme, tels que prévus dans la convention, à la loi nationale a été mise en place par le gouvernement danois et en Suède, des mesures législatives ont été prises pour limiter les activités des organisations néonazies.

Dans le cadre de la législation, l'EUMC invite les États membres à continuer à examiner les différentes manières de rendre plus efficaces les législations en matière de lutte contre la discrimination, ainsi que les lois pénales, civiles et administratives, en examinant et en évaluant leur impact législatif sur le racisme et la discrimination raciale dans leurs domaines d'activité.

L'EUMC va entreprendre une étude de recherche comparative sur les initiatives prises en 2000 concernant le racisme dans les États membres. En outre, il publiera un rapport comparant les législations nationales des États membres avec la directive du Conseil adoptée en vertu de l'article 13, en fournissant un aperçu des législations des États membres en matière de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou le caractère ethnique et sur la religion ou la croyance.

1.4.2 Politiques d'intégration des immigrés

On estime que l'adoption de politiques spéciales d'intégration des immigrés est une mesure nécessaire pour garantir l'égalité et prévenir la discrimination raciale/ethnique. Les États membres ayant une longue expérience de l'immigration appliquent effectivement des politiques d'intégration, mais ces dernières mériteraient sans doute d'être actualisées. En 2000, en Belgique, est entrée en vigueur une réforme du Code de la nationalité assouplissant les conditions d'acquisition de la citoyenneté. En Allemagne, une Commission pour les migrations ("Zuwanderungskommission") a été mise sur pied pour coordonner les questions d'immigration et d'intégration, et le nouveau droit à la citoyenneté est entré en vigueur. Par ailleurs, des améliorations ont été apportées aux permis de travail pour les demandeurs d'asile et les réfugiés. En Espagne, la législation en vigueur concernant la discrimination et l'exclusion sociale a fait l'objet de modifications axées sur les droits civils et sociaux des immigrés établis.

En ce qui concerne le marché du travail, l'Autriche a adopté un certain nombre de mesures visant à faciliter et promouvoir l'intégration des immigrés. Au Danemark, la nouvelle loi sur l'intégration a été modifiée par des règles favorisant le regroupement familial. Le Parlement des Pays-Bas a adopté une loi encourageant les employeurs à diversifier leur recrutement. En Espagne, le Conseil municipal de l'immigration de Barcelone s'efforce de mettre en place des politiques appropriées d'intégration des immigrés.

- L'EUMC doit envisager les initiatives et bonnes pratiques/mécanismes institutionnels en vue de l'intégration des immigrés et des groupes de minorités ethniques dans les États membres;

1.4.3 Intégration de la diversité culturelle sur le lieu de travail

On a constaté que la plupart des actes de discrimination se produisaient sur le marché de l'emploi et sur le lieu de travail. Parallèlement, divers acteurs prennent de nombreuses initiatives visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité sur le lieu de travail. L'étude de l'EUMC sur les bonnes pratiques fait état d'initiatives s'adressant aux employeurs, aux salariés et aux minorités.

La plupart des États membres peuvent rendre compte de projets coordonnés par le gouvernement qui visent à lutter contre la discrimination et à faciliter le recrutement des immigrés dans le secteur public. Par exemple, le gouvernement néerlandais a lancé un plan d'action avec les 15 entreprises les plus importantes du pays auxquelles il offre une formation pour les cadres. Des subventions ou des prix récompensant la diversité culturelle dans le secteur privé sont offerts en Belgique et en Suède. Au Portugal, un projet spécial de diversité culturelle lié au secteur de la santé a été une réussite. La promotion sociale dans le recrutement est pratiquée en Suède et un projet spécial sur le recrutement d'ingénieurs internationaux bénéficie d'un soutien.

Par ailleurs, lorsqu'ils facilitent le recrutement d'immigrés, les employeurs s'efforcent également de prendre les devants pour éviter les protestations de la population majoritaire. Pour cette raison, en France, on fait appel à des médiateurs spéciaux. En Suède, le médiateur a publié un manuel sur les bonnes pratiques en faveur de la diversité culturelle. Au Royaume-Uni, des entreprises se sont fait une spécialité de convaincre les entreprises des résultats positifs de la diversité.

Dans certains États membres, des associations d'employeurs se réunissent régulièrement pour mettre en commun leurs expériences internationales de la diversité (Finlande, Suède). En outre, les syndicats ont préparé des projets visant à faire en sorte que les émigrés soient plus attrayants pour les employeurs et, dans certains cas, organisent des séminaires d'échanges d'expériences sur les difficultés et les solutions liées à la discrimination et aux conflits. Certains États membres tels que l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni disposent de banques de données sur l'emploi et de lignes d'assistance téléphonique pour les immigrés. Des sessions de formation permettant aux immigrés de mieux se préparer pour le marché du travail sont un autre type d'initiative pratiquée. Par ailleurs, les ministères et des organismes spécialisés offrent une formation professionnelle aux immigrés. Enfin, des activités de sensibilisation et de formation interculturelle, sous diverses formes et à tous les niveaux, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, existent dans la plupart des États membres.

- L'EUMC doit réaliser, en se fondant sur les données RAXEN, une étude de recherche comparative centrée sur l'accès aux possibilités d'emploi et aux pratiques discriminatoires sur le lieu du travail. Par ailleurs, il doit prendre des initiatives en vue de lutter contre les phénomènes racistes et discriminatoires;

1.4.4 Éducation et sensibilisation

L'éducation et la sensibilisation sont considérées comme des étapes nécessaires et fondamentales pour éviter les préjugés, les attitudes racistes et la discrimination. Des efforts sont consentis dans tous les États membres, mais les objectifs varient. En 2000, des activités de formation aux principes des droits de l'homme ont été organisées à l'intention des agents de police (Danemark) et d'autres professions (Belgique). La formation à la gestion de la diversité a été un autre objectif pour diverses professions (Belgique).

Une formation spéciale de sensibilisation visant à comprendre les causes de l'émigration est offerte en Autriche et une journée spéciale de la démocratie et de la tolérance a été instaurée en Allemagne. En Autriche et en Suède, des efforts ont été faits pour attirer l'attention sur l'Holocauste. La formation spéciale à l'intention des enfants immigrés, donnée dans la langue de la majorité (Grèce, Pays-Bas), ou le soutien accordé aux minorités pour développer leur langue maternelle (Finlande), constituent un autre aspect de l'éducation dans ce domaine.

Dans son programme de travail, l'EUMC doit entreprendre une étude comparative sur l'enseignement en se fondant sur les données RAXEN, qui se penchera sur différents aspects de la discrimination raciale, ethnique, religieuse et culturelle, et sur une formation à la sensibilisation, une formation professionnelle dans le domaine de l'intégration, de la diversité culturelle et sociale.

2 ACTES DE RACISME ET DE DISCRIMINATION

2.1 Introduction

L'EUMC a pour mission de fournir à la Communauté et à ses États membres des données objectives, fiables et comparables au niveau européen sur les phénomènes de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme.

En l'an 2000, l'EUMC a entamé plusieurs projets de recherche visant à comparer l'état de la situation en matières de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme dans les 15 États membres. De façon répétée, ces projets font apparaître de nombreux et importants écarts entre les États membres. Il existe des différences au niveau de la définition, de l'enregistrement et de la prévention du racisme. Ces différences caractérisent la situation actuelle dans les États membres, de même que le rapport annuel.

Les difficultés rencontrées par l'EUMC pour présenter des données objectives, fiables et comparables sur le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme sont donc toujours une réalité. Il est probable que plusieurs années seront nécessaires avant que les 15 États membres actuels de l'UE ne s'accordent sur une approche commune du concept du racisme et des méthodes d'évaluation de ces phénomènes.

Il est néanmoins très important de recueillir dans les 15 États membres les données existantes sur la discrimination, les violences et les menaces raciales, leurs victimes et leurs auteurs. Cela permet de disposer d'une comparaison annuelle pour chaque État membre et de mettre en relief l'impact des modifications apportées aux définitions, des techniques de déclaration et d'enregistrement et de toute action juridique en résultant. Ces informations forment également la base de l'analyse des tendances dans les types de crimes commis.

Les initiatives européennes et internationales ont également des conséquences sur l'élaboration d'une définition commune. La nouvelle directive du Conseil en matière de lutte contre la discrimination adoptée en vertu de l'article 13 a ouvert de nouvelles perspectives pour la lutte contre la discrimination raciale. L'objectif de cet article est de mettre en application dans les États membres le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle dans divers domaines d'activité. Le principe de l'égalité de traitement couvre la discrimination directe et indirecte. Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre. Une discrimination indirecte se produit "lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes... à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires."

La mise en œuvre de ces directives dans la législation des 15 États membres de l'UE aura non seulement un impact sur la façon dont la discrimination raciale est considérée mais également sur la façon dont le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme sont combattus.

Un autre document d'une importance décisive pour la manière dont la discrimination raciale est définie et considérée est la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) ratifiée par tous les États membres. La discrimination raciale y est définie comme: "toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique".

Les informations de ce chapitre s'appuient sur différentes sources. Les données quantitatives relatives aux crimes et aux délits racistes sont dans la majorité des cas recensées par les autorités de police, qui sont les principales responsables de la tenue d'archives dans les États membres. Les résultats de l'étude "Racial crime and offences – definitions and statistics" (Crimes et délits racistes – définitions et statistiques) sur la situation dans les 15 États membres de l'UE entre 1995 et 2000, qui a été lancée et financée par l'EUMC, sont présentés dans l'introduction. L'étude révèle les difficultés inhérentes à la comparaison des statistiques, tant au sein des États membres qu'entre eux.

Pour ce qui est des actes de discrimination fondés sur la race, l'origine ethnique, la culture ou la religion, quelques États membres disposent d'institutions ou "d'organes spécialisés" capables de fournir des données quantitatives sur les plaintes et les affaires en justice. Les autres sources d'information pour ce chapitre sont les ministères, les organisations non gouvernementales nationales et internationales, les organismes de recherche et autres institutions scientifiques, ainsi que les syndicats et les organisations de salariés. De manière exceptionnelle, les médias constituent également une source d'information. Les exemples de violence raciale et de discrimination cités ont été sélectionnés en vue de représenter la tendance générale.

2.2 Crimes racistes recensés entre 1995 et 2000

Bien qu'il semble utopique d'évaluer le nombre ou la nature réelle des crimes racistes dans quelque pays que ce soit, il existe plusieurs indices. L'étude intitulée "Racial crime and offences – definitions and statistics"¹ (crimes et délits racistes – définitions et statistiques) de l'Observatoire des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) utilise, avant tout, les statistiques officielles sur la criminalité, des statistiques réalisées à partir de rapports de police et de décisions de justice.

La situation au sein de chacun des 15 États membres, leur système de statistique et de collecte de données varient énormément d'un pays à l'autre.

¹ „Racial crime and offences-definitions and statistics“ conduit au nom de EUMC par Abo Akademi University / Institute of Human Rights, Finland.

Néanmoins, la majorité des États membres de l'UE recensent leurs crimes racistes et publient chaque année les données ainsi recueillies; c'est ainsi le cas de l'Autriche, du Danemark, de la Finlande, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, des Pays-Bas, de l'Espagne, de la Suède et du Royaume-Uni. Les cinq autres pays ne prennent toujours pas en considération les crimes racistes séparément de leurs statistiques sur la criminalité en général. La comparaison des statistiques en matière de criminalité raciale devraient également tenir compte du fait qu'un plus grand nombre de crimes et d'actes de violence raciale peuvent être enregistrés dans des pays qui disposent d'un système d'enregistrement plus évolué. En particulier, aux Pays-Bas, en Allemagne, en Suède, au Royaume-Uni, les systèmes de collecte de données officiels sont bien différents et plus vastes par rapport à ceux des autres États membres.

Dans le cadre de cette étude portant sur les crimes racistes, d'autres sources ont été utilisées telles que les statistiques recueillies par les organisations non gouvernementales, les minorités ethniques et autres collectivités, ainsi que des informations sur des expériences de violence raciste au sein de différents groupes d'immigrants. Dans de nombreux États membres de l'Union européenne, les groupes de surveillance antiraciste et des organisations non gouvernementales jouent un rôle actif dans l'enregistrement des données et fournissent des sources parallèles de données. Les rapports par pays sur la mise en œuvre de la CERD élaborés par le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale constituent une source supplémentaire de renseignements, notamment en ce qui concerne les informations afférentes aux articles 2 à 7 de la convention relative à la pénalisation des comportements et de la propagande racistes. En outre, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) publie régulièrement des rapports par pays comprenant des informations sur les mesures légales qui sont mises en œuvre afin de combattre le racisme et l'intolérance, y compris les actes de violence raciale.

Les crimes racistes sont principalement recensés conformément aux dispositions des codes pénaux de chaque État membre. Cependant, certains États ont introduit de nouvelles catégories spécifiques de crime afin de dresser un tableau du phénomène que représente le crime raciste. Les cinq catégories de crimes à caractère raciste les plus répandues dans les États membres de l'UE, selon cette étude, sont les suivantes: (1) les morts violentes, (2) les agressions violentes, (3) les menaces, (4) l'incitation à la haine et à la violence, et (5) la dégradation de biens matériels.

Ce rapport permet de conclure qu'aucunes statistiques ou données officielles émanant d'autres sources ne sont disponibles pour la Grèce ou l'Irlande. En ce qui concerne la Belgique, l'ONG a considéré les données uniquement pendant un an, en 1998. Au cours de cette période de cinq ans, les autorités policières danoises, irlandaises, luxembourgeoises et espagnoles n'ont signalé aucune mort violente à caractère raciste. En Autriche, en Finlande, au Portugal et en Suède, les autorités policières n'ont recensé qu'un seul meurtre de nature raciste sur la même période de cinq ans.

Aux Pays-Bas, entre 1995 et 2000, ce sont sept meurtres à caractère raciste qui ont été recensés. De même, les autorités policières françaises ont enregistré un total de 10 cas dont huit sont intervenus en 1995. Au Royaume-Uni, pour la même période, on atteint un total de 16 cas de morts violentes

pour cause de racisme. Les chiffres du ministère de l'intérieur semblent correspondre à ceux annoncés par l'Institute of Race Relations.

En Allemagne et en Italie, il existe de grosses différences entre les chiffres avancés par les autorités policières et ceux provenant d'autres sources. En Allemagne, la police a recensé 18 meurtres ou actes de violence ayant entraînés la mort liés à l'extrême droite, à la xénophobie ou à l'antisémitisme. Pour la même période, selon les rapports publiés par les organisations de surveillance antiraciste et les médias, le nombre d'actes racistes entraînant la mort était cinq fois plus élevé: il atteignait en fait un nombre total de 93. Selon les autorités policières italiennes, aucun crime raciste n'a été commis durant cette période². Pour la même période, les médias et autres sources de renseignements ont enregistré 259 meurtres à caractère racial.

Il convient, cependant, de noter que les cas de mort violente font en permanence l'objet d'enquêtes et que la situation peut évoluer avec l'apparition de nouvelles preuves.

La Belgique, la Grèce, l'Irlande et le Portugal n'ont communiqué aucune statistique officielle relative aux attaques violentes, c'est-à-dire aux agressions racistes commises par un individu sur la personne d'un autre afin de lui infliger des blessures corporelles. En ce qui concerne certains autres États membres, les données statistiques ne couvrent que partiellement la période de cinq ans au cours de laquelle la présente étude a été réalisée. En Allemagne, les autorités policières ont recensé 5 228 cas d'agressions violentes liés à l'extrême droite, à la xénophobie ou à l'antisémitisme. La tendance laisse transparaître une augmentation du nombre d'attaques violentes. Une situation similaire est également observée en Suède et au Royaume-Uni. En ce qui concerne le Luxembourg, la police n'a enregistré aucun cas au cours de cette période de cinq ans. Les chiffres pour la France, l'Italie, les Pays-Bas et l'Espagne sont extrêmement peu élevés si l'on considère d'une part, l'importance de la population et d'autre part, les autres crimes à caractère raciste.

Une comparaison établie entre les données enregistrées par les autorités policières et les données émanant d'autres sources en matière d'agressions racistes laissent transparaître, une fois de plus, une différence importante pour la période de référence en ce qui concerne l'Italie et l'Espagne. La police italienne a enregistré 51 cas d'agressions racistes violents entre 1995 et 2000 tandis que les ONG et d'autres sources ont, pour leur part, enregistré 559 cas. La police espagnole a enregistré 148 agressions racistes, alors que d'autres sources en font état de 777.

En ce qui concerne les statistiques officielles relatives aux actes racistes de menaces proférées à l'encontre d'une personne, en ce compris les insultes verbales, le harcèlement mental et l'intimidation, seules sont disponibles les statistiques émanant des autorités policières. Le nombre d'actes recensés au Royaume-Uni et en Suède est, en comparaison, extrêmement élevé: 15 738 cas pour le Royaume-Uni et 3 380 en Suède. La police allemande a enregistré 1 736 cas, la police française 984 cas et la police autrichienne 1 185 cas.

² Italy: State Party Report to the UN 2000

Aucune statistique n'a été communiquée par la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Irlande ou le Portugal.

Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (ICCPR) et la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) encouragent les États à introduire une législation sanctionnant l'incitation à la haine. Les dispositions de droit international se retrouvent également dans les codes pénaux de nombreux États membres. En Suède et en Allemagne, une législation spéciale a été introduite concernant l'incitation à la haine, ce qui peut expliquer en partie les chiffres extrêmement élevés recensés dans ces deux pays.

Il transparaît d'une comparaison établie entre les États membres que les chiffres enregistrés en Allemagne sont très élevés: au total 13 067 actes recensés contre 1 745 en Suède au cours de la même période. Les tendances observées dans ces pays évoluent cependant dans des directions opposées. Tandis que les chiffres ont triplé en Suède en cinq ans, ces chiffres ont diminué de moitié en Allemagne.

Aucunes statistiques officielles relatives à l'incitation à la haine et à la violence ne sont, une fois de plus, disponibles pour la Belgique, la Grèce, l'Irlande ou le Portugal; de telles statistiques ne sont que très rarement disponibles pour le Royaume-Uni. Ce rapport sera publié par l'EUMC en 2002.

2.3 Actes de violence, crimes et délits racistes commis en l'an 2000

En Allemagne, où les systèmes de collecte d'information sont plus vastes et plus détaillés que dans beaucoup d'autres États membres de l'UE, le nombre des infractions pénales inspirées par l'idéologie d'extrême droite enregistrées par la police s'élevait, en 2000, à 15 951³. 2 368 de ces délits ont été classés en tant que "délits de propagande" (à savoir incitation à la violence raciste, diffamation, distribution de supports et d'insignes de propagande raciste illégale).

Le nombre de crimes violents perpétrés au nom de l'idéologie d'extrême droite et enregistrés par la police s'élevait alors à 939, parmi lesquels 874 étaient des agressions, 48 des incendies criminels ou des attentats à la bombe, deux meurtres et 15 tentatives de meurtre. Le nombre de crimes antisémites violents alors enregistrés s'élevait à 29⁴. Un acte criminel de ce type a été commis le 20 avril, avec l'incendie d'une synagogue juive à Erfurt (Thuringe) et la profanation de 56 tombes dans des cimetières juifs⁵.

³ Bundesverfassungsschutzbericht 2000, Köln: Bundesamt für Verfassungsschutz, disponible sur <http://www.verfassungsschutz.de/publikationen/bericht/index.html>

²³ Ces actes comprennent les crimes xénophobes/racistes ou antisémites, sans toutefois se limiter à ces derniers. Bundesverfassungsschutzbericht, p. 26, disponible sur <http://www.verfassungsschutz.de/publikationen/bericht/index.html>

⁵ *ibid.* p. 27

Une augmentation alarmante de tous types de crimes perpétrés au nom d'une idéologie d'extrême droite a été observée. Le pourcentage global de crimes a connu une augmentation de 59% par rapport à 1999, tandis que le pourcentage de crimes violents perpétrés au nom d'une idéologie d'extrême droite a connu une hausse de 34%, les délits de propagande ayant pour leur part augmenté de 25%. La plupart des crimes à caractère raciste enregistrés ont été commis par des sympathisants des idées de mouvements d'extrême droite.

En Allemagne, les sympathisants d'extrême droite se composent de skinheads et de néonazis. Ces derniers sont considérés par les autorités comme les plus endoctrinés. D'après le *Verfassungsschutzbericht*, le nombre de skinheads et autres extrémistes de droite ayant une propension à la violence a augmenté entre 1999 et 2000, passant de 9 000 à 9 700⁶. Respectivement en août et en septembre 2000, le gouvernement a interdit l'organisation nazie Hamburger Sturm et l'organisation skinhead Blood and Honour.

Le rôle des groupes jouant de la musique à contenu raciste est considéré comme prépondérant dans les comportements plus violents qui sont apparus au cours de ces dernières années. Le nombre de groupes de musique actifs a légèrement augmenté l'année passée; il s'élevait environ à 100 en 2000. La stratégie adoptée par la police consistait à empêcher l'organisation des concerts. Une réduction du nombre d'incidents s'est avérée possible grâce à l'adoption de mesures policières spécifiques (le nombre de concerts en 1999 est passé de 109 à 82, dont plus de 20 ont été dispersés par la police).⁷

Le nombre de pages d'accueil sur l'internet comportant des appels à la violence raciste et xénophobe a augmenté passant de 330 en 1999 à 800.⁸ La question juridique liée au recours à des fournisseurs d'accès à l'étranger, notamment aux États-Unis ou en Australie, a été soulevée dans le rapport annuel de 1999.⁹ En décembre, la Cour fédérale de justice (*Bundesgerichtshof*) a dû instruire un dossier où un ressortissant australien avait publié le "*Auschwitzluege*" sur la page d'accueil de son site. La Cour a jugé que, dans certaines circonstances, notamment si l'ordre intérieur était troublé de manière certaine, le droit pénal allemand pouvait s'appliquer¹⁰.

Le Freudenberg Stiftung signale que la police arrête fréquemment des personnes de couleur afin de procéder à des vérifications en ayant recours à une brutalité excessive et parfois injustifiée¹¹. On a dit que les victimes de mauvais traitements infligés par les agents de la force publique étaient essentiellement des ressortissants étrangers et plus précisément des membres de minorités ethniques et des demandeurs d'asile, ainsi que des

⁶ *ibid.* p.34

⁷ *ibid.* p. 40,41

⁸ *ibid.* p. 17-114

⁹ Rapport annuel 1999 de l'EUMC, pp. 46-49, disponible sur <http://www.eumc.eu.int/publications/ar99/index.htm>

¹⁰ BGH 1 StR 184/00, 12.12.2000.

¹¹ Guerrero, T.J. (2000) "Easy scapegoats: Sans Papiers – Immigrants in Europe", Weinheim : Freudenberg Stiftung, p. 13, disponible sur <http://www.freudenbergstiftung.de/html/publikationen.html>

Turcs et des Africains¹². Ces incidents étaient dans certains cas liés à des expulsions forcées. Dans certains lieux de détention, des demandeurs d'asile ont été maltraités par les autorités¹³. Des groupes minoritaires et des résidents étrangers déclarent avoir été l'objet de discriminations à l'embauche¹⁴.

La nette augmentation des délits à motivation raciste/xénophobe pourrait en partie résulter de l'attention suscitée dans les médias par l'attentat à la bombe de Düsseldorf. Il se peut que les débats organisés par les médias, qui se sont prolongés durant des semaines, se soient traduits par une sensibilisation accrue du public, qui a dès lors signalé plus de crimes racistes à la police. D'autre part, cet attentat à la bombe pourrait également avoir encouragé d'autres agresseurs à s'inspirer de ce crime raciste.

Selon le ministère de l'intérieur¹⁵, l'**Autriche** a connu en 2000 une diminution des incidents racistes, xénophobes et antisémites. Au total, 450 accusations ont été déposées contre des coupables présumés de racisme cette même année (contre 717 en 1999). Ces accusations ont été portées à la suite de 336 incidents à caractère raciste (contre 378 en 1998). De même, le nombre de crimes liés à l'extrême droite, à la xénophobie et à l'antisémitisme a connu en 1999 une augmentation de 33% par rapport à l'année précédente et a diminué en 2000 (11% en moins)¹⁶. En ce qui concerne la diffusion de propagande xénophobe, un niveau équivalent à celui de 1999 (60 incidents) a été enregistré.

Deux autres rapports¹⁷ se sont intéressés à des exemples de comportements violents et racistes de la police autrichienne envers des immigrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile. Suivant les observations de différentes ONG, le comportement des fonctionnaires de police est souvent caractérisé par la violence et des remarques racistes méprisantes. Des témoins ont été menacés de contre-accusation de diffamation. Il est fort à craindre que de telles pratiques empêchent les victimes de faire état des violences policières¹⁸.

En Autriche, pour ce qui est des violences policières envers les immigrants et les réfugiés¹⁹, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) note que les autorités autrichiennes ont adopté la majorité des recommandations émises par le Conseil consultatif des droits de l'homme en relation avec les expulsions de demandeurs d'asile et de réfugiés²⁰. Dans son

¹² Rapport annuel 2000 d'Amnesty international, disponible sur <http://www.web.amnesty.org/web/ar2000web.nsf> et CERD, Rapport sur l'Allemagne, juin 2000, p.22.

¹³ Rapport annuel 2000 d'Amnesty international, <http://www.web.amnesty.org/web/ar2000web.nsf>

¹⁴ U.S Department of State : Germany : Country Reports on Human Rights Practices 2000, disponible sur <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2000/eur/index.cfm?docid=765>

¹⁵ Rechtsextremismus in Österreich, Jahreslagebericht 2000, Wien: Bundesministerium für Inneres

¹⁶ *ibid.* pp. 31-34.

¹⁷ ECRI: Second rapport sur l'Autriche, 2001, pp. 16 et 18, et Rapport annuel 2000 d'Amnesty International, disponible sur <http://www.web.amnesty.org/web/ar2000web.nsf>

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ Voir rapport annuel 1999 de l'EUMC, p x, disponible sur <http://www.eumc.eu.int/publications/ar99/index.htm>

²⁰ ECRI, Second rapport sur l'Autriche, 2001, p. 18.

premier rapport, le Conseil consultatif autrichien des droits de l'homme²¹ a enquêté sur les expulsions ayant donné lieu à des problèmes, et plus particulièrement sur le décès de Marcus Omofuma²². Toutefois, Amnesty International a encore signalé de nouveaux cas.²³

En Belgique, les crimes racistes sont répertoriés dans les statistiques sur la criminalité en général, c'est-à-dire que tout délit rapporté à la police est enregistré en fonction de sa nature plutôt qu'en fonction de la motivation de l'agression. En 2000, une proposition visant à amender le code pénal et à résoudre le problème des crimes à caractère raciste sous-jacent a été présentée au Parlement par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui a en outre proposé que des mesures soient adoptées pour combattre la criminalité raciste sur l'internet.²⁴

Au Danemark, un total de vingt-deux rapports faisant état de comportements criminels à motivation raciste, en ce compris quatre attentats à la bombe ou incendies criminels ont été transmis en l'an 2000 au directeur général de la police nationale (*Rigspolitehfen*) par les différents districts de la police du Danemark. Entre 1992 et 2001, un total 660 de rapports faisant état d'actes criminels dont on présume que la motivation revêt un caractère raciste a été transmis au directeur général de la police nationale. La plupart des rapports avaient trait à des dommages causés par des actes de malveillance dirigés contre les réfugiés et les immigrants. Selon la police, la plupart des infractions sérieuses qui ont été commises, telles que les actes de violence et les incendies criminels, étaient des actes individuels et il n'a pas été possible d'établir un lien quelconque avec l'extrême droite.

Dans son rapport sur le Danemark, le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (mars 2000) a exprimé son inquiétude au sujet des activités déployées par des organisations prônant la haine raciale et la discrimination, plus particulièrement en rapport avec la station de radio néo-nazie « Radio Oasen », dont la licence a été renouvelée par le ministère danois de la culture.²⁵

En Espagne, les organisations nationales et internationales ont indiqué que les années 1999 et 2000 ont connu une évolution majeure en termes quantitatifs, mais surtout qualitatifs en ce qui concerne les actes de violence commis en Espagne. La Commission européenne contre le racisme et

²¹ Institué en 1999. Voir rapport annuel 1999 de l'EUMC, p. 66, disponible sur <http://www.eumc.eu.int/publications/ar99/index.htm> et « Bericht des Menschenrechtsbeirats zu den sogenannten "Problemabschiebungen" »(1999), Wien : Bundesministerium für Inneres disponible sur http://www.menschenrechtsbeirat.at/index_berichte.html

²² Rapport annuel 1999 de l'EUMC, p.27, disponible sur <http://www.eumc.eu.int/publications/ar99/index.htm>

²³ Rapport annuel 2000 de Amnesty International, p. 38/39, disponible sur <http://www.web.amnesty.org/web/ar2000web.nsf>

²⁴ Rapport annuel du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, disponible sur http://www.antiracisme.be/fr/cadre_fr.htm

²⁵ Visitez les sites <http://www.axt.org.uk/antidem/countries/denmark/denmark.htm> et <http://www.ihf-hr.org/appeals/001023.htm>

l'intolérance (ECRI) a souligné la résurgence du nationalisme, s'accompagnant parfois d'actes de violence, qui se manifeste par l'intolérance à l'égard des Roms, des Africains et des Arabes. Au cours des années 1999 et 2000, des conflits sociaux graves impliquant des agressions racistes à l'encontre des immigrés ont éclaté dans diverses régions espagnoles.

Bien que les émeutes d'El Ejido puissent être considérées comme les pires incidents de violence raciste de masse qui se soient produits au sein des États membres du sud de l'Europe, ces émeutes sont loin d'être les seules. En février, à El Ejido, l'assassinat d'une Espagnole et l'arrestation d'un Nord-Africain souffrant de troubles mentaux a donné lieu à quatre jours d'émeutes raciales et de violence contre les immigrés marocains. Ces violences ne visaient pas seulement la population immigrée, leurs biens et leurs propriétés, mais également les bureaux d'ONG. L'inefficacité de la police face à ces violences a fait l'objet de vives critiques.

Les médias espagnols et marocains, des ONG et des associations d'immigrants ainsi que le Parlement européen²⁶ ont dénoncé les affrontements ainsi que les actes de violence raciste. Les immigrants ont accusé les autorités de ne pas prendre de mesures suffisantes pour assurer leur sécurité et ils se sont mis en grève. Ce mouvement de grève s'est achevé après une semaine, les autorités leur ayant promis de reconstruire les habitations ouvrières détruites et de délivrer des permis de travail à 5 000 travailleurs sans papiers.

Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale²⁷ a exprimé son inquiétude quant aux récents incidents de violence perpétrés à l'encontre de Marocains à El Ejido. Il a également fait part d'une grande inquiétude encore quant aux rapports selon lesquels les problèmes socio-économiques sous-jacents qui sont à l'origine de ces événements existeraient également dans d'autres régions du pays.

Amnesty International²⁸ a signalé des brutalités policières ainsi qu'une augmentation des allégations faisant état de mauvais traitements infligés aux immigrés par les agents de la police municipale, nationale et régionale. Un

²⁶ "Le Parlement européen condamne vigoureusement les crimes perpétrés dans la ville de El Ejido (Espagne) et demande que les auteurs soient sanctionnés conformément à la loi. Il exprime sa solidarité et son respect à l'égard des communautés d'immigrants victimes des agressions et rejette catégoriquement toute attitude à caractère xénophobe et raciste. En outre, il soutient les ONG actives dans la région et reconnaît leur travail pour améliorer les conditions de vie des communautés d'immigrants. Il demande l'application des conclusions du Conseil européen de Tampere sur la nécessité d'une stratégie commune en matière d'immigration et sur la décision d'assurer un traitement équitable aux ressortissants de pays tiers qui résident légalement sur le territoire des États membres. Le Parlement demande également aux États membres, lorsqu'ils élaboreront leurs propositions nationales pour la mise en oeuvre des Fonds structurels, de prendre en compte la lutte contre l'exclusion et la promotion de l'intégration sociale, en particulier des immigrants". (Résolution du Parlement européen sur la flambée raciste et xénophobe à El Ejido (Almería). Bulletin d'UE 1/2-2000 – Human Rights (4/14) 1.2.4. Référence: Conclusions du Conseil européen de Tampere: Bull. 10-1999, point I-6 © Communautés européennes, 1995-2000. Produit à Bruxelles par la Commission européenne le 15/05/2000 à 17:33. Adopté le 17 février.
<http://europa.eu.int/abc/doc/off/bull/en/200001/p102004.htm>.

²⁷ CERD/C/304/Add.95.

²⁸ Rapport 2001 d'Amnesty International, disponible sur <http://web.amnesty.org/web/ar2001.nsf/>

chiffre faisant référence aux mauvais traitements infligés aux immigrés mineurs a été avancé.

L'ONG Gypsy Presence a indiqué qu'un incident causé par des coups de feu dans le village d'Albaladejo en 1999 illustre les problèmes que rencontrent actuellement les Roms en Espagne. La victime a essuyé des coups de feu de deux hommes; après leur interpellation, les habitants d'Albaladejo se sont mobilisés en force pour protester et demander leur libération. Le maire était à la tête de la manifestation. En juin 2000, un tribunal a libéré les deux accusés suite au versement d'une caution.

Des rapports ont été communiqués sur le nombre croissant de membres que comptaient les organisations néonazies en Espagne en 2000. Le mouvement contre l'intolérance, en collaboration avec le ministère du travail et des affaires sociales, indique que le nombre de personnes appartenant aux 55 groupes néonazis ou skinheads d'extrême droite actifs en Espagne a plus que quadruplé depuis 1995, passant de 2 300 skinheads extrémistes violents à plus de 10 400 membres recensés. Toutefois, le nombre réel pourrait être deux fois supérieur à celui avancé. Ces groupes d'extrême droite semi-organisés ont commis différents actes violents au cours de l'année en terrorisant les minorités. Le mouvement contre l'intolérance rapportait, en mars, la présence de groupes néonazis espagnols sur l'internet, dont les attaques visaient les immigrants maghrébins. Sur leurs pages web, ces groupes incitaient des tiers à mener des actions violentes contre tous les immigrants originaires d'Afrique du Nord. Le mouvement contre l'intolérance a également indiqué que l'International Third Position (ITP), l'un des groupes néonazis les plus actifs au Royaume-Uni, a acheté en 1999 un village abandonné, Los Pedriches, dans la province de Valence, pour s'en servir comme centre de formation. Le groupe semble avoir abandonné son projet en 2000 en raison d'une vaste campagne de publicité négative.

Amnesty International a rapporté un incident raciste grave²⁹. Un grave incident raciste a eu lieu lorsqu'une querelle a éclaté entre un immigrant maghrébin et son voisin dans la ville de Tarrasa, non loin de Barcelone; cette querelle a rapidement dégénéré en émeutes et manifestations contre les immigrants qui se sont étendues à toute la Catalogne. La plupart des participants étaient des skinheads. Lorsque des manifestants hostiles à l'immigration ont défilé dans la région de Premià de Mar, au nord-est de l'Espagne, à la suite des récentes violences anti-immigration, des néonazis, arborant des symboles nazis et portant des drapeaux espagnols, sont venus gonfler leurs rangs.

En Finlande, les statistiques sur les délits à caractère raciste montrent que ceux-ci ont suivi une tendance à la hausse entre 1997 et 2000. En 2000, les services de police ont fait état de 289 cas contre 281 en 1999. Ils ont également fait état de 325 incidents racistes en 1999, mais le nombre réel d'agressions a pu être supérieur à 700. Cela est dû au système de classification utilisé qui peut conduire à des sous-estimations.³⁰

²⁹ *ibid.*

³⁰ Makkonen, T. (2000): *Racism in Finland 2000*, Helsinki:Finnish League for Human Rights, p 23, available at <http://www.ihmisoikeusliitto.fi/engframe.html>

Les statistiques de la police en matière de délits révèlent que dans plusieurs régions il semble que la tendance soit à la diminution des violences physiques et à l'augmentation des dommages sur la propriété privée. En 2000, sur l'ensemble des 495 incidents déclarés liés à des délits à caractère raciste, 78 ont été classés comme dégâts matériels. Outre les dommages, les agressions (173) et les menaces illégales (31) constituent le type de délit à caractère raciste le plus commun.

Des signes de tension raciale accrue ont été signalés en l'an 2000, plus particulièrement dans la ville de Vantaa, où des skinheads et quelques jeunes somaliens se sont affrontés, ayant pour conséquence d'autres incidents qui se sont produits dans d'autres parties du pays, notamment à Helsinki. L'arrivée permanente de réfugiés roms en provenance de Slovaquie et de Pologne a provoqué de nouvelles tensions.

La majorité des incidents racistes ont eu lieu dans la rue et les victimes les plus fréquentes du racisme étaient des hommes et des immigrants d'origine somalienne, suivis par des immigrants turcs, des immigrants originaires de divers pays arabes et de l'ex-Yougoslavie. Les études portant sur des expériences de harcèlement raciste commis dans des lieux publics sur les groupes d'immigrants les plus importants font ressortir les mêmes groupes d'immigrants, bien que dans un ordre différent³¹. Dans quelques régions, comme dans la ville de Joensuu, la tendance est à la diminution de la violence physique et à l'augmentation des atteintes à la propriété. A Joensuu, au total, on a enregistré 32 actes racistes dont 22 sont considérés comme étant des dommages matériels.³²

En France, dans son rapport annuel 2000, la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) a conclu que la tendance la plus alarmante concernait l'augmentation du niveau de violence, avec 146 incidents graves (contre 40 en 1999). Ce niveau record est considéré comme résultant de la montée des agressions antisémites suite à la reprise du conflit israélo-palestinien: 111 incidents étaient en effet de nature antisémite. De même, alors que les menaces et les intimidations sont passées à 722 (contre 149 en 1999), 603 étaient dirigées contre des Juifs. Parallèlement, la plupart des agressions concernaient des Nord-Africains et leurs descendants. Comme en 1999, aucun décès n'est à déplorer suite à des violences racistes.

En 2000, la France a été témoin de nombreux incidents, notamment de la dégradation de lieux de culte et de cimetières musulmans et juifs (à Amiens: profanation de tombes musulmanes; à Alençon: destruction de monuments aux soldats musulmans et juifs morts au combat; 43 synagogues et 3 cimetières juifs ont été profanés au cours de l'année). On a également assisté à des voies de fait sur des personnes, notamment dans le cadre de manifestations.

La situation en Palestine a provoqué des incidents allant de la tentative d'attentat à la bombe et de l'incendie criminel au sectionnement d'un câble

³¹ Jasinskaja-Lahti, I. et Liebkind, K. (1997), *Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla*, Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimukisa ; 9, p. 58

³² Information du bureau de la police à Joensuu, 30.5.2001.

d'une station de radio juive dans la nuit précédant une fête religieuse à Marseille ou encore à la distribution de prospectus antisémites par des étudiants d'extrême droite à l'Université de Paris II-Assas. Il faut cependant souligner le fait que seulement une minorité des incidents antisémites survenus en 2000 peut être attribuée aux mouvements d'extrême droite. Dans la plupart des cas, les auteurs étaient issus de zones défavorisées où d'autres affrontements violents avaient eu lieu précédemment.³³

En Grèce, aucune statistique officielle n'existe sur les crimes racistes. D'après les éléments réunis par les organisations nationales et internationales, la Grèce semblerait se caractériser par un nombre croissant d'incidents racistes dirigés contre des groupes sociaux particuliers. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)³⁴ a indiqué dans son second rapport sur la Grèce que les problèmes d'exclusion et de discrimination contre les Roms, les immigrants et les musulmans n'avaient pas cessé et elle a encouragé le gouvernement grec à sensibiliser l'opinion publique à la "réalité multiculturelle" de la société hellénique.

La population rom et les immigrants, pour la plupart originaires de l'Albanie, sont les principales victimes du racisme. Les Roms ont été la cible d'une série d'agressions au cours de 2000 ayant pour principal objectif de leur faire quitter les lieux qu'ils occupaient habituellement afin, entre autres, de libérer un espace nécessaire au développement du site destiné à accueillir les Jeux olympiques 2004. La population albanaise fait l'objet d'arrestations massives lors de rafles policières et est la cible de fréquentes expulsions systématiques.

