

Diversité et égalité pour l'Europe

Rapport annuel 2001

FR

Rapport annuel 2001

Novembre 2002



I

SOMMAIRE

Avant-propos	13
Par le président, M. Bob Purkiss et la directrice, M ^{me} Beate Winkler	
Partie I	
La situation dans les Etats membres	
1	RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS 17
1.1	RÉSUMÉ 17
1.1.1	Le racisme et la xénophobie dans une perspective globale 17
1.1.2	Les immigrants, les minorités et les non-ressortissants dans le secteur de l'emploi 18
1.1.3	Les mesures discriminatoires sur le marché du travail / dans le secteur de l'emploi 20
1.1.4	Mesures contre la discrimination, pour l'insertion et autres bonnes pratiques en faveur de la diversité dans le secteur de l'emploi 21
2.	Le Racisme et la xenophobie dans une perspective globale 23
2.1	Causes et défis 23
2.1.1	Les conflits sociaux 24
2.1.2	Mondialisation et désorientation 24
2.1.3	Appartenance et exclusion 25
2.1.4	Débat sur la société multiculturelle 25
2.1.5	Les différences culturelles et les droits de l'homme 25
2.1.6	La peur de l'Islam 26
2.1.7	Traitement incompétent de l'insécurité et de la peur 26
2.1.8	Blâmer les minorités 27
2.1.9	Les médias 27
2.1.10	Défis et déficits politiques 28
2.1.11	Exemples de déficits politiques 28
2.1.12	Relever le défi: aménager une politique 29
3	La situation sur le marché de l'emploi 31
3.1	Introduction 31
3.2	Belgique 33
3.2.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi 33
3.2.2	Politiques d'intégration des immigrants sur le marché du travail 34
3.2.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail 34
3.2.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité 35

3.3	Danemark	36
3.3.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	36
3.3.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	37
3.3.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	37
3.3.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	39
3.4	Allemagne	40
3.4.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	40
3.4.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	42
3.4.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	43
3.4.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	43
3.5	Grèce	44
3.5.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	44
3.5.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	45
3.5.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	46
3.5.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	46
3.6	Espagne	47
3.6.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	47
3.6.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	47
3.6.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	48
3.6.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	48
3.7	France	48
3.7.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	48
3.7.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	50
3.7.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	51
3.7.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	51
3.8	Irlande	52
3.8.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	52
3.8.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	54
3.8.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	54
3.8.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	55
3.9	Italie	56
3.9.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	56
3.9.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	58
3.9.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	59
3.9.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	60
3.10	Luxembourg	62
3.10.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	62
3.10.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	63
3.10.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	63
3.10.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	64
3.11	Pays-Bas	64
3.11.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	64
3.11.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	65

3.11.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	66
3.11.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	66
3.12	Autriche	67
3.12.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	67
3.12.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	68
3.12.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	69
3.12.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	70
3.13	Portugal	70
3.13.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	70
3.13.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	71
3.13.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	72
3.13.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	72
3.14	Finlande	73
3.14.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	73
3.14.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	74
3.14.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	74
3.14.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	75
3.15	Suède	76
3.15.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	76
3.15.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	77
3.15.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	78
3.15.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	79
3.16	Royaume-Uni	80
3.16.1	Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi	80
3.16.2	Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail	82
3.16.3	Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail	83
3.16.4	Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité	84
3.17	Autres initiatives susceptibles de déboucher sur des bonnes pratiques en matière d'emploi	86
3.17.1	Danemark: Jobinterview.dk (Jobsamtalen.dk)	86
3.17.2	Allemagne: «Point focal pour la qualification professionnelle des migrants»	86
3.17.3	Pays-Bas: loi SAMEN	87
3.17.4	Portugal: e.plus – Médiation pour l'égalité dans le domaine de l'emploi	88
3.17.5	Suède: <i>Ombudsman</i> contre la discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi	88
3.17.6	Gestion de la diversité – des bonnes pratiques sur le lieu de travail sont hautement nécessaires	89
3.18	Conclusions générales	90
4	ANNEXE LA BASE DE DONNEES DE L'EUMC	93
4.1	La base de données de l'EUMC	93
4.2	Organismes et leurs activités	94

Partie II Activités de l'EUMC

1	Événements opérationnels majeurs	99
1.1	RAXEN	99
1.1.1	Évolution en 2001 (phase RAXEN 2)	99
1.2	Tables rondes	103
1.2.1	Réunions nationales «table ronde» en 2001	104
1.2.2	Conférence européenne des tables rondes 2001	105
1.2.3	Ateliers pour les tables rondes sur la compétence interculturelle	106
1.3	Documentation et bibliothèque	106
1.4	Projets de recherche de l'EUMC	107
1.4.1	Expériences des migrants en matière de racisme et de discrimination	108
1.4.2	Le racisme dans les zones rurales	108
1.4.3	Développement de compétences interculturelles	108
1.5	Ateliers EUMC	108
1.5.1	Rapport annuel de l'EUMC	108
1.5.2	Définition du profil des archives de l'EUMC	109
1.5.3	Objectivité, fiabilité et comparabilité des données	109
1.5.4	Éducation interculturelle et formation à la gestion de la diversité	109
1.5.5	Réunion des points focaux nationaux RAXEN	109
1.5.6	Juguler la violence raciale	109
1.5.7	Statistiques relatives à la violence raciale	109
1.5.8	Questions clés	110
1.5.9	Méthodologie de la collecte des données	110
1.5.10	Deuxième réunion des points focaux nationaux RAXEN	110
1.6	Coopération avec les institutions de l'UE et les Org. Int.	110
1.6.1	Coopération avec les institutions de l'UE	110
1.6.2	Coopération avec des organisations internationales	112
1.7	Information, relations publiques et médias	114
1.7.1	Intérêt des médias	114
1.7.2	Participation à des conférences	114
1.7.3	Rapport annuel	115
1.7.4	Autres publications	115
1.7.5	Site web	115
2	Informations sur le personnel et l'organisation de l'EUMC	117
2.1	Activités du conseil d'administration et du bureau exécutif	117
2.1.1	Réunions	117
2.1.2	Membres du conseil d'administration et du bureau exécutif	118
2.1.3	Informations sur le personnel	120
2.1.4	Organisation interne	121
2.1.5	Budget et informations financières	122

AVANT-PROPOS

Par le président, M. Bob Purkiss et la directrice, M^{me} Beate Winkler

La création d'une union sans cesse plus étroite des États européens est axée sur l'idée d'un marché unique, ouvert et accessible à tous. Pour forger l'union, la suppression des barrières internes ainsi que l'encouragement de la mobilité des personnes et le transfert des compétences à l'intérieur de l'Europe sont indispensables. En même temps, l'Europe doit entretenir des relations empreintes d'ouverture et d'accueil avec ceux qui ne sont pas dans cette union proche de la maturité.