En Grèce, lorsqu'il est question d'antisémitisme, l'Institut Stephen Roth³⁵ d'étude de l'antisémitisme et du racisme contemporains a observé une recrudescence des profanations et des actes de vandalisme durant les mois de d'avril et de mai 2000. À Thessalonique, le mémorial de l'Holocauste a été profané en avril 2000. Le même jour, des croix gammées ont été dessinées sur les murs de la synagogue municipale. Un mois plus tard, 50 pierres tombales du cimetière juif d'Athènes, ainsi que le bâtiment utilisé pour les services funéraires, ont été profanés. Dans le même temps, des slogans antisémites, tels que "Juden Rauss" et des symboles SS, ont été inscrits sur le mémorial de l'Holocauste à Athènes. Les représentants de la communauté juive ont condamné ces manifestations d'antisémitisme et appelé les autorités à prendre les mesures nécessaires pour les combattre. Le gouvernement et le chef de l'Église chrétienne orthodoxe ont publié des déclarations énergiques dans lesquelles ils déploraient ces profanations³⁶.

³³ Rapport annuel de la CNCDH, 2000, p. 36.

³⁴ Second rapport sur la Grèce (ECRI 2000-32) Strasbourg, juin 2000, ECRI, direction générale des droits de l'homme – DG II – Conseil de l'Europe

³⁵ <http://www.tau.ac.il/Anti-Semitism>

³⁶ Communiqué de presse du Central Board of Jewish Communities en Grèce, 25 et 26 mai 2000; Smearings and Swastikas, NGZ-ONLINE, 22 avril 2000; "Greek Police Promise Security after Jewish Sites Vandalized", Jerusalem Post, 25 avril 2000; "Greece Condemns Cemetery Vandalism", Yahoo News, 29 mai 2000.

En Irlande, il n'existe pas encore de collecte officielle de données sur les crimes à motivation raciste. La *Garda Síochána* (les forces de police), dont la division des relations communautaires s'est vue décerner une récompense par l'UE pour son plan 2000 de surveillance policière d'une nation multiculturelle, met actuellement en place des méthodes d'enregistrement.

L'African Refugee Network a publié un rapport dans lequel 90% des personnes interrogées disent avoir été victimes d'insultes verbales et 10% d'agressions physiques³⁷. Ces conclusions font écho à celles de la fondation laïque Catholic Pilgrim Foundation³⁸ lesquelles enregistrent des proportions similaires: respectivement 78% et 17% chez les demandeurs d'asile à Dublin et à Co. Monaghan. Les membres de la collectivité "Residents against Racism" recense les incidents et les publie sur un site web³⁹. Toutefois, l'appel du NCCRI pour un dispositif national de surveillance et d'établissement de rapports ne s'est concrétisé qu'en 2001.

D'après des renseignements non scientifiques et ceux recueillis par le passé auprès de minorités ethniques, la fréquence des violences verbales et physiques s'accroît à travers l'Irlande, avec une situation particulièrement préoccupante dans la région de Dublin, où vivent la plupart des minorités ethniques.⁴⁰

En Italie, des organisations internationales ont signalé, en 2000, un certain nombre d'actes de violence raciale dirigés contre les Roms et contre d'autres groupes d'immigrants. Dans leur rapport de la CERD⁴¹, les Nations unies ont critiqué l'Italie pour la manière dont elle traite les Roms et ont allégué que ce groupe ethnique est complètement exclu de la société sur le plan politique, économique et culturel. Amnesty International⁴² et le Comité Helsinki d'Italie ont signalé de fréquentes allégations selon lesquelles les agents de la force publique auraient agressé physiquement des détenus. Même si ces accusations concernaient autant des Italiens que des ressortissants étrangers, un grand nombre d'immigrants africains et de Roms figuraient parmi les victimes. Amnesty International a également fait état de nombreuses accusations de brutalités policières à l'encontre de certains individus, souvent des Roms, des réfugiés et des femmes, lors de leur arrestation et durant les premières heures de leur détention. Des enquêtes criminelles sont en cours dans le cadre de nombreuses plaintes pour mauvais traitements et de plusieurs cas où des suspects non armés ont été abattus par la police et les *carabinieri*.

Au Luxembourg, aucun incident raciste n'a été signalé.

³⁷ African Refugees : A Needs Analysis (1999), Dublin : African Refugee Network

³⁸ When I was a Stranger: racism and exclusion in Ireland (1999), Wexford : Pilgrim House

³⁹http://sites.netscape.net/rarireland/racist_diary.html

⁴⁰ When I was a stranger in a Foreign Land: Racism and Exclusion in Ireland (1999), Wexford : Pilgrim House
"African Refugees: A Needs Analysis" (1999) par l'African Refugee Network.

⁴¹ CERD/C/406/Add.1

⁴² Rapport annuel 2001 d'Amnesty International, disponible sur <http://web.amnesty.org/web/ar2001.nsf/>

Aux Pays-Bas, la police a enregistré, en 2000, 177 actes de violence raciste, soit une augmentation par rapport à 1999 (156 crimes) mais une diminution par rapport aux années précédentes. Le bureau national de lutte contre la discrimination raciale (LBR) souligne qu'il y a une sous-estimation des chiffres en raison du fait que l'on ne donne pas, dans certaines régions, une importance suffisante à l'enregistrement de ces incidents.⁴³ En l'an 2000, 40% de ces actes de violence pouvaient être classifiés dans la catégorie des barbouillages, un quart impliquait des menaces et un peu moins de 20% de ces cas de violence représentaient des insultes. En l'an 2000, 40% des actes de violence pouvaient être classifiés dans la catégorie des barbouillages, un quart impliquaient des menaces et un peu moins de 20% de ces cas comportaient des insultes. Des incendies criminels ont été signalés à huit reprises.

En l'an 2000, selon le LBR, l'agitation autour des centres d'asile et les actes de violence commis à l'encontre de réfugiés constituaient l'aspect le plus frappant de la violence raciste. En août, des cocktails Molotov ont été lancés sur des centres d'asile à Roden, sans causer trop de dommages. Le même jour, à Apeldoorn, cinq skinheads ont agressé un demandeur d'asile âgé de 19 ans d'origine nigérienne. Cinq personnes ont été arrêtées à Apeldoorn et sept à Roden.

Les tensions accrues entre Israéliens et Palestiniens au Moyen-Orient a également engendré des conflits aux Pays-Bas. Le nombre d'incident antisémites s'est en effet accru. Le Centre de documentation et d'information sur Israël (CIDI) a signalé une augmentation des incidents antisémites par rapport à 1999. En 2000, trente-deux querelles ont été recensées tandis que six synagogues ont été la cible d'actes de violence.

Les victimes du racisme font rarement l'objet d'études aux Pays-Bas mais si on se fonde sur la recherche qui a été effectuée, il semblerait que de nombreuses victimes de violences racistes subissent des persécutions de manière répétée.⁴⁴

Bien que les partis politiques d'extrême droite aient été évincés de la scène politique à l'occasion des dernières élections de 1998, la propagande n'a pas suivi cette tendance. L'internet est notamment devenu un support important pour la propagande raciste et d'extrême droite. Une augmentation des plaintes concernant les documents racistes et discriminatoires disponibles sur le web, passant de 181 plaintes en 1999 à 550 en 2000, enregistrée par le bureau des plaintes contre la discrimination sur l'internet, prouve que le nombre de documents racistes présents sur l'internet s'est accru pendant l'année 2000⁴⁵. Une grande proportion des plaintes enregistrées concernait des propos antisémites (203 sur un total de 550). Le Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) a retiré 194 déclarations de nature antisémite, raciste ou discriminatoire fondées sur l'origine ou la couleur de peau des individus.

⁴³ Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Jaar in beeld 2000, at http://www.lbr.nl/lbr/jib2000_a.html

⁴⁴ van Donselaar & Rodrigues 2001, Mapping exercise : Final Report, Amsterdam p. 24

⁴⁵ Meldpunt Discriminatie Internet: rapports annuels 1999 & 2000; Amsterdam, disponible sur <http://www.meldpunt.nl/indexe.php?link=downloade>; voir également van Donselaar & Rodrigues 2001, pp. 21-28. pp. 28-32.

Au Portugal, il n'existe en 2000 aucune statistique officielle relative à la violence et aux crimes racistes. Cependant, des organisations internationales et des organisations nationales de protection des droits de l'homme ont signalé un certain nombre d'actes de violence raciale dirigés à l'encontre des immigrants et des Roms en 2000 et ont critiqué la lenteur des enquêtes de police en général et des enquêtes de police internes en particulier. Le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale⁴⁶ a signalé que des incidents de discrimination raciale et de xénophobie s'étaient produits en l'an 2000 au Portugal et a recommandé aux autorités de continuer à surveiller de près de tels incidents et à prendre les mesures appropriées pour les combattre. En outre, le Comité a d'une part, signalé l'absence d'informations détaillées dans le rapport périodique du Portugal en ce qui concerne le nombre des plaintes pour discrimination raciale portées devant les tribunaux portugais et de décisions de justice y afférentes et, d'autre part, a demandé à ce que des informations en la matière figurent dans le prochain rapport. Le Comité s'est inquiété de la discrimination existant dans certains secteurs de l'industrie et des services à l'égard des travailleurs immigrés sans papiers.

Au Royaume-Uni, les chiffres relatifs à tous les services de police laissent transparaître une augmentation considérable du nombre d'incidents racistes enregistrés entre 1993 et 2000. Le chiffre relatif à la période s'étendant du 1^{er} avril 1999 au 31 mars 2000 s'élevait à 47 814 pour l'Angleterre et le Pays de Galles, auquel vient s'ajouter un chiffre de 2 242 pour l'Écosse et de 246 pour l'Irlande du Nord: le chiffre total pour le Royaume-Uni s'élevait à 53 312⁴⁷.

Ce chiffre a connu une augmentation, passant de 11 878 (Angleterre et Pays de Galles) entre 1994 et 1995 à 23 049 entre 1998 et 1999, soit deux fois plus (Angleterre et Pays de Galles). Les augmentations rapides de ces dernières années sont considérées, par les chercheurs, comme étant le résultat du perfectionnement des systèmes de surveillance et, (depuis 1999) de l'utilisation de la nouvelle définition fournie par le Stephen Lawrence Inquiry, plutôt que d'une augmentation véritable de ce type d'incidents. Toutefois, il est également largement reconnu que ces chiffres sous-estiment le nombre réel de crimes racistes, étant donné que la plupart de ceux-ci ne sont pas rapportés pour diverses raisons. En fait, le British Crime Survey (BCS) suggère qu'un très faible pourcentage de crimes qui, selon les victimes, ont des motifs racistes, sont pris en compte dans les statistiques de la police.

La communauté la plus susceptible de subir des agressions de nature raciste, les Pakistanais, sont les moins à même de les déclarer, contrairement aux Blancs qui sont plus enclins à faire ces démarches⁴⁸. 45% seulement des crimes répertoriés par le BCS ont abouti à des plaintes, et sur les 2% de crimes à motivation raciale, seulement 3% étaient pris en compte dans les statistiques de la police en 1996 par exemple.

⁴⁶ CERD : communiqué de presse, 58^{ème} session, le 21 mars 2001

⁴⁷ Statistics on Race and the Criminal Justice System: une publication du Home Office sous la section 95 du Criminal Justice Act 1991: Report 2000, London : Home Office, disponible sur <http://www.homeoffice.gov.uk/rds/pdfs/s95race00.pdf>

⁴⁸ *ibid.*

Les organisations anti-racistes des communautés locales ont constaté une forte croissance du nombre de cas de persécutions et d'agressions raciales en 2000⁴⁹. Si cette situation se reflète dans une certaine mesure dans les statistiques officielles sur la criminalité, il est toutefois clair que de nombreux actes racistes ne sont pas signalés à la police parce que les victimes estiment la capacité et/ou la volonté de celle-ci à lutter efficacement contre cette criminalité insuffisante.

En Suède, la police a signalé la tendance à l'augmentation, entre 1997 et 2000, des crimes à caractère raciste commis à l'encontre de groupes de population ethnique. En 2000, le nombre de crimes racistes perpétrés à l'encontre des immigrés a atteint un total de 2 572 (contre 1 752 en 1997)⁵⁰. Les trois types de crimes racistes les plus fréquemment commis à l'encontre des minorités ethniques consistaient en des actes de menace illégale (518 cas), des agressions (462 cas) ainsi que des actes de brutalité (368 cas). Par rapport aux deux années précédentes, le nombre de crimes enregistrés, toutes catégories confondues, a connu une augmentation. Des cas manifestes de crimes racistes graves (principalement des agressions) ont atteint un total de 389, un chiffre n'ayant quasiment pas évolué au cours de ces trois dernières années.

Depuis 1997, le nombre de crimes à caractère antisémite a augmenté chaque année. En 2000, le nombre de crimes de ce type enregistrés par la police était de 131, dont 116 crimes ont été classés parmi les infractions revêtant un caractère manifestement antisémite. Tout comme cela était le cas au cours des années précédentes, la catégorie la plus fréquemment rencontrée est l'incitation aux crimes de haine, soit 50 cas au total.

Le nombre de cas « d'incitation à la haine contre un certain groupe ethnique » enregistrés par la police et perpétrés à l'encontre d'un groupe de population a connu une augmentation extrêmement importante depuis 1995⁵¹. En 2000, le nombre d'incitations enregistrées s'élevait à 825 (tandis qu'entre 1992 et 1995, le nombre d'infractions de ce type s'élevait approximativement à 100 par an)⁵². De 1997 à 2000, le nombre de cas a plus que doublé. Le crime le plus fréquemment rencontré dans cette catégorie est l'insulte verbale. En 2000, soixante-cinq pour cent des crimes enregistrés sont considérés comme étant apparentés à l'organisation White Power World.

Selon une étude récente relative à l'ensemble des décisions de justice rendues en vertu des dispositions sur les provocations d'un groupe au cours des années 90, les personnes reconnues coupables de ces provocations sont essentiellement des hommes relativement jeunes⁵³. Quatre-vingt-dix-huit

⁴⁹ Newham Monitoring Project, disponible sur <http://www.nmp.org.uk>

⁵⁰ <http://www.police.se>

⁵¹ Les dispositions stipulées dans le code pénal relatives aux incitations contre les ressortissants étrangers et les minorités ethniques interdisent toute expression raciste ou à caractère raciste, que lesdites expressions soient verbales ou écrites ou qu'elles soient publiques ou ne concernent qu'un cercle restreint de personnes, Ds 1998:35, p. 202.

⁵² Agitation against national or ethnic group (2001), Stockholm: National Council of Crime Prevention, report 2001:7

⁵³ *ibid.*

pour cent des inculpés étaient des hommes et la moitié d'entre eux avaient moins de 20 ans au moment des faits. Environ un quart de ces infractions ont été commises dans un contexte organisé, à savoir dans le cadre de manifestations, de concerts ou de réunions. Les actes conduisant le plus fréquemment (50%) au chef d'inculpation de provocation d'un groupe de population impliquaient les chants du "sieg heil" ou le salut nazi. À la même époque, on comptait parmi les personnes inculpées un large groupe aux antécédents lourds.

L'augmentation substantielle des infractions enregistrées dans la catégorie des provocations à l'encontre d'un groupe est considérée comme étant la résultante d'une augmentation d'une part, de la diffusion de supports racistes et antisémites et d'autre part, du niveau d'activité des groupes propageant des idéologies racistes. On considère également que cette évolution est la conséquence du durcissement des mentalités de la société, y compris une augmentation des ressources policières. Cependant, les partisans du White Power World ont accru leurs activités de diffusion de leur propagande au sein du public. Une tendance similaire est également observée au niveau des activités xénophobes (*främlingsfientliga*) et racistes au quotidien. À l'heure actuelle, les principaux groupes racistes usant de la violence et ayant des ambitions au niveau national sont le Nationalsocialistisk Front et le Nationell Ungdom.⁵⁴

2.4 Actes de discrimination

En 2000, les États membres de l'UE ont adopté, sur la base de l'article 13 du traité CE, la Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Les dispositions visant à lutter contre les discriminations doivent être transposées dans le droit national de chacun des États membres avant la mi-2003.

Le recensement des actes de discrimination fondés sur des motifs raciaux, ethniques et religieux varient suivant les États membres de l'UE. Dans le cadre institutionnel de certains États membres, il existe des organismes spécialisés, tels que des bureaux de médiateur ou des entités juridiques telles que la Commission pour l'égalité raciale ou l'autorité pour l'égalité, qui consignent les différents actes de discrimination et contrôlent l'application de la loi antidiscrimination. Dans certains États membres, le mandat de ces organismes est beaucoup plus large. Dans beaucoup d'autres, il reste à être développé. Les informations qui suivent présentent une vue d'ensemble des problèmes liés aux discriminations fondées sur la race, l'ethnie ou la religion en 2000.

En Allemagne, le nombre d'actes de discrimination ethnique et religieuse en 2000 ne fait pas l'objet d'un recensement exhaustif à l'échelle nationale (comme le sont les actes criminels perpétrés par l'extrême droite dans les statistiques des services de police et de renseignements). Certaines ONG et certains bureaux des commissaires fédéraux et locaux aux affaires étrangères

⁵⁴ Communication écrite du gouvernement suédois 2000/01:59, pp. 6-10.

(administration publique) recueillent, analysent et consignent les cas de discrimination ethnique et religieuse. Toutefois, les tendances et les zones principales de discrimination peuvent être identifiées. L'un des groupes les plus vulnérables est celui des musulmans⁵⁵.

L'Islam est la troisième religion par le nombre de ses membres, avec environ 3 millions de croyants. Ils représentent 4% de la population⁵⁶. Des exemples concernant divers aspects de leur vie religieuse illustrent les conflits avec les autorités allemandes. Des conflits ont émergé à propos de la construction de mosquées aux alentours de certains quartiers et une résistance s'est manifestée à l'encontre des haut-parleurs utilisés pour appeler les croyants à la prière⁵⁷. S'agissant des absences pour motif religieux, la pratique concernant les élèves des écoles publiques varie entre les différents *Bundesländer*⁵⁸. Dans certains *Bundesländer*, les élèves ont le droit de prendre une ou deux journées de congé, dans d'autres, ils n'en ont pas la possibilité. Les enseignants musulmans qui insistent pour porter le foulard à l'école n'ont, pour cette raison, pas été embauchés par les États. L'enseignement islamique à l'école est de plus en plus au centre des attentions. Le *Ausländerbeauftragte des Bundes* (Commissaire aux affaires étrangères) a publié un rapport sur ce thème en septembre 2000.

Dans son Second rapport sur l'Allemagne, couvrant l'année 2000 et publié en juin 2001, l'ECRI a souligné la possibilité d'une discrimination dans le cadre des procédures d'expulsion des demandeurs d'asile qui peuvent être victimes de violations des droits de l'homme dans leur pays d'origine, en particulier les Roms et d'autres minorités du Kosovo, expulsés contre leur volonté. L'ECRI a fait remarquer qu'un service spécial a été créé au sein de l'agence fédérale pour la reconnaissance des réfugiés étrangers, dans le but d'aider les autorités à éclaircir certains cas litigieux.⁵⁹

L'ECRI fait également état de cas de tendances discriminatoires à l'encontre d'étrangers et de groupes minoritaires sur le marché du logement.⁶⁰ Quelques initiatives locales ont été prises (par exemple à Berlin) aux termes desquelles des réglementations administratives ont été adoptées et mises en œuvre pour lutter contre cette forme de discrimination.

L'ECRI note par ailleurs l'existence de risques de discrimination en matière d'emploi en raison de la persistance d'un taux de chômage démesurément élevé parmi les individus d'origine étrangère (en particulier les jeunes). Il est en outre signalé que certains rapports font état de pratiques discriminatoires

⁵⁵ L'EUMC souligne qu'il n'existe pas un groupe homogène de musulmans mais qu'il existe une grande variété au sein de ce groupe. Néanmoins, on utilisera les termes "musulmans" pour des raisons de simplification terminologique.

⁵⁶ Islamischer Religionsunterricht an staatlichen Schulen in Deutschland (2000), Berlin : Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, p.7, disponible sur <http://www.bundesauslaenderbeauftragte.de/publikationen/index.stm>

⁵⁷ Deutscher Bundestag, Drucksache 14/4530 (réponse du gouvernement à la question de l'Islam en Allemagne), p. 15, 16; disponible sur <http://dip.bundestag.de/btd/14/045/1404530.pdf> et U.S. Department of State : Germany : Country Reports on Human Rights Practices 2000

⁵⁸ Les Bundesländer sont compétents pour les questions culturelles, y compris les écoles

⁵⁹ ECRI, Second rapport sur l'Allemagne, décembre 2000.

⁶⁰ *ibid.*

en matière de salaire des travailleurs itinérants dans certains secteurs, en particulier dans le bâtiment.⁶¹

Même si les autorités allemandes ont pris diverses mesures visant à aider les populations étrangères à entrer sur le marché du travail et à mettre fin aux pratiques existantes par le biais de la médiation et de l'intervention, que ce soit au niveau des ONG ou des bureaux des commissaires susmentionnés, une réforme législative d'ensemble apparaît nécessaire.

En Autriche, des pratiques discriminatoires ont été relevées dans l'accès aux services sociaux, au logement et au marché du travail ainsi que des allégations d'incidents avec des fonctionnaires. Les rapports des ONG font état d'une série d'affaires qui illustrent le racisme et la discrimination au quotidien en Autriche. Le rapport annuel de ZARA⁶² décrit 130 cas de discrimination et de racisme dans la vie quotidienne.

Des organisations internationales et différentes ONG ainsi que le rapport sur l'Autriche élaboré par le comité des "trois sages" à la demande de 14 États membres via le président de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après le "Rapport") font état de préoccupations liées à l'utilisation étendue de discours racistes et xénophobes sur la scène politique. La propagande xénophobe du FPÖ, dont le langage est ambigu, est particulièrement montrée du doigt, car la présence en Autriche d'un certain nombre de personnes d'origine non autrichienne y est décrite comme une menace pour la sauvegarde de l'identité nationale autrichienne et pour la sécurité intérieure du pays⁶³. La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) a fait part de sa préoccupation du fait que la coalition gouvernementale actuelle compte dans ses rangs un parti politique qui a pris part à la diffusion d'une propagande ouvertement xénophobe et intolérante⁶⁴. Le Rapport critique le FPÖ pour ne pas avoir pris de mesures à l'encontre de ses membres qui ont tenu ce type de discours en public. Il est indiqué qu'un parti gouvernemental doit être soumis à plus de vigilance, en ce qui concerne son langage et ses déclarations⁶⁵. Le Rapport exprime notamment de vives inquiétudes sur le fait que les opposants au parti qui critiquent ces déclarations sont sous le coup de procédures en diffamation (*Beleidigungsprozessen*). Cette pratique est préoccupante car elle pourrait avoir pour effet de faire taire ceux qui souhaitent critiquer le gouvernement⁶⁶. Dans une déclaration officielle en mars 2000, le président fédéral (*Bundespräsident*), a plaidé pour un désarmement du langage et a souligné que les mots pouvaient non seulement blesser mais aussi, finalement tuer.⁶⁷

⁶¹ *ibid.*

⁶² ZARA Rassismus Report 2000, disponible sur http://www.zara-vienna.t0.or.at/rass-rep_2000.pdf

⁶³ Voir ECRI, Second rapport sur l'Autriche, 2001, p. 15, *Sühnezeichen Journal des asf* <http://www.asf-ev.de/zeichen/00-4-18.smtl>

et le Rapport de Ahtisaari, Frowein, Marcelino, p.26, <http://www.virtual-institute.de/de/Bericht-EU/report.pdf>

⁶⁴ ECRI, Second rapport sur l'Autriche, 2001, p. 16

⁶⁵ Rapport de Ahtisaari, Frowein, Oreja, p.27, www.virtual-institute.de/de/Bericht-EU/report.pdf

⁶⁶ *ibid.* p.28 et suivante

⁶⁷ *ibid.* p. 26,

Les organisations de protection des droits de l'homme font largement état de pratiques discriminatoires, notamment au niveau du recrutement. Ces pratiques concernent essentiellement les étrangers, mais aussi des ressortissants autrichiens issus de l'immigration. Bien que la législation existante ait été améliorée, elle ne semble pas assurer une protection juridique suffisante contre toutes les pratiques discriminatoires.⁶⁸

En Belgique, le *Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme* (CECLR) a enregistré 967 plaintes en 2000 (contre 919 l'année précédente). Ces plaintes provenaient plus ou moins indifféremment de francophones (474) et de flamands (459), les "autres" ne représentant que 34 plaintes. Les plaintes émanant de francophones ont augmenté de 32%, alors que celles des flamands ont baissé de 12%. La plupart des plaintes (environ 22%) étaient liées, comme en 1999, aux services publics, suivis par le marché du travail (10,75%) et la propagande (10,55%). Cette dernière a été particulièrement mise en évidence en 2000 en raison de la nouvelle législation (« loi contre le racisme »), des élections municipales et du rôle du parti politique de l'extrême droite, le Vlaams Blok (VB): la majorité des plaintes à Anvers (où le Vlaams Blok a bénéficié d'un soutien électoral très important) est liée à la propagande. D'autres domaines, tels que les forces de l'ordre, la vie sociale, les services privés et l'enseignement, ont connu des diminutions. Les plaintes concernant l'accès à la citoyenneté ont également augmenté, à nouveau en réponse aux modifications apportées à la loi sur ce thème.

Des élections municipales et provinciales se sont déroulées en octobre 2000. La propagande des partis politiques d'extrême droite, notamment du Vlaams Blok et du Front national (tant avant qu'après les élections), a donné lieu à de nombreuses plaintes. Bien que les voix recueillies par les partis d'extrême droite en Belgique francophone aient globalement diminué, leur score reste important dans certaines régions, notamment aux alentours de Bruxelles. Par ailleurs, le VB a enregistré un score élevé à Anvers, dans les Flandres et dans la région de Bruxelles. La propagande est plus codifiée et moins ouvertement raciste qu'avant, et tente ainsi de contourner la législation de 1999 sur l'incitation à la haine raciale. Des initiatives ont été prises par l'extrême droite pour former des coalitions visant à passer outre le "cordon sanitaire" instauré par l'establishment politique belge pour empêcher sa progression.

Au Danemark, le traitement de la discrimination raciale a pour sa part été critiqué par le Centre de documentation et d'assistance sur la discrimination raciale, qui a déclaré qu'il y avait dans ce pays une incapacité à répondre aux cas de discrimination raciale suite à des insuffisances et/ou des négligences durant les enquêtes policières. Par ailleurs, selon le Centre, il n'a pas été possible de lutter contre des cas de discrimination raciale à cause d'une interprétation trop étroite du concept même de discrimination.

Le Danemark a été critiqué par la Commission des droits de l'homme des Nations unies. Si cette dernière salue une situation nationale très satisfaisante en matière de droits des citoyens et de droits politiques, elle exprime sa

⁶⁸ US Department of State: Austria : Country Report on Human Rights Practices, février 1999, mentionné dans le second rapport sur l'Autriche, ECRI, juin 2001, p. 12/13

préoccupation au sujet de la discrimination raciale permanente des minorités ethniques sur le marché du travail ainsi qu'à l'entrée des restaurants et des discothèques. La Commission a également rappelé au Danemark que les gens ont le droit de vivre où ils le désirent. Cette remontrance fait référence à la loi danoise sur l'intégration qui attribue des résidences aux réfugiés, au lieu de les laisser décider de l'endroit où ils souhaitent s'établir.

Même les personnes issues des minorités ethniques instruites et intégrées font plus fréquemment que d'autres groupes l'objet de discriminations. Les musulmans sont particulièrement exposés au racisme et à la discrimination. Les stéréotypes négatifs et les préjugés sur les musulmans, ainsi que les généralisations excessives et les idées fausses sur l'Islam sont véhiculés par les faiseurs d'opinion, y compris les élites toute appartenance politique confondue, les intellectuels et les journalistes. Notamment, le discours des partis populistes les a pris pour thème principal. Généralement, ils sont présentés comme une menace pour l'identité danoise et sont accusés de toutes sortes de maux.⁶⁹

Du fait du climat hostile aux musulmans, les membres de ce groupe se heurtent à l'intolérance et à la discrimination dans différents aspects de leur existence, et notamment l'accès au marché du travail, au logement et aux lieux publics.⁷⁰ Les Somaliens se trouvent dans une position particulièrement vulnérable, subissant non seulement le racisme et la discrimination évoqués précédemment à l'égard des musulmans, mais également une discrimination liée à leur culture. Certains médias et autres faiseurs d'opinion ont contribué à promouvoir une perception négative de cette communauté, ce qui a contribué à diffuser assez largement la conviction que les Somaliens sont difficiles, voire impossibles à intégrer au sein de la société danoise.⁷¹

Bien que la prospérité économique de ces cinq dernières années ait eu un impact positif sur le taux d'emploi global au Danemark, le taux de chômage parmi les immigrants et leurs descendants est resté démesurément élevé. Selon l'enquête de Eurostat, le taux de chômage global est de 4,1%, alors qu'il atteint 13,4% pour les non ressortissants de l'UE et 2% pour les ressortissants de l'UE. Même les immigrants et réfugiés hautement qualifiés dans des secteurs pour lesquels le Danemark connaît une pénurie de main d'œuvre, ont des difficultés à trouver un emploi. Il existe très peu de documentation scientifique disponible dans ce domaine, mais une enquête récente⁷² indique que même si les immigrants et les minorités ethniques participent davantage au marché de l'emploi, ce taux élevé d'activité est principalement lié à l'occupation de postes dans les secteurs des services non qualifiés. Cela s'applique tant aux immigrants qu'à leurs descendants, même si ceux-ci sont généralement plus instruits et mieux formés.⁷³

⁶⁹ <http://www.axt.org.uk/antisem/countries/Denmark/denmark.htm>

⁷⁰ Rapport annuel 2001 de l'ECRI, pp. 13-14.

⁷¹ Ibid. p. 14

⁷² Ethnic Division of Labour in the Hotel and Restaurant Sector, Sultan 2000. dans : Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination : Rapport 2000, Copenhagen

⁷³ Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination : rapport 2000, Copenhagen, p 1.

En Espagne, les Roms, les immigrés, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont victimes de discriminations et d'un ostracisme social. Les immigrés sans papiers sont particulièrement vulnérables dans la mesure où ils sont souvent victimes de mauvais traitements et de brutalités policières et où ils sont souvent menacés de rapatriement.⁷⁴ Par ailleurs, les droits des immigrés clandestins sont souvent bafoués tant en ce qui concerne leur rémunération que leurs conditions de travail. La plupart d'entre eux travaillent dans l'agriculture, dans des conditions particulièrement mauvaises; leur statut est précaire et ils éprouvent tous des difficultés à obtenir des autorisations de séjour et de travail.

Quoiqu'en meilleure position, les immigrés en situation régulière sont encore confrontés aux problèmes de "la concentration résidentielle, de la sur-représentation dans certains secteurs (agriculture, bâtiment, services domestiques et restauration), de la forte discrimination au niveau du marché du travail et de l'inégalité d'accès au marché de la propriété en termes de niveaux des loyers, d'attitudes des propriétaires et de conditions imposées par ceux-ci".⁷⁵

Les femmes victimes de la traite des blanches et forcées à se prostituer constituent un autre groupe vulnérable. L'association Médecins du Monde⁷⁶ estime que 60% des 45 000 prostituées en Espagne sont des immigrées. Une étude de la Garde civile, datée de 1999, estime que sur les 10 000 femmes employées par les sex-clubs, 90% sont des immigrées.

En Espagne, les Roms vivent dans des conditions particulièrement mauvaises. Pour la plupart, ils logent dans des cabanes, des immeubles délabrés à l'intérieur ou aux alentours des villes, alors qu'un petit nombre d'entre eux mènent une existence de nomades. Ceux qui trouvent un emploi, travaillent sur les marchés ou à la cueillette des fruits et légumes. Il existe de fait une discrimination considérable dans les domaines de l'habitat, de l'éducation et de l'emploi. Les Roms souffrent également de taux disproportionnés de chômage et d'analphabétisme. Ils font partie des groupes de population les plus affectés par les mauvaises conditions de santé; l'espérance de vie moyenne se situe à 55 ans, contre une moyenne nationale de 70 ans. Ces dernières années, les enseignants et les parents ont protesté à plusieurs reprises contre l'inscription d'enfants roms dans les écoles locales. Le gouvernement espagnol s'est engagé à garantir l'égalité de droits et de traitement aux Roms; il existe des moyens juridiques de recours contre la discrimination et un représentant des Roms est conseiller spécial auprès du ministre de l'intérieur.

Une étude⁷⁷ importante, réalisée récemment sur les femmes roms dans les prisons espagnoles, estime qu'elles constituent près de 25% de l'ensemble de

⁷⁴ Solé, Carlota et al. (2000) "Irregular employment amongst migrants in Spanish cities" dans: *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 24 No 2.

⁷⁵ Centre for European Migration and Ethnic Studies. "Living on the margins. Migrants and ethnic minorities in Western Europe". (Publication à paraître de l'EUMC)

⁷⁶ The U.S. Department of State: Spain: Report on Human Rights Practices 2000.

⁷⁷ Graciela Hernández, Elixabete Imaz, Maite Martín, María Naredo, Begoña Pernas, Aysel Tandogan, Daniel Wagman: "Barañí Project" disponible sur: <http://personales.jet.es/gea21/indice.htm> ou auprès de Daniel Wagman, C/Libertad 11- 2º, 28004 Madrid, Espagne, Dwagman@gea21.com

la population carcérale féminine. L'étude conclut aussi qu'en règle générale, les Roms sont condamnées à des peines plus longues, entre 6 et 7 ans en moyenne, et 87% d'entre elles sont mères de trois enfants au moins. Selon l'étude, la représentation disproportionnée des femmes roms dans les prisons espagnoles s'explique par la discrimination sociale, le racisme, la marginalisation dont souffrent les Roms et par un accès limité à la protection juridique.

Un rapport réalisé par l'ONG Gypsy Presence⁷⁸ sur l'éducation affirme qu'un enseignant sur 5 se décrit comme opposé aux Roms et un élève sur 4 souhaiterait que les Roms soient renvoyés de son école. En Espagne, près de 60% des enfants roms sont des illettrés fonctionnels et, souvent, les parents roms eux-mêmes rejettent l'éducation. De plus, selon un sondage⁷⁹ cité par l'étude "Barañí", 42% des Espagnols interrogés déclarent ne pas souhaiter avoir de voisins roms, un taux qu'il convient de comparer aux 17,5% et 11,5% de personnes qui ne veulent pas de voisins originaires, respectivement, du Maroc ou d'Afrique Noire.

En Finlande, il est de tradition de mesurer la discrimination par des enquêtes sur les immigrés. Un projet national de recherche, financé par le gouvernement, a été lancé. Des enquêtes menées à ce sujet auprès de la population immigrée indiquent que près de la moitié des immigrés ont fait l'expérience de discriminations pour des motifs liés à leur origine ethnique à l'occasion de la recherche d'un emploi.⁸⁰ Plus d'un quart des immigrés sondés ont fait l'expérience de discriminations dans des restaurants. Les pourcentages étaient plus élevés pour les immigrés noirs que pour les autres. L'étude montre que 60% de la population immigrée d'origine africaine a été victime de discriminations sur le marché du travail.⁸¹

Les rapports font part de la difficulté pour les immigrés ne disposant pas d'expérience professionnelle en Finlande de trouver un emploi sur la seule foi de leurs compétences et expertises. Selon l'enquête, l'expérience professionnelle acquise à l'étranger n'est pas très valorisée en Finlande.⁸² Une étude récente de Timo Jaakkola a montré que 75% des immigrés pense que l'expérience professionnelle acquise en dehors de la Finlande n'y était pas valorisée⁸³ et que 63% des agents des services pour l'emploi invoquait les préjugés, comme principale raison pour laquelle les minorités ethniques ne sont pas embauchées.

Même si le chômage parmi les immigrants s'est considérablement réduit, de 49% en 1995 à 33,5% (estimation) en 2000, l'écart reste grand entre la

⁷⁸ Asociación Nacional Presencia Gitana Valderrodrigo 76-78 Bajos ES-28039 Madrid (ESPAGNE)

⁷⁹ Alicia Fraerman, "Barañí Project" disponible sur: <http://personales.jet.es/gea21/indice.htm>

⁸⁰ Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K. (1997) Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla, Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia ; 9, p 33.

⁸¹ Ylänkö, M. (1997) Afrikkalaisten integraationäkymät, dans: Schulman, H. & Kanninen, V. (1997) Sovussa vai syrjässä? Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia ; 12, p.54

⁸² Forsander & Alitolppa-Niitamo (2000) Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keita, miten ja minne?, Helsinki: Työministeriö, pp. 25-34.

⁸³ Jaakkola (2000) Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987-1999, dans: Liebkind, K. (2000) Monikulttuurinen Suomi, Helsinki: Gaudeamus, p. 28-55.

majorité de la population et les minorités ethniques. Sachant que le chiffre général du chômage en Finlande était de 12,6% en 2000, on peut en déduire que les immigrés ont 2,5 fois plus de risques d'en être les victimes qu'un individu appartenant à la majorité de la population.⁸⁴

L'attitude du gouvernement face aux demandeurs d'asile roms a été critiquée en 2000 par la ligue finnoise des droits de l'homme⁸⁵. Cette dernière définit la politique du gouvernement concernant les demandeurs d'asile roms comme "une menace pour la sécurité juridique de tous les demandeurs d'asile". La position des responsables gouvernementaux a été jugée plus dure que celle des médias dans leurs actions. Ceux-ci s'intéressant plus au nombre des arrivées qu'aux violations des droits de l'homme, les responsables gouvernementaux se sont attaqués au "problème des Roms" en imposant tout d'abord un visa, avant de rédiger à la hâte une modification à la loi sur l'immigration, permettant l'expulsion en urgence des Roms et d'autres demandeurs d'asile vers des "pays sans danger".

En France, deux organismes, CODAC (*Commissions départementales d'accès à la citoyenneté*) et GELD (*Groupement d'études sur la lutte contre la discrimination*), ont été institués en 1999 sur l'initiative du Premier ministre. Leurs objectifs étaient de coordonner et de mettre en œuvre des activités antidiscriminatoires. Les CODAC ont pour objectif de faciliter l'accès égal à la citoyenneté, par le biais, notamment, de l'ouverture de véritables possibilités d'intégration, de promotion et d'évolution pour ceux qui se sentent injustement exclus, et le GELD effectue des recherches dans des domaines spécifiques de discrimination en vue de formuler des recommandations et de favoriser la sensibilisation et la diffusion d'informations sur ce sujet. Dès 2000, elles étaient en mesure de commencer leurs travaux: rédaction de notes de synthèse pour le GELD et mise sur pied d'un réseau de centres à l'échelon national pour les CODAC.

Un "numéro d'appel gratuit", le 114, a été mis en service en juin pour permettre au public de dénoncer les discriminations aux CODAC. Une proposition de loi contre les discriminations sur le marché du travail a été adoptée en première lecture au Parlement en octobre. Cette proposition a par ailleurs conféré une base légale à ce numéro d'appel gratuit. Entre mai et octobre, près de 14 000 appels ont été reçus et plus de 4 300 fiches ont été transmises aux secrétariats permanents des CODAC. Leur nombre s'est depuis stabilisé autour de 30 fiches par jour. L'emploi, la vie professionnelle et la formation figurent au premier rang des discriminations rapportées et sont cités dans 38% des appels.

Le GELD a publié une note dans laquelle il affirme que près de 7,5 millions d'emplois en France sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers suite à une discrimination directe (liée à la nationalité) ou indirecte (liée à l'absence de certaines qualifications françaises). Ce point a été admis par le ministre de l'emploi et de la solidarité et une proposition de loi visant à

⁸⁴ Statistiques présentées sur les pages internet du ministère du travail de Finlande : <http://www.mol.fi>

⁸⁵ Makkonen, T. (2000): Racism in Finland 2000, Helsinki: Finnish League for Human Rights, p. 42, disponible sur <http://www.ihmisoikeusliitto.fi/engframe.html>

améliorer la situation a été déposée en mai par un groupe de députés à l'Assemblée nationale.