Le renforcement du marché unique nous impose d'examiner comment les personnes vivant en Europe peuvent bénéficier de ce processus. En 2001, l'EUMC a accordé toute son attention à cette tâche en observant les conditions d'accès et d'égalité au sein des marchés du travail en Europe.

Cette étude nous permet d'établir que le chemin à parcourir par l'Europe est encore long avant que ses marchés du travail ne deviennent ouverts et accessibles à tous. Ni le marché unique en voie d'émergence, ni les marchés individuels des États membres n'ont atteint ce point. L'exclusion du marché du travail et la discrimination à l'emploi sont répandues en Europe. Les minorités ethniques et les migrants semblent bien plus susceptibles d'être au chômage, d'avoir des emplois moins stables, de recevoir un salaire moindre, paraissent éprouver plus de difficultés à obtenir une promotion, pâtissent de conditions de travail plus défavorables et connaissent une ascension sociale inférieure à celle de la majorité de la population. Les barrières semblent l'emporter sur l'ouverture et l'accès.

Cela étant, l'EUMC a aussi été en mesure de déceler des progrès importants accomplis au niveau local, national et Européen. Les lignes directrices européennes en matière d'emploi exigent de la part des États membres qu'ils luttent contre la discrimination sur le marché du travail et nous avons accordé une place privilégiée à de nombreuses initiatives locales et régionales qui ont été lancées pour promouvoir l'égalité et l'inclusion.

L'élimination des inégalités dans le secteur de l'emploi est capitale pour la réalisation de l'inclusion sociale dans d'autres secteurs de la société. L'emploi, le logement et l'enseignement sont en relation étroite: un bon emploi ouvre la voie vers un logement de qualité abordable, et partant, permet d'accéder à de bons établissements scolaires. La promotion de l'égalité de traitement dans l'emploi pourrait produire des niveaux de vie plus équitables en général.

Les gouvernements nationaux peuvent veiller à ce que les employeurs publics donnent l'exemple. Le recrutement, la promotion et les conditions propres à retenir les fonctionnaires devraient respecter les principes d'égalité des chances et toutes les barrières subsistantes à l'emploi doivent être supprimées.

Les employeurs et les organisations syndicales doivent assumer leur part de responsabilité dans l'accomplissement de tels progrès. Les constatations de l'EUMC révèlent que la participation des partenaires sociaux est un facteur capital pour la sensibilisation et l'amélioration des normes, notamment en acceptant et en se conformant à des codes de pratiques.

La législation européenne aidera les employeurs des secteurs public et privé à adopter des procédures pour réaliser l'égalité de traitement et gérer la diversité à leur avantage. Les directives tombant sous le champ d'application de l'article 13 du traité CE établissent une norme commune pour la promotion de l'égalité de traitement. Leur mise en œuvre efficace aura une influence positive sur la situation des minorités ethniques et des migrants sur le marché du travail. Cela permettra également à l'EUMC, entre autres, de mesurer tout progrès accompli dans ce domaine.

Outre la situation sur le marché du travail, l'EUMC a observé attentivement les actes de violence raciale et les exactions qui ont affligé l'Europe dans le sillage des attaques du 11 septembre, et a publié un rapport distinct à cet effet. Ceci a amélioré la prise de conscience des droits et des besoins de minorités religieuses, qui représentent une facette souvent négligée et marginalisée de la diversité de l'Europe. Nos activités d'observation sont conçues pour contribuer à la réalisation de l'égalité pour tous les groupes raciaux, ethniques et religieux. Nous oeuvrons en faveur d'une Europe véritablement favorable à l'insertion et à la cohésion.

Le développement dynamique de l'EUMC est dû à l'engagement durable de la part de son conseil d'administration, de son personnel, de ses partenaires ainsi que de ses collaborateurs. Nous leur sommes reconnaissants pour leur travail accompli avec dévouement et nous avons bon espoir d'aboutir à des résultats tangibles dans la lutte pour l'égalité en Europe.

Partie I

La situation dans les Etats membres

1 RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

1.1 RÉSUMÉ

1.1.1 Le racisme et la xénophobie dans une perspective globale

Pendant de nombreuses années encore, l'année 2001 restera associée au 11 septembre et aux attaques tragiques perpétrées aux États-Unis qui ont exacerbé le sentiment de peur de l'Islam et l'hostilité à l'égard des musulmans dans toute l'Union européenne¹. Des formes ethniques et plus généralisées de racisme et de xénophobie ont été redynamisées et ont activé des attitudes et des comportements racistes et xénophobes préexistants en Europe. Différents aspects doivent être pris en compte pour expliquer le racisme et la xénophobie actuels.

Une interprétation prédomine parmi les experts: le racisme contemporain, l'islamophobie, la xénophobie et l'antisémitisme en Europe résultent des transformations structurelles qui affectent les sociétés post-industrielles. Les transformations socio-économiques en Europe se sont accompagnées d'un durcissement de l'attitude de la population vis-à-vis des demandeurs d'asile et d'un changement du climat politique à l'égard des réfugiés reconnus et autres immigrants établis de façon permanente dans les pays d'accueil.

Par conséquent, les causes de l'augmentation de la xénophobie doivent également être mises en relation avec la perception globale d'une menace générale pesant sur les sociétés. Ainsi, les immigrés et les minorités ont été stigmatisés comme «boucs émissaires», une façon pour les individus d'exorciser leur peur. Le rôle des médias a été contre-productif à maints égards, tendant même, dans certains cas, à renforcer les attitudes d'extrême droite au lieu de les combattre. La représentation médiatique des migrants et des minorités comme des «problèmes» doit être évitée et il convient d'améliorer la représentation des contacts entre la majorité et la minorité des populations.

L'immigration et l'harmonie sociale sont des thèmes qui se trouvent au cœur des sociétés européennes et constituent des défis à relever pour les gouvernements. Il n'y a pas de remède miracle, ni de réponses simples et définies. Les concepts et les stratégies doivent être élaborés à court terme aussi bien qu'à long terme, pour favoriser et faciliter l'insertion des immigrants et des minorités dans les différentes sphères de la société. C'est le refoulement de telles craintes qui peut déboucher sur l'agression, qui peut à son tour se transformer en xénophobie, en racisme et en antisémitisme. Dès lors, il nous incombe d'analyser les conditions sociales et politiques et de développer des compétences personnelles pour mieux aborder les peurs et les conflits.

¹ Rapport de synthèse de l'EUMC consacré à l'islamophobie dans l'Union européenne après le 11 septembre 2001 (*Summary Report on Islamophobia in the EU after 11 September 2001*).

1.1.2 Les immigrants, les minorités et les non-ressortissants dans le secteur de l'emploi

La main d'œuvre multinationale dans l'Union européenne

Le secteur de l'emploi dans l'Union européenne présente un mélange important de nationalités dans la composition de la population active. Les caractéristiques des populations migrantes et minoritaires nombreuses dans les 15 États membres de l'Union européenne sont le reflet des facteurs d'attraction et d'éloignement des dernières décennies: (i) le recrutement de la main d'œuvre, (ii) le passé colonial, (iii) les guerres et les conflits, (iv) la proximité des frontières et (v) les difficultés actuelles liées à la pénurie d'emplois à l'extérieur de l'Union européenne en raison de l'expansion démographique.

Plusieurs nationalités non ressortissantes de l'Union européenne sont devenues des groupes importants au sein de la main d'œuvre d'origine étrangère. C'est le cas des Marocains et des Algériens en France, des originaires du Suriname, des Antilles et d'Aruba aux Pays-Bas, des natifs des pays africains lusophones (Pays africains de langue officielle portugaise, PALOP) au Portugal, et des Indiens, Pakistanais, Bangladais et Caribéens au Royaume-Uni.

Les migrants originaires d'Afrique du Nord, en particulier du Maroc, forment également des groupes importants en Belgique, Espagne, Italie et les Pays-Bas; les Turcs sont devenus un groupe substantiel de main d'œuvre dans un certain nombre d'États membres de l'Union européenne tels que la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, la Grèce, les Pays-Bas et l'Autriche. Les migrants originaires de l'ex-Yougoslavie sont également nombreux dans plusieurs États membres: ils constituent une main d'œuvre dominante au Danemark, en Allemagne, en Italie, au Luxembourg, en Autriche et en Suède. D'autres groupes sont nombreux dans un seul État membre de l'Union européenne, tels que les Albanais en Italie, les Iraniens en Suède ainsi que les Russes et les Estoniens en Finlande.

Différences dans l'emploi

Les rapports des 15 États membres de l'Union européenne révèlent une division ethnique/raciale dans le travail. La première conclusion générale est que les migrants et minorités sont encore fortement concentrés dans les secteurs de l'emploi présentant de fortes fluctuations saisonnières, tels que le secteur des services, les secteurs agricoles et industriels du marché du travail, tandis que la population majoritaire occupe généralement une proportion plus importante d'emplois situés dans la tranche des hauts revenus et gagne plus d'argent que les migrants et minorités.

En outre, on assiste à une concurrence accrue entre les groupes de migrants dans l'Union européenne et les nouveaux venus des pays d'Europe de l'Est pour les emplois faiblement qualifiés et les postes saisonniers. Cette situation se retrouve particulièrement en Allemagne, en Espagne, en Irlande, en Autriche et au Portugal. L'Allemagne et l'Autriche abritent le plus grand nombre de travailleurs faiblement qualifiés en provenance d'Europe de l'Est.

La deuxième constatation générale, en relation avec la première, est le taux de chômage bien plus élevé pour les migrants et les minorités que pour la moyenne de la population. C'est en particulier le cas pour les migrants et réfugiés de fraîche date.

Les données indiquent que le taux de chômage des migrants est normalement double du chiffre national dans les États membres de l'Union européenne, mais que ce taux est supérieur lorsqu'il s'agit de migrants issus de pays où la population musulmane prédomine. C'est par exemple la

situation des Turcs en Allemagne, des Albanais, des Tunisiens et des Marocains en Italie, des Iraniens et des Iraquiens en Finlande, des Iraniens en Suède et des Bangladais au Royaume-Uni.

Dans ce contexte, il convient de mentionner que ces dernières années, les statistiques ont fait état de taux d'emplois beaucoup plus faibles pour les diplômés d'origine étrangère, ce qui indique que les qualifications obtenues dans les pays non européens ne sont pas toujours reconnues et respectées comme étant équivalentes aux qualifications similaires dans l'Union européenne.

Les Roms ont un taux de chômage plus élevé que les autres minorités et groupes d'immigrés, comme on l'a signalé en Grèce et en Espagne. On a observé un cercle vicieux touchant la population rom en Grèce, où le fort taux de chômage s'accompagne d'une criminalité en hausse et d'une marginalisation croissante. Le taux élevé du chômage des gens du voyage est un fait particulièrement préoccupant en Irlande.

Différences entre hommes et femmes

Outre la division du travail selon des critères ethniques, il y a également une division selon le sexe. Les femmes migrantes et issues d'une minorité ont généralement un taux d'emploi plus faible que la moyenne de la population et leurs homologues masculins. Le plus faible taux d'emploi est enregistré pour les femmes des pays où la population musulmane est prédominante (femmes somaliennes et libanaises au Danemark, femmes turques en Allemagne, femmes d'Afrique du Nord, turques et marocaines en France, femmes algériennes et tunisiennes en Italie, femmes turques et marocaines aux Pays-Bas, femmes iraqiennes et iraniennes en Finlande, femmes pakistanaises et bangladaises au Royaume-Uni).

En même temps, ils ressort des rapports de France, des Pays-Bas et du Royaume-Uni qu'un nombre croissant de femmes migrantes et issues d'une minorité sont présentes au sein de la population active, ce qui s'explique par un changement d'attitude et le fossé des générations. Aux Pays-Bas, les femmes d'origine surinamaïse participent encore davantage à l'emploi que les autochtones d'origine néerlandaise.

Migrants sans papiers

Les transformations industrielles ont non seulement conduit à la croissance de plusieurs marchés de l'emploi, mais également à une «informalisation» du marché du travail, dans lequel les opportunités d'emploi ont de plus en plus de chances d'être précaires, à temps partiel et sous-traitées. C'est ainsi que l'on peut observer la présence d'un pourcentage plus élevé de travailleurs migrants mais également d'un nombre plus élevé de migrants sans papiers.

Le nombre de migrants sans papiers travaillant dans l'économie «souterraine» est très élevé dans certains États membres de l'Union européenne, par exemple en Grèce, en Espagne et en Italie. En Grèce, pratiquement tous les migrants, munis ou non de papiers, sont présumés occuper des emplois irréguliers. En Italie, selon une estimation, un tiers des migrants est occupé de manière informelle. Ce phénomène tend à se généraliser en Allemagne; dans ce pays, selon des estimations, le nombre de travailleurs sans papiers a doublé entre 2000 et 2001.

Travailleurs indépendants

Quelques signes encourageants d'élévation dans l'échelle sociale peuvent être observés sur le marché du travail lié à la création d'entreprise. Le pourcentage d'indépendants au sein de la population majoritaire est plus élevé que pour la population migrante et minoritaire, mais le nombre de migrants indépendants dans les États membres est en progression, comme cela apparaît clairement en Allemagne, en Grèce, en Suède et au Royaume-Uni. Ce nombre a triplé

en Suède depuis le début des années 1990 et a plus que doublé en Allemagne depuis 1982. Une récente étude menée en Grèce sur la création d'entreprises par des étrangers fait état d'un nombre croissant d'entreprises florissantes dirigées par des minorités ethniques.

Le pourcentage des indépendants au sein des minorités asiatiques au Royaume-Uni est plus élevé que dans la majorité de la population.