On a observé une discrimination qui se manifeste par une ségrégation en matière de logement et d'accès dans les restaurants et boîtes de nuit. Selon l'opération de "testing" réalisée par SOS-Racisme dans 88 boîtes de nuit en mars: 45 de ces établissements ont refusé l'entrée à des personnes de couleur. Cela concernait tout particulièrement les jeunes à l'entrée des boîtes de nuit. Toutefois, la plupart des affaires alors révélées ont été classées, faute de preuves. Dans son combat contre la ségrégation ou la "ghettoïsation des minorités" dans des HLM, cette même organisation a obtenu que le bailleur, une société à vocation sociale, soit contraint de détruire les données nominatives à caractère ethnique en sa possession et à lui verser un dédommagement.

Il a été fait état de discriminations à l'encontre des gens du voyage en 2000. Le MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié des peuples) a noté la persistance de préjugés contre les gens du voyage au cours des débats parlementaires en juillet sur une loi concernant les caravanes-habitats. Par ailleurs, il existe des divergences entre sédentaires et voyageurs concernant l'accès au droit de vote et la liberté de circulation. L'organisation a soutenu les gens du voyage dans 30 affaires de discrimination raciale devant les tribunaux.

En Grèce, les Roms, les immigrés, les réfugiés et les demandeurs d'asile sont victimes de discriminations et d'un ostracisme social. Malgré les efforts déployés par les autorités et les mesures prises pour lutter contre la discrimination, la situation n'est guère satisfaisante.

Les étrangers en situation régulière résidant en Grèce bénéficient de l'entière protection de la loi et jouissent des mêmes droits que les citoyens grecs en matière d'emploi, de logement, d'éducation, de santé et d'accès aux services publics. Les immigrés sans papiers, quant à eux, sont confrontés à une discrimination stricte en matière d'emploi, notamment pour ce qui est des salaires et des cotisations de sécurité sociale⁸⁶.

Pour la plupart, les immigrés, notamment les sans-papiers, occupent des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, salissants, malsains et dangereux. Les immigrés de sexe masculin travaillent dans le bâtiment, l'agriculture et la vente à la sauvette, alors que les femmes immigrées travaillent comme domestiques, dans les services personnels et dans l'industrie du spectacle. D'une manière générale, ces emplois durent de quelques jours à une année. Les menaces des employeurs de dénoncer les migrants, associées aux fréquentes rafles policières, empêchent les immigrés d'exercer effectivement leurs droits à une rémunération adéquate, au paiement des cotisations de sécurité sociale et à ne pas être les victimes d'opérations policières discriminatoires.⁸⁷

⁸⁶ CERD/C/363/Add.4, 30 mai 2000.

⁸⁷ *ibid.*

La plupart des immigrants vivent dans des logements rudimentaires. Souvent, les propriétaires refusent de louer leur logement aux immigrés alors que d'autres les exploitent en exigeant des loyers exorbitants pour des logements de qualité inférieure. Ce sont surtout les immigrés sans papiers qui logent dans des conditions précaires, parfois sur des chantiers, car la loi interdit de leur louer un logement.⁸⁸

Des études récentes⁸⁹ sur les caractéristiques sociales et les conditions de vie des Roms grecs révèlent des taux importants d'analphabétisme et de discrimination sur le marché du travail. Près de 60% d'entre eux n'ont reçu aucun enseignement officiel, tandis que 24% d'entre eux n'ont pas terminé leur enseignement primaire. Les analphabètes se retrouvent non seulement chez les adultes, mais aussi chez les jeunes. De plus, les Roms sont pour la plupart exclus du marché primaire du travail, ce qui a des effets multiples sur leur vie sociale, notamment leur marginalisation sociale.

Les représentants des Roms(l'ONG « DROM ») indiquent que certaines administrations locales ont refusé de les enregistrer comme résidents dans leurs municipalités. Tant qu'ils ne sont pas inscrits auprès de l'une d'elles, ils ne peuvent ni voter ni se prévaloir de divers autres droits civiques et, notamment, ils ne peuvent obtenir ni acte de mariage officiel, ni permis de conduire, ni prétendre à des prestations sociales.

Les Albanais⁹⁰ constituent le groupe le plus important de migrants en Grèce et sont, pour la plupart, sans papiers. La criminalité albanaise est une question très controversée qui est en grande partie responsable de l'émergence, au sein de la société, de stéréotypes négatifs nés de préjugés contre les Albanais tels qu'ils sont décrits par les médias grecs. Contrairement à la croyance courante qui veut que la société grecque ne soit ni xénophobe ni raciste, les études⁹¹ ont montré que, dans le cas des migrants albanais, ces deux phénomènes sont présents et se manifestent de multiples façons.

En Irlande, une vaste législation antidiscrimination a été récemment édictée par le gouvernement, en application de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi (Employment Equality Act) et sur l'égalité de statut (Statute Equality Act). L'année 2000 a été la première année complète d'exercice de l'autorité

⁸⁸ Centre for European Migration and Ethnic Studies. "Living on the margins. Migrants and ethnic minorities in Western Europe". (Publication à paraître de l'EUMC)

⁸⁹ "Panhellenic Census Study Investigating Social Habitation Conditions and Needs of Greek Roma Citizens" (Recensement pan-hellénique sur les conditions sociales de logement et les besoins des citoyens grecs roms, Réseau inter-municipal pan-hellénique pour le soutien des citoyens grecs roms - Réseau ROM, Athènes 2000 "Study of a Draft Program for Addressing the Immediate Housing Problems of the Greek Roma", Département Recherche, Société nationale de l'aménagement urbain et de l'habitat (DEPOS), Athènes 1999

⁹⁰ Le terme "Albanais" est ici utilisé pour désigner la minorité grecque chrétienne d'Albanie qui a également émigré massivement vers la Grèce, communément appelée "Voreio-Ipiotes", dans la mesure où le sud de l'Albanie est appelé dans les milieux populaires grecs Epire nord. Bien que le traitement de cette minorité par les autorités grecques et que les attitudes de la population à son égard l'aient distinguée de la population albanaise essentiellement musulmane, il n'existe à l'heure actuelle aucune donnée documentée sur cette différence de traitement.

⁹¹ Droukas, Eugenia (2000) Southern European immigration: Albanians in Greece dans: Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 24 No.

pour l'égalité et du bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité (Office of the Director of Equality Investigations). Sur 202 affaires préparées en 2000 par l'autorité pour l'égalité en vertu de la législation sur la discrimination dans le domaine de l'emploi, 15 relevaient de motifs "raciaux" et 4 "de l'appartenance à la communauté des gens du voyage". Neuf des affaires fondées sur des motifs "raciaux" ont été classées et 2 confiées au bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité (Office of the Director for Equality Investigations), l'organisme chargé de se prononcer sur les affaires et de parvenir à des accords. Quatorze autres affaires sont à l'étude. Dans le cadre des dispositions de la loi sur l'égalité des conditions (Equal Status Act) relatives à l'offre de biens et de services, 1 487 réclamations ont été faites dans les trois premiers mois de l'application de la loi, parmi lesquelles 115 étaient le fait de la communauté des gens du voyage et 5 concernaient des discriminations pour motifs raciaux.

La surveillance de l'égalité ethnique en est à ses débuts en Irlande et, en dépit des déclarations d'organismes officiels et non officiels, le gouvernement irlandais ne souhaite pas intégrer, dans le prochain recensement, une question de portée générale relative à "l'identité ethnique". Ces organismes ont mis l'accent sur la contribution de la surveillance ethnique dans la lutte contre les pratiques discriminatoires. Seules les informations concernant l'appartenance à la communauté des gens du voyage et la nationalité seront recueillies par le prochain recensement d'avril 2002.

Des études récentes réalisées à la demande d'*Amnesty International* et de *Citizen Traveller* montrent que les gens du voyage sont les victimes privilégiées du racisme. *Citizen Traveller* est une campagne d'information et de sensibilisation du public financée par les deniers publics et organisée par des ONG de gens du voyage. Elle est à l'origine d'un grand projet de recherche sur les attitudes et sentiments de la population en général vis-à-vis des gens du voyage. Cette recherche a ainsi permis de mettre en évidence que: 42% des Irlandais leur sont défavorables; 44% ne sont pas prêts à les accepter dans leurs communautés; 93% refuseraient qu'ils deviennent membres de leur famille; 73% leur refuseraient leur amitié; 40% de la population seraient importunés par la simple possibilité de création d'un site officiel de campement dans leur voisinage. À ce jour, 65% des Irlandais n'entretiennent aucune relation avec les gens du voyage. Selon une enquête, les gens du voyage signalent comme principales sources de discrimination, les patrons de cafés, d'hôtels et de boîtes de nuit, la *gardai* (la police), les propriétaires de boutiques, les autorités municipales et les commissions de logement. La moitié des personnes interrogées a déclaré avoir fait l'expérience de déplacements forcés qui restent, pour 44% d'entre eux, une source d'inquiétude constante.

En Italie, la commission pour l'intégration des immigrants fait état de discriminations subies par les minorités ethniques et les immigrants dans des secteurs tels que le logement, les services bancaires et les assurances et pour l'accès à des activités sportives.⁹² Selon la commission, des inégalités de traitement sur le marché du logement existent tout autant dans le secteur

⁹² Secondo Rapporto sull'integrazione degli immigranti in Italia, Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, Dipartimento per gli Affari Sociali, Rome, 2000, pp.31-32.

public que dans le secteur privé. Les propriétaires instruisent souvent expressément les agences immobilières de refuser les étrangers, tout particulièrement en provenance de pays non-européens. Dans le secteur public, il est arrivé que les critères de mise sur liste d'attente soient sensiblement différents pour les étrangers de ceux établis pour les Italiens. L'accès aux services bancaires pour les étrangers est, selon la commission pour l'intégration des immigrants, souvent rendu plus difficile par l'exigence de conditions injustifiées et l'attitude adoptée face à ces derniers est caractérisée par la méfiance. Dans le domaine sportif, l'affiliation des athlètes étrangers est restreinte par des conditions qui limitent fortement leur nombre et exige bien souvent de ces derniers de produire des documents justifiant leur présence en Italie.

Des études sur la violence et la discrimination raciale à l'encontre des immigrants montrent que plus de la moitié d'entre eux a fait l'objet de menaces ou de contrôles.⁹³ Les femmes, en provenance principalement d'Afrique ou d'Amérique latine, se plaignent de brimades fréquentes de la part des Italiens. La plupart des immigrants ont fait l'expérience de discriminations dans le cadre de l'emploi et du logement et ont été victimes de vexations, d'exploitation et de violation de leurs droits. Environ un immigrant sondé sur cinq s'est vu refuser un emploi en raison de sa condition d'immigrant. De manière générale, la discrimination frappe plus les hommes en provenance d'Afrique, suivis par les immigrants d'Europe orientale.

Selon une étude récente⁹⁴, en Italie, un grand nombre d'immigrés sont sans papiers et sont donc exclus du marché primaire du travail. Cependant, même les immigrés en situation régulière préfèrent travailler "au noir" dans l'agriculture, le bâtiment, les ménages, la vente dans la rue, les petites manufactures et les services urbains. Pour la plupart, les immigrés occupent des emplois qui risquent d'être évincés du marché en raison de leur forte intensité de main d'œuvre et de la faible évolution de leur rendement. La seule manière de réduire les coûts de main d'œuvre consiste à payer des salaires très bas pour des périodes irrégulières. Les circuits migratoires continuent de donner de l'Italie l'image d'un pays où les immigrés sans papiers peuvent facilement séjourner et travailler; l'existence d'un important secteur de "l'économie informelle" semble avoir un attrait particulier pour les immigrés.

En Italie, l'immigration féminine est importante, les femmes représentant 45% de l'ensemble de la population immigrée. Le travail et le rapprochement conjugal sont les principaux facteurs de cette immigration féminine. Pour la plupart, les femmes immigrées travaillent dans le secteur domestique, mais une part croissante des femmes est amenée par les trafiquants à travailler pour l'industrie du sexe. Les femmes forcées par les trafiquants à travailler dans ce domaine sont victimes de racisme, d'exploitation extrême et de

⁹³ "La paura degli altri. Sicurezza e incicurezza urbana nell'esperienza migratoria", enquête citée dans : Secondo Rapporto sull'integrazione degli immigranti in Italia, p.35.

⁹⁴ Reyneri, Emilio (2000): The role of the underground economy in irregular migration to Italy: cause or effect? dans: Journal of Ethnic and Migration Studies Vol. 24 No. 2

violence. Les femmes musulmanes constituent un autre groupe défavorisé.⁹⁵ Selon G. Campani, elles "sont confrontées à de nombreuses difficultés à la fois en tant que femmes, immigrées et musulmanes."

La population rom souffre également de discrimination, de mauvaises conditions de logement, de perspectives d'emploi limitées et de services éducatifs inadéquats⁹⁶ et sont les plus confrontés au risque d'être marginalisés⁹⁷.

Au Luxembourg, la police a enregistré 12 plaintes pour discrimination raciale en 2000.⁹⁸

Aux Pays-Bas, il existe 40 "bureaux antidiscrimination" auprès desquels les plaintes pour discrimination peuvent être déposées. Selon les rapports publiés par ces bureaux, les plaintes pour discrimination ont augmenté en 2000. La majorité (64%) des plaintes déposées étaient fondées sur l'appartenance raciale et ethnique. Toutefois, le pourcentage de cas enregistrés pour ce motif est passé de 75 en 1999 à 64 en 2000.⁹⁹

Sur la foi des plaintes enregistrées, il est possible d'affirmer que la discrimination s'exerce dans plusieurs domaines de la vie sociale: le marché du travail, les institutions publiques et les collectivités locales.

Le marché du travail est l'un des principaux domaines où s'exerce la discrimination. Le nombre de plaintes dans le secteur de la restauration a doublé au cours des quelques dernières années. L'attention portée par les médias sur ce point est susceptible d'avoir incité les gens à porter davantage plainte dans ce domaine.¹⁰⁰ L'économie hollandaise ayant connu, au cours des dernières années, une évolution positive, la rareté de la main-d'œuvre a contribué au renforcement de la situation des étrangers sur le marché du travail. Le taux de chômage par rapport à l'ensemble de la population est faible (2,7%). Bien que le taux de chômage parmi les immigrés soit en baisse, à l'instar du taux national, il est encore quatre fois plus élevé chez les nouveaux immigrés. Ainsi, le chômage de longue durée parmi les minorités ethniques continue d'être problématique. De plus, dans ce domaine, la discrimination s'exerce au moment de l'embauche de nouveaux salariés et lors de la prise de décisions concernant les promotions, les rétrogradations et les licenciements. Les employés font également état de brimades verbales sur leur lieu de travail.¹⁰¹

⁹⁵Campani, G. (2000): Immigrant women in Southern Europe: Social exclusion, domestic work and prostitution in Italy dans: R. King, G. Lazaridis and C. Tsardanidis (eds): *Eldorado or Fortress? Migration in Southern Europe* Basingstoke: MacMillan pp. 145-169

⁹⁶ The U.S. Department of State: *Italy: Country Report on Human Rights Practices*, 2000,

⁹⁷ Centre for European Migration and Ethnic Studies: *Living on the margins. Migrants and ethnic minorities in Western Europe*, p. 25, (Publication à paraître de l'EUMC)

⁹⁸ Rapport annuel de la police 2000, Luxembourg

⁹⁹ National Federation of Antidiscrimination Bureaus and Hotlines: *Key notes discrimination 2000*, pp. 1-5, 10. disponible sur <http://www.lvadb.nl/Keynotes.html>

¹⁰⁰ *ibid.* pp. 6-10

¹⁰¹ *ibid.* pp. 6-9

Le marché du travail n'est pas le seul domaine où les nouveaux venus sont confrontés à des problèmes. La deuxième catégorie la plus importante concerne les plaintes enregistrées au niveau des collectivités locales. Ces plaintes comprennent, notamment, les disputes entre voisins au cours desquelles des remarques discriminatoires sont proférées et des protestations locales. Les autres plaintes très souvent rencontrées concernent les refus d'entrée dans les bars et boîtes de nuit. Les plaintes sont, pour l'essentiel, déposées par des jeunes appartenant à des minorités ethniques.

De plus, le problème de la discrimination dans le système éducatif subsiste dans les écoles néerlandaises. L'existence d'écoles "noires" et d'écoles "blanches" et la mauvaise presse qu'ont les "écoles noires" sont des problèmes bien ancrés. Le fait que les minorités ethniques soient sous-représentées dans la plupart des cycles éducatifs, et notamment dans l'enseignement supérieur, est une question qui suscite de l'inquiétude aux Pays-Bas.¹⁰²

Une autre ONG, LBR, vient en aide aux bureaux antidiscrimination et aux centres de dépôt des plaintes. En 2000, environ 150 demandes de conseils concernant des plaintes ont été enregistrées par LBR¹⁰³. Parmi les questions juridiques posées figurent:

Une école recommande qu'un enfant soit orienté vers une école spécialisée pour enfants ayant des difficultés d'apprentissage. Les parents jugent que l'enfant n'a pas fait l'objet d'une évaluation adéquate et refusent de suivre cette recommandation. L'enfant passe un test aux frais des parents. Le résultat est : l'enfant a simplement des difficultés d'expression. Et la question se pose : l'école a-t-elle fait ce qui était en son pouvoir pour aider l'enfant? Une plainte est déposée auprès de l'administration de l'école et de la commission d'arbitrage.

Un employeur veut savoir s'il est raisonnable qu'un employé demande à disposer d'une salle de prière et à ne pas travailler le vendredi pour se rendre à la mosquée. Le principe directeur est qu'un employeur doit être un bon employeur. Les intérêts des employeurs et des salariés sont comparés au cas par cas. Dans la mesure du possible, la demande du salarié doit être accordée.

Au Portugal, les principaux groupes minoritaires souffrant à divers degrés de discrimination sont les immigrés originaires d'anciennes colonies d'Afrique. Ces derniers, en situation régulière ou irrégulière, viennent principalement d'Angola, du Cap Vert, de Guinée-Bissau, du Mozambique, du Timor oriental, de São Tomé e Príncipe. Les prostituées constituent également un groupe très vulnérable. Ces dernières sont, pour la plupart, des femmes immigrées introduites illégalement en provenance du Brésil, d'Afrique et d'Europe orientale.¹⁰⁴ Les organisations de la mafia russe sont considérées comme étant fortement impliquées dans l'introduction de femmes d'Europe de l'Est au

¹⁰² *ibid.*

¹⁰³ Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, Jaar in bleed 2000 disponible sur http://www.lbr.nl/lbr/lbr_jib2000_a.html

¹⁰⁴ U.S. Department of State: Portugal: Country Report on Human Rights Practices, 2000.

Portugal et en Espagne. Les Roms sont un autre groupe souffrant de discriminations raciales au Portugal.

Pour la plupart, les immigrés¹⁰⁵ occupent des emplois risqués et dangereux pour la santé dans les secteurs du bâtiment, des travaux domestiques et des services personnels. Ils sont fortement concentrés dans les quartiers délabrés de Lisbonne et vivent dans des bidonvilles ou des logements de qualité inférieure. Par ailleurs, ces minorités obtiennent des résultats scolaires très faibles qui semblent plus liés à leur situation socio-économique qu'aux problèmes de langue.

Bien qu'ils soient autorisés à résider et à travailler au Portugal,¹⁰⁶ les immigrés sans papiers continueront à ne bénéficier que d'un accès limité aux services sociaux qui dépendent d'un statut régulier. Cela fait obstacle à leur capacité de s'intégrer et d'acquérir de nouvelles compétences et expériences qui pourraient, à plus long terme, être à l'avantage de la société dans laquelle ils vivent. La perception qu'en ont les autres membres de la société en est influencée et cela peut entraîner une discrimination dans des domaines où ils bénéficient effectivement de droits.

Le Project ACCESS¹⁰⁷ apporte des informations utiles concernant la situation des minorités au Portugal. Le Rapport suggère que le concept de "minorité culturelle et ethnique" désigne très souvent les immigrés originaires des PALOPS (pays lusophones), ainsi que les populations roms et indiennes. À l'exception des Roms, qui ont des traditions culturelles et religieuses spécifiques bien établies, ces minorités sont des groupes arrivés au Portugal après 1974, à la recherche de meilleures conditions de vie. Les analyses du niveau socioprofessionnel de ces groupes font apparaître l'existence de symptômes de discrimination, particulièrement dans le cas des catégories socioprofessionnelles qui comprennent les immigrés les moins qualifiés. Dans ce dernier groupe, les salariés originaires des pays lusophones d'outre-mer sont sur-représentés. Cette polarisation est particulièrement marquée dans des secteurs tels que le bâtiment, où il existe une nette propension à se servir d'une main d'œuvre ethnique.

Au Portugal, les minorités ethniques se composent généralement de personnes jeunes ayant un faible niveau d'éducation. Les immigrés originaires du Cap Vert et les Roms ont les niveaux d'éducation les plus bas, alors que les personnes originaires de Guinée et de Timor ont les niveaux les plus élevés. D'une manière générale, les taux d'échec scolaire parmi les minorités sont très élevés. Les données relatives aux conditions de travail confirment la pauvreté et les conditions de vie en marge de la société des minorités ethniques au Portugal. Ces problèmes sont aggravés dans certains quartiers qui constituent des exemples flagrants de la vie de ghetto que connaissent les franges les plus vulnérables de ces groupes. Ces problèmes peuvent être encore plus aigus pour les immigrés de la deuxième génération, nés au

¹⁰⁵ Centre for European Migration and Ethnic Studies. "Living on the margins. Migrants and ethnic minorities in Western Europe". (Publication à paraître de l'EUMC)

¹⁰⁶ Le Parlement a récemment rejeté un projet de loi visant à les intégrer au dispositif de services sociaux. U.S. Department of State: Portugal: Report on Human Rights Practices 2000, p.7

¹⁰⁷ Project ACCESS (VS/1999/0565) Coordinamento Nazionale Comunità di Accoglienza - C.N.C.A.)

Portugal, dans la mesure où, ayant partiellement perdu les liens culturels avec leur pays d'origine, ils se sentent plus isolés.

Au Royaume-Uni, les dernières statistiques disponibles pour l'année 1999 sur la discrimination raciale montrent que 1 624 demandes officielles d'assistance ont été déposées auprès de la Commission pour l'égalité raciale (CRE). Trois cent quatre cas ont bénéficié d'une assistance juridique de la CRE, de syndicats, de Conseils pour l'égalité des races ou autres. La CRE signale que, pour la période d'avril 1999 à mars 2000, la proportion de cas résolus et gagnés contre la discrimination (emploi et non-emploi confondus) est d'environ quatre-vingt-quatre pour cent.

Un rapport sur l'OFSTED (corps national d'inspection académique) commandé par la CRE a démontré que cet organisme manquait à son devoir d'inspecter et de rendre compte de la prévention du racisme dans les écoles.

En termes d'intervention policière, les chiffres les plus récents du ministère de l'intérieur pour 1998-1999 montrent que, compte tenu d'une augmentation globale de 2% du nombre de personnes interpellées et fouillées, les Noirs sont six fois plus susceptibles de se faire interpellés que les Blancs (principalement sur présomption de vol). Selon un récent rapport émis par le ministère de l'intérieur, sur environ 1 000 personnes, 81 Noirs ont été interpellés et fouillés par la police contre 26 Asiatiques et seulement 16 Blancs. Il transparaît également de ce rapport que sur 1 000 habitants, 113 Noirs ont été arrêtés, ces arrestations ayant été réalisées l'année passée, contre 26 Blancs et 37 Asiatiques.

En Suède, il existe deux autorités de recensement des actes de discrimination ethnique, la police et le médiateur national chargé de la lutte contre la discrimination. La police a recensé 255 cas de discrimination illégale en 2000, une augmentation inquiétante par rapport à 1999 (179 cas).¹⁰⁸ Le médiateur a reçu au total 441 plaintes en 2000, ce qui représente une faible diminution par rapport à 1999 (464 cas). Les plaintes concernent principalement la discrimination sur le marché du travail et dans la vie professionnelle. Un quart de ces cas concernait l'accès à l'emploi.¹⁰⁹ En 2000, le nombre de plaintes concernant la vie professionnelle était de 164. On peut également observer une société suédoise dans son ensemble de plus en plus en prise avec le racisme quotidien.

Les résultats des études effectuées au cours des cinq dernières années sur les expériences vécues par les immigrés en matière de racisme et de discrimination montrent que ce sont principalement les natifs de différents pays d'Afrique, de l'Iran ou de pays arabes qui en souffrent. Selon le médiateur chargé de la lutte contre la discrimination, ces cas sont principalement enregistrés sur le marché du travail.

¹⁰⁸ Information om rasism och främlingsfientlighet under 2000. Regeringskansliet 28.5.2001; EUMC – Rapport annuel 1999, pp. 28-30, disponible sur <http://www.eumc.eu.int/publications/ar99/index.htm>

¹⁰⁹ Statistiques du médiateur, 5.6.2001, disponible sur <http://www.do.se>

En mars, le gouvernement a retiré une proposition envisageant une modification des mesures de protection temporaires en cas d'immigration massive. Cette marche arrière a fait suite aux critiques massives de l'opposition politique, du Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, d'ONG et de la Commission parlementaire sur l'assurance sociale.¹¹⁰

2.5 Résumé et suivi

2.5.1 Résumé

Violence et crimes raciaux

La manière d'enregistrer les crimes à motivation raciale dans les statistiques policières varie d'un État membre à l'autre. Pour l'année 2000, les statistiques en matière de violence et de crimes raciaux confirment la tendance à la hausse de la violence raciale, à l'exception de l'Autriche. Des augmentations substantielles des niveaux de violence raciale, d'attaques antisémites et de menaces racistes ont été signalées en France, en Allemagne, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. En Belgique, en Grèce, en Irlande et au Portugal, les crimes racistes sont inclus dans les statistiques relatives à la criminalité en général, mais ne sont pas identifiés séparément.

L'émeute qui a eu lieu, au début de l'année 2000, au village d'El Ejido à Almeria (Espagne), au cours de laquelle des centaines de villageois espagnols ont attaqué la population immigrée d'origine marocaine, constitue l'une des plus graves manifestations de violence raciale de cette année. Les troubles ont duré quatre jours et la police a été critiquée pour son manque d'efficacité.

Les statistiques officielles en matière de crimes raciaux sont mises en cause par les organisations de défense des droits de l'homme de certains États membres. En Italie, en Espagne et en Allemagne, le nombre de cas relevés par la police est minimal en comparaison des statistiques collectées par les ONG. Ainsi, les ONG italiennes ont enregistré 259 meurtres racistes entre 1995 et 2000, alors que la police italienne n'a pas relevé un seul cas. Pour ce qui est des attaques racistes, les statistiques des ONG italiennes indiquent un nombre de crimes dix fois plus élevés que les statistiques officielles. En Allemagne, les ONG ont enregistré cinq fois plus de meurtres racistes que la police. En Espagne, les ONG ont enregistré quatre fois plus d'attaques racistes que les autorités de la police.

Dans certains États membres, les faits de propagande raciste ou d'« incitation à la haine contre des minorités ethniques » sont bien documentés par les autorités de la police. Ainsi, en Allemagne et en Suède, le nombre de crimes de propagande est très élevé. La tendance aux crimes de propagande à contenu raciste augmente en Suède mais diminue en Allemagne.

¹¹⁰ *ibid.*

Crimes perpétrés par des extrémistes néonazis et des membres de l'extrême-droite

Il semble que les crimes racistes perpétrés par les organisations néonazies et les groupes qui les soutiennent ont connu, en 2000, une augmentation en Finlande, en Allemagne, en Espagne et en Suède. Toujours en 2000, ces crimes auraient gagné en gravité et en violence en Finlande et en Suède, et de nouvelles études montrent que les organisations néonazies opèrent de plus en plus depuis des municipalités locales. En Espagne, où le nombre d'organisations néonazies croît rapidement, le recours à l'internet pour organiser et planifier des attaques serait en augmentation rapide lui aussi. De 1999 à 2000, le nombre de sites web racistes en Allemagne s'est accru de plus de 100% et, en 2000, la scène musicale y serait devenue encore davantage un lieu de rassemblement pour les activités des groupes de l'extrême-droite.

Le Danemark s'est à nouveau avéré une source de préoccupation pour les organisations de lutte contre le racisme, dans la mesure où la radio du mouvement néonazi danois a continué de jouer un rôle de support de propagande et d'agitation pour les organisations néonazies internationales.

Discrimination fondée sur la race, les origines ethniques, la culture et la religion

Tous les États membres établissent des rapports concernant la discrimination, mais les systèmes d'enregistrement des actes de discrimination varient d'un État membre à l'autre. Dans les États membres où les actes de discrimination sont relevés par des institutions spécialisées, le nombre de plaintes tend en général à augmenter. Pour ce qui est des autres États membres, les informations en matière de discrimination ont été fournies par des organisations de défense des droits de l'homme et des universitaires.

Dans tous les États membres, la majorité des plaintes concerne la discrimination sur le marché du travail, en matière d'emploi et de profession. Outre le nombre de plaintes, les chiffres du chômage pour les immigrés et les minorités peuvent constituer des indicateurs de discrimination utilisés pour déterminer s'il y a une discrimination. Les chômeurs sont généralement beaucoup plus nombreux parmi les immigrés et au sein des minorités que chez les nationaux, comme le rapportent les Pays-Bas et la Finlande en 2000. Les actes de discrimination à l'égard des immigrés bénéficiant d'un niveau élevé d'instruction font l'objet d'une certaine attention.

En 2000, la situation des immigrés illégaux et des Roms a bénéficié d'une attention particulière. La situation et le traitement des immigrés et des Roms sur le marché de l'emploi et du logement sont qualifiés d'inhumains par les organisations de défense des droits de l'homme, dans leurs rapports sur la Grèce, l'Italie, le Portugal et l'Espagne. Des cas alarmants de la même nature ont été signalés au Portugal, concernant des immigrés (légaux et illégaux) originaires des anciennes colonies africaines. Des actes de discrimination à l'égard de voyageurs en Irlande ont été signalés dans plusieurs régions.

Des cas ont été également signalés, dans le secteur de l'enseignement, d'enfants et d'adolescents issus de certains groupes minoritaires, en particulier des Roms, qui étaient totalement privés d'enseignement ou qui connaissaient un taux de décrochage scolaire élevé, et ce dans plusieurs États membres. En 2000, de tels cas ont été signalés au Danemark et en Espagne. Un exemple désormais classique de discrimination à l'égard des musulmans est celui des femmes (des enseignantes comme des élèves) portant le foulard, qui représentent toujours une source de préoccupation en Allemagne.

Le refus de laisser entrer des immigrés dans des restaurants et des clubs constitue une forme de discrimination qui a bénéficié, en 2000, d'une grande attention dans les États membres, et notamment en France, en Finlande et aux Pays-Bas.

Des traitements discriminatoires à l'égard d'immigrés et de prostituées issus d'anciennes colonies ont été signalés au Portugal, mais ils représentent également une source de préoccupation dans d'autres États membres.

La discrimination à l'égard des immigrants illégaux intervient dans tous les secteurs sociaux. Le fait qu'ils n'existent pas officiellement les privent des avantages sociaux. L'exclusion des soins de santé en particulier inquiète les organisations de défense des droits de l'homme dans l'UE. En 2000, des cas ont été signalés en Italie, en Grèce et en Espagne.

Victimes de la violence et de la discrimination raciales

Si l'on prend en considération ces diverses statistiques, l'on se rend compte que des groupes sociaux majeurs font face à un racisme et une discrimination plus directs et indirects dans les 15 États membres de l'UE. C'est le cas, notamment, des Roms. Les études menées sur les Roms révèlent toute la gravité des actes de racisme et d'exclusion émanant de ressortissants, de groupes violents d'extrême-droite ainsi que d'autorités et d'États. En 2000, de tels cas ont été signalés en Finlande, en France, en Allemagne, en Grèce, en Italie, en Irlande et en Espagne.

Les immigrés d'Afrique du Nord, de Bosnie et d'Albanie sont eux aussi de plus en plus la cible d'actes de violence raciste. Les immigrés de pays qui ont l'islam pour principale religion sont particulièrement susceptibles d'être victimes de ce genre de problème. Les actes de violence raciale et diverses formes de discrimination à l'égard des musulmans sont signalés dans de nombreux États membres.

Des incidents antisémites continuent à être signalés en Europe. La communauté juive demeure, dès lors, un groupe vulnérable aux actes de violence raciale et aux crimes motivés par le racisme.

2.5.2 Suivi

Dans le cadre de son programme de travail pour 2002, l'EUMC doit

- recueillir et analyser les données qualitatives et quantitatives sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'antisémitisme dans les domaines de la violence raciale, de l'emploi et de l'enseignement, par le biais des points focaux nationaux RAXEN et des projets de recherche de l'EUMC.

examiner l'efficacité des définitions du racisme utilisées par les États membres, en accordant une attention toute particulière aux nouvelles initiatives telles que celles du Royaume-Uni et les initiatives prises au niveau européen en vue d'harmoniser les statistiques en matière de criminalité

3 LE RACISME ET LES MEDIAS

3.1 Introduction

Il est admis que les médias jouent un rôle crucial dans le domaine du racisme et de la xénophobie. Ils ont en effet tant la capacité d'aider à lutter contre ces phénomènes que de contribuer à la propagation du discours raciste. Des études parallèles portant sur la manière dont les médias rendent compte du racisme et traitent les questions des immigrants et du multiculturalisme ont été menées dans des universités et des centres de recherche de l'UE.

L'EUMC a lancé et financé un projet de recherche intitulé « Racisme et diversité culturelle dans les médias », dirigé par le docteur Jessika ter Wal, ERCOMER, de l'université d'Utrecht aux Pays-Bas. L'objectif de ce projet était de rassembler, au cours des cinq dernières années, des études sur le racisme dans l'UE ainsi que d'étudier les résultats de celles-ci et de formuler des recommandations, un travail qui n'avait jamais été accompli auparavant.

Le projet est constitué d'une étude du racisme et des médias pays par pays entre 1995 et 2000, ainsi qu'une vue générale. Il révèle des développements cruciaux dans la manière de rendre compte des événements, cependant combiné avec une couverture des faits inégale et même parfois contradictoire. Ainsi, aux Pays-Bas et en Suède, les progrès effectués en la matière sont allés de pair avec un retour à la pratique consistant à identifier le suspect d'un crime par son origine ethnique. Au Royaume-Uni, autre pays qui a également fait des progrès considérables en matière de couverture équilibrée des événements, les reportages hostiles relatifs aux demandeurs d'asile et aux immigrants tranchent fortement avec ceux concernant les minorités résidant depuis longtemps dans le pays.

Ce chapitre présente les résultats d'études menées dans les États membres en matière de racisme et de médias. Le rapport intégral y afférent sera publié par l'EUMC en 2001.

3.2 Recherche

Le rapport souligne l'intérêt et les approches très variables des différents pays en matière d'étude du racisme dans les médias. La quantité de recherches, leurs promoteurs et leurs méthodologies sont tellement différents que seuls des commentaires généraux et provisoires peuvent être formulés sur la base de leurs résultats. Cela montre bien la nécessité de projets internationaux recourant à des méthodologies communes afin d'obtenir des données comparables.

Les travaux les plus détaillés en la matière sont effectués en Belgique, en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. L'Espagne, quant à elle, rattrape son retard grâce à l'aide des autorités publiques et des syndicats, surtout dans les régions où se sont installés la plupart des immigrants. Les études réalisées au Royaume-Uni semblent être les plus méthodiques et les

plus vastes en termes d'analyse quantitative des contenus des différents médias. Par contre, en Finlande, en Grèce, en Irlande et au Luxembourg, les études sont relativement peu nombreuses et sont généralement sur l'initiative de personnes intéressées. En France, le problème permanent réside dans le refus de rassembler les données sous une forme comparable à celle des autres, c'est-à-dire sur la base de l'appartenance aux groupes ethniques¹¹¹.

Parmi les résultats intéressants et pertinents, il convient de citer une étude allemande qui conclut que certains types de campagnes anti-racistes ont un impact minimal sur les attitudes (étroitement liées aux opinions politiques). Les moins efficaces sont celles qui produisent une réaction défensive, alors que celles qui fournissent des informations et des exemples concrets visant à sensibiliser l'opinion publique semblent remporter un plus grand succès¹¹². L'étude britannique montre que la plupart des quotidiens populaires, tout en traitant de domaines légèrement différents, accordent un espace analogue (proportionnellement) aux arguments anti-racistes et permettent également aux minorités ethniques de faire entendre leur voix. Ce constat va à l'encontre d'hypothèses antérieures¹¹³. Si des recherches plus poussées sont nécessaires pour donner une image plus détaillée du rôle des médias dans le racisme et dans l'antiracisme, les études actuelles portent à croire qu'il serait judicieux d'établir un lien entre les priorités politiques et médiatiques, au lieu de se concentrer uniquement sur les médias en tant que générateurs des priorités.

D'une manière générale, il semble que, dans la plupart des nouvelles, les priorités sont définies en fonction de critères de conflit et d'urgence, ce qui se reflète dans l'image donnée de « l'Autre » par les médias européens. Cela signifie que le racisme est souvent réduit à des violences de droite, de l'anti-racisme aux contre-manifestations¹¹⁴ et que les minorités ne font la une que dans les situations anormales, surtout lorsqu'il est question d'irrégularités ou de persécutions. Il est particulièrement étonnant de constater que cette tendance à ne parler des minorités ethniques que dans le contexte de crimes, de menaces territoriales ou culturelles est un phénomène omniprésent en Europe. Les musulmans et les gens du voyage ont généralement la plus mauvaise presse, peut-être parce qu'ils sont issus des cultures les plus éloignées de la norme judéo-chrétienne et qu'ils sont facilement assimilés à l'extrémisme politique (l'Islam fondamentaliste)¹¹⁵ ou à des concepts de pauvreté et d'hébergement qui divergent de ceux de l'économie de marché (dans le cas des gens du voyage).

¹¹¹ Bien que l'organisation responsable du contrôle de la télévision et de la radio, le *Conseil National de l'Audiovisuel*, ait commandité un rapport sur la base de critères ethniques, cette demande a été retirée ultérieurement en raison des pressions exercées. Hargreaves, A. « France » dans: ter Wal (2000) (ed.)

¹¹² Baringhorst, S. (2000) : *Kampagnen gegen Rassismus: Strategien der symbolischen Inklusion von Fremden in Deutschland und Grossbritannien* dans: Schatz, H., Holtz-Bacha, C. et Niedland, J-U (éds.) *Migranten und Medien*, pp. 147-163, Opladen, Westdeutscher Verlag

¹¹³ Statham, P et Morrison, D. (1999) : *Final Report to the Economic and Social Research Council for Project « Racists Sentiments, Movements and the Mass Media: a mediated xenophobia »*
<http://www.leeds.ac.uk/ics/racist-m.htm>

¹¹⁴ Un avis défendu avec vigueur par Brune, Y. « Sweden » dans : ter Wal (2000) (ed.)

¹¹⁵ Le Royaume-uni fait exception à la règle. La présentation positive de l'Islam y semble trois fois plus présente que l'anti-Islam; Law, I et al. (1997) *Privilege and Silence: « Race » in the British News during the General Election campaign, 1997*. Rapport de recherche pour le CRE, Leeds, presse de l'université de Leeds

3.3 Discours raciste « subtil »

En réalité, le discours raciste dans les médias se fait de plus en plus implicite ou « subtil », pour utiliser le terme technique, et de moins en moins explicite. En d'autres termes, dans la plupart des pays de l'UE, les expressions stéréotypées crues et racistes deviennent rares mais, parallèlement, d'autres plates-formes que la « race » sont utilisées, telles que les impératifs économiques, la différence culturelle, la sécurité et les menaces médicales, définies en regard d'une population « hôte » homogène et culturellement putative.

L'absence totale ou quasi totale des voix des minorités, comparées à celles des institutions publiques (politique, services publics, police, etc.) contribue à donner l'impression que les populations minoritaires sont essentiellement passives et gérées par des acteurs clés des sociétés qui les accueillent. Par ailleurs, lorsqu'il est question de violence raciale, celle-ci est souvent minimisée, voire niée, comme le montre un exemple suédois de 1995¹¹⁶. Les cas où les groupes d'extrême droite n'interviennent pas sont souvent attribués à une cause autre que le racisme. Parallèlement, les auteurs des faits sont diabolisés et exclus du corps de la société, terreau des formes institutionnelles et quotidiennes de racisme subtil.