1.1.3 Les mesures discriminatoires sur le marché du travail / dans le secteur de l'emploi

Plaintes relatives à des actes de discrimination ethnique ou raciale

Les taux élevés de chômage des migrants pourraient être considérés dans de nombreux pays comme des indicateurs de discrimination. Cependant, cette tendance ne se reflète pas toujours dans les plaintes pour discrimination signalées auprès des organismes bien que le nombre de plaintes dans les États membres (où celles-ci sont enregistrées) ne soit pas encore très élevé. L'augmentation des plaintes résulte en grande partie de l'efficacité, voire de l'existence même d'un organisme spécialisé.

Aux Pays-Bas, les 40 «bureaux anti-discrimination» ont enregistré un total d'environ 1 300 plaintes pour discrimination raciale ou ethnique en 2001, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente. Néanmoins, les plaintes liées au travail n'ont pas augmenté. En Suède, le médiateur («*Ombudsman*») chargé de la lutte contre la discrimination ethnique a enregistré une augmentation des plaintes pour discrimination sur le marché du travail, dont le nombre recensé atteignait 164 en 2001. Ceci résulterait de la nouvelle législation anti-discrimination dans l'emploi. En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) a noté une augmentation significative des plaintes ces dernières années. En France, le nouveau système des Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC) / «114» a enregistré en 2001 808 plaintes relatives au travail, dont 397 concernaient l'accès à l'emploi. En Espagne, *SOS Racismo*, qui consigne les cas de discrimination ethnique, a signalé que le nombre des plaintes avait doublé plusieurs fois au cours de ces dernières années.

On observe que certains employeurs ont recours à la langue comme moyen de discrimination. Par exemple, les rapports relatifs au Danemark et à la Finlande montrent que l'exigence d'un niveau de maîtrise inutilement élevé de la langue autochtone, même pour des emplois non qualifiés, peut être utilisé comme motif d'exclusion. On a également noté que les immigrés étaient traités différemment pendant la procédure de recrutement. Un conflit récurrent concerne le port du foulard par des femmes musulmanes sur le lieu de travail (Danemark, Allemagne et Pays-Bas.)

Cas de discrimination ethnique/raciale traduits en justice

La discrimination et l'inégalité de traitement dans l'emploi concernent souvent le recrutement et les procédures de sélection. En 2001, selon le CECLR, la discrimination fondée sur l'origine marocaine a été prouvée dans le cas de candidatures à des postes d'ouvriers spécialisés dans trois régions belges. Un autre exemple provenant de l'organisme spécialisé belge concerne une affaire dans laquelle un chef de rayon avait été harcelé verbalement par le biais d'un microphone de l'entreprise. En France, deux affaires portées en justice ont abouti à des amendes pour des employeurs qui excluaient explicitement la candidature des étrangers. Aux Pays-Bas, la commission pour l'égalité de traitement a traité plus de 30 actes de discrimination à l'emploi

en 2001. Dans la moitié d'entre eux, il a été prouvé que l'employeur avait enfreint la loi sur l'égalité de traitement, dans le cadre d'un délit allant d'une inégalité de salaire et de traitement pendant le processus de recrutement au harcèlement dans l'atelier. Les affaires se règlent souvent par négociation entre les parties. En Suède, le médiateur a traité 262 affaires en 2001, dont 32 ont été réglées par conciliation.

1.1.4 Mesures contre la discrimination, pour l'insertion et autres bonnes pratiques en faveur de la diversité dans le secteur de l'emploi

C'est en 2001 que beaucoup d'initiatives gouvernementales se sont axées sur le secteur de l'emploi, conformément à l'objectif général de la Communauté de moderniser le modèle social européen².

Plans d'action contre la discrimination

Des procédures de consultation ont débuté dans les États membres, soit au sein du gouvernement, soit auprès du grand public, concernant la transformation des directives du Conseil en législation nationale. En 2001, des plans d'action nationaux contre le racisme, la xénophobie et la discrimination ont été présentés en Belgique, en Irlande, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède.

En 2001, un programme (XENOS) a été introduit en Allemagne pour promouvoir les mesures de lutte contre l'exclusion et la discrimination sur le marché du travail, ainsi que pour encourager l'entente mutuelle en soutenant les projets de travail et d'apprentissage en commun à l'intention des groupes de jeunes.

Politiques et pratiques en faveur de l'insertion

Un grand nombre d'initiatives pour une meilleure insertion des migrants et des minorités sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi ont été présentées en 2001. Aux Pays-Bas, le gouvernement a décidé de s'attaquer à la situation de l'emploi des minorités par le biais de la loi d'incitation à la participation des minorités ethniques sur le marché du travail. Cette loi oblige les employeurs à refléter au sein de leurs effectifs la composition ethnique de la main d'œuvre présente dans la région de l'entreprise. La loi ne prévoit pas de sanctions, mais plus de 70 % des sociétés se sont soumises à cette obligation en 2001.

Une autre bonne pratique aux Pays-Bas est l'initiative de créer davantage d'opportunités d'emploi pour les minorités ethniques par le biais d'un projet appelé «La voie du progrès pour les minorités», qui s'est révélé fructueux en 2001, et par le projet «Les entrepreneurs accomplissent plus». En Suède, les résultats du projet concernant la «mise en adéquation des postes» ont été très positifs. Le projet est axé sur la recherche d'emplois correspondants aux compétences des postulants issus des minorités ethniques. Outre les projets lancés à l'initiative du gouvernement, des associations de femmes en Suède ont débuté la campagne intitulée «femmes immigrées – une ressource potentielle» pour encourager les femmes migrantes à se former davantage pour avoir de meilleures chances sur le marché du travail.

² *L'emploi en Europe 2001. Evolution récente et perspectives*. Commission européenne, direction générale de l'emploi et des affaires sociales. Manuscrit achevé en juin 2001.

En Allemagne, une initiative a été entreprise pour améliorer l'insertion des migrants et des minorités sur le marché du travail en modifiant le permis de travail pour les ressortissants étrangers. En Italie, une modification de la loi existante en matière d'immigration et l'introduction d'un «contrat de séjour pour le travail» ont été opérées en 2001, dans l'intérêt des travailleurs saisonniers. En outre, des mesures ont été prises pour régulariser la situation des travailleurs migrants sans papiers en Espagne, en Grèce, en Italie et au Portugal. En Grèce, le gouvernement a promulgué une loi qui a permis la déclaration d'un grand nombre de migrants.

Dans la plupart des États membres, des initiatives ont été prises pour soutenir les migrants dans leur processus d'intégration et de recherche d'emploi. Ces initiatives allaient de la formation en langue aux directives sur la diversité culturelle dans le secteur de la santé ainsi qu'aux unités spécialisées dans la lutte contre la discrimination ethnique et l'inégalité dans l'accès au marché du travail.

2. LE RACISME ET LA XENOPHOBIE DANS UNE PERSPECTIVE GLOBALE

2.1 CAUSES ET DEFIS

Lorsque l'on s'interroge sur les causes des évolutions négatives et positives au cours de l'année 2001, on ne peut manquer de faire ce constat: le 11 septembre 2001 a été une date déterminante dans les relations entre la majorité et les minorités culturelles, ethniques et religieuses. Les événements marquants survenus à cette date ont considérablement renforcé la peur et le rejet, mais ils ont également mis en lumière des évolutions et des opportunités positives: on a assisté d'une part à une augmentation de la violence physique et verbale à l'encontre des minorités, et d'autre part, à une recrudescence des initiatives visant à renforcer le dialogue et la compréhension interculturelle. Néanmoins, en plusieurs endroits, il subsiste un climat où règnent les soupçons vis-à-vis des personnes à l'apparence étrangère, qui doivent montrer qu'elles ne sont pas des terroristes.

Le conflit au Proche-Orient n'a fait qu'aggraver la situation en 2001. Il a contribué à déclencher une vague d'antisémitisme dans plusieurs pays de l'Union européenne. Les uns ont estimé que les événements justifiaient les vieux préjugés vis-à-vis du peuple juif, et les autres cherchaient des boucs émissaires sur lesquels rejeter la responsabilité de leur mauvaise situation sociale, économique, culturelle ou encore de leur non-participation et de leur non-acceptation dans la société.

Ce mélange conflictuel d'une actualité brûlante a conflué avec de profondes évolutions sociales qui, bien que déjà présentes depuis de nombreuses années, ont pris en 2001 une ampleur considérable, et continuent à agir aujourd'hui. L'Union européenne et ses États membres, de même que les sociétés européennes et leurs citoyens se trouvent aujourd'hui devant un défi fondamental qui est devenu encore plus évident en 2001: jusqu'ici, les hommes politiques et la société n'accordent pas encore une attention suffisante au fait qu'un nombre croissant de personnes d'origines culturelles, religieuses et ethniques différentes sont appelées à vivre ensemble en Europe et que la xénophobie, le racisme et l'antisémitisme constituent une menace pour leur existence pacifique au sein d'une même communauté. Certes, le thème de l'immigration fait l'objet de débats de plus en plus passionnés et joue un rôle croissant dans les campagnes électorales, mais c'est le plus souvent sous l'aspect de la menace.. Plus que jamais, il est urgent d'informer, de montrer les possibilités et les limites et d'élaborer des réglementations et des règles pour la société, autant d'éléments qui garantissent la cohabitation des différents groupes qui constituent une société.

Il faut surtout comprendre pourquoi la discrimination, la marginalisation et la xénophobie n'ont cessé d'augmenter pour pouvoir les combattre efficacement. Cependant, ce ne sont pas seulement les évolutions les plus visibles qui doivent attirer notre attention, mais aussi la violence latente et les discriminations indirectes qui vont de la dévalorisation linguistique

jusqu'à la mise à l'écart par le biais d'institutions. Pour comprendre ces questions, il convient de faire la lumière sur différents aspects³.

2.1.1 Les conflits sociaux

Le débat sur la manière dont des personnes différentes peuvent cohabiter au sein d'une même société est entravé par le fait que de nombreux Européens connaissent eux-mêmes une situation sociale de plus en plus difficile. Beaucoup tiennent la population immigrante pour responsable de cette évolution, encore que les raisons soient plus complexes et soient perçues insuffisamment, comme par exemple l'incidence de la mondialisation. Lorsqu'elles recherchent un appartement, de nombreuses personnes doivent faire face à de grandes difficultés. La réponse toute faite sera donc souvent celle-ci: «Les immigrés, les Noirs, les étrangers – ils nous prennent tous les appartements». Très souvent, cependant, les gens oublient que la pénurie de logements actuelle est une évolution prévisible depuis longtemps qui résulte de la tendance aux ménages composés d'une seule personne, de la diminution des aides au logement social, du désir de posséder des logements plus spacieux ou une résidence secondaire. Par ailleurs, la concurrence avec d'autres candidats à un emploi stable est une chose que beaucoup vivent quotidiennement comme une source d'irritation. Très rapidement, la réaction sera la suivante: «Les immigrés, les Noirs, les étrangers – ils nous prennent tous nos emplois». De plus, on oublie que le marché du travail a subi un changement structurel général qui n'est lié en aucune façon à la question de l'immigration.

2.1.2 Mondialisation et désorientation

La mondialisation croissante, la crise identitaire largement commentée, les moyens de communication toujours plus rapides et la montée du chômage dans les sociétés européennes ont non seulement entraîné un sentiment d'insécurité croissant, mais ont également hypothéqué les relations entre les populations locales et les immigrés. Beaucoup de personnes ressentent la société dans laquelle ils vivent comme incompréhensible, complexe et difficile. Les vagues de modernisation de ces dernières années, l'accélération constante de notre société, la perte de valeurs de référence et la disparition des liens familiaux et sociaux ont eu une double incidence: une peur croissante face aux influences «étrangères» et sa conséquence immédiate, la résistance aux influences «étrangères». Ceci s'exprime également dans le rejet de l'élargissement de l'Union européenne, que beaucoup ressentent comme un objectif trop ambitieux.

Le sentiment d'impuissance et de manque de transparence a également augmenté vis-à-vis de l'Union européenne. Nombreuses sont les Européens qui déplorent cette situation. Ils veulent que les choses soient claires, désirent se sentir protégés et appartenir à un groupe. C'est sur ce désir que jouent les groupes d'extrême droite en apportant des réponses simples fondées sur l'«autoritarisme» et le «nationalisme» avec des slogans tels que «Les minorités, les immigrés et les étrangers dehors».

³ L'EUMC a mis en oeuvre au travers du réseau RAXEN un système de signalement des réactions anti-islamiques potentielles dans les 15 États membres de l'Union européenne. Sur la base de rapports par pays, un rapport de synthèse a été élaboré pour donner une analyse comparative des répercussions du 11 septembre. Les rapports par pays ainsi que le rapport de synthèse peuvent être consultés sur le site web de l'EUMC: <http://eumc.eu.int>

2.1.3 Appartenance et exclusion

Les questions de l'appartenance, de la non-participation et de l'exclusion touchent aussi bien une partie de la société majoritaire que les minorités elles-mêmes. Beaucoup de personnes se sentent exclues et vivent l'expérience de ne pas pouvoir participer au progrès économique, social et culturel. Les groupes sociaux, mais aussi les membres individuels de la société, ont perdu le contact avec les autres. On parle d'une «fragmentation de la société» qui a pour conséquence l'apparition de nombreuses «formes de vie parallèles». La société majoritaire et les minorités, mais aussi les minorités entre elles, n'ont guère de contacts avec les autres groupements sociaux: l'on vit à côté de l'autre au lieu de vivre avec l'autre. Or, l'absence de contacts ou la rupture des relations rend possible et facilite la violence. C'est ce phénomène de société qui a été identifié en 2001 comme une des principales raisons des délits à caractères racistes à Bradford (Royaume-Uni).