Le racisme revêt également une autre forme dans les médias: un avis y est présenté comme un fait, sans vérification ni remise en cause des idées racistes. Souvent des assertions racistes sont publiées sans contre-argument, la première source faisant autorité par défaut. Selon le rapport, cette tendance est particulièrement remarquable en Italie, en Irlande et en Grèce. Dans ce dernier pays, le travail des médias se caractérise par un racisme jamais remis en question et une attention excessive portée à la menace que représentent les étrangers pour la pureté nationale¹¹⁷. L'un des principaux problèmes en Italie réside dans la confiance excessive accordée à la police, aux autorités locales et aux autres sources officielles, ce qui contribue à établir un lien entre la criminalité, la violence et l'appartenance à une ethnie, caractéristique particulièrement marquée dans certains journaux régionaux, comme le montre par exemple une étude réalisée sur la région de Rimini¹¹⁸, bien que de pareils résultats ressortent également des études nationales. L'Irlande présente des éléments propres à ces deux pratiques, avec une dépendance excessive vis-à-vis des sources officielles¹¹⁹.

Une autre caractéristique réside dans la présentation d'événements du point de vue de leur impact négatif potentiel sur la population hôte, telle qu'elle se retrouve en Finlande¹²⁰ et aux Pays-Bas¹²¹, ce qui contribue à la perception des minorités ethniques comme une source de problèmes. En Finlande et au Luxembourg, la presse ne parle absolument pas des minorités ou se fonde

¹¹⁶ Brune, Y. "Sweden" dans : ter Wal (2000)

¹¹⁷ Triandafyllidou, A. "Greece" dans: ter Wal (2000) (ed.)

¹¹⁸ Riccio, B. '(1997) 'La calda estate' riminese: abusivismo e immigrazione nella stampa locale' ("L'été chaud de Rimini": pratiques illégales et immigration dans la presse locale) *Africa e Mediterraneo* 1 (9), pp.14-19

¹¹⁹ Quinn, G and O Maoláin, C. « Ireland » dans : ter Wal (ed.)

¹²⁰ Horsti, K. « Finland » dans : ter Wal (2000)(éd.)

¹²¹ van der Valk, I « The Netherlands » dans : ter Wal (2000) (ed.)

exclusivement sur les propos de personnes qui parlent en leur nom¹²², sans entendre les membres de ces communautés eux-mêmes.

Dans certains pays, notamment au Danemark, le déni et les attitudes « monoculturelles » fortement ancrés parmi les élites politiques¹²³ sous-tendent des tendances à l'exclusion. Ce scénario pourrait bien s'aggraver, étant donné que les dirigeants politiques retiennent davantage l'attention de la presse que les autres sources et que certains relaient ces points de vue ou cherchent à conforter leurs propres opinions à l'aide de celles des groupes dirigeants.

3.4 Contexte socio-politique

Il ressort de l'étude que le contexte socio-politique influence la perception des minorités et leur présentation dans les médias. Un groupe bien accueilli dans un contexte spécifique peut faire l'objet d'une grande hostilité dans un autre. Le cas des Roumains en Autriche avant et après 1990 le montre. Lorsqu'ils étaient perçus comme fuyant la persécution du régime Ceausescu, ils étaient traités avec sympathie dans la presse, mais, après la chute du régime et l'augmentation de leur nombre, les récits les concernant dans la presse ont revêtu une forme bien plus hostile, et ils n'ont plus été considérés qu'en fonction d'un lien entre la criminalité, les Roms et les « faux » demandeurs d'asile¹²⁴. On trouve un exemple analogue chez les Albanais en Italie¹²⁵. Il apparaît donc que des facteurs externes aux médias contribuent à établir des catégories de groupes « désirables » ou « indésirables » à des moments particuliers. Cela soulève la question de la relation entre les priorités politiques et médiatiques.

La controverse politique relative aux demandeurs d'asile au Royaume-Uni en 2000-2001 tranche radicalement avec la période des élections législatives de 1997 étudiée par Law et al¹²⁶, au cours de laquelle les discours contenant des références positives aux minorités dépassaient les références négatives avec une proportion moyenne de 7:1. À partir de 2000, des hommes politiques, tous partis confondus, (dont certains avec un grand ascendant), ont remis publiquement en question la présence des demandeurs d'asile. Par leur retour d'informations, les médias ont créé un cercle vicieux¹²⁷. On trouve une histoire analogue au Portugal vers 1995, dans la couverture d'un incident raciste et/ou d'une initiative politique au cours de chacune des trois années couvertes par l'étude¹²⁸.

¹²² Pietikäinen, S (1995) 'Racism in the mass media: ethnic representation in the Finnish news », (document distribué lors de la conférence journalistique « North against Xenophobia », Espoo, 27-29.10.95)

¹²³ Même le Premier ministre, comme l'indique Hussain, M. « Denmark » dans : ter Wal (2000) (éd.), p. 74

¹²⁴ Matouschek, B., Wodak, R., et Januschek, F. (1995) : *Notwendige Massnahmen gegen Fremde?: Genese und Formen von rassistischen Diskursen der Differenz* Wien : Passagen Verlag

¹²⁵ ter Wal, J. (1999) : « Attitudes towards Albanian Refugees in Political News Discourse » dans: Melossi, D (éd.)

¹²⁶ *ibid.* p. 27

¹²⁷ Statham, P. « Britain » dans: ter Wal (ed.) p. 249

¹²⁸ Cunha, I.F (1996) « Os Africanos na Imprensa em Portugal: 1993-95 » (« Les Africains dans la presse portugaise: 1993-95 ») Lisbonne, Centro de Documentacao Amilcar Cabral – CIDAC

La problématique du lien entre la couverture médiatique et l'activité politique est difficile à résoudre. En Suède, une étude a révélé que plus on parlait des minorités, et plus l'hostilité s'installait, ce qui avait alors des ramifications politiques, l'opinion publique étant plus disposée à soutenir des mesures plus restrictives¹²⁹. En France, un débat a eu lieu dans les années 80 et 90 concernant l'attention à accorder au Front national: certains ont affirmé qu'il convenait de l'ignorer afin d'éviter une trop large diffusion de ses idées. D'autres estimaient qu'il fallait en parler et le dénoncer. L'étude de Hargreaves¹³⁰ indique que rien ne vient étayer ces deux positions et que d'autres sujets (l'immigration, « l'Affaire du foulard », etc.) sont tout aussi importants. Il conclut que le soutien au FN apparaît lorsque les médias se concentrent sur les angoisses suscitées chez la population majoritaire par la présence d'Arabes ou d'autres immigrants du Tiers-Monde sans que le Front national soit nécessairement un acteur de premier plan des sujets en question¹³¹.

Des études allemandes soulignent également la complexité de la question et avancent des arguments selon lesquels il existe un lien entre un « sujet » particulier de la presse et une violence ciblée (visant les demandeurs d'asile)¹³²; l'absence de couverture de l'activité politique donne à l'électorat potentiel de droite l'impression que la question des étrangers n'est pas abordée¹³³ et, lorsque des informations contextuelles sont introduites dans le reportage, des réactions de soutien aux étrangers persécutés commencent à se produire¹³⁴ (25).

Ces diverses études de cas révèlent donc une relation entre la politique et les médias en termes d'agendas, de priorités et d'attention accordée à des sujets spécifiques. Des recherches plus poussées en la matière sont nécessaires. En effet, s'il s'avérait que la politique joue un rôle important dans la génération d'un discours raciste dans les médias, cela aurait des conséquences considérables.

¹²⁹ Asp. K. (1998) Flyktingrapporterungen I Rapport and Varfor sa negativt? (« Les rapports sur les réfugiés: pourquoi sont-ils si négatifs? »)

¹³⁰ Hargreaves, A. (2001) : « Media Effects and Ethnic Relations in Britain and France » in: King, R. and Wood, N (éds.) Media and Migration, London/New York, Routledge, pp. 23-37

¹³¹ Hargreaves, A. « France » in: ter Wal (éd.) p. 154

¹³² Koopmans (1996) : « Explaining the rise of racist and extreme right violence in Western Europe: grievances or opportunities? » dans : European Journal of Political Research, 30(3): 1885-216

¹³³ Friedrichsen et al. (1995) « Die Republikaner als Medienereignis: Eine Analyse zum Zusammenhang zwischen Medienaufmerksamkeit und Rechtsextremismus am Beispiel des Wahlkampfes zur Abgeordnetenhauswahl in Berlin, 1989' »

¹³⁴ Brossius and Esser (1995) : « Eskalation durch Berichterstattung? Massenmedien und fremdenfeindliche Gewalt » (Escalade dans la couverture par les médias? Les médias et la violence raciste) Opladen: Westdeutscher Verlag

3.5 Résumé et suivi

3.5.1 Résumé

Les études des médias réalisées au cours des cinq dernières années sur les différents aspects du racisme et de la diversité culturelle nous livrent une image très diversifiée de la situation dans les États membre. Une observation générale pouvant être faite à propos du contenu des médias est que le discours raciste y devient de plus en plus implicite au lieu d'explicite. Par conséquent, les expressions de stéréotypes crus et racistes deviennent rares mais, parallèlement, d'autres plateformes que la « race » sont utilisées, telles que les impératifs économiques, la différence culturelle, la sécurité et les menaces médicales, définies en regard d'une population « hôte » homogène et culturellement putative.

Une autre observation générale concernant le portrait que dressent les médias des immigrés et des minorités ethniques est qu'il n'y a pas assez de voix des minorités par rapport à celles des institutions publiques. Selon un rapport commandé par l'EUMC sur le Racisme et la diversité dans les médias, la violence raciale tend à être minimisée par les médias. En outre, les auteurs de violence raciale sont diabolisés et exclus du corps de la société.

3.5.2 Suivi

Dans le cadre de ses programmes de travail, l'EUMC doit

- suivre les recommandations tant de la conférence sur les médias organisée à Cologne en 1999 que du volet médiatique de la Conférence européenne contre le racisme organisée à Strasbourg en 2000;
- poursuivre sa coopération avec les organisations médiatiques et les réseaux des minorités ethniques et des immigrés dans les États membres en vue d'échanger et contrôler la mise en œuvre des bonnes pratiques;
- organiser un atelier sur les médias en 2002.

4 LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION

4.1 Introduction

Les gouvernements, les autorités publiques et les organismes privés prennent des mesures positives pour lutter contre la discrimination ou appliquent des sanctions à l'encontre des auteurs d'actes racistes. Les mesures gouvernementales reposent sur une protection juridique et constitutionnelle. À elles seules, ces garanties constitutionnelles et juridiques ne peuvent éliminer les diverses facettes de la discrimination dans la société et nécessitent des mesures supplémentaires et complémentaires par le biais du développement de politiques et de pratiques, de l'éducation et de la sensibilisation, de campagnes d'information et de communication et de la publicité entourant les initiatives réussies. Dans de nombreux cas, ces mesures peuvent être considérées comme des "bonnes pratiques" mises en œuvre dans une ville, une région ou un pays. Elles peuvent être utilisées comme exemples et inspirer d'autres tentatives qui devront être adaptées aux différents contextes.

L'EUMC a entrepris une étude visant à examiner la législation nationale des différents États membres par rapport aux propositions de la Commission de directives du Conseil en vertu de l'article 13; l'étude sera mise à jour à la lumière de l'adoption des directives du Conseil; les comparaisons entre les législations des différents États membres en matière de lutte contre la discrimination et les directives du Conseil adoptées et relatives à la discrimination fondée sur la race ou le caractère ethnique, la religion ou la croyance, seront publiées à la fin de 2000.

Deux autres études ont été entreprises par l'EUMC en 2000 afin de fournir des exemples de bonne pratique. L'étude intitulée "Mainstreaming Cultural Diversity" (intégration de la diversité culturelle) donne des exemples de bonnes pratiques sur le lieu de travail. L'étude intitulée "Intercultural Education" (éducation interculturelle) fournit un aperçu des bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation. Les résultats de ces deux études sont rassemblés. Les rapports complets seront publiés en 2001.

L'adoption par les États membres de la directive du Conseil relative à l'article 13 du traité CE fournit le cadre nécessaire à la mise en application de la législation et à la conception de mécanismes institutionnels de lutte contre la discrimination. Elle fixe également le contexte pour une grande partie des travaux entrepris par les États membres pour modifier, réviser et mettre en vigueur les dispositions légales et pour examiner les mécanismes institutionnels en l'an 2000. Les informations ci-après donnent un aperçu sur les lois mises en place en 2000, notamment sur les dispositions et modifications des lois antidiscriminatoires et les codes pénaux existants, puis de nouvelles initiatives en matière de politiques d'intégration sont présentées. Pour certains États membres, l'an 2000 signifiait des initiatives visant à fournir une base pour la mise en œuvre des directives du Conseil adoptées en

vertu de l'article 13 du traité CE. Dans d'autres États membres, améliorer l'intégration des immigrés est devenu une priorité.

4.2 Évolution et initiatives législatives en matière d'intégration

La législation relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie constitue le fondement sur lequel développer les politiques et actions. Certains pays sont dotés d'un important arsenal juridique, alors que d'autres ne disposent que d'une législation superficielle. Il était donc essentiel que soit introduite à l'échelle européenne une législation fournissant des normes minimales pour tous les États membres, mais mettant toutefois en place des structures importantes et qui serait fondée sur l'efficacité de la législation nationale actuelle des États membres possédant les lois antidiscriminatoires les plus efficaces.

Le 29 juin, la Directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique a été adoptée par le Conseil. Elle a été suivie, six mois plus tard, par l'adoption, le 27 novembre, de la directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ces deux directives du Conseil auront un impact immédiat et à long terme sur la manière dont la discrimination est considérée et traitée par les différents mécanismes des États membres.

Le 4 novembre, le protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe était ouvert à la signature. Neuf États membres de l'Union européenne l'ont ratifié (voir ci-après). Le protocole n° 12 introduit une interdiction générale de discrimination garantie par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, fondée notamment sur la race, la couleur, la langue, la religion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la naissance ou toute autre situation. Elle vise la discrimination par toute autorité publique.

La plupart des pays ayant une expérience en matière d'immigration ont appliqué une politique d'intégration, visant à empêcher toute discrimination ethnique ou raciale. Pour les nations qui n'ont été que récemment confrontées au problème de l'immigration, ces initiatives législatives sont progressivement adoptées et les politiques et pratiques ajustées pour assurer l'égalité et mettre un terme aux activités discriminatoires dans le nouveau contexte d'une société caractérisée par la diversité.

En **Allemagne**, le gouvernement a signé le protocole n° 12, le 4 novembre. Le ministre de l'intérieur a mis sur pied une Commission indépendante "Immigration" (*Unabhängige Kommission "Zuwanderung"*), qui s'est réunie pour la première fois en 2000. Elle recherchera entre autres des solutions permettant de coordonner Immigration et Intégration. Les propositions de

cette Commission serviront de base au gouvernement pour établir une nouvelle réglementation.

Une nouvelle ordonnance a été publiée en 2000 et adoptée le 1^{er} janvier 2001; elle concerne les permis de travail des demandeurs d'asile et réfugiés. L'exclusion totale du marché du travail sera diminuée. La nouvelle loi permet aux demandeurs d'asile et étrangers bénéficiant d'une "tolérance"¹³⁵ de commencer à travailler après une période d'attente d'un an. Les étrangers disposant d'un permis de séjour seront autorisés à travailler immédiatement.

Le nouveau droit à la citoyenneté (*Staatsbürgerschaftsrecht*) présenté dans le rapport annuel de l'EUMC de 1999 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2000¹³⁶. Cette même année¹³⁷, environ 50 000 enfants descendant de parents étrangers ont reçu la nationalité allemande par leur naissance. Des différences régionales peuvent être observées dans la naturalisation des étrangers adultes. Certaines grandes villes comme Hambourg, Cologne, Munich et Francfort connaissent une augmentation de la naturalisation alors que ce phénomène diminue à Berlin, Duisburg et Stuttgart. Cette situation peut s'expliquer par le fait que de nombreux étrangers ne souhaitent pas perdre leur nationalité d'origine et par le test de la langue allemande, qui a pu être considéré comme un obstacle important. Seuls 10% des enfants¹³⁸ de moins de 10 ans ont eu recours à la naturalisation, probablement en raison du versement obligatoire de 500 DM (250 euros) par demande.

La « carte verte » est un *Aufenthaltsgenehmigung* de 5 ans proposé par des spécialistes de la technologie de l'information. Elle a été introduite en août 2000 et vise en particulier les gens d'Europe orientale et d'Inde. À la fin de l'année 2000, 4,200 cartes ont été distribuées¹³⁹. Cela peut être vu comme le premier pas vers une nouvelle loi de l'immigration, mais cela ne peut pas remplacer la loi existante. L'application de la loi sur l'immigration a été demandée par le commissaire aux affaires étrangères.

En Autriche, le gouvernement a entrepris le processus de mise en œuvre des directives du Conseil en entamant des discussions inter-ministérielles. Les résultats de ces discussions ont été soumis à toutes les institutions pertinentes et à tous les gouvernements provinciaux pour qu'ils donnent un premier avis et qu'ils se prononcent sur ce sujet. La Charte européenne des langues régionales ou minoritaires a été envoyée au Parlement pour ratification en 2000. Cette ratification est attendue en 2001¹⁴⁰. Le 4 novembre, le gouvernement autrichien a également ratifié le protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe.

¹³⁵ Pour les différents statuts concernant le droit de séjour, reportez-vous à l'article 5 et suivants de l'*Ausländergesetz* (Loi sur les étrangers).

¹³⁶ BRD/ BGBl I / 38 1999 de 23.07.1999, disponible sur <http://217.160.60.235/BGBL/bgb11f/b199038f.pdf>

¹³⁷ Rapport EFMS, décembre 2000, <http://www.uni-bamberg.de>

¹³⁸ *ibid.*

¹³⁹ *ibid.*

¹⁴⁰ L'Autriche a ratifié la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires le 28 juin 2001. La Charte est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2001.

Un des mécanismes principaux pour l'intégration des immigrés en 2000 a été la création du « *Fonds pour les immigrés* ». Ce fonds apporte son assistance aux nouveaux immigrés sous la forme de conseils gratuits dans leur langue maternelle sur toutes les questions concernant leur intégration dans la société autrichienne. Les activités du "Fonds d'intégration de Vienne" constituent un autre exemple. Cette ONG est chargée de la coordination entre l'ensemble des initiatives et d'autres ONG œuvrant pour mettre fin à la discrimination contre les résidents étrangers.¹⁴¹

En Belgique, le gouvernement a signé le protocole n° 12, le 4 novembre. Suite à une proposition du Premier ministre et du Vice-premier ministre chargé de l'intégration sociale, le Conseil des ministres, en sa séance du 17 mars, a adopté le Programme de lutte contre le racisme et autres formes de discrimination. Ce programme prévoit des dispositions en vue de l'adoption d'une législation générale, distincte de la législation antiraciste spécifique, visant à lutter contre toute discrimination fondée sur d'autres raisons que la race ou l'origine ethnique, par exemple, le sexe, l'orientation sexuelle, la naissance, le statut civil, la maladie, l'incapacité et l'âge¹⁴², ainsi que l'extension des compétences du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme concernant la médiation et son droit à entamer des procédures judiciaires pour toute affaire pouvant être résolue de cette manière.

Un avant-projet de loi sur le renforcement la législation en matière de lutte contre le racisme modifiant la loi du 30 juillet 1981 sur la prévention de certains actes motivés par le racisme ou la xénophobie et modifiant la loi du 15 février 1993 portant création du *Centre pour L'Egalité des Chances et la lutte contre le Racisme* a été proposé. En outre, la loi Mahoux (*proposition de loi*) a été proposée. Elle vise à combattre la discrimination ainsi qu'à modifier la loi du 15 février 1993 comme ci-dessus. La loi Mahoux est une loi générale de lutte contre toute discrimination fondée sur différents motifs, notamment la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ainsi que la religion. Le gouvernement y a apporté des modifications pour s'assurer qu'elle soit conforme aux directives du Conseil.

Quelques affaires judiciaires mettent en évidence les types de mesures antidiscriminatoires réussies. Des procès intentés contre des gérants de discothèques refusant l'entrée aux minorités ont été gagnés devant les tribunaux d'Hasselt en mai, alors que le recours du groupe activiste Vlaams Blok, poursuivi pour avoir envoyé des messages électroniques racistes dans le cadre d'un forum de discussion en décembre 1999, a été rejeté devant les tribunaux de Bruxelles en juin 2000. Le propriétaire d'une librairie a été poursuivi pour avoir vendu des documents révisionnistes, également à Bruxelles, dans une décision rendue en novembre 2000.

¹⁴¹ Rapport sur les mesures contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme de l'Office fédéral de la Chancellerie, juin 2001, pp 31-32

¹⁴² En ce qui concerne ce Programme de lutte contre le racisme et autres formes de discrimination, la conviction philosophique ou religieuse n'était pas comprise dans les éléments de discrimination. Ce n'est que plus tard (décembre 2000) que le gouvernement a proposé des amendements à la loi Mahoux pour s'assurer qu'elle soit conforme à la directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Ces amendements prévoient l'inclusion de la discrimination fondée sur la conviction philosophique ou religieuse dans la liste des éléments de discrimination.

Dans le cadre d'une opération gouvernementale mise en œuvre en 2000 et visant à régulariser la situation des sans-papiers, plus de 32 000 demandes (impliquant 50 000 personnes) ont été reçues. La réussite de ce processus n'est pas claire, puisque depuis février 2001, seule 4 500 décisions ont été prises. Même si l'efficacité de ces mesures peut faire l'objet de certaines critiques, elles représentent néanmoins une claire avancée par rapport aux politiques précédentes.

Une réforme radicale du code de la nationalité est entrée en vigueur en mai 2000. Celle-ci a assoupli les conditions d'acquisition de la citoyenneté (par exemple, faire la preuve de sa "volonté de s'intégrer", auparavant au cours d'un "test d'intégration", n'est plus nécessaire) et a simplifié les procédures. Les étrangers résidant en Belgique depuis 7 ans et disposant des documents *ad hoc* peuvent désormais introduire une demande d'obtention de la citoyenneté (par le biais d'une *déclaration de nationalité*), alors qu'auparavant, ils étaient désavantagés par rapport à ceux dont au moins un des parents était belge (mais n'étaient pas tenus de prouver qu'ils résidaient sur le territoire belge). La condition de résidence à l'obtention de la naturalisation a été abaissée de 5 à 3 ans, la procédure de demande est désormais gratuite et tous les obstacles administratifs ont été supprimés ou restreints afin d'accélérer la procédure.

Au Danemark, le ministère de la justice a constitué une commission chargée d'évaluer la nécessité d'intégrer dans la législation nationale plusieurs conventions sur les droits de l'homme, notamment la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. La commission devrait finaliser ses travaux en mai 2001.

La nouvelle loi sur l'intégration des étrangers (01.01.1999), qui a entièrement réformé les politiques danoises d'intégration, a été modifiée. Elle propose un ensemble global de règles et de mesures s'appliquant à tous les étrangers ayant leur résidence légale au Danemark, notamment les immigrants dans le cadre du regroupement familial.

La loi sur l'intégration transférait la responsabilité des mesures d'intégration pour les nouveaux venus de l'État/du Conseil aux réfugiés danois vers les municipalités qui mettent en œuvre un ensemble complet et coordonné de mesures d'intégration dans des domaines tels que le logement, les informations sur la communauté, l'enseignement et l'introduction sur le marché du travail. Le principal élément de la loi sur l'intégration est un programme d'introduction qui prévoit que les municipalités doivent élaborer un programme individuel d'action pour chaque immigré ou réfugié, organiser une formation offrant des connaissances de base sur la société danoise, organiser des cours de formation en langue danoise et prévoir des mesures visant le système éducatif et le marché du travail.

Le nombre croissant de critiques concernant l'institutionnalisation de la discrimination par la loi (en établissant une distinction entre les réfugiés et les autres en termes d'aide sociale) a incité le gouvernement à la réviser. Une modification a ainsi été promulguée le 31 mai 2000. Les allocations des immigrants ont été augmentées pour atteindre le même niveau que celles des citoyens danois. La modification a également aboli la revendication juridique de réunion des familles avec les épouses des étrangers pour les résidents

danois âgés de moins de 25 ans.¹⁴³ Cette modification a également fait l'objet de critiques car elle contient des éléments restrictifs (p. ex. le droit des minorités ethniques de se marier, avec l'aide des parents - connu sous le nom de "mariage arrangé" - est aboli tout comme leur droit d'amener leur épouse au Danemark en dessous de 25 ans).

En Espagne, la législation antidiscriminatoire a subi d'importantes modifications en 2000. Le changement de la loi sur l'immigration et certains arrêtés, règlements et décrets relatifs à la discrimination, à l'exclusion sociale et à l'éducation dans les régions autonomes, ouvrent la voie à l'éradication de la discrimination. Toutefois, la nouvelle loi refuse aux immigrants sans papiers le droit d'association, de réunion, d'affiliation à un syndicat ou de grève. Sur la base de ces restrictions, certains détracteurs se demandent si cette nouvelle loi est compatible avec la Constitution espagnole.

L'Espagne a adopté plusieurs traités internationaux en 2000: le protocole additionnel (Strasbourg, 1988) à la Charte sociale européenne (adopté par l'Espagne le 7 janvier 2000)¹⁴⁴.

La nouvelle loi relative aux droits et libertés des étrangers et à leur intégration en Espagne ("*Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*"), promulguée en 2000, met l'accent sur les droits sociaux et civils en Espagne. Cette nouvelle loi a été approuvée consensuellement par les partis politiques, associations civiles et ONG, syndicats et plate-formes pour l'immigration. Les principales modifications qu'elle représente sont les suivantes:

- les droits fondamentaux, reconnus par la Déclaration universelle des droits de l'homme (santé, éducation, logement et prestations de sécurité sociale) sont assurés, les immigrants peuvent régulariser leur situation après une période de deux ans;
- l'administration doit motiver les refus de visas, alors que la limitation et le contrôle de l'entrée des immigrants sur le territoire persistent.

Récemment, des critiques au sein du gouvernement et un discours alarmiste concernant les effets potentiellement indésirables de la loi favorisant les flux d'immigrants illégaux ont entraîné sa modification par la loi 8/2000, entrée en vigueur en janvier 2001. Ces modifications refusent aux immigrants sans papiers (c.-à-d. "illégaux") le droit d'association, de réunion, d'affiliation à un syndicat ou de grève.

Au niveau municipal, un exemple de l'intégration des immigrés nous est fourni par le travail du Conseil municipal de l'immigration de Barcelone, créé en 1997, qui vise, entre autres, "...à faciliter la participation de tous les citoyens à la vie politique, économique, culturelle et sociale" dans une ville où les immigrés recensés représentent 3,5% de la population totale. Le Conseil

¹⁴³ U.S. Department of State : Denmark : Country Reports on Human Rights Practices 2000 et quatrième rapport périodique du Centre danois pour les droits de l'homme 2000, p.2

¹⁴⁴ 1900-2000, Cent ans de sécurité sociale, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Subdirección General de Promoción Social de la Migración y de Programas para Refugiados

municipal de l'immigration collabore avec des associations d'immigrés afin de mieux identifier leurs problèmes et de définir les politiques appropriées pour leur intégration dans la ville de Barcelone. Le Conseil n'existe que depuis trois ans, mais il est clair qu'il a promu et rendu possible une plus grande participation des communautés immigrées à la vie de la cité.

En Finlande, le gouvernement a signé le protocole n° 12. Un comité a été créé pour améliorer les lois finlandaise en matière de lutte contre la discrimination. La loi actuelle nécessite d'être amendée pour se conformer entièrement aux directives du Conseil relatives à l'article 13.

La principale nouvelle initiative législative a été la nouvelle Constitution entrée en vigueur en mars 2000. Les articles de fond concernant les droits fondamentaux, notamment l'interdiction de toute forme de discrimination, n'ont toutefois pas été modifiés mais suivent la ligne directrice de la réforme des droits fondamentaux de 1995. L'article 6 de la nouvelle Constitution garantit ainsi l'égalité devant la loi et interdit le traitement différencié fondé, par exemple, sur l'origine et la religion.

La modification de la loi sur le médiateur pour étrangers est actuellement en cours d'examen auprès du ministère du travail. En vertu de cette proposition, le bureau serait réorganisé et les objectifs et le mandat du médiateur seraient quelque peu étendus, p. ex. pour couvrir les minorités traditionnelles en plus des étrangers, mais ils auraient néanmoins encore un caractère de contrôle et de conciliation. Le médiateur serait chargé de contrôler les activités de lutte contre toute discrimination raciale et ethnique. Le médiateur pourrait alors être renommé "médiateur contre la discrimination"¹⁴⁵. La loi a été présentée au parlement en avril 2000 et le nouveau poste devrait être ouvert en 2001.

La loi sur l'intégration des immigrants et l'accueil des demandeurs d'asile est entrée en vigueur en 2000. En application de celle-ci, les autorités municipales sont tenues responsables de la définition de programmes adaptés et de la fourniture de services à chaque immigrant et à sa famille afin de faciliter leur intégration.

Les autorités municipales ont organisé plusieurs projets visant à promouvoir l'embauche des immigrants, l'intégration en général et la tolérance dans la zone métropolitaine d'Helsinki, et plus particulièrement dans les quartiers Est de la ville. En 2000, la ville d'Helsinki a géré deux projets de grande envergure, "Sisu-Integra (initiatives stratégiques pour trouver des solutions au problème du chômage)" et "Avain (Clé)". Le premier a couvert la période 1998-2000. Le second a commencé en 2000.

En 2000, les « Centres pour l'emploi et l'économie » régionaux (*T & E - keskuskeset*) ont organisé différents cours visant à promouvoir l'embauche des immigrants et ont également financé certaines autres organisations. La plupart des activités ont eu lieu à Helsinki, dans la région de Turku et à Tampere, villes où vivent la plupart des immigrants. À Oulu, un centre d'activités

¹⁴⁵ Un loi sur le médiateur des minorités a récemment été votée au Parlement. Cette loi est entrée en vigueur le 1^{er} septembre 2001. Au cours des débats parlementaires, le titre est passé de médiateur contre la discrimination à celui de médiateur des minorités.

internationales appelé Toppelius, financé par la ville d'Oulu, a ouvert ses portes en 2000.

En France, des mesures de transposition de l'article 13 dans la législation française sont en cours. Le projet de loi "Modernisation sociale" présenté par le Parlement est en cours d'examen. La loi modifiant les articles correspondants de la législation a été introduite en première lecture en octobre 2000. Une importante campagne portant sur la discrimination et sur des questions, telles que l'obtention d'un statut pour les *sans-papiers* s'est déroulée sous l'égide d'organismes tels que le MRAP et SOS-Racisme.

La création et l'ouverture des CODAC (*Commissions départementales d'accès à la citoyenneté*) et du GELD (*Groupement d'études sur la lutte contre la discrimination*) ont démontré la volonté de rechercher des moyens de traiter la discrimination raciale et de prévoir des mécanismes visant à améliorer l'égalité de traitement et à fournir aux citoyens l'opportunité de porter plainte plus aisément. Avec la Commission consultative nationale des droits de l'homme, ces mécanismes créent également un lien entre les différents niveaux administratifs nationaux et départementaux. Le système judiciaire a été sensibilisé à la nécessité d'intensifier la lutte contre le racisme. Le parquet de Marseille a suivi l'exemple du Parquet de Paris en spécialisant un magistrat dans la répression des infractions racistes.

En Grèce, le gouvernement a signé le protocole no 12 le 4 novembre. Le gouvernement a également décidé en mai de ne plus mentionner la religion du porteur sur les cartes d'identité, ce qui pouvait entraîner une discrimination envers les minorités religieuses.

Le Parlement a créé des autorités gouvernementales indépendantes qui visent à protéger et à promouvoir les droits de l'homme en général et le principe de non-discrimination en particulier¹⁴⁶.

- Conseil national de la radio et de la télévision (contrôle de la mise en œuvre des dispositions législatives et autres contre le racisme, la xénophobie et l'incitation à la haine dans le domaine de la presse électronique).
- Autorité pour la protection des données à caractère personnel (responsable de la réglementation de la collecte et du traitement des données à caractère personnel "sensibles", telles que les données relatives à la "race", l'origine ethnique, les opinions politiques et les croyances religieuses qui pourraient entraîner la violation du principe de non-discrimination).
- Bureau du médiateur grec (chargé des problèmes liés aux droits de l'homme, des relations entre l'administration et le public, de la qualité de la vie et de la protection sociale).

Le Comité national des droits de l'homme, créé en 1998, s'est réuni pour la première fois et a élu son président en 2000. Ses principaux objectifs sont la promotion des droits de l'homme et la recherche dans ce domaine.

¹⁴⁶ CERD/C/363/Add.4

En Irlande, au niveau national, la nouvelle loi la plus importante est la loi de 2000 sur l'égalité des conditions (Equal Status Act). Cette loi et celle de 1998 sur l'égalité dans l'emploi (Employment Equality Act) interdisent la discrimination dans le domaine de l'emploi, de la formation professionnelle, de la publicité, des conventions collectives, de l'éducation et du logement ainsi que de la fourniture de biens et de services généralement accessibles au public. L'autorité pour l'égalité (Equality Authority – organe officiel indépendant mis en place en 1999) a été créée pour promouvoir et défendre les droits établis dans la législation sur l'égalité et fournir une "autorité de mise en pratique d'un engagement visant à aborder les problèmes d'égalité; de prise de conscience plus vaste des problèmes d'égalité; de célébration de la diversité dans la société irlandaise et d'intégration de considérations d'égalité dans tous les secteurs"¹⁴⁷.

Le gouvernement s'est engagé à concevoir un programme majeur de trois ans de sensibilisation contre le racisme et a chargé la *National Consultative Committee on Racism and Interculturalism* (commission nationale consultative sur le racisme et l'interculturalisme) de cette évaluation.

La loi 2000 sur la Commission des droits de l'homme (*Human Rights Commission Act 2000*) porte création d'une Commission des droits de l'homme. Cette Commission, lorsqu'elle sera entièrement opérationnelle, aura le droit, dans le cadre des droits de l'homme: (a) de mener une enquête, (b) fournir une assistance juridique à un individu et (c) entamer une procédure juridique.

Il est à noter qu'en ce qui concerne les points (a) et (b), par « droits de l'homme », on entend (i) les droits et libertés garantis par la Constitution et (ii) les droits et libertés conférés par tout accord, traité ou convention auquel l'État est partie. Cependant, en ce qui concerne le point (c), par « droits de l'homme », on entend comme (i) ci-dessus, mais pour le (ii), l'accord, le traité ou la convention doivent avoir force de loi dans l'État.

En 2000, l'Irlande a finalement ratifié la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En outre, la loi de 1996 sur les réfugiés (Refugee Act) a finalement été appliquée dans son intégralité en novembre 2000, intégrant ainsi enfin la Convention de Genève de 1951 à la législation irlandaise. Toutefois, des dispositions de cette législation permettent la dactyloscopie et la détention des demandeurs d'asile qui n'ont été accusés d'aucun crime, ce qui a été critiqué par le Conseil aux réfugiés irlandais. Le gouvernement a également signé le protocole n° 12, le 4 novembre.

En Italie, une série de programmes législatifs a récemment été adoptée en vue d'accorder aux immigrants sans papiers un permis de séjour et de travail. Le pays a choisi l'option de signer des accords de migration bilatéraux avec la Tunisie, le Maroc, et récemment avec l'Albanie, afin de promouvoir une migration annuelle régulière de ces pays. Cherchant à régulariser le flux des migrations, l'Italie a accepté d'accorder à la Tunisie une subvention de 90 millions de dollars si elle réduisait le flux des immigrants sans papiers. Cet

¹⁴⁷ Mission Statement, Equality Authority, Dublin. disponible sur : <http://www.equality.ie/mission.shtml>

accord s'étendra sur trois ans, des prêts seront spécialement consacrés à des projets de création d'emplois en Tunisie. Une des clauses de l'accord obligera la Tunisie à accepter le retour des immigrants sans papiers expulsés du territoire italien.

En 2000, un Office a été créé au ministère des affaires sociales en vertu de la loi de 1998 sur l'immigration afin de protéger les droits des immigrants mineurs non accompagnés. L'Italie a également signé le protocole n° 12, le 4 novembre.

Le Luxembourg a également signé le protocole n° 12, le 4 novembre. Au niveau politique, tous les partis de la Chambre des députés ont signé la Charte anti-raciste des partis politiques et aucun discours raciste ou xénophobe n'a été enregistré jusqu'à présent.

Depuis le 28 juin 1996, la Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale (CSP-RAC) du gouvernement du Luxembourg, créée un mois auparavant en vertu des dispositions de la loi du 27 juillet 1993 sur l'intégration des étrangers, a la responsabilité législative d'examiner les pétitions de personnes ou de groupes de personnes couvertes par la législation luxembourgeoise qui se plaignent d'avoir été victimes d'une violation quelconque des droits énoncés dans la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et de statuer sur ces pétitions.

- Depuis octobre 2000, la CSP-RAC a reçu pour mandat de s'occuper des revendications de personnes ou de groupes de personnes relevant de la juridiction luxembourgeoise qui se plaignent d'avoir été victimes d'une violation de leurs droits par l'État luxembourgeois ou d'une violation de l'un des droits énoncés dans la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Elle statue sur ces revendications et/ou, en fonction de la volonté des plaignants, les défère au CERD.
- Elle s'occupe des pétitions de personnes ou de groupes de personnes couvertes par la législation luxembourgeoise et qui se plaignent d'avoir été victimes d'une violation quelconque des droits énoncés dans la Convention internationale concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et statue sur ces pétitions.
- Lorsqu'elle s'occupe de la correspondance ou des pétitions, elle formule des recommandations aux autorités compétentes et aux plaignants pour les guider dans leur recherche d'une solution, par la médiation ou par la présentation de la revendication auprès du tribunal compétent.

En outre, suivant en cela le modèle français, le Luxembourg a instauré une Commission consultative des droits de l'homme qui sera le *correspondant national* de l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes. La Commission consultative sera un organe consultatif du gouvernement chargé de fournir des opinions et des études sur toutes les questions générales concernant les droits de l'homme au Luxembourg. La Commission peut proposer des mesures et des programmes d'action au gouvernement en vue de promouvoir et de protéger les droits de l'homme. Elle jouit d'un mandat spécial dans les domaines éducatifs et professionnels.

Aux Pays-Bas, aucun changement majeur n'a été apporté mais des propositions ont été faites au cours de l'année 2000. Un projet de loi a été proposé pour renforcer les peines contre les formes structurelles de discrimination. Le projet de loi propose de doubler les peines maximales pour des violations sous forme d'insultes fondées sur la race, d'incitation à la haine ou de discrimination raciale, ou de déclarations publiques ou de distribution d'objets ayant les mêmes conséquences. Si le projet de loi est accepté par le Parlement, un récidiviste commettant de tels actes pourrait être condamné à deux ans de prison au lieu d'un an. Les Pays-Bas ont signé le protocole n° 12 en novembre.

Pour faciliter l'accès des étrangers au marché de l'emploi, les hommes politiques ont lancé différentes initiatives. En 1998, le parlement a adopté la loi SAMEN. L'objectif de la loi SAMEN (signifiant *ensemble* en néerlandais) est d'encourager les employeurs à engager un plus grand nombre de membres des minorités ethniques. Chaque année, les employeurs doivent faire état du nombre de leurs travailleurs provenant de minorités ethniques et des mesures que la société prendra pour garantir leur représentation. Toutefois, étant donné qu'aucune sanction n'est prévue par la loi, peu d'employeurs se sont lancés dans cet exercice de rédaction. Par conséquent, bien que la loi SAMEN ait été chaleureusement accueillie par l'Observatoire du racisme, sa mise en œuvre doit être contrôlée et améliorée¹⁴⁸.

Au Portugal, une nouvelle loi punit tous ceux qui, dans un but lucratif, offrent sur le marché du travail les services de citoyens étrangers non détenteurs d'une autorisation de séjour, d'une "autorisation de séjour permanent" ou d'un visa/permis de travail ou tentent de le faire. La loi n°134/99 et le décret-loi 111/2000 correspondant, contenant une liste non exhaustive des pratiques discriminatoires et prévoyant des sanctions administratives les concernant, ont été adoptés; ils interdisent la discrimination dans l'exercice des droits aux motifs de race, couleur, nationalité ou origine ethnique. Le décret-loi 111/2000 étend les pouvoirs du Haut Commissariat à l'intégration et aux minorités ethniques lui permettant de prélever des amendes pour toute violation de la loi contre la discrimination, conformément à l'avis du Comité pour l'égalité et de lutte contre la discrimination raciale. Le Commissaire a, à présent, le pouvoir d'appliquer les sanctions accessoires.

En outre, la loi 30-E/2000, du 20 décembre, reconnaît le droit à la protection juridique (informations juridiques et assistance juridique) pour les étrangers et les apatrides qui résident habituellement au Portugal. Pour les non-résidents, ce droit n'est reconnu que sous réserve qu'il existe des accords réciproques.

Sur le plan général, la Résolution du Conseil des ministres (175/96 du 19 octobre) a instauré un groupe de travail sur l'égalité et l'intégration des Roms/gitans, en raison des difficultés spécifiques auxquelles ces communautés sont confrontées vis-à-vis de leur intégration. La durée de ce groupe de travail a été prolongée en 2000.

¹⁴⁸ Fédération nationale des bureaux anti-discrimination et lignes d'urgence : notes discrimination 2000

Le Comité municipal des communautés immigrées et des minorités ethniques de Lisbonne a été créé en 1993 afin de garantir la participation des communautés immigrées et des minorités ethniques à l'élaboration de politiques locales. Plusieurs associations d'immigrés et de minorités ethniques de la ville siègent au Comité qui intervient par le biais de propositions, de projets et d'activités de sensibilisation. Le président du Comité est le maire adjoint chargé des affaires sociales. En outre, sept membres sont désignés par différentes associations d'immigrés de la ville.

Au Royaume-Uni, deux modifications législatives majeures ont eu lieu en 2000. En premier lieu, la loi modifiée de 2000 sur les relations entre les races (Amendments to the Race Relations Act 1976), a reçu la sanction royale en novembre 2000 et est entrée en vigueur en avril 2001. Elle interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la nationalité (notamment la citoyenneté), ou l'origine ethnique ou nationale. La loi modifiée impose également des tâches positives à plusieurs autorités publiques afin de promouvoir l'égalité raciale. Elle s'applique: aux emplois, à la formation, au logement, à l'éducation et à la fourniture de biens, installations et services.

En second lieu, la loi de 1998 sur les droits de l'homme (Human Rights Act) a été mise en œuvre en octobre 2000 donnant ainsi plus de poids aux droits et libertés définis par la Convention européenne des droits de l'homme dans la législation britannique. Ceci signifie que les droits fondamentaux prévus par la Convention, qui introduit une protection contre toute discrimination fondée sur la religion ou la croyance, sont davantage accessibles à tous les individus du Royaume-Uni. La loi définit les droits fondamentaux dont chaque individu peut disposer et qui préservent leur dignité et leur valeur, et encourage l'acceptation et de la tolérance dans une démocratie moderne et pluriculturelle.

Le rapport d'enquête sur Stephen Lawrence publié en février 1999, a été un document clé. Il a suscité une série d'activités visant à renforcer la législation et les pratiques de travail. Des institutions comprenant les forces de polices et les autorités locales ont commencé à évaluer leurs propres performances.

En février 2000, à l'occasion du 1^{er} anniversaire du rapport d'enquête Lawrence, la CRE a affirmé qu'au cours de cette année, les incidents racistes avaient été mieux signalés et enregistrés, les activités policières avaient fait preuve d'une plus grande sensibilité et les problèmes de racisme avaient mieux été reconnus par les autorités publiques. L'un des indicateurs en est la conférence organisée en mars 2000 par la police métropolitaine et l'Association for London Government sur le thème « Une police plus juste et une coopération interagences ».

En Suède, aucune modification importante n'a été introduite dans la législation antidiscriminatoire au cours de l'année 2000 mais un travail législatif est en cours. En décembre 2000, un commissaire a été nommé pour aligner la législation suédoise sur les directives européennes sur la discrimination, et le gouvernement travaille actuellement sur un plan d'action national, identifiant plusieurs domaines et problèmes clés qui nécessitent des

solutions s'inscrivant dans la continuité des travaux de lutte contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination¹⁴⁹.

En outre, le gouvernement suédois porte son action sur plusieurs domaines et ministères afin de promouvoir les droits de l'homme, la solidarité et la tolérance ethniques et de lutter contre le racisme, la xénophobie et la discrimination. La législation suédoise contient plusieurs règlements qui confèrent une protection contre les propos racistes et xénophobes et contre la discrimination. La Constitution interdit toute discrimination raciale et ethnique. La Constitution garantit également la liberté de religion. En octobre, le comité sur la responsabilité du crime organisé a présenté son rapport sur l'agitation contre les groupes ethniques.

La montée de la violence néonazie suscite de vives inquiétudes pour le gouvernement. Le ministère de la justice a présenté un mémorandum sur la confidentialité des photos figurant sur les passeports. Ce mémorandum s'est avéré nécessaire car des organisations racistes ont pu commander des copies des photos figurant sur les passeports des personnes qu'elles voulaient menacer ou persécuter. Le ministère de la justice a présenté une nouvelle loi sur la gestion des informations confidentielles dans le système pénal afin de protéger les sociétés contre les réseaux criminels et les organisations néonazies qui se forment dans les prisons.

Le 9 février, le gouvernement a ratifié la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales et la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires. Cette décision implique que les Samis, les Finlandais d'origine suédoise, les Finlandais du Tornedal, les Roms et les Juifs seront reconnus comme des minorités ethniques. Par conséquent, le gouvernement encourage et protège les langues minoritaires telles que le sami, le finnois et le yiddish. Une nouvelle loi d'application des conventions est entrée en vigueur le 1^{er} avril.¹⁵⁰

Enfin, le ministère de l'éducation a présenté un mémorandum sur des mesures contre la discrimination dans les universités.

¹⁴⁹ Communication gouvernementale écrite 2000/01: Un plan d'action national pour lutter contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination, skr.2000/2001:59

¹⁵⁰ U.S Department of State : Sweden : Country Reports on Human Rights Practices 2001.

4.3 Intégration de la diversité culturelle sur le lieu de travail

L'EUMC a entrepris et financé l'étude "Mainstreaming Cultural Diversity" ("Intégration de la diversité culturelle") dans le but de rechercher d'autres bonnes pratiques relatives à la promotion de la diversité culturelle sur le lieu de travail dans les États membres. L'étude a été effectuée par l'Institut de recherche comparée de Berlin. Les premiers résultats sont disponibles.

4.3.1 Résultats généraux

L'étude montre que le débat sur la diversité culturelle dans les entreprises et les administrations est largement entamé dans les États membres. Les nouvelles politiques d'immigration visant à attirer de la main d'œuvre qualifiée de pays non européens font notamment l'objet d'un débat politique qui suscite actuellement de l'intérêt. Celui-ci s'explique sans doute aussi par la sensibilisation produite par l'Année européenne contre le racisme en 1997 et par la Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement adoptée par les partenaires sociaux en 1995.

L'étude met en lumière quatre principales observations concernant la diversité culturelle sur le lieu de travail. Premièrement, l'idée de la diversité culturelle et du recrutement de migrants et de membres de minorités culturelles bénéficie d'un réel soutien. Deuxièmement, de nouvelles conditions sont en préparation, visant à améliorer les relations professionnelles en fonction de l'appartenance ethnique des travailleurs (à travers la promotion de la cohésion sociale et la prévention des conflits sociaux). Troisièmement, la lutte contre des attitudes discriminatoires et racistes fait l'objet de nombreuses mesures actuellement débattues. Quatrièmement, la mise en œuvre de politiques en matière de diversité culturelle et le soutien à de telles activités grâce à du matériel nouveau et des institutions symboliques progressent, en d'autres termes, des ressources financières sont allouées aux niveaux local, régional et national; des réformes juridiques sont votées pour la mise en œuvre de lois antidiscrimination plus spécifiques; des programmes pédagogiques axés sur le racisme, l'antidiscrimination et les relations multiculturelles sont encouragés, et des agences responsables de la supervision et de la mise en œuvre de ces activités sont mises sur pied.

Selon l'étude, le débat en cours fait intervenir presque tous les niveaux de la société. Les ONG, ainsi que les organisations gouvernementales, les bureaux de médiation, les agences de lutte contre la discrimination et les consultants internationaux. De surcroît, les organisations d'immigrés apportent également leur contribution. Les mouvements féministes ont également une influence, dans la mesure où les agences pour l'égalité entre hommes et femmes se sont reconverties en agences pour la diversité et où les mesures mises en œuvre pour promouvoir l'égalité des sexes sont applicables à la question de la diversité culturelle.

Les exemples suivants ont été sélectionnés afin d'illustrer la variété des bonnes pratiques dans les États membres:

En Allemagne, la *Deutsche Bundespost* et la *Deutsche Telekom* ont élaboré un nouveau programme de formation professionnelle comprenant une éducation interculturelle, non seulement pour la formation des jeunes, mais également pour la "formation des formateurs". Cette société a également créé un groupe de travail, où siègent aussi des représentants des jeunes professionnels, qui assistent les formateurs. Dans le groupe de travail, on retrouve des représentants des jeunes travailleurs.

En 1998, l'agence pour l'emploi de la ville de Göttingen a lancé un projet intitulé "Ouverture interculturelle des services publics" dans le cadre d'un projet Integra. Ce projet couvre tout le processus de l'ouverture interculturelle dans les services publics (y compris la formation professionnelle et l'orientation professionnelle en plusieurs langues, ainsi qu'un service de traduction, tant au niveau de la direction qu'à celui des employés). L'autre facette de ce projet consiste en un travail communautaire interculturel dans un quartier de Göttingen.

La Confédération des syndicats (DGB) a mis au point un programme modèle de relations entre les partenaires sociaux, dans le cadre duquel les membres du comité d'entreprise et la direction s'engagent à promouvoir l'égalité de traitement, la protection contre la discrimination et des mesures préventives. Ces objectifs concernent l'employeur, les travailleurs, ainsi que les clients de l'entreprise. Ce programme modèle recommande la mise en place d'une structure adéquate pour l'enregistrement des plaintes au sein de l'entreprise. En ce qui concerne l'égalité des chances, des cours de langue à visée professionnelle, par exemple, devraient être proposés dans l'entreprise, et la formation des immigrés devrait être encouragée. Les entreprises qui ont signé des accords relatifs à l'égalité de traitement et ont des exemples de bonnes pratiques sont *Ford* à Cologne et *VW* à Wolfsburg: elles ont développé un système autodidacte d'apprentissage des langues à visée professionnelle. Par ailleurs, la société *Thyssen Krupp Stahl*, à Duisburg, propose des cours d'allemand aux étrangers et des cours de turc aux Allemands. D'autres entreprises, comme *Opel* à Rüsselsheim, signeront bientôt des accords comparables.

Le projet "Formation professionnelle binationale" a été conçu par l'Institut allemand de l'économie (*Institut der deutschen Wirtschaft Köln*) et financé par le ministère fédéral du travail et des affaires sociales. La Grèce, l'Espagne, l'Italie, la Turquie et le Portugal y participent également. L'objectif de ce projet consiste à maximiser les compétences interculturelles que les jeunes immigrés et les membres des minorités ethniques ont à offrir au marché allemand du travail. Les participants à ce projet assistent à des cours de langue à visée professionnelle dans leur langue maternelle et effectuent un stage pratique de cinq semaines dans leur pays d'origine. Les résultats montrent que la plupart des participants trouvent un bon poste, commencent une formation supérieure et, grâce à leurs capacités interculturelles, peuvent contribuer à un environnement de travail multiculturel.

En Autriche, la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) organise des séances d'information sur les droits du travailleur dans l'entreprise. La formation de base des membres des comités d'entreprise dans le secteur de la construction comprend un séminaire d'une demi-journée sur les immigrés et sur l'intégration.

Le marché du logement public est fortement réglementé. Des logements sociaux sont proposés aux personnes disposant de faibles revenus, mais essentiellement aux Autrichiens et autres ressortissants de l'UE. Toutefois, Schwechat, près de Vienne, fait exception à la règle: la compagnie pétrolière autrichienne (ÖMV) a conclu une convention avec la municipalité de Vienne concernant l'ouverture de logements sociaux aux immigrés, afin de faciliter le recrutement.

En Belgique, dans le cadre du Pacte territorial pour l'emploi créé en 1998 par l'industrie, le secteur privé, les syndicats, le secteur de l'éducation, l'agence nationale pour l'emploi et le ministère de l'emploi à Bruxelles, une campagne sur le thème "Lutter contre la discrimination à l'embauche" a été lancée. Des séminaires ont eu lieu sur le thème "Gérer la diversité: un défi pour les entreprises de demain". Ces séminaires se concentraient surtout sur l'échange d'expériences entre les employeurs concernant leur personnel issu de minorités ethniques et sur la solution aux problèmes relatifs à la discrimination et aux conflits.

En 1998, le gouvernement flamand, en coopération avec les partenaires sociaux, a signé un accord pour lutter contre le racisme et la discrimination et améliorer les qualifications des immigrés et des membres de minorités ethniques. L'objectif général consistait à augmenter la participation des immigrés au marché du travail (secteurs public et privé) par la mise en œuvre de programmes d'actions positives. En collaboration avec les partenaires sociaux, les membres de l'équipe, appelés "gestionnaires des actions positives", approchent les entreprises en leur demandant si promouvoir la diversité culturelle en mettant en place un programme d'actions positives les intéresse. Si c'est le cas, elles peuvent obtenir une subvention pouvant aller jusqu'à 500 000 francs belges (12 750 €) pour la mise en œuvre de leur programme. Ce processus comporte généralement quatre phases:

- Analyse des problèmes: quels sont mes problèmes concernant la promotion de la diversité culturelle (p. ex. aucun travailleur immigré, racisme sur le lieu de travail, etc.);
- Analyse des causes: quels sont les motifs de ces problèmes?
- Solutions et élaboration d'un programme d'actions positives: que peut-on faire?
- Mise en œuvre

Parmi les solutions, figurent, par exemple, de nouvelles approches de recrutement, telles qu'une coopération plus étroite avec les organisations d'immigrés et les ONG actives dans ce domaine, la mise en place de programmes d'intégration spécifiques au cours des premières semaines de travail d'un nouveau salarié, et des mesures de formation sur le lieu de travail à l'intention de toutes les composantes du personnel. Dans certaines grandes entreprises, des programmes de "formation des formateurs" spécifiques ont été mis sur pied de manière à garantir une approche "descendante". En 1999, 43 entreprises ont accepté d'élaborer un programme d'actions positives.

En 2000, les sept services du ministère public ont enregistré environ 130 nouveaux cas relatifs à l'application de la loi du 30 juillet 1981, visant à

prendre des mesures sévères contre certains actes motivé par le racisme et la xénophobie¹⁵¹.

Au Danemark, l'union syndicale danoise (LO) a défini un projet pilote basé sur l'idée du parrainage et fait appel à la bonne volonté des employeurs. Ce programme touche 600 jeunes immigrés issus de milieux où l'emploi est problématique. Le représentant du personnel s'occupe des jeunes, en assurant le rôle d'intermédiaire par rapport à l'emploi et à la société danoise globale. Par ailleurs, il est souhaitable que le "parrain" ait une relation très étroite avec la famille du jeune. L'idée principale est que le parrain communique avec le jeune et l'aide à rejoindre des réseaux politiques, sociaux et économiques et, surtout, l'aide à faire ses premiers pas sur le marché du travail. Les canaux disponibles à cet effet sont les réseaux syndical, le réseau du Conseil pour les réfugiés et le système scolaire.

En 2000, le ministère danois des finances, en coopération avec d'autres ministères, a lancé une campagne, visant surtout à l'embauche de membres de minorités ethniques. Dans ce contexte, il est devenu courant d'inclure quelques mots sur la diversité ethnique et contre la discrimination dans toutes les petites annonces. Deuxièmement, un budget de 10 millions de couronnes danoises (1,34 million d'euros) est prévu pour l'acquisition de compétences linguistiques. Jusqu'à 10 000 couronnes danoises (1 331 euros) peuvent être déboursées pour les travailleurs qui ont des problèmes linguistiques en raison de leur origine ethnique. Ensuite, un budget de 300 000 couronnes danoises (39 950 euros) est alloué à la formation de consultants en diversité culturelle. Cette formation est considérée comme une formation de base ou une formation continue.

En Espagne, la Commission catholique pour l'immigration en Espagne (ACCEM) a mis en place un programme spécifique pour promouvoir la diversité culturelle sur le lieu de travail. Ce programme examine les qualifications spécifiques de l'immigré ou du réfugié et tente de trouver une demande correspondante. À cet effet, une base de données a été créée. Les profils individuels des immigrés et des réfugiés peuvent y être comparés avec les demandes des employeurs. Si, lors de l'analyse du profil, des problèmes se posent et si aucune demande ne correspond, des mesures adaptées telles que des cours de langue, de la formation professionnelle, etc. sont prises. Des centres d'intégration sur le marché du travail ont été créés à Gijon (près de Madrid), Leon et Sigenuza. Ceux-ci ne sont pas ouverts aux seuls immigrés et réfugiés, mais également aux Espagnols qui rencontrent des problèmes spécifiques dans la recherche d'un emploi. Cette approche a été choisie afin d'éviter des conflits avec la population espagnole et de réfuter les préjugés selon lesquels seuls les immigrés et les réfugiés reçoivent de l'aide. Par ailleurs, cette initiative permet le contact entre les immigrés et les Espagnols.

L'Office régional pour l'immigration dans la communauté de Madrid (OFRIM) est un pont jeté entre les administrations régionale et locale à Madrid (capitale et région) et les organisations d'immigrés, de même que les

¹⁵¹ Information du ministère de la justice, direction générale de la législation pénale et des droits de l'homme, septembre 2001.

immigrés individuels. Il tente de sensibiliser l'administration publique aux besoins spécifiques mais aussi aux atouts des immigrants. À cet effet, l'OFRIM dispose d'un panel de spécialistes qui se consacrent à différents domaines, tels que la santé, le marché du travail et le racisme. En 2000, l'OFRIM a entre autres mis en place une ligne d'assistance téléphonique pour les immigrants et les personnes qui travaillent dans les services publics à Madrid. Ils peuvent y poser toutes les questions juridiques qu'ils souhaitent, exposer des cas de discrimination et aborder des thèmes relatifs au marché du travail. Cette assistance téléphonique est gérée par deux avocats travaillant pour l'OFRIM. Par ailleurs, l'OFRIM organise des formations interculturelles pour les membres des services publics, et plus particulièrement pour les travailleurs sociaux.

Depuis 1997, le Service des familles de l'administration régionale de Madrid gère un programme spécial avec des médiateurs interculturels qui travaillent dans les écoles, les hôpitaux et les secteurs avec une forte proportion d'immigrants. Certains médiateurs sont spécialisés dans des domaines particuliers, par exemple le travail dans les écoles ou avec des enfants, d'autres non. Des programmes analogues ont été mis en place dans les communautés autonomes d'Andalousie et de Catalogne.

En Finlande, en 1998-1999, le ministère du travail a lancé un projet favorisant la création d'environnements de travail multiculturels. Ce projet pilote comprend des visites dans les cinq entreprises participantes, afin d'examiner leurs activités dans ce domaine. Il se penche également sur le développement et la mise en œuvre de nouvelles mesures visant à promouvoir la diversité culturelle, l'organisation de visites d'études dans différents pays européens et la participation à une conférence européenne. À la fin du programme, les différentes entreprises ont reçu un prix de la diversité culturelle. En 2000, le ministère a organisé une campagne publicitaire relative aux PME qui ont engagé des immigrants et sont satisfaites de leur travail. Des articles de sensibilisation ont été publiés dans des journaux envoyés à des entreprises aux quatre coins de la Finlande.

Le Centre culturel CAISA, qui fait partie des services municipaux d'Helsinki, a réussi à organiser un programme d'apprentissage pour 20 immigrants, formés pendant 2 ans et demi dans l'administration publique de la ville. Par le biais de ce programme, des immigrants et des membres de minorités ethniques sont embauchés dans le secteur public où leur représentation reste très faible et où une main-d'œuvre multiculturelle fait défaut.

En France, le projet ASPECT de la région Rhône-Alpes constitue un exemple d'approche antidiscrimination durable sur le marché du travail. ASPECT signifie "*action spécifique pour l'égalité des chances au travail*". Il vise à établir un réseau régional d'acteurs (administration régionale, entreprises, syndicats, et universitaires) engagés dans la lutte contre la discrimination. ASPECT se base explicitement sur l'application du principe d'égalité et non sur celui de la discrimination positive. ASPECT a pour objectif principal d'attirer l'attention des différents acteurs et de développer des instruments qui permettront de garantir l'égalité de traitement au sein des entreprises.

La promotion de la diversité culturelle au travail est étroitement liée aux mesures sociales et aux stratégies d'embauche dans le contexte des zones urbaines en développement. En général, ces zones affichent des taux de chômage record et comptent une population immigrée proportionnellement plus élevée que la moyenne. Des mesures ont été prises pour tenter de résoudre plusieurs problèmes à la fois: en recrutant dans ces zones, et plus particulièrement des jeunes issus de familles immigrées, par le biais de programmes spéciaux, les entreprises tentent également d'éviter que la population locale proteste, parfois violemment, contre leur implantation. Des stratégies analogues sont utilisées par le service local de transport en commun ou par le service du logement de la ville de Paris qui ont déjà rencontré des problèmes de vandalisme ou d'autres formes de violence et ont embauché des immigrés de la deuxième ou de la troisième génération pour désamorcer les conflits. Souvent, ceux-ci sont embauchés directement comme agents de médiation. D'autres programmes et initiatives visent à augmenter la population immigrée dans une entreprise où celle-ci est sous-représentée, grâce à la formation professionnelle et à des cours de langue.

En Irlande, en réponse aux problèmes posés par l'embauche de ressortissants de pays tiers (extra UE), le Comité consultatif national irlandais sur le racisme et l'interculturalisme (NCCRI) a mis en place une formation de sensibilisation anti-raciste/interculturelle sur le lieu de travail, plus particulièrement dans le secteur de la santé. Le NCCRI a lancé cette formation dans des hôpitaux souhaitant embaucher des infirmières, provenant principalement des Philippines, au titre du programme visa/permis. Plus récemment, le Comité a proposé des programmes de sensibilisation à trois autorités sanitaires régionales.

Le "Anti-Racist Workplace" (lieu de travail sans racisme) était une initiative conjointe de la Commission pour l'égalité, du Congrès irlandais des syndicats (ICTU), de la Confédération des entreprises et des employeurs irlandais (IBEC) et de la Confédération du secteur de la construction (CIF). Le point d'orgue de cette initiative a été une semaine "Anti-Racist Workplace" qui s'est déroulée en novembre 2000. Plus de 50 manifestations ont été organisées dans le pays pendant cette semaine. Les principaux événements nationaux ont été le lancement de la semaine et deux séminaires avec Gurbux Singh, président de la Commission pour l'égalité raciale. Plusieurs supports didactiques ont été produits pour cette semaine, y compris un kit: . "Pour un lieu de travail sans racisme", une affiche et une brochure. L'ICTU a mis en place un module de formation spécial intitulé « Promouvoir la diversité sur le lieu de travail » (Promoting diversity in the workplace).

En Italie, la nouvelle loi sur l'immigration (loi n°40 de 1998) prévoit le financement des projets interculturels¹⁵². Plusieurs milliards de liras italiennes sont distribués à différentes régions, qui répartissent ces fonds entre des ONG pour le financement de différents projets en la matière. Une autre aide pour les projets interculturels peut également être obtenue auprès des conseils municipaux. La loi n°40 prévoit également le financement de formations

¹⁵² Secundo Rapporto sull'integrazione degli immigrati in Italia, Commissione per le politiche di integrazione degli immigrati, Dicembre 2000.

interculturelles pour le personnel des autorités publiques (communes) et pour les autorités sanitaires (hôpitaux).

Un fabricant italien d'équipements électroménagers, basé à Trévise, Porto Nourre, a mis en place, par le biais d'un accord collectif, une commission pour l'intégration. Divers spécialistes et des membres de la société siègent à cette commission, qui s'occupe des besoins des employés immigrés. Ces derniers peuvent suivre un cours d'italien payé par la société. Par ailleurs, il existe des séminaires pour informer les cadres sur la langue et la culture des pays d'où proviennent les travailleurs immigrés. Le principal objectif de l'accord a apparemment porté sur le projet d'autoriser les immigrés à cumuler 45 jours de vacances, pour séjourner dans leur pays d'origine. Zanussi considère que les travailleurs immigrés constituent une main d'œuvre stratégique qui peut permettre de développer un bon climat multiculturel. Ils ont également accepté de placer des étiquettes sur la nourriture de la cantine et de la cafétéria afin de tenir compte du contexte culturel et religieux des travailleurs.

Au Luxembourg, un Conseil de l'immigration a été constitué par le gouvernement en 1993. Ses membres proviennent d'ONG, d'organisations d'immigrés, d'organisations religieuses, de syndicats, de différents ministères impliqués dans les questions d'immigration et de partis politiques. Les fonctions du Conseil sont exclusivement consultatives, mais il peut formuler des recommandations concernant toute nouvelle législation, etc. Il comporte trois sous-comités. L'un d'entre eux se consacre tout particulièrement à la lutte contre le racisme et la discrimination. En septembre 2000, ce sous-comité a mis en place un bureau spécifique dont le rôle consistera à enregistrer les plaintes des victimes de discrimination sur la base de leur race ou de leur appartenance ethnique.

Aux Pays-Bas, le ministère des affaires sociales a signé des programmes d'action en faveur de la diversité culturelle avec plus de 15 grandes entreprises. Ces différents programmes englobent des questions relatives à la gestion d'un environnement multiculturel, à la formation des cadres, du personnel des ressources humaines et des membres des comités d'entreprise, etc. Le suivi de ces accords et programmes d'action est assuré par le ministère des affaires sociales et de l'emploi. Par ailleurs, celui-ci s'efforce de rendre publiques les expériences positives de ces employeurs afin d'en encourager d'autres à suivre leur exemple. La publicité est capitale dans le cadre de ce programme.

Au printemps 2000, l'agence néerlandaise pour l'emploi, en collaboration avec le Conseil des PME, a lancé une initiative distincte pour les petites entreprises. Ils espèrent ainsi trouver des emplois dans ces sociétés pour environ 20 000 personnes appartenant à des minorités ethniques. Ce projet sera mis en œuvre en coopération avec des organisations d'immigrés, à l'aide de bourses à l'emploi spéciales et de programmes de formation spécifiques. L'un de ses principaux objectifs consiste à fournir une meilleure information aux employeurs potentiels.

Le service juridique du *Landelijk Bureau Racismebestrijding* (LBR) a élaboré plusieurs codes de conduite pour les secteurs public et privé. Ces codes peuvent être utilisés dans différents secteurs, par exemple au sein des

gouvernements locaux, du ministère des affaires sociales et de l'emploi, des banques et des compagnies d'assurances. Ils règlent les questions relatives au traitement d'autrui sur le lieu de travail, à la gestion des plaintes et à la garantie d'une embauche équitable. Les codes de conduite fonctionnent généralement sur une base volontaire et aucune sanction n'est appliquée s'ils ne sont pas respectés. Le LBR s'efforce de faire pression activement sur les entreprises afin qu'elles mettent ces codes en œuvre.

La Fondation Anne Frank à Amsterdam a lancé un projet intitulé "Meeting de Meer". Dans le cadre de ce projet, le maire de la ville invite les entreprises locales à venir s'entretenir avec lui de la diversité culturelle. La plupart des maires néerlandais ont répondu positivement à l'appel. À ce jour, 25 collectivités locales ont bénéficié de ces campagnes d'information spéciales en faveur de la diversité culturelle. Des experts de la Fondation Anne Frank assistent à l'entretien avec le maire et donnent des conseils en matière de formation interculturelle et de questions relatives à la diversité.

Au Portugal, la Confédération générale des ouvriers portugais (CGTP) a organisé un séminaire spécial sur les relations interculturelles sur le lieu de travail. L'une des conclusions de ce séminaire était que les questions interculturelles devraient être abordées au cours de formations en matière d'intégration.

Le secteur de la santé organise actuellement un programme pilote concernant le rôle des médiateurs culturels dans les hôpitaux et dans les autres institutions de soins. Sept médiateurs culturels ont été embauchés par le ministère de la santé (voir documentation) et travaillent dans la région de Lisbonne. Ces médiateurs fournissent des informations aux patients et constituent un lien entre ceux-ci et le personnel médical.

Une réglementation générale concernant les vacances figure dans les conventions collectives du secteur de la construction et du nettoyage. Celle-ci donne à tous les travailleurs la possibilité de cumuler jusqu'à deux mois de congé, ce qui permet aux travailleurs immigrés de retourner plus aisément dans leur pays d'origine.

Au Royaume-Uni le Congrès des syndicats, le TUC, a présenté, lors du congrès 2000, une vidéo produite par le Stephen Lawrence Task Group, du TUC, et ayant pour titre "Rooting out Racism" (éradiquer le racisme). La vidéo comprend des extraits éloquentes d'appels passés au numéro d'urgence de "Root Out Racism" et présente quelques exemples, parmi les pires, de violence raciale au travail.

Selon le rapport TUC¹⁵³ du Stephen Lawrence Task Group, les travailleurs noirs et asiatiques sont exposés à des violences racistes verbales, et parfois physiques, d'une intensité incroyable sur leur lieu de travail en Grande-Bretagne et cela a même amené plusieurs d'entre eux à s'absenter du travail pour cause de stress, de dépression et d'anxiété. Le rapport du TUC invite les

¹⁵³ "Exposing racism at work" (Exposer le racisme au travail), rapport du numéro d'urgence de "Root Out Racism", publié en 2000 par le Trade Union Congress Campaigns and Communications department.

employeurs à lancer un défi au racisme et à mener volontairement des vérifications ethniques permettant de déterminer où se situent les blocages au niveau du recrutement et des procédures de promotion; et d'enregistrer les plaintes et les résultats de manière à identifier les modes de discrimination. Le rapport demande également au gouvernement d'introduire des contrôles et objectifs ethniques obligatoires dans le secteur privé.

La Confédération de l'industrie britannique (CBI) a mis au point des outils spéciaux de même que des guides contenant des exemples de bonnes pratiques, de programmes de suivi, etc. concernant la diversité culturelle destinés aux petites entreprises. Le service pour l'égalité des chances de la CBI a ouvert une assistance téléphonique spéciale, parrainée par le gouvernement, pour fournir des conseils juridiques aux petites entreprises. En 1999/2000, la CBI a organisé un atelier pour les petites entreprises concernant l'égalité et la diversité raciale. Par ailleurs, la CBI a développé un outil de gestion personnel, une sorte de brochure d'évaluation consacrée à la culture de l'organisation et aux pratiques de recrutement.

Au Royaume-Uni, depuis le début des années 90, beaucoup de grandes entreprises publient une revue annuelle de leurs initiatives en matière d'embauche équitable. Leur objectif consiste à s'impliquer davantage en matière d'égalité des chances et à augmenter les bénéfices commerciaux grâce à une main-d'œuvre qualifiée et souple. Beaucoup de ces entreprises sont signataires de la campagne "Leadership Challenge" de la Commission pour l'égalité raciale qui vise notamment à embaucher davantage de membres de minorités ethniques et à leur donner des postes à responsabilité au sein de l'entreprise.

Une grande banque britannique a mis en œuvre une stratégie globale en matière d'égalité raciale. Cette banque est l'un des membres fondateurs de "Race for Opportunity", qui fait campagne pour le développement de relations commerciales avec les communautés noires. L'objectif de la stratégie commune consistait à éviter la discrimination dans les procédures d'embauche et de promotion. Elle a permis une augmentation de la proportion de diplômés de minorités ethniques engagés de 4% en 1996 à 20% en 1999. Le personnel de la banque reflète à présent la diversité ethnique de ses clients, ce qui a permis d'améliorer le service à la clientèle et le chiffre d'affaires. La société a également introduit un programme d'action comprenant un soutien aux directeurs noirs et des programmes résidentiels de développement de carrière pour les cadres appelés à obtenir des promotions.

Le directeur général de la BBC, Greg Dyke, a affirmé son engagement à accroître de façon importante le nombre de personnel issu des minorités ethniques à la BBC¹⁵⁴. En 2000, la BBC a atteint son objectif de 8 pour cent des effectifs originaires des minorités ethniques, mais seulement 2 pour cent encore du personnel de direction est issu des minorités ethniques. À présent, le directeur de la BBC s'est fixé pour objectif d'accroître le personnel issu des minorités de 10 pour cent pour 2003 et de doubler le nombre de cadres issus de minorités ethniques.

¹⁵⁴ Allocution du directeur général de la BBC, Greg Dyke, lors de la cérémonie du « Race in the Media Awards » organisée par Commission for Racial Equality – CRE (la Commission pour l'égalité raciale) – <http://www.bbc.co.uk/info/news/news233.htm>

En Suède, les syndicats et les organisations d'employeurs ont créé un FORUM où les questions relatives à la diversité sont abordées régulièrement. Il se réunit une fois par mois afin d'examiner les évolutions dans différents domaines et d'échanger des expériences. Il se crée ainsi une sorte de synergie entre les différentes parties impliquées dans le FORUM. Le réseau organise des voyages d'étude en Suède et à l'étranger pour visiter des entreprises qui ont mis en œuvre des mesures en faveur de la diversité culturelle. Par ailleurs, il a créé un prix de la diversité qui est décerné une fois par an. En outre, il est en train d'élaborer une base de données sur l'internet qui fournira des renseignements sur les formations en matière de diversité. Il produit également des brochures et différentes publications sur ce sujet.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi antidiscrimination de 1999, les actions antidiscrimination et les mesures positives sont désormais possibles dans le domaine de l'embauche et de l'amélioration des conditions de travail pour les membres de minorités ethniques en Suède. Le lieu de travail doit être ouvert à tous les groupes ethniques et les employeurs sont invités à traduire toutes les normes de sécurité, etc., dans les différentes langues parlées par leur main-d'œuvre. Des mesures peuvent être mises en œuvre dans le domaine de l'embauche, des conditions de travail et de la prévention du harcèlement racial. Avec la nouvelle loi, il existe également la possibilité d'imposer des sanctions et de faire comparaître les employeurs devant les tribunaux. Ces activités sont contrôlées par le médiateur antidiscrimination qui a également le droit d'approcher directement les entreprises pour vérifier leurs programmes en faveur de la diversité. Le médiateur a publié un manuel sur les bonnes pratiques en faveur de la diversité culturelle. Celui-ci a été diffusé dans tout le pays.

Le projet "Ingénieurs internationaux" lancé en 1994 par l'agence pour l'emploi de Stockholm se fonde sur le postulat qu'il y a pénurie d'ingénieurs qualifiés en Suède, mais que, par ailleurs, certains ingénieurs étrangers ne trouvent pas de travail ou occupent des emplois inadéquats. Le projet est axé sur l'insertion et la formation des ingénieurs, notamment par des cours de langue et de culture d'entreprise, mais également sur la sensibilisation des employeurs suédois. Des stages sont organisés pour les ingénieurs au chômage, de même que des programmes de visite dans leur pays d'origine afin d'établir des contacts commerciaux avec les entreprises locales. Par ailleurs, des foires et des conférences ont été organisées. Celles-ci ont permis aux entreprises de rencontrer directement les ingénieurs étrangers.

4.4 Éducation, formation et sensibilisation

Outre la législation, deux domaines revêtent une importance capitale pour la lutte contre le racisme et la discrimination dans la société car ils ont tous les deux pour mission de protéger le public contre les préjugés et la xénophobie et de lui fournir des informations et des connaissances fiables. Ces domaines sont l'éducation et les médias. Les initiatives visant à lutter contre le racisme et la discrimination dans la société grâce à l'éducation, la formation et la sensibilisation sont décrites dans ce qui suit.

Les résultats d'une étude¹⁵⁵ sur l'éducation interculturelle effectuée par Jan van Kooten, Maison d'Anne Frank, Pays-Bas, sont présentés. En outre, des exemples de bonnes pratiques appliquées par plusieurs États membres dans le secteur de l'éducation et recueillis par d'autres sources sont mentionnés.

4.4.1 Résultats

Des experts ont été contactés en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Finlande, en Allemagne, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni pour leur demander d'expliquer comment, dans les établissements européens d'enseignement professionnel, les étudiants et les enseignants peuvent acquérir une compétence interculturelle qualifiante au plan professionnel. En général, l'inventaire des solutions existantes montre qu'il existe peu ou pas de programmes spécialement axés sur l'enseignement professionnel et destinés à former les étudiants et les enseignants à acquérir une compétence interculturelle telle qu'elle est définie ici. Il ressort ce qui suit de cet inventaire:

En Belgique, l'accent est mis sur les activités visant à contrer la progression de l'extrémisme de droite. En Autriche, on note une certaine évolution dans les cours de formation des enseignants, mais on ne peut vraiment parler d'un soutien général. Au Royaume-Uni, le rôle de l'éducation extra-scolaire est extrêmement important pour lutter contre la discrimination et œuvrer pour la compétence interculturelle. Un certain nombre de projets intéressants ont été mis sur pied en Allemagne, mais on constate un manque de continuité. En Irlande, il n'existe aucun document d'enseignement professionnel pouvant être considéré comme interculturel, mais une politique d'intégration a été formulée. Aux Pays-Bas, il semble que certains travaux structurels aient été entrepris sur l'interculturalisation de l'enseignement professionnel: le secteur professionnel a participé au projet Apprentissage interculturel dans la classe, projet qui a fait l'objet d'un suivi sous forme de création d'un réseau et de nomination d'un coordonnateur national. En outre, une initiative visant à établir des liens avec les chefs de projets pour l'internationalisation est actuellement en cours. Au Danemark, l'internationalisation est considérée comme importante. En Finlande, enfin, des modules interculturels plus particulièrement axés sur les cours de formation des enseignants ont été préparés, mais il est regrettable qu'il n'y ait pas de politique veillant à ce que l'interculturalisation reste une préoccupation permanente dans

¹⁵⁵ "Looking for the Needle... Intercultural Competence in Vocational Education", rapport, Maison d'Anne Frank, Amsterdam, 2000.

l'enseignement. Une conférence spécialement consacrée à l'enseignement professionnel a été organisée en novembre 2000.

Le manque de clarté quant au contenu de l'enseignement interculturel est un obstacle au niveau de la politique. Il a très souvent entraîné des problèmes de communication. Même lorsque des programmes interculturels intéressants existent, leur gros inconvénient tient au fait qu'ils n'évoluent pas vers une structuration mais sont intégrés dans des projets qui, par définition, ont une durée de vie limitée, si bien qu'on perd facilement les avantages de l'expertise. La plupart des initiatives sont le fait de personnes ou d'organisations enthousiastes. Il n'existe aucun cadre dans lequel les enseignants peuvent mettre leurs expériences et leurs connaissances en commun dans ce domaine. Bref, il reste un vaste terrain à défricher et ce dont on a actuellement besoin, c'est d'une large base soutenue par une politique structurelle.

Divers programmes interculturels et l'expérience acquise auprès de sites interactifs – tels que ceux créés aux États-Unis par l'Anti-Defamation League et le Multicultural Pavilion – ont constitué une source d'inspiration. En Europe, les projets les plus pertinents ont été ceux qui ont été mis en place lors de la campagne "All Different All Equal" (tous différents, tous égaux). Parallèlement, il existe d'autres projets interculturels dans lesquels les programmes d'études pourraient certainement servir d'exemples de "bonnes pratiques".

4.4.2 Autres bonnes pratiques

En Allemagne, le programme transnational de formation à la diversité "A World of Difference/Workplace" (un monde de différence/lieu de travail) a été conceptualisé par l'Anti-Defamation League et adapté aux programmes d'études des écoles professionnelles allemandes avec l'aide de divers instituts de formation des enseignants, du Centre de recherche stratégique appliquée de l'Université de Munich et des Publications Bertelsmann. Cette méthode a pour objectif de faciliter la compétence interculturelle et de favoriser la tolérance, aussi bien pour les salariés s'occupant de marchés internationaux que pour les clients, et constitue un outil d'encouragement à la tolérance auprès des apprentis et des stagiaires sur le lieu de travail, et auprès des enseignants des écoles professionnelles, des spécialistes en formation professionnelle, des animateurs et des consultants dans les entreprises. Le manuel de formation a été révisé en 2000 et sa mise en œuvre a été une réussite.