2.1.4 Débat sur la société multiculturelle

Dans de nombreux États membres, le concept de «société multiculturelle» a été en 2001 passionnément et âprement débattu et a éveillé des sensibilités très polarisées. Il est désormais presque devenu un sujet de polémique de campagne entre les partis politiques, mais aussi à l'intérieur des partis, dans la société, mais aussi entre les groupements sociaux. D'un côté, la «société multiculturelle» a été popularisée de façon croissante, et de l'autre, elle a été sévèrement critiquée et rejetée. D'une part, elle essayait de décrire la réalité, et d'autre part, elle montrait un monde imaginaire, une utopie sociale. Selon la position que l'on occupe sur l'échiquier politique, le concept est lié soit à une menace, soit à un espoir, ou encore à la description d'une réalité. La polarisation qui va de pair avec le rejet de l'étranger en est maintes fois la conséquence.

Le débat sur une société multiculturelle a également été influencé par différents concepts de l'intégration. Deux courants de controverse se situaient au centre du débat public: convient-il d'assimiler différentes cultures dans la culture principale ou conviendrait-il de les accepter en tant que telles? L'accent positif qui a souvent manqué est le sens de l'intégration «Co-existence» sur la base de droits égaux entre peuples issus de milieux culturels et religieux différents, chaque groupe acceptant et respectant l'autre en acceptant le cadre juridique existant et les droits de l'homme. Les valeurs communes et le socle commun qui permet l'existence de la diversité dans différents domaines tels que l'éducation, les médias n'ont pas été suffisamment précisées et discutées.

2.1.5 Les différences culturelles et les droits de l'homme

La discussion sur la société multiculturelle est liée au débat sur le « choc des cultures » (« *clash of cultures* ») qui s'est renforcé dans beaucoup d'États membres après le 11 septembre. En effet, abstraction faite de la crainte diffuse d'une emprise culturelle étrangère, qui est souvent liée à ce concept, il peut également apparaître ici un conflit de cultures qui doit être appréhendé: la diversité des cultures et leur acceptation peuvent se trouver en contradiction radicale avec les idées rationalistes. La prétention du particulier à son «droit à la différence culturelle» peut entrer en opposition avec les droits de l'homme en général. La discussion sur les écoles coraniques marquées par le fondamentalisme extrémiste en est un exemple. Cependant, on ne peut pas tout légitimer par le «droit à la différence culturelle», par exemple le fondamentalisme religieux, culturel et politique. Il est incompatible avec les droits de l'homme, la dignité de l'individu et la législation. Le conflit doit être réglé concrètement selon les droits de l'homme. Le fait que cela

n'a pas toujours été suffisamment clair dans les débats publics a aussi contribué au sentiment d'insécurité et à l'attitude défensive vis-à-vis de l'«étranger».

2.1.6 La peur de l'Islam

La xénophobie a atteint en 2001 une autre dimension du fait de la peur de l'Islam, ravivée après le 11 septembre. On la rencontre dans de larges pans de la population. Les images du 11 septembre véhiculées par les médias, l'influence croissante de l'Islam sur la politique et la société dans un grand nombre de pays développés, l'aversion pour les principes civilisateurs et émancipateurs occidentaux dans plusieurs pays viennent renforcer le comportement défensif de la population européenne. Le mot d'ordre est le « fondamentalisme ». Celui-ci ne se développe pas seulement dans les pays développés ; il croît également en Europe. Bien qu'il ne concerne que de petits groupes, le fondamentalisme fait souvent l'objet d'une généralisation à l'ensemble de la population musulmane. Réciproquement, les comportements défensifs et hostiles ont également augmenté ces dernières années. Le fondamentalisme n'exprime pas seulement un besoin religieux, mais également une quête identitaire et la reconquête de la dignité et de l'estime de soi. C'est également un mouvement antinomique de l'expérience de l'exclusion et de la délimitation que les minorités musulmanes ont maintes fois vécue au sein de la société européenne majoritaire. Les comportements défensifs sont perceptibles dans les villes et les écoles. Les femmes qui portent le voile, les enfants qui fréquentent l'école coranique sont observés avec méfiance. La peur réciproque de l'étranger peut dériver vers l'hostilité et l'exclusion.

2.1.7 Traitement incompétent de l'insécurité et de la peur

Les problèmes liés à l'immigration et à la vie au sein d'une même communauté, de même que les discussions qui concernent la xénophobie sont souvent aggravés par notre incapacité à assumer nos propres peurs et insécurités, de même que celles des autres, d'une manière à la fois responsable et compétente. On les qualifie donc de xénophobie et on les passe sous silence trop rapidement, comme par exemple la crainte d'avoir des possibilités réduites en matière d'éducation lorsque la proportion d'immigrés dans les écoles est élevée. Cette crainte est transformée par beaucoup en un sujet tabou et rejetée en tant qu'expression de la xénophobie.

C'est le refoulement d'une telle crainte qui peut déboucher sur l'agression, qui peut à son tour se transformer en xénophobie, en racisme et en antisémitisme. Par conséquent, nous devons non seulement analyser les faits sociaux et politiques qui touchent nos sociétés, mais aussi nos émotions et nos comportements défensifs. Bien que dans de nombreuses disciplines scientifiques, l'on dispose d'un savoir étendu, la connaissance des origines des émotions, des peurs et des agressions est généralement très limitée. Il s'ensuit que ce type de problème ne joue pratiquement aucun rôle lors de l'élaboration de programmes et de stratégies destinées à lutter contre la xénophobie, ni au cours des débats de société ou des activités de relations publiques. C'est le phénomène de la peur qui conduit au résultat que bien souvent, nous sommes amenés à constater que ce sont dans les régions où vivent très peu d'immigrés que sévit le plus fort taux d'attitudes xénophobes:

une xénophobie sans la présence d'étrangers, un antisémitisme sans la présence de Juifs. On accorde trop peu d'attention au développement de nouvelles possibilités d'action, c'est à peine si l'on reconnaît et si l'on encourage les compétences personnelles pour mieux aborder les peurs et les conflits. Or, ce sont ces peurs, précisément, qui ne sont pas prises au sérieux, mais qui

sont récupérées et exploitées par les groupes d'extrême droite pour atteindre leurs objectifs potentiels.

2.1.8 Blâmer les minorités

En ces temps d'insécurité le modèle d'explication supposée que constitue le «racisme» est une issue facile. Il est caractéristique du racisme et de l'antisémitisme, qui lui est étroitement lié, de dévaloriser un groupe ou des individus en raison de leur appartenance raciale tout en se valorisant soi-même. Les minorités ont toujours été rendues responsables des peurs de la majorité ou de menaces économiques existentielles. Par exemple, la crainte de subir un échec sur le plan professionnel se projette sur «ces étrangers», c'est-à-dire la minorité. Ils sont considérés comme ceux qui profitent du système social. On retrouve non seulement cette crainte chez les personnes au statut social précaire, mais aussi chez les nombreuses personnes qui ont peur du déclin social et d'une forme de répartition différente au sein de notre société. Et cette crainte, d'après l'Eurobaromètre, a augmenté au cours des 3 dernières années (enquête de l'EUMC de 2001). Alors qu'en 1997, 48% considéraient déjà les minorités comme responsables de l'altération des chances sociales et de la criminalité, ce chiffre a même augmenté jusqu'à 52% au sein de l'Union européenne en l'an 2000. Le bouc émissaire est censé exorciser les peurs de façon presque archaïque. L'éviction des boucs émissaires, des minorités ethniques, culturelles et religieuses, est censée établir et stabiliser une identité supposée: c'est une voie erronée mise en œuvre et exploitée par les populistes.