En Allemagne, a été fondée « l'Alliance pour la démocratie et la tolérance » (« *Bündnis für Demokratie und Toleranz* »). Elle a pour mission d'établir un lien entre toutes les organisations luttant contre les initiatives xénophobes, racistes et antisémites. L'Alliance collecte des exemples d'activités et documente les actions citoyennes. Elle présentera ses travaux le 23 mai. À cette occasion, elle organisera des ateliers, des débats musicaux et récompensera des initiatives spéciales.¹⁵⁶ L'Alliance a présenté le programme

¹⁵⁶ Pour plus d'informations, voir <http://www.buendnis-toleranz.de>

d'éducation "XENOS" qui s'appuie sur des méthodes de formation et des projets d'éducation interculturels pour apprendre aux jeunes adultes et aux étudiants comment vivre et travailler dans la diversité culturelle.

En Autriche, le ministère de l'éducation a cofinancé un programme École sans racisme ("Schule ohne Rassismus"). Ce programme contient plusieurs modules dont l'objectif consiste à sensibiliser les écoliers aux problèmes du racisme et de la discrimination. Dans l'un des modules, "Rechtsweg Asyl" (procédures juridiques pour les demandeurs d'asile), les élèves participent à un jeu de rôles mettant en scène des demandeurs d'asile, des policiers et des ONG. Sous l'intitulé "Mobilité, le propre de l'homme" (Mobilität, eine Grundeigenschaft des Menschen), le même programme met en lumière les raisons tant historiques que contemporaines qui poussent des hommes à quitter leur pays.

En 2000, le programme transnational de formation "Diversity" (Diversité) de l'Anti-Defamation League (ADL) a été lancé en Autriche. Il est conçu pour former les enseignants, les autres éducateurs, les étudiants et groupes de pairs à faciliter et accroître la sensibilisation et la tolérance.

Dans le cadre des services publics autrichiens, plusieurs initiatives ont été poursuivies en 2000. En particulier, la formation complémentaire des agents des services législatifs et des agents de police a été étendue. Des séminaires spéciaux ont été organisés à l'intention des personnes clés du ministère de l'intérieur et de la justice pour familiariser le personnel avec les différentes cultures et le sensibiliser aux contextes interculturels.¹⁵⁷

Des cours de formation interculturelle s'adressant aux stagiaires de la police ont régulièrement été assurés par l'ONG Volkshilfe Österreich et le Centre européen de formation et de recherche pour les droits de l'homme et la démocratie¹⁵⁸. Ces séminaires ont été financés par l'Union européenne, Volkshilfe et les forces de police. Avec le soutien du conseiller municipal à l'Intégration de Vienne, d'autres séminaires interculturels et programmes de sensibilisation relatifs au racisme et à la discrimination ont pu être organisés pour les fonctionnaires des services sociaux, de la jeunesse, de la santé et de la gestion des déchets. Un séminaire intitulé "La ville en tant que prestataire de services dans une société multiethnique" fait partie de la formation des cadres des autorités municipales.

En Belgique, des programmes de formation organisés par le CECLR ont été mis en œuvre dans diverses instances publiques, notamment au sein de la police et de l'armée (formation de base en gestion de la diversité), mais également au sein de la compagnie aérienne publique, la SABENA, des syndicats et parmi les travailleurs sociaux d'un institut régional, entre autres.

Depuis 10 ans, la Loterie nationale finance des projets de sensibilisation et de lutte contre le racisme au niveau local et national par le biais du *Fonds*

¹⁵⁷ Informations sur les mesures contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme en Autriche, par le Bureau de la Chancellerie fédérale, juin 2001

¹⁵⁸ voir <http://www.volkshilfe.at/> et <http://www.etc-graz.at/>

d'impulsion à la politique des immigrés. En 2000, 299,5 millions de francs belges ont servi à financer plus de 400 projets. La Belgique a coorganisé la Coupe d'Europe de football, l'Euro 2000, et a lancé une campagne télévisée mettant en scène l'un des joueurs de l'équipe nationale, Émile M'Penza, un joueur appartenant à la minorité ethnique noire. Celle-ci a été diffusée sur les chaînes nationales et locales en juin et en juillet.

Au Danemark, le gouvernement a pris une série d'initiatives visant à renforcer et préparer des mesures d'intégration dans les écoles primaires. Ces initiatives ont inclus un certain nombre de publications donnant aux parents et aux enseignants des exemples de bonnes pratiques et des conseils sur la façon dont les cours et la journée scolaire peuvent être organisés de manière à tenir compte du contexte culturel et religieux spécial de différents groupes. Un nouveau programme de formation pour le personnel policier prévoit des cours relatifs aux droits de l'homme et au rôle de la police dans une société comprenant de nombreuses minorités ethniques, de même qu'aux attitudes conditionnées par la culture dans le cadre de l'interaction entre étrangers et policiers.

En Finlande, le projet EXIT de Joensuu constitue un exemple d'approche orientée sur les auteurs d'actes de violence dans les domaines de l'éducation et la sensibilisation à la lutte contre le racisme. Ce projet vise à encourager de jeunes skinheads à sortir de cette mouvance. Cette aide est également destinée à leurs parents (par le biais de rencontres, de cours, etc.)¹⁵⁹

Une Unité d'éducation rom (fondée en 1994) au sein du Conseil national finlandais de l'éducation travaille activement à la création et à la publication de matériels didactiques sur la culture rom pour les élèves des enseignements secondaire et supérieur, ainsi que pour la formation des adultes (à la fois en langues finnoise et rom). Cette Unité publie un bulletin d'information trimestriel sur les problèmes des Roms, coordonne le projet "Rom-sf" au titre du programme international Comenius (qui couvre également la Suède et le Portugal), axé sur la collecte, l'enregistrement et la publication d'informations sur les traditions roms.¹⁶⁰

Aux Pays-Bas, en 2000, des efforts accrus ont été consentis pour aider les enfants dont le néerlandais est la deuxième langue. Ces efforts ont été déployés dans le contexte du Cadre de politique nationale, destiné à donner aux enfants le meilleur départ possible à l'école, par exemple en leur permettant d'acquérir des compétences en langue néerlandaise, en réduisant les taux d'abandon scolaire, en intégrant les enfants de milieux défavorisés à l'école et en rendant plus compatibles le système éducatif et les besoins locaux.

¹⁵⁹ Harinen, Keski-salo & Perho (2001) dans: Makkonen, T.: Racism in Finland 2000, Helsinki: Finnish League for Human Rights, pp. 209-230, disponible sur <http://www.ihmisoikeusliitto.fi/engframe.html>

¹⁶⁰ Ministère de l'éducation; "Save the Children" 2001.

Au Portugal, le poste de médiateur contre la discrimination ethnique a été créé en 1999. Dans le domaine de l'éducation, le médiateur coopère avec l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP). Ensemble, ils organisent des formations professionnelles favorisant l'insertion des immigrés et des minorités sur le marché de l'emploi. En coopération avec le ministère de l'éducation, ils proposent différents projets interculturels dans les écoles. À cet effet, ils ont publié différents manuels et autre matériel pédagogique relatifs à l'antiracisme, à l'antidiscrimination et au multiculturalisme. Par ailleurs, le ministère de l'éducation parraine des séminaires interculturels destinés aux enseignants et soutient les écoles qui souhaitent faire appel à des médiateurs culturels. Certains médiateurs se concentrent sur les problèmes des populations rom et africaine.

Au Royaume-Uni, plusieurs projets sont en cours dans le domaine de l'éducation et de la sensibilisation. Un projet¹⁶¹ s'adresse aux jeunes enfants (8 à 12 ans) et vise à lutter contre les violences racistes et les préjugés dans les écoles grâce à la création de cercles de narration d'anecdotes dans les écoles, les bibliothèques et les centres communautaires, et à l'utilisation d'un kit, *The Heartstone Odyssey*, qui encourage les enfants à discuter des points soulevés dans l'anecdote.

The Heartstone Odyssey a été efficacement utilisé par les écoles maternelles et les écoles primaires partout en Grande-Bretagne, dans les régions exclusivement peuplées de blancs, dans les régions où 90 pour cent de la population est d'origine asiatique, et dans celles où plusieurs races cohabitent. Ce kit a également été utilisé par l'École des sciences de l'éducation, à l'Université d'Exeter, pour faciliter la sensibilisation aux questions liées à l'éducation multiculturelle lors de la formation initiale des enseignants s'adressant aux étudiants du premier cycle. Un autre projet se montre également efficace.

Il s'agit du projet de formation de la magistrature "Training for the Judiciary" qui vise à répondre à deux besoins de formation de base: le besoin d'informations (démographie, caractéristiques culturelles des principales communautés ethniques minoritaires), et le besoin d'une prise de conscience individuelle de la façon dont l'ignorance, l'incompréhension ou l'utilisation d'un langage inadapté peuvent – souvent involontairement – offenser ou être la cause d'injustices. La philosophie sous-jacente consistait à modifier les impressions, qui peuvent entraîner des condamnations discriminatoires, et à créer des moyens de traitement sensible et efficace des offenses à motivation raciale.

Le Runnymede Trust¹⁶² effectue actuellement des travaux de recherche sur les bonnes pratiques dans l'encadrement scolaire et celui des affaires pour les élèves des minorités ethniques. Le Runnymede Trust a également publié le rapport de sa « Commission sur l'avenir d'une Grande-Bretagne pluriethnique » (Commission on the Future of Multi-Ethnic Britain). Le rapport décrit la Grande-Bretagne comme une « communauté de communautés », avec une population qui n'est pas polarisée en populations majoritaires et

¹⁶¹ <http://www.heartstone.co.uk>

¹⁶² <http://www.runnymedetrust.org>

minoritaires mais composée de nombreuses communautés religieuses, ethniques, culturelles et régionales différentes. Le rapport soumet des recommandations détaillées pour lutter contre le racisme à tous les niveaux de la société.

En Suède, une conférence sur l'Holocauste a été organisée en janvier par le projet "Living History" (lancé en 1997). Ce projet, qui s'est clôturé sur cette conférence, avait pour objectif de fournir des informations sur l'Holocauste, à l'aide notamment de manifestations politiques, de brochures d'information destinées aux écoles et d'activités pour tous les niveaux d'enseignement et pour les musées. Par le biais du projet "Living History", le gouvernement a pu diffuser du matériel pédagogique relatif à l'Holocauste aux élèves et aux familles de tout le pays.

En novembre, l'Union des autorités municipales a organisé une conférence sur le racisme et la criminalité néonazie conjointement avec le Conseil de l'intégration, le "Forum for Living History" du gouvernement et la CEIFO (Université de Stockholm).

4.5 Résumé et suivi

4.5.1 Résumé

En 2000, une série d'initiatives ont été prises par les gouvernements de l'UE et d'autres acteurs des États membres pour lutter contre le racisme et la discrimination au moyen de lois et d'autres mesures.

Initiatives législatives et institutionnelles de lutte contre la discrimination

L'adoption par les États membres de la directive du Conseil relative à l'article 13 du traité CE fournit le cadre nécessaire à la mise en application de la législation et à la conception de mécanismes institutionnels de lutte contre la discrimination. Dans certains États membres, ces travaux ont commencé. Par exemple, en Grèce, le Parlement a créé des services gouvernementaux indépendants destinés à protéger et promouvoir les droits de l'homme en général et le principe de non-discrimination en particulier. En Irlande, la loi sur l'égalité de statut ("Equal Status Act") visant à promouvoir et défendre les questions d'égalité est entrée en vigueur. La Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale au Luxembourg s'est vu conférer de nouveaux mandats et une Commission consultative des droits de l'homme a été instaurée. Au Royaume-Uni, la loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act) est entrée en vigueur, instaurant ainsi la protection contre toute forme de discrimination fondée sur la religion en Grande-Bretagne. Grâce aux amendements à la loi sur les relations entre les races, un plus grand nombre de fonctions des autorités publiques, telles que la répression, entrent dans le cadre de cette loi et les autorités publiques ont le devoir de promouvoir l'égalité entre les races.

La Convention des Nations unies sur les droits de l'homme a été intégralement mise en œuvre en Irlande, la convention sur les langues régionales a été ratifiée en Autriche, et la convention sur les langues minoritaires l'a été en Suède. Une Commission destinée à évaluer la nécessité d'incorporer plusieurs droits de l'homme tels que prévus dans la convention à la loi nationale a été mise en place par le gouvernement danois et en Suède, des mesures législatives ont été prises pour limiter les activités des organisations néonazies.

Politiques d'intégration des immigrés

On estime que l'adoption de politiques spéciales d'intégration des immigrés est une mesure nécessaire pour garantir l'égalité et prévenir la discrimination raciale/ethnique. Les États membres ayant une longue expérience de l'immigration appliquent effectivement des politiques d'intégration, mais ces dernières mériteraient sans doute d'être actualisées. En 2000, en Belgique, est entrée en vigueur une réforme du Code de la nationalité assouplissant les conditions d'acquisition de la citoyenneté. En Allemagne, une Commission pour les migrations ("Zuwanderungskommission") a été mise sur pied pour coordonner les questions d'immigration et d'intégration, et le nouveau droit à la citoyenneté est entré en vigueur. Par ailleurs, des améliorations ont été apportées aux permis de travail pour les demandeurs d'asile et les réfugiés. En Espagne, la législation en vigueur concernant la discrimination et l'exclusion sociale a fait l'objet de modifications axées sur les droits civils et sociaux des immigrés établis.

En ce qui concerne le marché du travail, l'Autriche a adopté un certain nombre de mesures visant à faciliter et promouvoir l'intégration des immigrés. Au Danemark, la nouvelle loi sur l'intégration a été modifiée par des règles favorisant le regroupement familial. Le Parlement des Pays-Bas a adopté une loi encourageant les employeurs à diversifier leur recrutement. En Espagne, le Conseil municipal de l'immigration de Barcelone s'efforce de mettre en place des politiques appropriées d'intégration des immigrés.

Intégration de la diversité culturelle sur le lieu de travail

On a constaté que la plupart des actes de discrimination se produisaient sur le marché de l'emploi et sur le lieu de travail. Parallèlement, divers acteurs prennent de nombreuses initiatives visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité sur le lieu de travail. L'étude de l'EUMC sur les bonnes pratiques fait état d'initiatives s'adressant aux employeurs, aux salariés et aux minorités.

La plupart des États membres peuvent rendre compte de projets coordonnés par le gouvernement qui visent à lutter contre la discrimination et à faciliter le recrutement des immigrés dans le secteur public. Par exemple, le gouvernement néerlandais a lancé un plan d'action avec les 15 entreprises les plus importantes du pays auxquelles il offre une formation pour les cadres. Des subventions ou des prix récompensant la diversité culturelle dans le secteur privé sont offerts en Belgique et en Suède. Au Portugal, un projet spécial de diversité culturelle lié au secteur de la santé a été une réussite. La

promotion sociale dans le recrutement est pratiquée en Suède et un projet spécial sur le recrutement d'ingénieurs internationaux bénéficie d'un soutien.

Toutefois, lorsqu'ils facilitent le recrutement d'immigrés, les employeurs s'efforcent également de prendre les devants pour éviter les protestations de la population majoritaire. Pour cette raison, en France, on fait appel à des médiateurs spéciaux. En Suède, le médiateur a publié un manuel sur les bonnes pratiques en faveur de la diversité culturelle. Au Royaume-Uni, des entreprises se sont fait une spécialité de convaincre les entreprises des résultats positifs de la diversité.

Dans certains États membres, des associations d'employeurs se réunissent régulièrement pour mettre en commun leurs expériences internationales de la diversité (Finlande, Suède). En outre, les syndicats ont préparé des projets visant à faire en sorte que les émigrés soient plus attrayants pour les employeurs et, dans certains cas, organisent des séminaires d'échanges d'expériences sur les difficultés et les solutions liées à la discrimination et aux conflits. Certains États membres tels que l'Espagne, la Suède et le Royaume-Uni disposent de banques de données sur l'emploi et de lignes d'assistance téléphonique pour les immigrés. Des sessions de formation permettant aux immigrés de mieux se préparer pour le marché du travail sont un autre type d'initiative pratiquée. Par ailleurs, les ministères et des organismes spécialisés offrent une formation professionnelle aux immigrés. Enfin, des activités de sensibilisation et de formation interculturelle, sous diverses formes et à tous les niveaux, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public, existent dans la plupart des États membres.

Éducation et sensibilisation

L'éducation et la sensibilisation sont considérées comme des étapes nécessaires et fondamentales pour éviter les préjugés, les attitudes racistes et la discrimination. Des efforts sont consentis dans tous les États membres, mais les objectifs varient. En 2000, des activités de formation aux principes des droits de l'homme ont été organisées à l'intention des agents de police (Danemark) et d'autres professions (Belgique). La formation à la gestion de la diversité a été un autre objectif pour diverses professions (Belgique).

Une formation spéciale de sensibilisation visant à comprendre les causes de l'émigration est offerte en Autriche et une journée spéciale de la démocratie et de la tolérance a été instaurée en Allemagne. En Autriche et en Suède, des efforts ont été faits pour attirer l'attention sur l'Holocauste. La formation spéciale à l'intention des enfants immigrés, donnée dans la langue de la majorité (Grèce, Pays-Bas), ou le soutien accordé aux minorités pour développer leur langue maternelle (Finlande), constituent un autre aspect de l'éducation dans ce domaine.

4.5.2 Suivi

Dans le cadre de ses programmes de travail, l'EUMC doit

- entreprendre une étude de recherche comparative sur les initiatives prises en 2000 concernant le racisme dans les États membres. En outre, il publiera un rapport comparant les législations nationales des États membres avec la directive du Conseil adoptée en vertu de l'article 13, en fournissant un aperçu des législations des États membres en matière de lutte contre la discrimination fondée sur la race ou le caractère ethnique et sur la religion ou la croyance;
- envisager les initiatives et bonnes pratiques/mécanismes institutionnels en vue de l'intégration des immigrés et des groupes de minorités ethniques dans les États membres;
- réaliser, en se fondant sur les données RAXEN, une étude de recherche comparative centrée sur l'accès aux possibilités d'emploi et aux pratiques discriminatoires sur le lieu du travail. Par ailleurs, il doit prendre des initiatives en vue de lutter contre les phénomènes racistes et discriminatoires;
- entreprendre une étude comparative sur l'enseignement en se fondant sur les données RAXEN, qui se penchera sur différents aspects de la discrimination raciale, ethnique, religieuse et culturelle, et sur une formation à la sensibilisation, une formation professionnelle dans le domaine de l'intégration, de la diversité culturelle et sociale.

ANNEXE A LA PARTIE I

La situation démographique dans l'UE

Les paragraphes suivants donnent un aperçu de la situation démographique des non-ressortissants dans différents États membres. Un non-ressortissant est une personne qui n'a pas la nationalité du pays dans lequel il réside¹⁶³. Force est de constater que pour les non-ressortissants, le droit d'obtenir la nationalité du pays "hôte" diffère considérablement selon les États membres. Certaines informations concernant l'intégration des non-ressortissants sur le marché du travail permettent d'effectuer des comparaisons entre les États membres, la précision des données n'étant cependant pas supérieure à celle des sources.

Cette description pays par pays suit le même schéma. Le premier paragraphe fournit des données sur la situation démographique et le second des données sur l'intégration des non-ressortissants sur le marché du travail. En ce qui concerne le chômage chez les non-ressortissants, le rapport souligne le manque de données nationales.

ALLEMAGNE

À la fin de 2000, l'Allemagne avait une population totale de 82,2 millions d'habitants, dont 9 pour cent de non-ressortissants, soit 7,4 millions de personnes. Les anciens pays de recrutement restent les zones d'origine les plus importantes pour les immigrants vivant en Allemagne. En 1998, 2,1 millions de personnes possédant un passeport turc vivaient en Allemagne¹⁶⁴, ce qui représente 28,8 pour cent de la population étrangère vivant en Allemagne. Le deuxième groupe en importance concernait les immigrants originaires de l'ancienne Yougoslavie (719 500 personnes), soit 9,8 pour cent de la population étrangère. Le second groupe en importance était celui des immigrés originaires de l'ex-Yougoslavie avec 719 500 individus soit 9,8 pour cent de la population étrangère. Les troisième et quatrième groupes étaient également originaires des anciens pays de recrutement mais étaient d'une importance moindre. L'Italie, avec 612 000 immigrés, soit 8,4 pour cent de la population étrangère et la Grèce, avec 363 500 individus, soit 5,0 pour cent de la population étrangère. Parmi les ressortissants de pays ne constituant pas une source de recrutement, 283 600 Polonais vivaient en Allemagne en 1998, soit 3,9 pour cent de la population étrangère. Les immigrants originaires de pays industrialisés venaient essentiellement d'Autriche (185 200), du Royaume-Uni (114 100), des Pays-Bas (122 100) et des États-Unis (110 700). Les Iraniens (115 100) et les Vietnamiens (114 100) constituaient les principaux groupes d'immigrants originaires de pays en voie de développement.¹⁶⁵

¹⁶³ Définition selon Eurostat (Statistiques sociales européennes, Démographie, thème 3 (2000), Luxembourg: Eurostat, Commission européenne, p.160)

¹⁶⁴ Ministère fédéral de l'intérieur 2001; pp.1&54.

¹⁶⁵ Déléguée du gouvernement fédéral à la condition des étrangers (2000)

En juillet 2001, 3,69 millions de chômeurs ont été enregistrés,¹⁶⁶ soit 4,5 pour cent de la population totale. En 1999, 478 000 immigrants étaient enregistrés comme chômeurs. À la fin des années 90, le taux de chômage chez les immigrants atteignait 18,4 pour cent et était nettement supérieur au taux constaté pour la population active allemande. On constate une différence de taux de chômage entre les nationalités. C'est chez les Turcs qu'il est le plus élevé (23,2 pour cent) et chez les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie qu'il est le plus faible (11,6 pour cent).¹⁶⁷

AUTRICHE

L'Autriche a une population totale de 8,1 millions d'habitants, dont 758 000 de non-ressortissants, immigrants pour la plupart. Le principal groupe d'immigrants concerne des personnes venues de l'ancienne Yougoslavie; il représente 4,2 pour cent de la population totale et 46 pour cent de la population non autrichienne. Le deuxième groupe d'immigrants concerne des personnes originaires de Turquie; il représente au total 18 pour cent de la population non autrichienne. Un troisième groupe représente 12 pour cent de la population non autrichienne et concerne les ressortissants de l'UE, surtout des Allemands¹⁶⁸.

Les chiffres officiels communiqués par les autorités autrichiennes montrent que 6,5 pour cent de la population active autrichienne et 8,2 pour cent des forces de travail non autrichiennes étaient sans emploi en 1999 (moyenne annuelle), soit une différence de 26 pour cent. Ventilée selon le genre, cette différence n'était que de 10 pour cent chez les femmes (6,8 pour cent contre 7,5 pour cent) mais elle atteignait 37 pour cent chez les hommes (6,2 pour cent contre 8,5 pour cent).¹⁶⁹

BELGIQUE

En janvier 2000, la Belgique avait une population totale de 10,2 millions d'habitants, dont 891 980 non-ressortissants, soit environ 9 pour cent de la population totale. Au cours des dix dernières années, la population étrangère se composait de 12 nationalités qui, globalement, représentaient plus de 85 pour cent des étrangers vivant en Belgique. Au nombre de 202 645, les Italiens constituent le groupe le plus important. Viennent ensuite les Marocains (125 082), les Français (105 113), les Hollandais (84 213) et les Turcs (70 701). À un niveau moindre, on dénombre 46 635 Espagnols, 34 044 Allemands, 25 902 Britanniques, 25 507 Portugais, 18 832 Grecs, 12 428 Zairois et 12 394 Nord-américains. Les 15 pour cent restants de la population étrangère couvrent une vingtaine de nationalités originaires de l'Europe du Nord (Finlande, Danemark, etc.), de l'Europe orientale (Roumanie, Pologne, etc.) et de l'Afrique du Nord (Algérie, Tunisie, etc.).¹⁷⁰

¹⁶⁶ Ministère fédéral des finances, La situation économique en République fédérale d'Allemagne, Rapport mensuel 07/2001

¹⁶⁷ Communiqués officiels de l'Office fédéral du travail (ANBA)

¹⁶⁸ Statistiques Autriche : Calcul de l'auteur (CEMES 2001)

¹⁶⁹ Statistiques Autriche : Service public de l'emploi (AMS)

¹⁷⁰ INS/CEDEM: 1998.

En 1998, la Belgique comptait environ 4,3 millions d'actifs, dont 3 106 719 salariés, 681 755 non salariés et 505 282 chômeurs. Le taux de chômage global est d'environ 12%. Sur les 505 282 chômeurs, il y a 413 916 Belges contre 91 316 étrangers. Ces derniers représentent donc 18 pour cent du nombre total de chômeurs alors que la population active étrangère correspond à 9 pour cent de la population active totale de Belgique.¹⁷¹

DANEMARK

En 2001, le Danemark a une population totale de 5,35 millions d'habitants¹⁷², dont 4,8% de non-ressortissants, soit 258 630 étrangers. Au nombre de 35 232, les Turcs constituent toujours le principal groupe minoritaire du Danemark, mais ils sont suivis de près par les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie (34 954). La population étrangère compte également 25 490 personnes originaires d'Afrique, dont 14 447 Somaliens, et 56 534 personnes originaires d'Asie, dont 13 821 Irakiens. Le pays accueille 308 674 immigrants, dont 214 868 non-Européens et 87 223 descendants, dont 75 926 sont non-européens.

D'après l'enquête d'Eurostat¹⁷³, le taux de chômage global¹⁷⁴ est de 4,1 pour cent alors qu'il atteint 13,9 pour cent pour les ressortissants étrangers (hors UE) et 2,0 pour cent pour les ressortissants de l'UE.

ESPAGNE

L'Espagne compte une population de 39,4 millions d'habitants¹⁷⁵ dont 801 000 non-ressortissants (environ deux pour cent).¹⁷⁶ Pour l'année 2000, le nombre estimatif total de non-ressortissants devrait atteindre un million. Les Marocains (dont 140 896 résident en Espagne) constituent la minorité la plus importante en Espagne, devant les ressortissants du Royaume-Uni (74 419), d'Allemagne (58 089), d'Amérique latine (84 678) et d'Asie (60 714)¹⁷⁷. Selon l'enquête d'Eurostat¹⁷⁸, le taux de chômage global¹⁷⁹ est de 12,1 pour cent, alors qu'il atteint 17 pour cent pour les non-ressortissants de l'UE et est de 9,2 pour cent pour les ressortissants de l'UE.

¹⁷¹ IINS/INASTI/CEDEM :1998.

¹⁷² Ministère de l'intérieur du Danemark.

¹⁷³ Eurostat (2000), Eurostat Labour Force Survey 2000

¹⁷⁴ Chômeurs entre 25 et 64 ans /(salariés + chômeurs).

¹⁷⁵ Eurostat, population on 1.1.1999 (The European social statistics, Demography, theme 3 (2000), Luxembourg: Eurostat, European Commission, p.50)

¹⁷⁶ Ausländer in den Staaten der EU nach Herkunft am 1.1.1997, Isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschaft- und Sozialplanung GmbH (Dezember 2000), 4. aktualisiert Auflage, Isoplan, 20.

¹⁷⁷ CEMES 2001, ressources propres de la Dirección General de la Colicia del Ministerio del Interior.

¹⁷⁸ Eurostat (2000), Eurostat Labour Force Survey 2000

¹⁷⁹ Chômeurs entre 25 et 64 ans /(salariés + chômeurs).

FINLANDE

La Finlande a une population totale de 5,1 millions d'habitants, dont 90 000 non-ressortissants, soit 1,7 pour cent de la population. Aujourd'hui, les principaux groupes d'étrangers viennent de l'ex-URSS (environ 37 000).¹⁸⁰ Viennent ensuite les Estoniens (environ 11 000), plus de 5 000 Somaliens et 3 600 Soviétiques (dont la plupart viennent de la partie russe de l'ancienne Union). La Finlande est relativement homogène avec seulement quelques minorités autochtones spécifiques à la nation: les Samis (environ 6 000), les Roms (environ 9 000), les Juifs (moins de 2 000) et les Tatars (moins de 1 000). À certains égards, la population d'expression suédoise (environ 300 000) peut être considérée comme constituant une minorité *de fait*.¹⁸¹

Le taux de chômage avoisine les 10 pour cent, mais pour de nombreux groupes d'immigrants, il est considérablement plus élevé. Pour l'ensemble des étrangers, ce taux s'élève à 34 pour cent. Il peut aller jusqu'à 80 pour cent de chômeurs pour les réfugiés originaires d'Irak ou d'Iran¹⁸².

FRANCE

La France a une population de 58,5 millions d'habitants, dont 3,6 millions d'étrangers classés par nationalité ou par origine (environ six pour cent de la population totale). Les groupes d'étrangers les plus importants sont les Algériens (575 740, soit 13,4 pour cent de l'ensemble des immigrants)¹⁸³, les Portugais (570 000, soit 13,2 pour cent) et les Marocains (521 000, soit 12,1 pour cent). Les Italiens (381 000 et 8,8 pour cent), les Espagnols (316 500 et 7,3 pour cent), les Turcs (176 000 et 4,1 pour cent), les noirs africains originaires du sud du Sahara (170 000 et 4 pour cent) et les ressortissants de pays de l'Asie du Sud-Est (170 680 et 4 pour cent) expriment la diversité de l'immigration française.¹⁸⁴

Les immigrants représentent 8,1 pour cent de la population active. Le taux de chômage atteint 19,7 pour cent pour les hommes étrangers alors qu'il est seulement de 10,2 pour cent pour l'ensemble de la population active masculine. De même, 23,1 pour cent des femmes étrangères sont sans emploi, contre 13,1 pour cent pour l'ensemble de la population active féminine en France.¹⁸⁵

¹⁸⁰ Environ 20 000 d'entre eux sont des finlandais "Ingrins", qui sont considérés comme des "migrants de retour". Les Ingrins sont pour la plupart des citoyens russes, mais ils peuvent aussi avoir la citoyenneté de l'ex-Union soviétique. A part des Ingrins, le groupe d'immigrants le plus important est celui des citoyens russes, qui est composé de 17 000 membres.

¹⁸¹ Statistiques Finlande. Étrangers & migration internationale 1999.

¹⁸² *ibid.*

¹⁸³ Immigrants - "ne sont inclus que les migrants primaires, qu'ils soient arrivés comme adultes ou comme enfants"

¹⁸⁴ INSEE, Recensement 1999.

¹⁸⁵ INSEE, Enquête sur le travail 1999.

GRÈCE

La Grèce compte 10,5 millions d'habitants,¹⁸⁶ dont 161 200 non-ressortissants¹⁸⁷, soit environ 1,5 pour cent de la population totale. Néanmoins, si on tient compte des immigrants en situation irrégulière (en partie couverts par la législation depuis 1998¹⁸⁸), la Grèce compte environ 900 000 immigrants¹⁸⁹. Les minorités ethniques en Grèce sont essentiellement composées comme suit: la population musulmane, officiellement estimée à 96 000 personnes, est à 50 pour cent turque, 35 pour cent pomak et 15 pour cent rom (le nombre total de Roms varie de 150 000 à 300 000, selon la source), les Vlachs, les Arvanites (chrétiens orthodoxes parlant un dialecte albanais); les "Macédoniens" ou "Slavo-macédoniens"; les Albanais et les Juifs (5 000).¹⁹⁰ La nationalité prédominante est celle des Albanais (64,94 pour cent), suivie à bonne distance des Bulgares (6,76 pour cent) et des Roumains (4,55 pour cent). On constate une prédominance des ressortissants d'Europe orientale¹⁹¹.

Selon une enquête d'Eurostat¹⁹², le taux de chômage¹⁹³ est de 8,8 pour cent pour l'ensemble de la population, alors qu'il est de 9,9 pour cent pour les non-ressortissants de l'UE et de 16,2 pour cent pour les ressortissants de l'UE.

IRLANDE

L'Irlande compte 3,7 millions d'habitants¹⁹⁴ dont 114 000 non-ressortissants¹⁹⁵, soit environ 3 pour cent de la population totale. Le nombre de non-ressortissants de l'UE est passé de 8 400 en 1983 à 22 000 en 1997. En 1998, l'Irlande comptait 4 500 réfugiés et demandeurs d'asile alors que le nombre global d'immigrants atteignait un niveau record de 44 000 personnes, dont près de la moitié venant du Royaume-Uni. Le groupe ethnique le plus important comprend les gens du voyage (de 25 000 à 27 000 personnes) qui ont leur propre langue, histoire et culture. Statistiquement parlant, les gens du voyage sont suivis des Chinois et de divers groupes nationaux et religieux originaires d'Asie du Sud¹⁹⁶. En total, l'Irlande a

¹⁸⁶ Eurostat, population au 1.1.1999 (Statistiques sociales européennes, Démographie, thème 3 (2000), Luxembourg: Eurostat, Commission européenne, p.50)

¹⁸⁷ Ausländer in den Staaten der EU nach Herkunft am 1.1.1997, Isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschaft- und Sozialplanung GmbH (Dezember 2000), 4. aktualisierte Auflage, Isoplan,20.

¹⁸⁸ NSSG: Annuaire statistique de la Grèce 1998.

¹⁸⁹ Le groupe cible comprend deux catégories d'immigrants d'origine grecque, les Albanais grecs, les Épirotes du Nord et les Pontiens grecs (Grecs de souche de retour de l'ex-URSS) car on leur a refusé la nationalité grecque à laquelle ils ont normalement droit.

¹⁹⁰ OCDE 1999, p.147

¹⁹¹ NSSG: Annuaire statistique de la Grèce 1998.

¹⁹² Eurostat (2000), Eurostat Labour Force Survey 2000

¹⁹³ Chômeurs entre 25 et 64 ans /(salariés + chômeurs).

¹⁹⁴ Eurostat, population au 1.1.1999 (Statistiques sociales européennes, Démographie, thème 3 (2000), Luxembourg: Eurostat, Commission européenne, p.50)

¹⁹⁵ Ausländer in den Staaten der EU nach Herkunft am 1.1.1997, Isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschaft- und Sozialplanung GmbH (Dezember 2000), 4. aktualisierte Auflage, Isoplan,20.

¹⁹⁶ OCDE (1999), pp. 155-157.

70 000 habitants ayant pour origine une appartenance à une minorité ethnique, à peu près 2 pour cent de la population totale.¹⁹⁷

Selon l'enquête d'Eurostat sur les forces de travail¹⁹⁸, le taux de chômage¹⁹⁹ est globalement de 3,8 pour cent, de 5,4 pour cent pour les non-ressortissants de l'UE et de 5,9 pour cent pour les ressortissants de l'UE.

ITALIE

L'Italie compte 57,6 millions d'habitants²⁰⁰ dont 884 500 non-ressortissants²⁰¹, soit environ 1,5 pour cent de la population. Au 31 décembre 1999, près de 40 pour cent des autorisations de séjour valides étaient délivrées à des ressortissants européens, dont 66 pour cent étaient originaires d'Europe orientale. Avec 28,5 pour cent des autorisations de séjour, l'Afrique se classe au second rang, suivie de l'Asie (19,2 pour cent) et de l'Amérique (12,2 pour cent). Au cours des années 90, l'évolution la plus notable concerne la présence croissante de ressortissants de pays d'Europe orientale dont la proportion, par rapport à la population totale d'immigrants, est passée de 5,6 pour cent en 1990 à 26,3 pour cent en 1999. Cent quatre-vingts pays d'origine sont représentés par les migrants vivant actuellement en Italie. Les Marocains constituent la communauté la plus importante (11,7 pour cent seulement de la population totale d'immigrants), devant les Albanais (9,2 pour cent). Les Marocains et les Albanais sont les deux seules communautés comptant plus de 100 000 personnes. Par ailleurs, trois groupes comptent plus de 50 000 ressortissants en Italie: les Philippins (61 000), les anciens Yougoslaves (54 000) et les Roumains (51 000)²⁰².

Le taux de chômage des immigrants est supérieur à celui des Italiens. En 1999, il était de 19,4 pour cent, contre 11,4 pour cent pour les Italiens. Néanmoins, le nombre de chômeurs n'appartenant pas à un pays de l'UE enregistrés par les bureaux de placement a légèrement reculé ces dernières années. Il est passé d'environ 206 000 en 1998 à 204 573 en 1999. Cette légère amélioration est conforme à une tendance générale de reprise économique: le taux de chômage national est passé de 11,9 pour cent à 11,4 pour cent pendant la même période. Selon une enquête effectuée en 1998 par l'ISMU à Milan, le taux de chômage dans les différentes communautés ethniques variait de 5 pour cent pour les Philippins à 27,3 pour cent pour les Marocains, 31 pour cent pour les Tunisiens et 48,3 pour cent pour les Albanais²⁰³.

¹⁹⁷ EUMC, the European statistical atlas on racial violence 1995-2000.

¹⁹⁸ Eurostat (2000), Eurostat Labour Force Survey 2000

¹⁹⁹ Chômeurs entre 25 et 64 ans (salariés + chômeurs).

²⁰⁰ Eurostat, population au 1.1.1999 (Statistiques sociales européennes, Démographie, thème 3 (2000), Luxembourg: Eurostat, Commission européenne, p.50)

²⁰¹ Ausländer in den Staaten der EU nach Herkunft am 1.1.1997, Isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschaft- und Sozialplanung GmbH (Dezember 2000), 4. aktualisierte Auflage, Isoplan, 20.

²⁰² Rapport Caritas 2000.

²⁰³ *ibid.*

LUXEMBOURG

Le Luxembourg compte environ 435 700 habitants dont 159 900 non-ressortissants (36% pour cent de la population). Environ 90 pour cent de la population étrangère sont originaires de l'UE. Les principales communautés de non-ressortissants sont actuellement celles des Portugais (57 000 ressortissants), des Italiens (20 100), des Français (18 800), des Belges (14 500), des Allemands (10 500), des Britanniques (4 600) et des Hollandais (3 800)²⁰⁴.

En juillet 2001, le taux de chômage de la population active était de 2,4 pour cent²⁰⁵. Les chiffres du chômage par nationalité montrent que les demandeurs d'emplois sont à 43 pour cent des Luxembourgeois de souche, à 22,1 pour cent des Portugais, à 7,2 pour cent des Italiens, à 6,4 pour cent des Français, à 4,6 pour cent des Belges et à 2,8 pour cent des Allemands²⁰⁶.

PAYS-BAS

En janvier 2000, il y avait environ 15,8 millions d'habitants aux Pays-Bas, dont 662 400 d'étrangers, soit 4,2 pour cent²⁰⁷ de la population. Une moitié de ces derniers venait d'autres pays de l'UE (1999: 192,200). Les principaux groupes en provenance d'autres pays, sont originaires des anciennes colonies du Surinam (1999: 15 500, non-néerlandais, et de la minorité ethnique du Surinam: 298 700) et des Antilles (1999: la minorité ethnique du Surinam: 106 000) d'une part, et des pays fournisseurs de travailleurs immigrés temporaires tels que la Turquie (1999: 102 000 immigrants) et le Maroc (1999: 128 600 immigrants), d'autre part. Ces toutes dernières années, on a constaté un afflux de réfugiés et de demandeurs d'asile originaires d'un large éventail de pays, plus particulièrement du Proche-Orient et de l'Extrême-Orient (1999: ancienne Yougoslavie, 22 400 immigrants) et du continent africain (1999: Ghana, 4 000; Somalie, 8 900)²⁰⁸.

Les taux de chômage les moins élevés (1998: hommes, 3,3 pour cent²⁰⁹; femmes, 4,2 pour cent) sont ceux des ressortissants nationaux, ceux des Surinamais (hommes, 9,3 pour cent; femmes, 9,9 pour cent) et des Antillais (hommes, 8,5 pour cent, femmes, 16,6 pour cent) sont bien plus élevés et ceux des Turcs (hommes, 17,1 pour cent; femmes, 18,8 pour cent) et des Marocains (hommes, 19,1 pour cent; femmes, 21,2 pour cent) sont les plus élevés de tous. On a estimé qu'environ la moitié de la différence entre les taux de chômage concernant les minorités ethniques et les ressortissants nationaux pouvait être due à la discrimination (Niesing et al 1994)²¹⁰.

²⁰⁴ STATEC/CEDEM 2000

²⁰⁵ STATEC/juillet 2001, http://www.statec.lu/html_fr/statistiques/statistiques_par_domaine/emploi/index.html

²⁰⁶ Administration générale de la sécurité sociale, Luxembourg/CEDEM: 1998.

²⁰⁷ Les ressortissants non néerlandais sont toutes les personnes ne possédant pas un passeport à l'exception des diplomates, du personnel militaire de l'OTAN et des demandeurs d'asile résidant aux Pays-Bas depuis moins d'un an sans autorisation de séjour.

²⁰⁸ Bureau central de la statistique 2000.

²⁰⁹ Chômage déclaré en pourcentage des forces de travail, par groupe ethnique, genre et groupe d'âge.

²¹⁰ SPVA-98, ISEO & SCP

PORTUGAL

En 2000, le Portugal avait une population de 9,9 millions d'habitants, dont 177 774 non-ressortissants (environ deux pour cent)²¹¹. Environ 52 000 de ces derniers étaient originaires d'Europe, 82 500 d'Afrique, 10 000 d'Amérique du Nord, 25 000 d'Amérique latine et des Caraïbes et 8 000 d'Asie. Les pays comptant le plus d'émigrants au Portugal étaient le Cap Vert (environ 40 000 personnes) et le Brésil (environ 20 000). Les seuls autres pays dont plus de 10 000 ressortissants résidaient au Portugal étaient l'Angola (environ 16 000) et la Guinée-Bissau (environ 13 000)²¹².

Le taux de chômage global est de 4 pour cent²¹³. Par rapport à la population du pays, seuls deux groupes d'étrangers (Mozambicains et immigrants venus de São Tomé e Príncipe) ont des taux d'inactivité supérieurs à ceux qui sont constatés pour les citoyens portugais.

ROYAUME-UNI

Le Royaume-Uni compte 59,6 millions d'habitants (2000)²¹⁴, dont 2,1 millions de non-ressortissants²¹⁵, soit environ 3,6 pour cent de la population. Les minorités ethniques représentent environ 6% de la population totale (y compris les membres de la communauté juive britannique). Les plus importants groupes de minorités religieuses sont les musulmans, les hindous, les Sikh et les juifs – ces chiffres sont extrapolés à partir de ceux se rapportant aux minorités ethniques car le Royaume-Uni ne dispose pas, actuellement, de données sur l'appartenance religieuse de la population²¹⁶.

Les estimations démographiques de la fin des années 90 indiquent qu'en Angleterre et au Pays de Galles, 2 pour cent de la population de dix ans et plus étaient d'origine ethnique noire, 3 pour cent d'origine asiatique et 1 pour cent "d'autre" origine ethnique non blanche. A Londres, un cinquième de la population est d'origine ethnique noire. Les minorités ethniques représentent 6,2 pour cent de la population en Angleterre, 1,5 pour cent au Pays de Galles et 1,3 pour cent en Écosse. Près de la moitié des représentants des minorités ethniques vivant en Angleterre sont nés au Royaume-Uni²¹⁷.

Au Royaume-Uni, le taux de chômage est de 5,9 pour cent pour la population de seize ans et plus. Il est de 5,6 pour cent pour les blancs et de 15,6 pour cent pour les noirs. Par ailleurs, le taux de chômage est de 7,7 pour cent pour les Indiens, 18,2 pour cent pour les ressortissants du Pakistan / Bangladesh

²¹¹ Estatísticas Demográficas 1998. Estimation de la population totale par l'INE.

²¹² Estatísticas Demográficas 1996,1997.s

²¹³ OCDE 2001, Étude économique du Portugal, disponible sur <http://www.oecd.org/publications/Library/webook/01-2001-14-2/2.htm>

²¹⁴ <http://encarta.msn.co.uk>

²¹⁵ Ausländer in den Staaten der EU nach Herkunft am 1.1.1997, Isoplan, Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschaft- und Sozialplanung GmbH (Dezember 2000), 4. aktualisierte Auflage, Isoplan, 20.

²¹⁶ chiffres issus de l'étude « Ethnic Minorities in Britain », CRE Factsheet 1999.

²¹⁷ Institute of Race Relations (2000b), p. 1.

et de 12,3 pour cent pour les autres minorités ethniques, religieuses et culturelles²¹⁸.

SUÈDE

La Suède compte 8,8 millions d'habitants, dont 582 000 non-ressortissants, soit environ 6,6 pour cent de la population. Quelque 400 000 citoyens d'origine étrangère résident en Suède de façon temporaire ou permanente, soit 4,5 pour cent de la population actuelle. Environ 582 000 personnes d'origine étrangère ont obtenu la nationalité suédoise, soit 6,6 pour cent de la population totale. Le nombre de personnes nées à l'étranger (aussi bien les Suédois que les étrangers) est d'environ 982 000, soit 11,1 pour cent de la population. La majorité des personnes nées à l'étranger vient de Finlande (196 998) et de Yougoslavie (128 662). Quatre minorités sont reconnues en Suède, à savoir les Roms (dont le nombre est estimé à 25 000), les Juifs (environ 20 000, soit 0,2 pour cent), les Finlandais de Tornedalen (25 000, soit 0,3 pour cent) et les Saami (17 000, soit 0,2 pour cent)²¹⁹.

Selon l'enquête d'Eurostat²²⁰, le taux de chômage global²²¹ est de 5,1 pour cent, alors qu'il atteint 21,3 pour cent pour les non-ressortissants de l'UE et est de 6,3 pour cent pour les ressortissants de l'UE. La participation au marché du travail est considérablement plus faible pour les étrangers que pour les Suédois. Elle est particulièrement faible pour les ressortissants de l'ancienne Yougoslavie (13 000 chômeurs), de Turquie et d'Iran²²².

²¹⁸ ONS, Enquête sur les forces de travail (LFS), printemps 1998 à hiver 1999/2000, moyennes.

²¹⁹ AKU: 1998.

²²⁰ Eurostat (2000), Eurostat Labour Force Survey 2000

²²¹ Chômeurs entre 25 et 64 ans /(salariés + chômeurs).

²²² *ibid.*

2^{ème} PARTIE

**ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE
COMMUNAUTAIRE EN MATIERE DE
LUTTE CONTRE LE RACISME**

1 ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE COMMUNAUTAIRE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

1.1 Introduction

L'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs aux États membres. Le droit à l'égalité devant la loi et la protection de tous les individus contre la discrimination sont essentiels au bon fonctionnement des sociétés démocratiques, et la protection des droits fondamentaux ainsi que la lutte contre le racisme sont fermement ancrées dans les fondements de l'UE ainsi que dans ses activités permanentes.

Le traité d'Amsterdam, entré en vigueur en mai 1999, a renforcé les dispositions relatives aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales au sein de l'UE (articles 6 et 7 du traité sur l'Union européenne), et a introduit un nouvel article 13 dans le traité CE. L'article 6 rappelle les engagements de l'UE en matière de défense des droits de l'homme et des libertés fondamentales. L'article 7 octroie à l'UE le droit d'imposer des sanctions à tout État membre qui violerait les libertés et les droits fondamentaux.²²³ Par l'article 13, la Communauté a acquis pour la première fois, le pouvoir de prendre des mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale.

En novembre 1999, la Commission a proposé un train de mesures destinées à mettre en œuvre l'article 13, notamment des dispositions législatives interdisant la discrimination raciale sur l'ensemble du territoire de l'UE. Ces textes se sont vu conférer une priorité absolue et ont été rapidement adoptés par le Conseil en juin 2000.

Parallèlement aux travaux de mise en œuvre de l'article 13, l'UE a rendu prioritaire l'intégration de l'antiracisme dans l'ensemble des politiques communautaires ("mainstreaming"). À ce jour, cette action s'est avérée particulièrement efficace dans les relations extérieures que l'UE entretient avec les autres États et, au plan interne, en ce qui concerne la coopération policière et judiciaire en matière pénale.

Dans le cadre de toutes ces initiatives, la Commission a accordé une attention particulière à la contribution que peut apporter la société civile. Un grand nombre des actions nécessaires ne peuvent en effet être accomplies qu'avec le concours d'organisations de la société civile et grâce à des actions concertées entre les autorités publiques et la société civile. Les organisations de la société civile peuvent contribuer à promouvoir une démocratie plus participative, principalement parce qu'elles peuvent atteindre les groupes de

²²³ Cette possibilité a même été renforcée par le traité de Nice conclu en février 2001.

populations les plus pauvres et les plus défavorisés et donner la parole à ceux qui ne peuvent avoir accès à d'autres moyens d'expression. Leurs compétences spécifiques et leurs liens aux niveaux local, régional, national et international peuvent aussi contribuer à la formulation d'une politique ainsi qu'à la gestion, au suivi et à l'évaluation des actions.

1.2 La Charte des droits fondamentaux

Le renforcement le plus récent des droits fondamentaux et de la non-discrimination au sein de l'UE a été apporté par la proclamation de la Charte des droits fondamentaux lors du Conseil européen de Nice, le 7 décembre 2000. Cette Charte a pour objectif de renforcer la protection des droits fondamentaux à la lumière de l'évolution de la société et des progrès sociaux, en donnant à ces droits une plus grande visibilité. Elle réaffirme les droits tels qu'ils résultent notamment des traditions constitutionnelles et des obligations nationales communes aux États membres de l'Union, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la Charte sociale européenne et de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ou du traité sur l'Union européenne lui-même.

En vertu du principe d'universalité, les droits énoncés par la Charte (hormis ceux qui sont directement liés à la citoyenneté de l'Union) sont, en général, conférés à tout individu, indépendamment de sa nationalité ou de son lieu de résidence. Parmi les articles qui revêtent une importance particulière, l'article premier garantit le respect et la protection de la dignité humaine et l'article 21 interdit la discrimination fondée notamment sur le sexe, la couleur de peau, les origines ethniques ou sociales, la langue ainsi que la religion et les convictions.

La déclaration sur l'avenir de l'Union européenne annexée au traité de Nice prévoit expressément que, conformément aux conclusions du Conseil européen de Cologne, une des questions à aborder au cours du processus menant à la conférence intergouvernementale de 2004 concerne le statut de la Charte. Il est particulièrement souhaitable, en vue d'assurer la transparence et la sécurité juridiques, que la Charte devienne obligatoire par le biais de son incertion dans les traités.

1.3 Législation

1.3.1 Interdiction de la discrimination raciale

La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est, dans une certaine mesure, interdite dans tous les États membres, mais sa portée, son contenu et sa force exécutoire varient considérablement. Tous les États membres ont adopté des lois interdisant la violence raciste et l'incitation à la haine raciale (cf. point 3.2). Certains États membres ont également intégré le principe de la non-discrimination dans leur constitution, qui peut ou non investir l'individu du droit de recours. Nombre d'États membres ont en outre adopté une législation spécifique, associée au droit d'accès à la justice, visant l'interdiction de la discrimination dans certains domaines de l'emploi; d'autres ont légiféré dans d'autres aspects de la vie quotidiennes, tels que l'accès aux biens et services ainsi qu'à l'éducation.

Le 25 novembre 1999, deux mois après sa nomination, la Commission a adopté un paquet de propositions antidiscrimination²²⁴ appliquant l'article 13 du traité CE. Parmi celles-ci figurait la proposition de directive relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, qui a par la suite été adoptée par le Conseil le 29 juin 2000.

La directive (2000/43/CE) définit un cadre contraignant pour interdire la discrimination raciale sur le territoire de l'UE, et doit être transposée dans les législations nationales des États membres d'ici le 19 juillet 2003. À la fin de ce délai prévu pour la transposition de la directive interdisant la discrimination raciale, la Commission devra veiller au respect par les États membres des obligations imposées par cette directive.

Cette directive définit les concepts de discrimination directe et indirecte et interdit la discrimination dans les domaines de l'emploi, de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, des avantages sociaux, de l'éducation et de l'accès à l'offre de biens et services, y compris en matière de logement. Elle garantit aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations l'accès à une procédure administrative ou judiciaire de manière à leur permettre de faire valoir leurs droits, tout en prévoyant des sanctions appropriées à l'encontre des personnes qui pratiquent la discrimination. Afin de renforcer la position des victimes, la directive impose la charge de la preuve à la partie défenderesse et autorise les victimes à recourir à l'assistance d'associations. En outre, la directive bannit le harcèlement racial dans les domaines visés et interdit les représailles à l'égard des personnes ayant exercé des droits découlant de la directive.

²²⁴ En particulier, une directive relative à l'emploi et rendant illégaux les motifs de discrimination énoncés à l'article 13 à l'exception de l'appartenance à un sexe (directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail); une directive contre la discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique en matière d'emploi, de protection sociale, d'éducation, d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services (directive 2000/43/CE du Conseil, du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique); et un programme d'action visant à lutter contre la discrimination (décision 2000/750/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006).

Par ailleurs, la directive requiert que chaque État membre mette en place un ou plusieurs organismes pouvant agir de manière indépendante en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique. La fonction principale de ces organismes devrait consister à apporter un soutien aux victimes de discriminations, à mener des enquêtes ou des études portant sur la discrimination, et à publier des rapports et formuler des recommandations dans le domaine de la discrimination raciale et ethnique.

La directive contient un ensemble de prescriptions minimales : les États membres peuvent adopter ou maintenir les dispositions les plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement. Les États membres peuvent aussi prendre des mesures positives destinées à compenser les désavantages dont souffre un groupe ethnique ou racial particulier.

Lorsque la directive entrera en vigueur en 2003, chaque résident de l'UE aura la possibilité de faire valoir ses droits en vertu de la directive auprès des tribunaux nationaux.

1.3.2 Question d'immigration et d'asile

En décembre 1999, la Commission a présenté une proposition de directive portant sur le droit au regroupement familial,²²⁵ considérant que le regroupement familial constitue un moyen nécessaire pour réussir l'intégration des ressortissants de pays tiers qui résident légalement dans les États membres. Le droit au regroupement familial découle de la nécessité d'assurer la protection de la famille en tant qu'élément naturel et fondamental de la société, comme l'ont reconnu la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux de 1966 sur les droits civils et politiques et sur les droits économiques, sociaux et culturels. Ce droit découle également du droit au respect de la vie familiale, garanti notamment par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950 et proclamé dans la Charte de l'UE. Cette proposition de directive est actuellement en discussion au sein du Conseil.

En mai 2000, septembre 2000, mars 2001 et avril 2001, la Commission a présenté des propositions de directives relatives respectivement à l'octroi d'une protection temporaire en cas d'afflux massif de personnes déplacées²²⁶, aux procédures d'asile concernant l'octroi ou le retrait du statut de réfugié²²⁷, au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée²²⁸, et aux conditions d'accueil des demandeurs d'asile²²⁹. Ces textes contiennent tous une disposition spécifique interdisant la discrimination fondée notamment sur la race, l'origine ethnique ou la religion dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions visées. En novembre 2000, la Commission a fait paraître deux importants documents stratégiques²³⁰ portant d'une part sur une procédure

²²⁵ COM 1999 683 final du 1.12.1999

²²⁶ COM 2000 303 final du 24.05.00

²²⁷ COM 2000 578 final du 20.09.00

²²⁸ COM 2001 127 final du 13.03.01

²²⁹ COM 2001 181 final du 03.04.01

²³⁰ COM 2000 755 et 757 final du 22.11.2000

d'asile commune et un statut uniforme pour les personnes qui se voient accorder le droit d'asile, et d'autre part sur une politique communautaire en matière d'immigration. Ces documents rappellent que des dispositions législatives et des actions de lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination doivent constituer des composantes importantes des politiques appliquées dans ces domaines.

1.4 La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée

La Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme, organisée par le Haut Commissariat aux droits de l'homme, se tiendra en Afrique du Sud en septembre 2001 et sera axée sur la prise de mesures concrètes et pratiques visant à éradiquer le racisme, y compris des mesures de prévention, d'éducation et de protection ainsi que la mise en place de solutions efficaces.

La Commission a adopté en juin 2001 une communication²³¹ à titre de contribution au débat qui aura lieu lors de la Conférence mondiale. Cette communication résume les mesures déjà prises dans l'Union européenne pour lutter contre le racisme, et montre les résultats auxquels peut aboutir un groupe d'États agissant de concert à l'échelle régionale. Elle invite par ailleurs les États représentés à la Conférence mondiale à prendre en considération les travaux en cours pour lutter contre le racisme dans l'Union européenne, et à réfléchir à la manière dont des initiatives similaires peuvent être menées ailleurs à l'avenir. La Conférence mondiale offrira également l'occasion à l'Union européenne de tirer des enseignements de l'expérience du reste du monde, ce qui devrait faciliter l'élaboration de nouvelles stratégies et mesures de lutte contre le racisme.

La Communauté s'est également activement impliquée dans le processus préparatoire de la conférence en Europe, dans les Amériques, en Afrique et en Asie. La Communauté a fourni des fonds pour soutenir le Forum européen des ONG à Strasbourg (10-11 octobre 2000), et a accordé une aide de 3,6 millions d'euros au Haut Commissariat aux droits de l'homme pour soutenir la participation des ONG au processus préparatoire: Santiago du Chili (5-7 décembre 2000), Dakar (21-24 janvier 2001), Téhéran (19-21 février 2001) et à la Conférence mondiale même.

²³¹ COM 2001 291 final

1.5 Mainstreaming: Intégration de la lutte contre le racisme dans les politiques communautaires

À la suite de la dynamique créée par l'Année européenne contre le racisme en 1997 et l'adoption du Plan d'action contre le racisme en 1998²³², la Commission s'est efforcée de poursuivre une stratégie cohérente d'intégration de l'antiracisme dans les politiques communautaires ("mainstreaming").

Le principe du "mainstreaming" requiert la mobilisation de toutes les politiques et actions générales par une sensibilisation active et visible à l'éventuelle incidence de leur formulation sur la lutte contre le racisme. Un groupe de travail représentant différents services de la Commission évalue les politiques et les programmes communautaires, et se consacre à l'identification des moyens d'intensifier l'impact de ces politiques sur la lutte contre le racisme. Cette approche a porté ses fruits dans un certain nombre de politiques et de programmes communautaires.

La Commission a entrepris, dans le cadre de son Plan d'action, l'évaluation des résultats du processus d'intégration. Cet exercice d'évaluation a eu lieu en deux étapes. D'abord, une première analyse, publiée en 2000, décrit la manière dont la dimension 'antiracisme' a été intégrée dans les politiques communautaires et établit un ensemble de lignes directrices et de propositions à mettre en œuvre afin de sensibiliser à l'antiracisme les secteurs qui ne sont pas encore concernés, de manière à intégrer cette dimension comme objectif stratégique indépendant. Ce premier exercice d'évaluation devrait être complété, en 2001/2002, par une évaluation plus exhaustive de l'impact réel, sur le terrain, du projet communautaire concernant l'antiracisme.

1.5.1 Stratégie pour l'emploi

Dans toutes les sociétés, la promotion de l'emploi est essentielle pour renforcer la cohésion économique et sociale et, par conséquent, pour combattre les conditions favorisant le racisme et les tensions raciales. La stratégie pour l'emploi menée par l'UE depuis 1997, dont l'objectif est de parvenir à un niveau d'emploi élevé pour toutes les catégories de travailleurs, représente donc un instrument important dans la lutte contre le racisme. Les *lignes directrices pour l'emploi* constituent la contribution fournie au niveau de l'Union européenne.

Depuis 1999, le principe de non-discrimination sur le marché du travail figure dans les lignes directrices pour l'emploi. À cette fin, les États membres sont tenus de mettre en œuvre les mesures appropriées pour répondre aux besoins des personnes handicapées, des minorités ethniques et des travailleurs migrants en ce qui concerne leur intégration sur le marché du travail, et de concevoir d'efficaces politiques préventives et actives visant à favoriser l'intégration dans le marché du travail de groupes d'individus à

²³² COM(1998) 183 final du 25 mars 1998.

risque ou défavorisés. Les États membres doivent par ailleurs identifier et lutter contre toute forme de discrimination dans l'accès au marché du travail, à l'éducation et à la formation professionnelle. La Commission procède chaque année à une évaluation de la mise en œuvre des Plans d'action nationaux pour l'emploi.

1.5.2 Stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

La stratégie-cadre communautaire en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et le programme qui s'y rapporte couvrent l'application des droits humains des femmes. Le programme considère comme l'un des cinq domaines d'intervention interdépendants, l'égalité dans la vie civile, couvrant les droits humains et les libertés fondamentales des femmes comme des hommes, sans distinction de race ou d'origine ethnique, de religion ou de convictions. La Commission portera une attention particulière et soutiendra les actions de sensibilisation visant à renforcer, en particulier, la position des femmes qui subissent des discriminations multiples, telles que les femmes migrantes ou les femmes issues de minorités ethniques. Le programme financera les actions visant à promouvoir la reconnaissance des droits humains des femmes, à garantir le droit à l'égalité des chances et à renforcer la lutte contre la violence liée à l'appartenance à un sexe et contre la traite des femmes.

1.5.3 Relations extérieures

La protection et la promotion des droits de l'homme, y compris la lutte contre le racisme, constitue un élément essentiel des relations extérieures de l'Union européenne. La communication de la Commission relative au 'rôle de l'Union européenne dans la promotion des droits de l'homme et de la démocratisation dans les pays tiers',²³³ récemment adoptée, est centrée sur le développement d'une stratégie cohérente d'assistance communautaire extérieure dans ce domaine et aborde en particulier la question de la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Dans le cadre de l'élargissement de l'Union européenne, une grande importance est accordée à l'amélioration des politiques de lutte contre le racisme et de protection des minorités dans les pays candidats à l'adhésion. Le Conseil européen de Copenhague (1993) a effectivement défini des critères politiques auxquels les pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne doivent satisfaire: '*des institutions stables garantissant la démocratie, la primauté du droit, les droits de l'homme, le respect minorités et leur protection*'. Chaque année, la Commission examine les progrès accomplis par chaque pays candidat pour satisfaire aux critères de Copenhague, y compris le rythme auquel il adopte la législation communautaire. D'ici leur adhésion à l'Union, les pays candidats devront avoir mis en œuvre les dispositions législatives applicables, notamment la directive relative à l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique.

²³³ COM (2001) 252 du 8 mai 2001

Dans ce contexte, le programme *Phare* apporte un soutien financier permettant aux pays candidats de se préparer à rentrer dans l'Union, selon les priorités résultant des rapports d'avancement périodiques. Afin d'assurer la réalisation des critères de Copenhague, un financement important a été octroyé pour un certain nombre de projets visant à améliorer la situation de la population rom dans les pays candidats d'Europe centrale, dans les domaines de l'antidiscrimination, de la sensibilisation, de l'éducation et de la formation professionnelle et des activités générant un revenu. Dans les pays baltes, le programme *Phare* a soutenu des actions visant à l'intégration des personnes non citoyennes.

La politique de l'UE en matière de développement soutient la promotion et la sauvegarde des droits de l'homme. La communication de 1998: "*Démocratisation, État de droit, respect des droits de l'homme et bonne gestion des affaires publiques*"²³⁴ souligne que les mécanismes qui doivent être mis en place afin d'assurer un processus dynamique menant à la démocratie, doivent répondre à des critères de non-discrimination et assurer la participation et l'égalité de tous les secteurs de la société. L'Union européenne a également pris des mesures en faveur de certaines populations particulièrement vulnérables. Ces mesures sont reprises dans une résolution du Conseil de 1998²³⁵ portant sur l'aide aux populations autochtones dans la coopération au développement, qui atteste d'une volonté politique d'intervention. Un rapport d'avancement sur la mise en œuvre de la résolution du Conseil est actuellement en préparation et sera adopté à la fin de l'année 2001.

1.5.4 Programmes dans le domaine de l'éducation et de la jeunesse

Dans les domaines de l'éducation, de la formation professionnelle et de la jeunesse, les programmes communautaires *Socrates*, *Leonardo da Vinci* et *Jeunesse* constituent des instruments d'importance capitale permettant de transmettre les principes démocratiques et du respect de l'autre, qui constituent des valeurs fondamentales de l'Europe. En finançant des projets proposés par les acteurs eux-mêmes, ces programmes permettent aux universités, aux enseignants, aux éducateurs et aux associations de mettre sur pied des actions transeuropéennes contre le racisme et la xénophobie. Sur la base de cette expérience, la lutte contre le racisme et la xénophobie a également été sélectionnée comme une des priorités de la nouvelle génération de programmes, pour la période 2000-2006. La participation à ces programmes communautaires est aussi ouverte aux pays candidats.

²³⁴ COM (1998) 146 final du 12 mars 1998.

²³⁵ Résolution du Conseil du 30 novembre 1998.

1.5.5 Recherche

Le *cinquième programme-cadre de recherche et de développement technologique (1998/2001)* comprend, notamment au titre de l'action clé « Amélioration de la base de connaissances socio-économiques », une analyse des phénomènes de xénophobie, de racisme et d'immigration en Europe, ainsi que de leur incidence sur le développement économique, l'intégration sociale et la protection sociale.

1.6. Soutien aux projets antiracisme

L'Union européenne dispose d'un vaste éventail de programmes apportant une aide financière à des actions dans un certain nombre de domaines. L'élément "antiracisme" a été intégré dans un nombre considérable de ces programmes, allant de ceux qui visent spécifiquement la discrimination à ceux qui ont des objectifs plus généraux liés à l'éducation et la recherche.

1.6.1 Le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination

Le programme d'action de lutte contre la discrimination couvre la période 2001-2006 et soutient des projets visant la prévention et la lutte contre la discrimination fondée notamment sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions. Ce programme est doté d'un budget de quelque 100 millions d'euros et est axé sur trois domaines. Le premier concerne l'analyse et l'évaluation de la discrimination, dans le but d'aboutir à une image précise des causes de la discrimination et des meilleures méthodes pour la combattre. Le deuxième consiste à développer les capacités de lutte contre la discrimination en encourageant les organisations des différents pays à échanger des informations et des bonnes pratiques et en soutenant les réseaux européens d'ONG antidiscrimination. Le troisième domaine a pour but la sensibilisation à la lutte contre la discrimination.

Toutefois, ce programme ne part pas totalement de zéro. En 1999 et 2000, la Commission a encouragé une série d'actions préparatoires sur la base des observations émises sur les lignes budgétaires B3-2006 (1999) et B5-803 (2000) fixées par l'Autorité budgétaire. Ces actions visent principalement à encourager l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre les acteurs dans les États membres d'une manière analogue à celle prévue par l'article 2.1 du programme d'action. En pratique, les 15 actions dont le financement était supporté par le budget 1999 ont été appliquées en 2000. Les 34 actions dont le financement s'inscrit dans le budget 2000 se dérouleront au cours de l'année 2001.

La Commission a engagé des experts indépendants pour effectuer une évaluation des 15 actions dont le financement était supporté par le budget 1999. Les résultats de cette évaluation seront disponibles en 2001.

1.6.2 Initiative communautaire EQUAL

Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, l'initiative communautaire EQUAL, basée sur les enseignements tirés des initiatives EMPLOI et ADAPT, a pour mission de lutter contre les discriminations et les inégalités de toute nature en relation avec le marché du travail dans un contexte de coopération transnationale.

Quelque 2 847 millions d'euros ont été affectés pour la période 2000-2006 au financement de nombreux projets stratégiques au niveau transnational et serviront également à tenter de tirer des conclusions et de formuler des recommandations au niveau européen permettant de lutter plus efficacement contre les discriminations et les inégalités dans le domaine de l'emploi. EQUAL prendra aussi en considération les besoins spécifiques des demandeurs d'asile.

1.6.3 Soutien aux réfugiés

Sur proposition de la Commission, le Conseil a créé un *Fonds européen pour les réfugiés*, dont l'objectif est d'offrir un soutien financier pour l'accueil, l'intégration et le rapatriement volontaire de personnes nécessitant une protection internationale. En soutenant les efforts consentis par les États membres pour accueillir des réfugiés et des personnes déplacées et en les aidant à supporter les conséquences de leurs efforts, le Fonds européen pour les réfugiés facilitera la mise en œuvre de la convention de Genève de 1951 portant sur le statut des réfugiés et contribuera à la sauvegarde du droit de demander et de bénéficier de l'asile inscrit à l'article 14 de la Déclaration universelle des droits de l'homme.

1.6.4 Coopération en matière policière et judiciaire

Grotius, une action commune établissant un programme d'encouragement et d'échange destiné aux praticiens de la justice a financé, de 1996 à 2000, différentes sessions de formation sur le racisme et la xénophobie destinées aux juges et aux procureurs, tels que, par exemple, le séminaire qui s'est tenu à Stockholm du 11 au 15 février 2001 afin d'étudier les manières d'accroître les possibilités de lutte contre les crimes racistes et xénophobes dans les États membres.

1.6.5 Initiative européenne pour la démocratie et la protection des droits de l'homme

Plusieurs projets ayant trait à la lutte contre le racisme et la xénophobie sont financés dans le cadre de l'*Initiative européenne pour la démocratie et la protection des droits de l'homme (IEDDH)*. Les règlements (CE) n° 975/99 et 976/99 du Conseil relatifs aux droits de l'homme, qui constituent la base juridique de cette initiative, font clairement référence aux personnes victimes de discriminations ainsi qu'au soutien "*aux minorités, aux groupes ethniques et aux populations autochtones*". Ces règlements visent aussi à soutenir "*la*

promotion de l'égalité des chances et des pratiques non discriminatoires, y compris des mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie". En 1999 et 2000, la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination a été reconnue comme une des priorités de financement. Par ailleurs, la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination contre les minorités et les populations autochtones a été identifiée comme une des priorités dans la mise en œuvre de l'IEDDH pour l'année 2002 et à moyen terme.

3^{ème} PARTIE

**ACTIVITES DE
L'OBSERVATOIRE EUROPEEN DES
PHENOMENES RACISTES ET
XENOPHOBES**

1 EVENEMENTS OPERATIONNELS MAJEURS

1.1 RAXEN

1.1.1 Évolution en 2000

D'importants progrès ont été réalisés dans le cadre de la mise en place de RAXEN. Les principales mesures suivantes ont été prises:

- lancement d'un appel d'offres visant à établir des points focaux nationaux (PFN) dans les États membres afin d'effectuer un exercice d'inventaire;
- établissement de PFN dans sept pays;
- premières mesures d'établissement du réseau
- collecte des données et présentation des résultats de l'exercice d'inventaire
- définition des exigences techniques de RAXEN, notamment dispositions informatiques et de sécurité;
- préparation d'un deuxième appel d'offres visant à établir des points focaux nationaux dans une perspective de trois ans.

1.1.2 Lancement d'un appel d'offres visant à établir des points focaux nationaux dans les États membres afin d'effectuer un exercice d'inventaire

L'appel d'offres décrivant en détail le rôle et les tâches d'un PFN a été lancé en juin 2000.

Les PFN constituent les points d'entrée de l'EUMC au niveau national en termes de collecte des données. Ils sont chargés d'établir un réseau d'information national impliquant une coopération avec les principaux acteurs du domaine, notamment les ONG, organismes de recherche, organismes spécialisés ou partenaires sociaux. Les PFN sont, dès lors, les coordinateurs nationaux de la collecte des données. L'appel d'offres exigeait que les PFN disposent d'une bonne connaissance et d'une expérience dans ce domaine et puissent remplir leur rôle de partenaire reconnu au niveau national.

Ce premier appel d'offres était limité à trois mois et se concentrait sur l'exercice d'inventaire visant à identifier quelles sont, où se trouvent et qui possède les connaissances dans le domaine du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme. L'exercice d'inventaire était défini de manière à fournir des informations sur les organisations principales dans ce domaine, leurs coordonnées, leurs activités ("bonne pratique"), leurs tâches de collecte de données et les publications dont elles sont les auteurs.

L'EUMC a reçu au total 16 candidatures émanant de 12 États membres. Un comité de sélection constitué d'experts du domaine et de représentants de la Commission européenne a évalué les candidatures en fonction de critères prédéfinis.

En conséquence, l'EUMC a sélectionné sept PFN provenant des pays suivants: Allemagne, Autriche, Grèce, Finlande, Irlande, Pays-Bas et Royaume-Uni.

Une couverture européenne totale n'a pas été obtenue pour différentes raisons. Dans certains pays, des problèmes ont été rencontrés dans le respect des critères formels définis dans l'appel d'offres et de la date limite fixée. Aucune candidature n'a été reçue en provenance de trois États membres.

1.1.3 Établissement de sept points focaux nationaux

Les sept PFN ont signé un contrat en novembre 2000 et ont commencé immédiatement à travailler. Il s'agissait d'organisations de types très divers. Dans certains pays, la principale organisation était une ONG et, dans d'autres, une institution de recherche ou un organisme spécialisé.

Les sept PFN sont les suivants:

- **Allemagne:** Association régionale pour les questions relative aux étrangers, le travail avec les jeunes et l'école (RAA)
- **Autriche:** Académie autrichienne des sciences
- **Finlande:** Ligue finlandaise des droits de l'homme
- **Grèce:** Centre d'information pour le racisme, l'écologie et la non-violence
- **Irlande:** Comité national consultatif sur le racisme et l'autorité interculturelle et pour l'égalité
- **Pays-Bas:** Fondation Anne Frank
- **Royaume-Uni:** Commission pour l'égalité ethnique

1.1.4 Premières mesures d'établissement du réseau

Une réunion entre l'EUMC et les sept PFN a été organisée à Vienne en décembre 2000, afin d'établir des liens directs et personnels entre eux. Tous les aspects de la coopération ont été examinés, notamment l'utilisation d'un format commun pour l'exercice d'inventaire RAXEN et la mise en commun des résultats.

1.1.5 Collecte des données et présentation des résultats de l'exercice d'inventaire

Les PFN responsables de "l'exercice d'inventaire" ont été chargés de fournir les informations ci-après à l'EUMC:

- les données de contact des organisations actives dans le domaine du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme et des informations générales concernant leurs objectifs et domaine d'activité;
- quelles sont les activités ("bonne pratique") entreprises par chacune de ces organisations depuis 1995;
- quelles sont les données recueillies par chacune de ces organisations dans le cadre de ses activités;
- quelles sont les publications produites par chacune de ces organisations.

L'exercice d'inventaire a été mené sur la base d'une série de questionnaires élaborés par l'EUMC. Dans certains cas, ces questionnaires ont été envoyés aux organisations et complétés par les PFN; dans d'autres cas, les questionnaires ont été adaptés par les PFN qui s'en sont servis pour obtenir les informations nécessaires, par exemple par le biais de contacts directs.

Pour obtenir une présentation uniforme des résultats de l'exercice d'inventaire, l'EUMC a décidé d'acquérir un outil logiciel de bibliothèque appelé LARS. Cet outil lui permet de transformer les résultats de l'inventaire en base de données conviviale et interrogeable et de les mettre à la disposition du public par l'internet. Les résultats finaux ont été reçus en février – mars 2001 et ont été publiés sur le site web de l'EUMC. Il est possible d'accéder à ces résultats de deux manières: soit en téléchargeant le document complet en format Excel, contenant toutes les données par pays, à partir du site: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping/>

soit en effectuant une recherche sur le site:
<http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping/mapping-lars.htm>

1.1.6 Définition des exigences techniques de RAXEN, notamment dispositions informatiques et de sécurité.

L'EUMC a effectué plusieurs consultations concernant les exigences techniques de RAXEN. En raison de la difficulté d'intégration dans des réseaux techniques européens plus vastes, il a été décidé d'adopter une approche simple, peu onéreuse mais efficace pour assurer la sécurité des données RAXEN à l'aide d'un logiciel fiable déjà généralement utilisé dans la communauté RAXEN. Cette approche a été approuvée par EUROPOL.

1.1.7 Préparation d'un deuxième appel d'offres visant à établir des points focaux nationaux avec une perspective de trois ans

Parallèlement à la collaboration avec le réseau de sept PFN, l'EUMC a entamé le travail de développement pour la deuxième phase de RAXEN, qui concernera la collecte des données au niveau européen et vise à instaurer un PFN dans chacun des 15 États membres de l'Union européenne.

L'EUMC a créé un groupe de développement interne qui a établi un calendrier préliminaire, élaboré des critères de définition et défini le cadre de collecte des données, notamment les domaines prioritaires et les aspects budgétaires.

Le deuxième appel d'offres a été publié en février 2001.

1.2 Raren

En 2000, l'EUMC a établi, à titre intermédiaire, le réseau Raren: Rapid Response and Evaluation Network (réseau d'évaluation et de réaction rapides). Raren a été créé afin de disposer d'un groupe d'experts capables de réagir rapidement.

Les experts de Raren ont été choisis par le biais d'un appel d'offres. Comme pour RAXEN, une couverture européenne totale n'a pas été obtenue, dans la mesure où aucune candidature d'experts n'a été reçue dans trois États membres.

Le réseau Raren s'est terminé en 2001, lorsque le réseau d'informations RAXEN est devenu entièrement opérationnel.

1.3 Tables rondes

Un site web détaillé sur les tables rondes, contenant les ordres du jour, les problèmes clés, les problèmes connexes et les contacts sera publié sur le site de l'EUMC à la fin de l'an 2000.

L'une des tâches principales de l'EUMC est de favoriser et d'encourager l'organisation régulière de discussions de tables rondes. Les principaux objectifs des tables rondes sont les suivants:

- d'engager les représentants de la société civile et des autorités publiques sur la voie d'un dialogue et les encourager à coopérer
- identifier les « questions clés » et les aspects spécifiques des États membres;
- fournir des informations au sujet de l'évolution dans le domaine du racisme et de la xénophobie;
- échanger des informations sur les « bonnes pratiques » dans les États membres;
- communiquer leurs travaux à l'Observatoire, à d'autres tables rondes et aux membres du réseau RAXEN;

- incorporer les minorités culturelles, religieuses et ethniques ainsi que l'ENAR et l'ECRI dans les activités des tables rondes;
- préparer des recommandations pour le programme de travail et le rapport annuel de l'EUMC.

L'EUMC a effectué une évaluation interne des activités, de la structure, des objectifs et de la stratégie future des tables rondes, qui sera partagée avec les coordinateurs des tables rondes nationales et les participants concernés et utilisée comme base des actions futures.

1.3.1 Réunions nationales des tables rondes

Allemagne: le 17 mars, à Berlin, le "Forum contre le racisme" s'est réuni pour la première fois dans le cadre d'une table ronde de l'EUMC. L'EUMC y a présenté ses structures, sa mission et son programme de travail. Des questions concernant la coopération y ont été abordées.

Le 15 novembre, la deuxième table ronde allemande s'est tenue à Berlin et s'est concentrée sur la mise en œuvre nationale des directives communautaires sur les mesures anti-discrimination et les stratégies de lutte contre l'extrême droite en Allemagne. Le "Forum contre le racisme" a décidé de devenir le partenaire de la table ronde allemande, en collaboration avec l'EUMC.

Autriche: le 24 mars, à Vienne, la troisième table ronde autrichienne a présenté ses résultats en termes d'exemples de "bonnes pratiques", par exemple, par exemple dans le domaine de l'éducation interculturelle. Un groupe de travail spécial a été créé pour couvrir ce domaine. Plusieurs ONG autrichiennes ont fait part de leur intérêt pour des projets et une coopération avec l'EUMC.

Danemark: le 28 février, la "conférence-témoignage", à Copenhague, a évoqué des thèmes de la table ronde, avec une attention particulière au développement du réseau RAXEN. Le directeur et plusieurs membres du personnel de l'EUMC assistaient à cette conférence.

Finlande: le 4 décembre, la première table ronde finlandaise a eu lieu à Hanasaari Expoo, en Finlande, et s'est penchée sur les modèles d'intégration et les problèmes de migration.

La Finlande a également souligné spécialement l'importance de la lutte contre l'extrémisme de droite.

France: le 7 février, à Paris, la sous-commission française des droits de l'homme, qui représente la table ronde française, s'est concentrée sur la situation politique autrichienne et la position de l'EUMC envers son évolution.

Portugal: les 10 et 11 avril, à Lisbonne, s'est tenue la première table ronde portugaise. La conférence, conçue comme une convention internationale et organisée en deux langues (le portugais et l'anglais), a réuni un grand nombre de participants d'autres pays.