2.1.9 Les médias

Il y a certes – et ils sont de plus en plus nombreux - des élans positifs à la radio, à la télévision et dans la presse écrite. Beaucoup de médias se sont efforcés, dès le lendemain du 11 septembre, de présenter un débat positif vis-à-vis de l'Islam et de relater les événements de façon équilibrée. Mais on ne peut nier que les médias ont eux aussi contribué à l'augmentation des tensions entre la population autochtone et les immigrés, au sentiment d'insécurité et à la polarisation. Le débat mené au premier plan sur l'immigration et les demandeurs d'asile, tel qu'il se reflète dans les médias européens, en est un exemple. Derrière le caractère émotionnel de ce débat se cachent de profondes tensions sociales qui n'ont souvent rien à voir avec le sujet : le chômage, la pénurie de logements, la peur du déclin social, mais aussi la crise identitaire, le manque de repères pour comprendre la société, et l'exclusion culturelle. Au lieu de s'inspirer de cette toile de fond, les journalistes ont montré maintes images menaçantes.

L'acceptation des propos d'extrême droite dans les médias s'est également considérablement renforcée. Dans certains cas, on ne s'est pas contenté d'offrir aux hommes politiques d'extrême droite et à leurs partisans une tribune publique, souvent dans l'espoir de choquer et de donner à réfléchir. L'intention était bonne, mais elle a eu des conséquences fatales : en effet, la plupart du temps, les véritables causes de l'augmentation de la xénophobie et de l'essor de l'extrême droite et du populisme n'ont pas été nommées. Par exemple, lors des derniers succès électoraux de l'extrême droite, on a débattu de ces partis et de leur potentiel électoral. Cependant, les causes ayant conduit au succès des partis de l'extrême droite étaient souvent reléguées en arrière-plan. Le fait que ces partis bénéficient d'une tribune publique a renforcé leur pouvoir et leur attrait pour les jeunes, justement à cause de leur spectaculaire entrée en scène: «Enfin on nous remarque, enfin on se soucie de nous», expriment les jeunes d'extrême droite. Pour beaucoup, c'est un encouragement à continuer à exercer la violence.

D'autres problèmes viennent se greffer: dans les médias, comme auparavant, la population immigrée est le plus souvent présentée comme problématique. Elle est souvent réduite à «la

présence de migrants». Ceci renforce le sentiment de la population que les immigrés et les demandeurs d'asile sont d'abord des étrangers. On rencontre également l'inverse dans les médias: les articles bien intentionnés, qui s'efforcent de présenter une image positive. Les effets sont cependant contre-productifs, car ces médias voilent les conflits et moralisent au lieu de présenter d'autres possibilités d'action. Les représentations enjolivées empêchent de reconnaître la situation quotidienne de façon réaliste, d'élargir les compétences dans la gestion des conflits et de favoriser un autre comportement.

Il est encore rare de voir décrire les relations naturelles de la population avec des immigrés comme faisant partie intégrante de la réalité quotidienne. La cohabitation pacifique quotidienne de millions d'Européens avec les minorités, les migrants, les immigrés et les étrangers en Europe est trop peu représentée dans les médias dans ses rapports normaux et humains, que ce soit dans les émissions générales d'information et de divertissement ou dans les films de fiction. L'«avidité de sensations» des médias produit ici ses effets lourds de conséquences. La parole et les images font le reste. On peut encore percevoir, jusque dans les communiqués officiels, un usage langagier irréfléchi et chargé d'émotions qui règne également dans les médias, par exemple dans l'expression «le flux des demandeurs d'asile». On continue à voir aux actualités l'image d'une masse menaçante lorsqu'il s'agit du sujet des demandeurs d'asile et de l'immigration. Le caractère menaçant des mots et des images alimente et renforce les préjugés, la peur et l'agressivité. Ils contribuent à une attitude émotionnelle au lieu d'analyser les émotions et de dépassionner le débat.

2.1.10 Défis et déficits politiques

Avec le traité d'Amsterdam – notamment l'article 13 –, l'adoption de la Charte européenne des droits fondamentaux, la directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et le programme d'action de l'Union européenne en 2002, l'Europe a introduit des mesures engageant l'avenir contre le racisme et la xénophobie. Cette législation oblige les 15 États membres de l'Union européenne à faire entrer en vigueur une législation contre la discrimination d'ici 2003. Elle est également soutenue par un programme d'action communautaire 2001-2006 pour combattre la discrimination. Ce «paquet» de mesures de l'Union européenne générera une mutation sociétale décisive dans tous les États membres de l'Union. Ceci s'est accompagné de mesures et de projets supplémentaires, par exemple le programme «EQUAL». L'Union européenne et ses institutions ont ici apporté des perspectives décisives et novatrices dont il serait bon de s'inspirer pour combler les déficits. En outre, dans les États membres, beaucoup d'évolutions positives ont également eu lieu: par exemple, l'adoption de législations et de mesures contre la discrimination, la mise en place de commissions pour l'égalité de traitement, divers programmes dans le domaine de l'éducation et de la formation. Néanmoins, le thème de la participation des minorités ethniques et de la population immigrante à la société, ainsi que les politiques contre la discrimination, le racisme et la xénophobie ont trop peu retenu l'attention ces dernières années en considération de l'importance fondamentale de ces questions.

2.1.11 Exemples de déficits politiques

- De nombreux hommes politiques exploitent le thème de l'immigration en Europe à des fins électorales. Ceci suscite des peurs et n'aboutit guère à une politique d'immigration

positive. Une politique clairement définie permettrait de mieux accepter ce problème et de développer des perspectives d'avenir.