Le Royaume-Uni: le 6 novembre 2000, à Londres, la troisième table ronde nationale du Royaume-Uni a réuni de nombreux représentants du gouvernement, des ONG et des partenaires sociaux. L'un de ses principaux aspects concernait la mise en œuvre des directives liées à l'article 13 du Traité d'Amsterdam ("directives raciales") dans la législation nationale. L'EUMC a joué un rôle central dans l'ordre du jour.

1.3.2 Conférence européenne de tables rondes

En juin, à Vienne, l'EUMC organisé la première conférence européenne de tables rondes, qui a constitué un progrès important vers la formulation d'un ordre du jour commun, l'identification de problèmes clés et le renforcement du réseau de coordinateurs de tables rondes dans les États membres.

L'objectif principal de la conférence et d'autres réunions nationales de tables rondes était d'échanger des informations, de partager des connaissances et, principalement, d'associer nos connaissances dans un effort concerté de lutte contre le racisme et la xénophobie dans nos sociétés.

La première conférence européenne de tables rondes a activé l'effet de synergie de notre travail, dans la mesure où les tables rondes nationales ont la possibilité de refléter les développements "ascendants" et de fonctionner comme indicateurs des tendances. En ce qui concerne la situation des droits de l'homme dans les différents pays, nous pouvons bénéficier de l'expérience de chacun dans le cadre des débats des tables rondes et donc devenir plus efficaces, notamment en tirant des leçons des "bonnes pratiques" existantes. Un des principaux objectifs de la conférence des tables rondes est d'intensifier la coopération entre l'ECRI, l'ENAR et l'EUMC.

Les premières mesures ont été adoptées, puis mises en œuvre en vue de l'organisation d'ateliers annuels traitant d'un sujet d'une importance majeure pour les organisations de tables rondes. L'éducation interculturelle ayant été définie comme un sujet d'une importance majeure pour toutes les tables rondes nationales, il a été décidé que l'EUMC organiserait un atelier avec des experts dans ce domaine. C'est ainsi qu'est né le Réseau européen de tables rondes.

1.3.3 Perspective

Bien que les structures des organisations de tables rondes nationales diffèrent toujours d'un État membre à l'autre, c'est cette diversité qui constitue le défi au cœur de la mission de l'EUMC: reconnaître cette diversité et identifier les approches pratiques visant à transformer les différences en un réseau de connaissances et de talents. L'EUMC a étendu sa coopération avec les coordinateurs nationaux des tables rondes et cherche à renforcer ses contacts

et ses échanges avec les ONG et les acteurs principaux. Pour atteindre ces objectifs, l'EUMC offre ses services et ressources pour la création d'un ordre du jour commun des tables rondes européennes.

1.4 Projets de recherche de l'EUMC

L'EUMC n'a pas pour seule tâche d'établir des réseaux et de collecter des données; en outre, il "étudie l'ampleur et l'évolution des phénomènes et des manifestations de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme, analyse leurs causes, conséquences et effets et examine les exemples de bonnes pratiques pour y remédier". L'EUMC a donc lancé au total neuf projets de recherche en 2000²³⁶. Ces projets seront finalisés en 2001; leurs résultats sont fournis en première partie de ce rapport annuel. Ces rapports finaux seront disponibles directement auprès de l'EUMC ou sur son site web (<http://eumc.eu.int>).

1.4.1 Violence raciale et statistiques

Le racisme est généralement essentiellement interprété comme une violence raciale déclarée. Mais comment définir la violence raciale? Que considère-t-on comme punissable? Et comment le crime racial est-il recensé?

L'Åbo Akademi, en Finlande, a travaillé sur le projet de l'EUMC sur la violence raciale et les statistiques pour répondre à ces questions. Cette étude a trois objectifs. Le premier consiste à établir les critères et définitions utilisés dans les 15 États membres pour la mesure de la "violence raciale". Le deuxième tend à décrire la situation en matière de violence raciale dans les États membres pendant la période 1995-2000. Le troisième vise à découvrir si des mesures ont été prises pour assurer la comparabilité des données et statistiques dans les 15 États membres et dans le domaine de la violence raciale. Le projet englobe la collecte d'informations sur les codes pénaux existants et les autres instruments législatifs ainsi que la recherche de données auprès d'institutions existantes de statistiques et de conservation des registres.

1.4.2 Situation socio-économique des migrants et minorités

Le racisme et la xénophobie sont étroitement liés aux problèmes socio-économiques. On estime qu'il existe une corrélation entre l'exclusion sociale et une attitude générale positive envers les immigrants et les minorités. Au cours des dernières décennies, la population de nombreux États membres a vu sa qualité de vie diminuer. Une augmentation des expressions de racisme et de xénophobie a été parallèlement constatée.

L'objectif global de ce projet, élaboré par CEMES, au Royaume-Uni, consiste à présenter une vue d'ensemble des groupes les plus vulnérables en termes de conditions de vie, en comparant les données, statistiques et recherches sur la

²³⁶ Les procédures communautaires, avec des appels d'offres ouverts, ont été appliquées pour tous les projets de recherche de l'EUMC.

situation socio-économique des migrants et minorités dans chacun des 15 États membres. Les domaines étudiés sont les revenus, l'emploi, la qualité de logement, la santé et l'éducation.

1.4.3 Racisme et diversité dans les médias

Les médias sont considérés comme l'agent exerçant la plus grande influence sur l'opinion publique. Leur attitude envers ce qu'ils observent, ignorent ou marginalisent est reconnue comme ayant une incidence décisive. Les médias peuvent prendre des initiatives en vue de promouvoir la diversité culturelle. De même qu'involontairement, ils peuvent apporter leur soutien à une opinion publique raciste, soit en devenant un forum de discussion public pour l'extrême-droite soit en prenant pour thèmes de discussion les immigrés et minorités en tant que problèmes de la société.

Le projet se concentre sur les résultats de recherches menées sur les médias pendant la période 1995-2000. Il est réalisé par le Centre de recherche européenne sur la migration et les relations ethniques de l'université d'Utrecht. Son objectif consiste à décrire le type de recherche médiatique effectuée en ce qui concerne le racisme, l'antiracisme et le multiculturalisme, ainsi que leurs principaux résultats. Est-il possible de trouver des similitudes dans le contenu des médias des 15 États membres?

1.4.4 "Mainstreaming" de la diversité culturelle

Le "mainstreaming" fait référence aux pratiques visant à lutter contre le racisme et à convaincre différents secteurs et organisations de la société d'accepter la diversité culturelle.

Le projet de recherche mené par le Berliner Institut für vergleichende Sozialforschung, en Allemagne, a pour but de trouver des exemples de "bonnes pratiques" dans les 15 États membres, à commencer par le marché du travail. Il présentera également des exemples de pratiques infructueuses et analysera les raisons de leur échec.

1.4.5 Attitudes majoritaires envers les migrants et les minorités

L'étude Eurobaromètre est un instrument utilisé deux fois par an par la CE pour mesurer les attitudes dans les 15 États membres. L'étude effectuée au printemps 2000 par l'INRA (Belgique), englobait des questions liées à l'attitude de la population majoritaire envers les migrants et les minorités. Une partie de l'étude sur l'attitude envers les minorités religieuses a été publiée en décembre et l'intégralité de l'étude, réalisée par SORA (Autriche), comprenant l'analyse des données, paraîtra en mars 2001.

1.4.6 Législation anti-discrimination

L'EUMC a chargé le MPG (Migration Policy Group) de rédiger un rapport avant l'adoption, conformément à l'article 13, des directives 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 (relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique) et 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 (portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail). Ce rapport offre un aperçu de la situation de la législation en matière de lutte contre la discrimination dans les États membres et compare les législations nationales existantes dans les États membres et les directives du Conseil adoptées en vertu de l'article 13.

1.4.7 Charte des partis politiques pour une société non raciste

La charte a été signée par plusieurs partis politiques européens. Par leur signature, les partis politiques se sont engagés à adopter un ton non-discriminatoire dans leurs activités politiques quotidiennes ou dans leur lutte pour obtenir des voix. L'EUMC l'a intégrée dans son travail, par exemple dans les tables rondes nationales, les conférences de presse et l'inauguration officielle. L'EUMC établit également un nouveau mécanisme de contrôle basé sur la charte, en collaboration avec l'ADEPT (Association d'études politiques transeuropéennes), une organisation universitaire et de recherche indépendante et à but non lucratif travaillant avec des experts nationaux de haut niveau dans tous les États membres. Le système de contrôle vérifiera la mise en œuvre et mesurera l'incidence et l'efficacité de la charte. Ce projet sera lié aux résultats du rapport final sur la charte, qui recommandaient que l'EUMC nomme un comité directeur, qui fonctionnerait comme un organisme indépendant sous l'égide du conseil d'administration de l'EUMC. Ce dernier (ainsi que le réseau RAXEN) assumera un rôle essentiel dans le contrôle et la promotion de la charte et facilitera l'échange de bonnes pratiques.

1.4.8 Éducation interculturelle

En 2000, l'EUMC a commandé une étude sur les initiatives concernant la compétence interculturelle.

L'étude a été effectuée par la maison d'Anne Frank à Amsterdam et comprend une sélection de projets et d'initiatives dans le domaine de la formation interculturelle.

Elle englobe un guide de références pour les enseignants, les éducateurs et le public permettant d'accéder aux documents et aux sites web concernés.

L'inventaire comprend également une liste restreinte des centres d'expertise, des produits existants, des programmes et des principaux experts dans le domaine de l'éducation interculturelle et vise à sensibiliser les enseignants et autres formateurs.

Il représente un outil précieux pour l'enseignement, la recherche, les contacts et sert à fournir une vue d'ensemble des bonnes pratiques dans les États membres et le reste du monde.

Les différentes approches de ce sujet sont présentées en incluant des définitions divergentes de "l'éducation interculturelle", complétées par des références à des méthodes intermédiaires telles que la médiation et la gestion des conflits.

1.4.9 Communautés islamiques

Ce projet est une étude analytique transnationale sur la situation des communautés islamiques dans cinq villes européennes: Århus (Danemark), Bradford (Royaume-Uni), Mannheim (Allemagne), Rotterdam (Pays-Bas) et Turin (Italie).

Il vise à identifier, rassembler et comparer l'approche des villes dans le domaine de la lutte contre la discrimination religieuse. Il évoque les bonnes pratiques et vise à produire des résultats contribuant à la promotion de la tolérance et de l'égalité de traitement sur la base de la religion dans des aspects clés de la vie publique tels que l'emploi, les services publics et l'éducation. Il est réalisé par l'Europees Centrum voor Werk en Samenleving (ECWS), de Maastricht, aux Pays-Bas.

L'approche de l'étude se base sur des activités de collecte des données effectuées au niveau local, donnant lieu à cinq rapports locaux de villes partenaires (en coopération avec les parties intéressées), et au niveau transnational, débouchant sur un rapport cumulatif, comparatif et transnational accompagné de recommandations.

1.4.10 Les femmes roms et la santé

Ce projet est effectué en coopération avec le Haut commissaire aux minorités nationales de l'OSCE, le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme et le Conseil de l'Europe (ECRI et divisions Migrations et Roms/Tsiganes). Il assurera le suivi d'éléments du rapport du Haut commissaire pour l'OSCE concernant les femmes roms et l'accès aux services de santé publique, qui était l'un des principaux problèmes identifiés dans le rapport comme nécessitant une étude plus approfondie. Ce projet couvrira tant les États membres de l'UE que les pays candidats à l'adhésion. Ce projet a pour objectifs d'améliorer les possibilités d'accès aux soins de santé et leur qualité pour les femmes ROM et les personnes dont elles s'occupent; de réaliser une analyse et fournir des options politiques destinées à être prises en compte lors de l'examen des problèmes plus vastes des conditions de vie adéquates pour les Roms et d'ajouter de l'eau au moulin du mouvement féministe rom naissant.

1.4.11 Racisme sur l'internet dans le domaine du football

L'EUMC effectue une étude commune avec l'organisation italienne UISP (Unione Italian Sport Per Tutti) et ERIN, une société internet basée au Luxembourg. Cette étude examine la mesure dans laquelle l'internet est utilisé pour diffuser des documents racistes et xénophobes par le biais de sites web consacrés au football. Les documents rassemblés et l'analyse seront rendus disponibles au public, aux institutions et aux organisations de l'UE.

1.5. Information, relations publiques et médias

En 2000, l'EUMC a réussi à accroître sa visibilité auprès des groupes cibles clés et du grand public. La couverture médiatique de ses activités a amélioré la sensibilisation au racisme et à la xénophobie.

1.5.1 Intérêt des médias

L'intérêt général des médias envers l'EUMC a été très important pendant toute l'année. Dans l'ensemble, l'EUMC a participé à environ 100 interviews à la télévision et à la radio dans toute l'Europe. En outre, plus de 1 500 articles ont été consacrés à l'Observatoire et à ses activités dans des journaux, magazines et bulletins, principalement dans les États membres de l'UE, mais également dans d'autres régions du monde, et même au Japon.

Deux grandes conférences de presse ont couvert l'inauguration officielle de l'EUMC et la présentation de son rapport annuel 1999. De plus, l'EUMC a publié 21 communiqués de presse au cours de l'année. Ceux-ci traitaient principalement des activités et des résultats du travail de l'EUMC et du problème de la sensibilisation au besoin de tolérance et de vigilance en Europe en matière de racisme et de xénophobie.

L'EUMC a demandé à être présent en tant que partenaire ou participant actif lors de plusieurs conférences concernant le racisme et la xénophobie. Pour prendre quelques exemples, des représentants de l'EUMC ont participé au Forum des médias européens "Media and the Far Right", à Bruxelles, au mois de mai, au séminaire du Prix Europa Iris 2000 "Multi-vision on Television", à Berlin, au mois d'octobre, à la Conférence européenne contre le racisme à Strasbourg, au mois d'octobre, à la conférence médiatique CivisEurope à Bruxelles, au mois de novembre et à des événements et conférences organisés par les présidences portugaise et française en 2000.

En outre, l'EUMC a pris part à de nombreux séminaires, réunions et débats avec des ONG et dans des universités et institutions importantes du point de vue socio-politique, ce qui souligne le rôle de l'EUMC en tant qu'organisation de liaison ainsi que force motrice dans la lutte contre les phénomènes racistes et xénophobes.

Des centaines d'invités de partis politiques, d'autorités publiques, d'universités, d'institutions internationales et d'écoles ont également visité le

centre de l'EUMC à Vienne pour obtenir des informations sur ses objectifs et activités.

1.5.2 Publications

Plusieurs publications ont marqué l'année 2000:

- le rapport annuel
- le recueil du forum de Vienne
- Le magazine Equal Voices
- les lettres d'information et brochures sur le travail de l'EUMC

Rapport annuel

Le deuxième rapport annuel de l'EUMC (couvrant l'année 1999) a été présenté par le directeur à la Commission des libertés et des droits des citoyens du Parlement européen, le 23 novembre 2000. La présentation au Parlement a été suivie par une conférence de presse au Centre de presse de la Commission. L'EUMC y a installé un nouveau stand présentant le logo de l'EUMC et à ce stand, le rapport annuel 1999, son résumé et le communiqué de presse (dans toutes les langues officielles) ont été remis aux journalistes. Environ 75 journalistes ont emporté du matériel et 40 d'entre eux ont participé à la conférence de presse. Les conclusions du rapport annuel y ont été présentées par le président de l'EUMC, M. Jean Kahn, le MPE et président de la Commission LDC, M. Graham Watson, et le directeur.

Recueil du forum de Vienne

Le recueil "Vienna Forum 2000", basé sur les discours et exposés d'experts lors de l'inauguration officielle, a été publié fin septembre.

Equal Voices

L'EUMC a publié la deuxième édition d'Equal Voices en juin 2000, la troisième en septembre et la quatrième en novembre.

Communication sur l'internet

L'internet permet d'accéder directement 24 heures sur 24 aux actualités et informations de l'EUMC et le nombre de visiteurs de son site a rapidement augmenté en 2000, en particulier après l'inauguration officielle de l'EUMC en avril. Au total, plus de 1,1 million de visiteurs ont été enregistrés sur le site web de l'EUMC.

L'EUMC prévoit une utilisation accrue du site web et, au second semestre 2001, un nouveau site restructuré et plus convivial sera lancé pour permettre d'accéder à des éléments clés tels que les actualités de l'EUMC, ses projets,

ses recherches, la législation, les bonnes pratiques et l'évolution actuelle dans les 15 États membres.

1.5.3 **Coopération avec des institutions communautaires et des organisations internationales**

L'EUMC a renforcé ses relations avec les institutions communautaires, en particulier le Parlement européen, le Conseil des ministres et la Commission européenne. Il a pour objectif de renforcer et de développer les initiatives de l'Union européenne dans les domaines du racisme, de la xénophobie et de l'antisémitisme. Un projet d'accord de coopération entre la Commission européenne et l'EUMC est en cours de discussion.

L'EUMC et l'ECRI ont organisé une réunion commune en juin pour évoquer la coopération mutuelle. Le personnel de l'EUMC a participé à de nombreuses conférences nationales, européennes et internationales, notamment la Conférence européenne sur les droits de l'homme à Venise et la Consultation internationale sur les réfugiés et les demandeurs d'asile roms à Varsovie.

Fondations privées européennes

L'EUMC possède un projet commun avec le Centre européen de fondations: "Combattre le racisme et la xénophobie: un inventaire des activités des fondations européennes". 100 fondations privées y sont impliquées et l'objectif est de créer un inventaire des spécialisations de chaque fondation. Il donne des informations précises sur ce que les fondations privées font pour lutter contre le racisme et pour instaurer une société multiculturelle. Le rapport final est disponible et, après sa publication début 2001, un atelier entre les fondations privées et l'EUMC sera organisé pour identifier la manière de faire progresser le travail.

Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée

En 1997, l'Assemblée générale des Nations unies a décidé d'organiser la troisième Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée en 2001. Cette conférence se concentrera sur des mesures concrètes et pratiques visant à éradiquer le racisme, notamment des mesures de prévention, d'éducation et de protection et la fourniture de solutions efficaces. L'EUMC a joué un rôle prépondérant dans le cadre de la conférence préparatoire européenne à la conférence mondiale, organisée à Strasbourg en octobre 2000. L'Observatoire a produit quatre documents de position pour chacun des groupes de travail. Ces documents portaient sur la législation, les politiques et pratiques, l'éducation et la sensibilisation et l'information, la communication et les médias. En outre, l'EUMC a participé à la réunion préparatoire de la Conférence mondiale à Genève.

1.5.4 Inauguration officielle

L'inauguration officielle de l'EUMC a eu lieu les 7 et 8 avril 2000 au Centre des congrès Hofburg à Vienne. Elle a pris la forme d'une cérémonie d'inauguration, diffusée en direct à la télévision autrichienne, suivie du Forum de Vienne - une conférence sur la politique et le racisme - et d'une conférence de presse.

Romano Prodi, Président de la Commission européenne, Nicole Fontaine, Présidente du Parlement européen, Thomas Klestil, Président de la République autrichienne, Maria de Belém Roseira, représentante de la présidence portugaise de l'UE, Graham Watson, Président de la Commission des libertés et des droits des citoyens, de la justice et des affaires intérieures au Parlement européen, Jean Kahn, Président du conseil d'administration de l'EUMC, ont assisté à l'inauguration. Au Forum de Vienne, les sujets de la politique et du racisme ont été évoqués par des experts de plusieurs tendances.

Les médias européens ont largement couvert la cérémonie d'inauguration officielle de l'EUMC. Outre plus de 100 sociétés de médias présentes lors de l'inauguration, pratiquement 500 journaux et magazines et 100 chaînes de télévision et stations radiophoniques ont couvert l'événement en Europe grâce aux informations diffusées par les agences de presse, aux photos d'agences et à la retransmission en direct en Eurovision (ORF). La cérémonie d'inauguration a également été largement abordée sur l'internet. L'accroissement de la visibilité de l'EUMC étant l'objectif clé, l'inauguration a parfaitement réussi à assurer une couverture optimale de l'Observatoire dans les États membres.

1.5.5 Commission des “trois sages”

Lorsque le nouveau gouvernement autrichien a été mis en place en février 2000, 14 pays de l'UE ont décidé d'imposer des mesures bilatérales spéciales à l'Autriche. En juin, les 14 États membres ont décidé, via la présidence portugaise, de demander au président de la Cour européenne des droits de l'homme de nommer un comité de “sages” afin d'établir un rapport sur “l'engagement du gouvernement autrichien envers les valeurs européennes communes”.

Le mandat a été publié le 12 juillet et les membres suivants ont été nommés: Marrti Ahtisaari, ex-président de la Finlande, Jochen Frowein, directeur de l'institut Max Planck de droit public comparé et de droit international de l'université de Heidelberg et ex-vice président de la Commission européenne des droits de l'homme, et Marcellino Oreja, Président de l'institut des études européennes de l'université San Pablo-CEU et ex-ministre espagnol des Affaires étrangères.

Le 25 juillet, le directeur de l'EUMC a été invité par la Commission à préparer un rassemblement complet d'informations liées au mandat. Ces documents ont été envoyés à la Commission le 2 août 2000.

Le rapport final a été transmis à la présidence française lors d'une réunion à Paris le 8 septembre et, dans le dernier paragraphe, la Commission a recommandé un renforcement des activités de l'EUMC: "Il est important que des accords institutionnels soient établis au sein des institutions communautaires pour la promotion de ces objectifs. Ils peuvent inclure la création d'un bureau des droits de l'homme au sein du Conseil dépendant du Conseil européen, la nomination au sein de la Commission d'un commissaire responsable des problèmes en matière de droits de l'homme et, en particulier, l'extension des activités, du budget et du statut de l'actuel Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, basé à Vienne, afin de permettre l'établissement d'une véritable Agence européenne des droits de l'homme".

Le rapport recommandait que les 14 pays de l'UE révoquent les mesures bilatérales imposées à l'Autriche, ce qui a été fait après une consultation des chefs d'État et de gouvernement le 12 septembre 2000.

2 INFORMATIONS SUR LE PERSONNEL ET L'ORGANISATION DE L'EUMC

2.1 Activités du conseil d'administration et du bureau exécutif

2.1.1 Réunions

Conseil d'administration

Le conseil d'administration a tenu les réunions suivantes en 2000, qui ont donné les résultats ci-après:

6^{ème} réunion en février: le conseil d'administration a décidé de faire une déclaration sur la situation politique en Autriche au sujet de la proposition de coalition entre l'ÖVP et le FPÖ. Les discussions ont par ailleurs porté sur l'inauguration officielle des 7 et 8 avril 2000 et ses possibles implications politiques en Autriche. La réunion a également débattu d'un document EUMC concernant les initiatives menées au titre de l'article 13 du Traité de l'UE. Le conseil d'administration a approuvé le programme de travail 2000.

7^{ème} réunion en avril: les modalités de l'inauguration officielle de l'EUMC ont suscité un grand débat concernant la préparation de la cérémonie officielle et le programme du forum de Vienne. Le conseil d'administration a également adopté un document de synthèse sur les initiatives menées au titre de l'article 13 du Traité de l'UE et discuté du retard dans la mise œuvre de l'accord relatif au siège.

8^{ème} réunion en septembre: suite au rapport des trois sages sur l'Autriche, comportant une recommandation sur l'extension du mandat de l'EUMC afin de transformer l'Observatoire en agence des droits de l'homme, cette proposition a fait l'objet de discussions. Des membres du conseil d'administration ont considéré que l'EUMC devait remplir son mandat actuel avant d'envisager de l'étendre. La question de la préparation du premier appel d'offres pour RAXEN a été examinée. Les discussions ont également porté sur la participation d'une délégation de l'EUMC à la conférence européenne préparatoire à la conférence mondiale contre le racisme à Strasbourg en octobre 2000.

Bureau exécutif

Le bureau exécutif a tenu les réunions suivantes en 2000, qui ont donné les résultats ci-après:

8^{ème} réunion en mars: le principal sujet de discussion a porté sur l'organisation de l'inauguration officielle et les difficultés résultant de la situation politique en Autriche. Le bureau exécutif a mis en évidence le risque que l'EUMC soit principalement considéré comme un "chien de garde" pour l'Autriche.

9^{ème} réunion en juin: Les points principaux à l'ordre du jour étaient la préparation du budget 2001 et les discussions sur les stratégies futures de l'EUMC.

10^{ème} réunion en octobre: Le bureau a prêté une attention particulière aux critères de sélection, notamment dans le cadre de RAXEN et de RAREN. Le bureau a également examiné la situation de la ratification de l'accord de siège par le Parlement autrichien. Le bureau s'est réjoui des conclusions et de la participation de l'EUMC à la conférence européenne contre le racisme de Strasbourg, en octobre 2000.

2.1.2 Membres du Conseil d'administration et du bureau exécutif

Conseil d'administration

Le conseil d'administration prend les décisions nécessaires à la gestion de l'EUMC. Il est notamment chargé

- d'élaborer le programme de travail annuel de l'EUMC;
- d'adopter le rapport annuel de l'EUMC;
- adopter les projets de budget et le budget définitif de l'EUMC;
- approuver les comptes de l'EUMC.

Le conseil d'administration compte 18 membres indépendants: une personne indépendante nommée par chaque État membre, une par le Parlement européen, une par le Conseil de l'Europe et un représentant de la Commission européenne. Chaque membre dispose d'un suppléant, nommé à l'identique.

Le mandat des membres du conseil d'administration est de trois ans et peut être renouvelé une fois. Le conseil d'administration se réunit au moins deux fois par an. Chaque membre dispose d'une voix. Une majorité des deux tiers est nécessaire pour la prise de décision.

La composition du conseil d'administration en 2000 était la suivante:

	MEMBRE	SUPPLÉANT
Allemagne	Uta Würfel	Barbara John
Autriche	Anton Pelinka/ Stefan Karner	Stefan Karner/Peter Scheer
Belgique	Johan Leman	Jean Cornil
Danemark	Ole Espersen	Morten Kjaerum
Espagne	Juan de Dios Ramirez-Heredia	Joaquin Alvarez de Toledo
Finlande	Kaarina Suonio	Tom Sandlund
France	Jean Kahn	Martine Valdes-Boulouque
Grèce	Petros Stangos	Perikles Pangalos
Irlande	Mervyn Taylor	Mary Flaherty
Italie	Francesco Margiotta Broglio	Diego Ungaro
Luxembourg	Nic Klecker	Edouard Wolter
Pays-Bas	Ed van Thijn	Paul B. Cliteur
Portugal	Pedro Bacelar de Vasconcelos	Esmeraldo de Azevedo
Royaume-Uni	Robert Purkiss	David Weaver
Suède	Stéphane Bruchfeld	Lena Berggren
Parlement européen	William Duncan	Jürgen Micksch
Conseil de l'Europe	Joseph Voyame	Jenö Kaltenbach
Commission européenne	Odile Quintin	Adam Tyson

The composition of the Management Board during 2000 was as follows:

Bureau exécutif

Le bureau exécutif est composé du président du conseil d'administration, de son vice-président et d'un maximum de trois autres membres du conseil d'administration, parmi lesquels figurent les personnes désignées par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne, représentants en tant que membres de droit. Le troisième membre est élu par le conseil d'administration.

Le bureau exécutif contrôle les travaux de l'Observatoire et prépare les réunions du conseil d'administration avec l'aide du directeur de l'Observatoire.

Il exerce également toute fonction qui lui est confiée par le conseil d'administration, conformément au règlement intérieur. Le bureau exécutif se réunit tous les ans. La composition du bureau exécutif en 2000 était la suivante:

FONCTION	MEMBRE
Président	Jean Kahn
Vice-président	Robert Purkiss
Membre élu par le conseil d'administration	Anton Pelinka (jusqu'au 22 mai 2000)
Membre désigné par le Conseil de l'Europe	Joseph Voyame
Représentant de la Commission européenne	Odile Quintin

2.1.3 Information sur le personnel

Informations administratives

Le règlement relatif à la Commission consultative des achats et marchés (CCAM) de l'EUMC a été modifié de façon importante en se basant sur l'expérience acquise par le passé. La CCAM est un organe interne de contrôle des procédures avant que l'EUMC s'engage contractuellement pour des projets ou services externes d'un montant supérieur à 46 000 €. La CCAM a préparé son premier rapport annuel: elle s'est réunie 16 fois en 2000 pour donner son avis sur l'attribution des contrats de l'EUMC.

Des élections du comité du personnel ont été organisées et le règlement du comité du personnel de l'EUMC a été mis en œuvre pour permettre au personnel d'exprimer son avis sur des questions importantes pour l'organisation.

D'une importance cruciale pour les travaux de l'EUMC, un règlement relatif à la protection des données a été arrêté et publié au JO des Communautés européennes, C 323 du 14.11.2000. Un responsable de la protection des données a été nommé.

Le règlement intérieur a été révisé et consolidé pour améliorer sa clarté et sa convivialité. Un comité de discipline a été mis en place.

Personnel

Suite à l'autorisation donnée par l'autorité budgétaire, au cours de l'année 2000 l'Observatoire a pu accélérer la procédure de recrutement du personnel, entièrement composé d'agents temporaires.

À la fin de l'année 2000, 24 postes (sur les 26 autorisés) étaient pourvus. Un expert national a par ailleurs été recruté pour s'occuper de l'évaluation.

Recrutement de personnel

Nombre d'agents temporaires

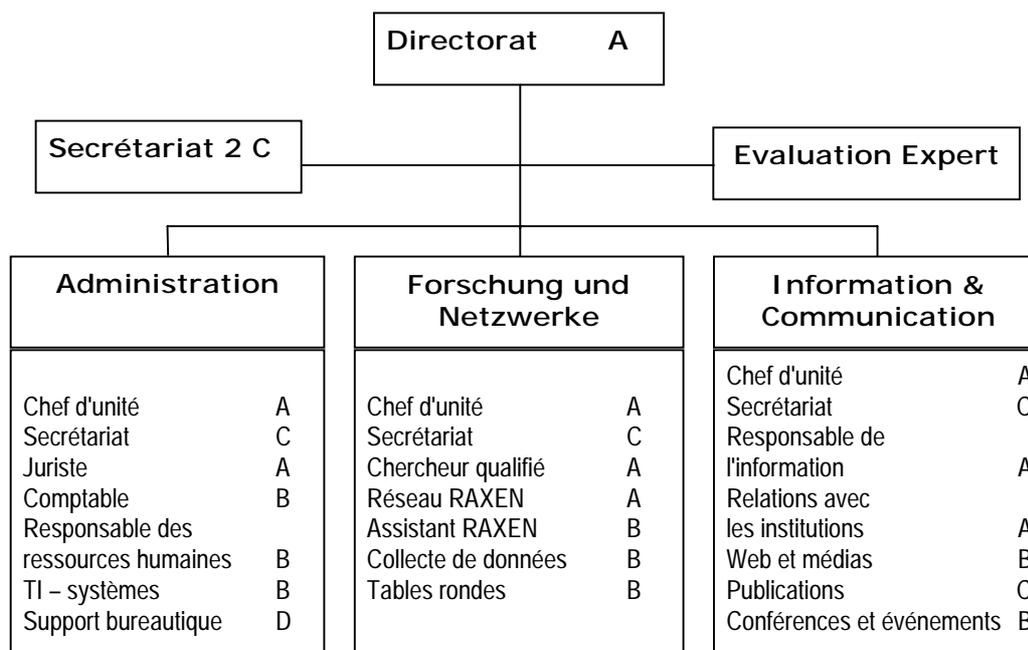
Année Mois	1998	1999		2000	
	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre
A	2	2	5	7	9
B	1	1	5	5	8
C		1	3	5	6
D			1	1	1
Total	3	4	14	18	24

Pratiquement les trois quarts du personnel de catégorie A peuvent être considérés comme du personnel opérationnel à la fin de l'année 2000, contribuant ainsi directement à atteindre les objectifs de l'Observatoire.

En tenant compte de toutes les catégories, 55% des effectifs de l'Observatoire sont assimilés à du personnel opérationnel et 45% à des responsables d'activités de soutien (administration, comptabilité et secrétariat).

2.1.4 Organisation interne

À la fin de l'année 2000, l'Observatoire était organisé en trois départements:

Organigramme

2.1.5 Budget et informations financières

Les ressources budgétaires reçues par l'Observatoire en 2000 provenaient du budget général de l'UE.

Recettes de l'Observatoire (Mio €)	1998	1999	2000
Subvention de l'UE	0,5	3,750	4,750
Contribution autrichienne ²³⁷	-	-	-
Autres	-	-	-
Total	0,5	3,750	4,750

94% de l'ensemble des crédits mis à disposition pour l'exercice ont été utilisés.

88% des crédits opérationnels ont été engagés, malgré des retards dans la mise en place du réseau RAXEN.

La situation pour l'exécution du budget et les états financiers est la suivante:

²³⁷ La contribution autrichienne est mentionnée depuis 2001

Tableau 1 – Exécution du budget pour l'exercice 2000 - EUMC Vienne

		(Mio EUR)						
Titre		Crédits	Engagements	Paiements	%	Reports	Annulations	%
		(a)	(b)	(c)	(d=c/b)	(f)	(g=a-c-f)	(h=g/a)
I-Personnel	Budget 2000	2.1	2.0	1.9	96%	0.1	0.0	0%
	Reports	0.1	0.1	0.1	61%	0.0	0.1	100%
	1999							
	Total	2.2	2.1	2.0	94%	0.1	0.1	6%
II-Fonctionnement	Budget 2000	1.1	1.1	1.0	90%	0.1	0.0	0%
	Reports	0.6	0.6	0.4	66%	0.0	0.2	34%
	1999							
	Total	1.7	1.7	1.4	82%	0.1	0.2	11%
III-Transactions	Budget 2000	1.7	1.5	0.9	59%	0.6	0.2	9%
	Reports	0.6	0.6	0.6	89%	0.0	0.1	11%
	1999							
	Total	2.3	2.1	1.5	68%	0.6	0.2	10%
Total	Budget 2000	4.9	4.6	3.8	83%	0.8	0.2	3%
	Reports	1.3	1.3	1.0	77%	0.0	0.4	29%
	1999							
	Total	6.2	6.0	4.8	81%	0.8	0.5	9%

Tableau 2 – Bilan au 31 décembre 2000 et au 31 décembre 1999 - EUMC Vienne

(1000 EUR)

Actif	2000	1999	Passif	2000	1999
Actif immobilisé			Capital immobilisé		
Actif immobilisé	326	20	Capitaux propres	326	20
Sous-total	326	20	Résultat de l'exercice	179	737
			Sous-total	505	757
Actif circulant			Passif circulant		
Dettes à court terme	10	36	Avances sur salaires et montants à déduire	806	1,037
Report crédits automatique			Crédits		
TVA récupérable	456	116	Report crédits non automatique	27	290
Autres débiteurs	119	0	Sécurité sociale	107	64
			Salaires à verser	0	66
			Créditeurs divers	158	37
			TVA récupérable	456	116
			Réutilisation	30	5
Sous-total	585	152	Sous-total	1,584	1,615
Comptes de caisse					
Comptes bancaires	1,178	2,200			
Sous-total	1,178	2,200			
Total actif	2,089	2,372	Total passif	2,089	2,372

Source: Tableau établi par la Cour des comptes sur la base de données fournies par l'Observatoire.

Tableau 3 – Comptes de recettes et dépenses pour les exercices financiers 2000 et 1999 - EUMC Vienne

	(1000 EUR)	
	2000	1999
Recettes		
Subvention reçue de la Commission	4250	3750
Recettes diverses (intérêts bancaires)	61	27
Recettes totales	4311	3777
Dépenses		
Dépenses de personnel - Titre I du budget		
Paiements	1935	985
Reports de crédits	84	131
Bâtiments, équipement et autres dépenses administratives diverses -		
Titre II du budget		
Paiements	987	392
Reports de crédits	106	564
Dépenses de fonctionnement - Titre III du budget		
Paiements	898	444
Reports de crédits	643	633
Dépenses totales	4653	3149
Résultat de l'exercice	-342	628
Report du résultat de l'exercice précédent	737	-42
Remboursement à la Commission	-533	0
Crédits reportés et annulés ou réutilisés	315	151
Écart de change/charges exceptionnelles	2	0
Solde pour l'exercice	179	737
<i>Source: Tableau établi par la Cour des comptes sur la base de données fournies par l'Observatoire.</i>		

3 SOURCES D'INFORMATION

3.1 Publications de l'EUMC

- **Situation of Islamic Communities in five European Cities** (*Situation des communautés islamiques dans cinq villes européennes*). Rapport concernant des exemples d'initiatives locales (EN 2001).
- **Funding Minorities and Multiculturalism in Europe: Funders' Activities Against Racism and for Equality in Diversity** (*Financement des minorités et du pluralisme culturel en Europe: activités des organismes financiers contre le racisme et en faveur de l'égalité dans la diversité*). Répertoire de la lutte contre le racisme et la xénophobie (EN, 2001).
- **Attitudes towards minority groups in Europe** (*Attitude des Européens vis-à-vis des minorités*). Enquête de l'Eurobaromètre comprenant des analyses et un rapport technique. (EN 2001).
- **Rapport annuel 1999** (EN, FR et DE, 2000).
- **Rapport annuel 1999 Résumé** (Toutes les langues).
- **Vienna Forum** (*Forum de Vienne*). Recueil des discours prononcés lors de l'inauguration officielle de l'EUMC et de la conférence du Forum de Vienne (EN, 2000).
- **Vous pouvez contribuer** à une meilleure compréhension réciproque et participer à la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme (EN, FR et DE, 1998).
- **Cultural Diversity against Racism** (*Pour la diversité culturelle – contre le racisme*), documentation de la Conférence européenne des médias à Cologne (EN et DE, 1999).
- **Rapport annuel 1998 1^{ère} partie** – Une âme pour l'Europe: Les activités de l'EUMC (EN, FR et DE).
- **Rapport annuel 1998 2^{ème} partie** – Faire face aux réalités: la situation dans les États membres (EN, FR et DE).
- **Rapport annuel 1998 - Résumé** (Toutes les langues)
- **Equal Voices** - magazine d'actualité de l'EUMC (EN en version imprimée, FR et DE sur le site web de l'EUMC).
- **EUMCNews** – lettre d'information de l'EUMC (EN).
- **Informations - Brochure** (EN, FR et DE).

3.2 Site Internet

La version provisoire du site de l'EUMC a été créée sur la toile en 1999. Le site continuera d'être développé sur la toile dans le cadre d'une démarche visant à élaborer la nouvelle identité de l'EUMC.

Ce site (<http://eumc.eu.int>) est devenu un outil pratique pour communiquer des renseignements importants sur l'Observatoire et permettre aux journalistes, aux ONG et aux gouvernements d'accéder librement aux informations de l'Observatoire. Cet aspect s'est avéré particulièrement important lors de l'inauguration officielle de l'Observatoire : les journalistes ont pu s'inscrire à la conférence de presse par l'intermédiaire de formulaires téléchargés et les internautes ont pu télécharger les discours et les photos de cette manifestation dans des délais relativement brefs

3.3 Contacts et liens importants

Union Européenne

<http://europa.eu.int>

Parlement européen

Allée du Printemps
B.P. 1024/F
F-67070 Strasbourg Cedex
Tél. : (33 3) 88 17 40 01
Fax : (33 3) 88 25 65 01
<http://www.europarl.eu.int>

Conseil de l'Union européenne

Rue de la Loi, 175
B-1048 Bruxelles
Tél. : (32-2) 285 61 11
Fax (32-2) 285 73 97/81
Mél : public.info@consilium.eu.int
<http://ue.eu.int>

EUMC

Mission de l'EUMC

L'EUMC est une organisation en réseau apte à penser, agir et mettre en question. Elle œuvre dans tous les secteurs de la société pour l'égalité et la diversité, ainsi que la lutte contre le racisme et la xénophobie dans l'Union européenne. Organisation prestataire de services, l'Observatoire fonctionne en tant que réseau d'échange de connaissances et a pour vocation de créer des liens entre les instances concernées.

EUMC

Rahlgasse 3, A-1060 Vienne

Tel: + 43 1 / 580 30 - 0

Fax: + 43 1 / 580 30 - 91

E-mail: information@eumc.eu.int

Internet: <http://eumc.eu.int>

EUMC

Rahlgasse 3, A-1060 Vienne

Tel: + 43 1 / 580 30 - 0

Fax: + 43 1 / 580 30 - 93

E-mail: information@eumc.eu.int

Internet: <http://eumc.eu.int>