- Le message selon lequel les phénomènes de «migration et d'immigration» sont des processus connus de longue date et auxquels chaque société a dû faire face à un moment donné n'est pas assez diffusé. L'immigration et la question de savoir comment des gens d'origines culturelles différentes peuvent cohabiter dans une communauté ont sans doute toujours entraîné des problèmes, mais ne sont jamais devenus une épreuve d'endurance pour la société.
- Un message politique clair sur la cohabitation au sein de la société est absent dans la plupart des États membres de l'Union européenne, ce qui entraîne un vide politique et social que les extrémistes de droite et leurs partis politiques ont comblé et continuent de combler promptement. Par exemple, certains hommes politiques ont abandonné des positions centristes ces dernières années pour intégrer «la frange de droite» de l'échiquier politique. Tous les partis politiques en Europe doivent relever ce défi, combler ce vide, trouver un consensus, y compris au-delà des partis, et expliquer le problème aux gens de manière à ce que ceux-ci puissent l'identifier et l'accepter.
- L'appel à la simplification politique est devenu de plus en plus fort ces dernières années avec les succès électoraux des populistes d'extrême droite. La recette de ces «simplificateurs» est la suivante: nationalisme, gestion autoritaire, exclusion des boucs émissaires, c'est-à-dire des «immigrés». Les électeurs des partis d'extrême droite ou populistes ont un double profil : d'un côté, ceux qui ne sont pas encore menacés du point de vue économique, mais qui se sentent profondément déstabilisés et menacés par les transformations culturelles et sociales rapides; de l'autre, ceux qui sont effectivement défavorisés et qui ne se sentent pas pris en compte par la politique des partis démocratiques. Ces « déclassés » sont particulièrement ouverts aux courants politiques qui apportent de supposées «réponses simples». Des courants politiques qui tentent d'apaiser la crise identitaire de ceux qui se sentent défavorisés et exclus du développement économique et social; des courants qui ont aussi contribué, en 2001, à l'augmentation de la xénophobie et des comportements défensifs.

-

2.1.12 Relever le défi: aménager une politique

Afin de pouvoir réagir de façon adaptée face aux évolutions auxquelles nous sommes confrontés, pour s'attaquer de manière responsable aux problèmes dans leurs multiples facettes et leurs contradictions, une politique globale en matière d'immigration, d'intégration et de minorités est indispensable. Lors de la recherche de nouvelles amorces de solution, il s'agit d'avoir à l'esprit tous les éléments de la problématique. On ne formulera pas de recettes miracles et on ne pourra pas apporter des réponses simples et dépourvues d'ambiguïté. Toutefois, une politique active et qui va de l'avant peut identifier une grande partie des domaines de difficultés présentés et les influencer, directement et indirectement, de manière positive, de manière à ce que l'interaction des différents efforts d'aménagement débouche sur une nouvelle qualité d'action politique.

Il convient de définir des concepts et d'élaborer des stratégies à court, moyen et long terme pour:

1. influencer sur les mouvements migratoires et les causes de l'exil et pouvoir contrôler l'immigration;

2. soutenir l'intégration des immigrants et prendre des mesures en vue de désamorcer dans toute la mesure du possible les conflits et les zones de tension entre la majorité autochtone et les minorités immigrantes;
3. permettre aux minorités immigrées de participer à la vie politique, juridique, sociale et culturelle avec les mêmes droits et pouvoir les soutenir dans leur effort de responsabilisation.

L'immigration et la cohabitation sont au cœur des enjeux de notre société et constituent des défis politiques. Pour aborder ces questions de façon responsable, il s'agit de développer des amorces de solution et d'éviter les polarisations, de préciser les approches positives et de ne pas passer sous silence les problèmes. Il convient de donner une orientation aux institutions sociales et de rechercher un consensus. Dans le cadre d'un large débat social, les conditions élémentaires de la cohabitation – surtout eu égard à une Europe commune en plein essor – pourraient être gagnées: c'est une perspective commune pour notre avenir.

Il sera également nécessaire de tenir un large débat social visant à trouver un consensus sur les questions de l'immigration et de la cohabitation. Il s'agit surtout de cesser de rejeter la responsabilité sur «la politique», «les médias», «l'école». La politique, par exemple, qui n'avance souvent que de millimètres en millimètres (aussi parce qu'elle dépend d'un équilibre d'intérêts) a souvent fait l'objet d'attentes démesurées ces dernières années. Elle ne peut satisfaire à la revendication de «tout régler et de tout faire» et est cependant confrontée aux attentes selon lesquelles elle seule devrait donner une orientation. Une nouvelle mission incombe à la société civile et ici également aux ONG. Les orientations politiques importantes sont souvent nées «de la base». Le mouvement écologiste en est un exemple et les contributions des ONG, des gens sur le terrain ne pourraient pas être sous-estimées : elles ont été vitales pour l'évolution positive au cours de ces dernières années. Or, la discussion sur le thème de «l'immigration en Europe et la cohabitation avec les minorités» vient tout juste de débiter. Le débat sur l'importance de la participation avec des droits égaux de minorités dans différents secteurs sociaux, tels que le secteur de l'emploi, vient seulement de s'ouvrir.

3 LA SITUATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

3.1 INTRODUCTION

Dans son rapport consacré à l'évolution récente et aux perspectives de l'emploi en Europe, la Commission européenne expose les nombreuses tendances positives et encourageantes qui se sont opérées au cours des cinq dernières années⁴. Une augmentation constante des taux d'emploi et une diminution des chiffres du chômage a été enregistrée au cours des cinq dernières années; 1,5 million d'emplois ont été créés dans le secteur des hautes technologies; un nombre croissant de femmes ont rejoint la population active et les salaires réels se sont accrus, etc. Ces progrès n'ont toutefois pas affecté l'ensemble de la population active. Les populations migrantes et les minorités sont dans une très large mesure en chômage ou exercent des emplois peu qualifiés, mal rémunérés, comme le révèle le rapport ci-après.

Depuis le milieu des années 90, le marché du travail et le secteur de l'emploi sont considérés par l'Union européenne comme des domaines prioritaires pour lutter contre la discrimination raciale/ethnique. Le bon développement de la diversité sur le marché du travail et dans un secteur de l'emploi où les immigrés et les minorités sont largement intégrés et bénéficient d'une égalité de traitement est un moyen important de prévention du racisme et de la discrimination. Grâce à l'article 13 du traité CE, la Communauté européenne a acquis pour la première fois le pouvoir de prendre des mesures législatives pour lutter contre la discrimination raciale.

La 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 d'origine ethnique a été adoptée en juin 2000. Cette directive «Racisme» concerne l'égalité de traitement dans l'emploi et l'activité professionnelle, c'est-à-dire les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées et à toutes les professions, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion; l'accès à l'orientation professionnelle et aux diverses professions; les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération; l'affiliation à des organisations professionnelles ou à des syndicats.

La directive «Racisme» est confortée par la 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 et par la décision du Conseil du 27 novembre 2000 établissant un programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination.

La discrimination sur le marché du travail fondée sur des motifs raciaux ou ethniques a déjà été reconnue comme un problème dans les pays membres abritant un nombre élevé d'immigrés ou de travailleurs migrants. Les gouvernements de quatre des pays membres de l'UE, la Belgique (centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, CECLR), les Pays-Bas (bureau

⁴ *L'emploi en Europe 2001. Évolution récente et perspectives* Manuscrit achevé en juillet 2001 par la Commission européenne, direction générale de l'emploi et des affaires sociales.

national de lutte contre la discrimination raciale, LBR plus), la Suède (médiateur («ombudsman») chargé de la lutte contre la discrimination ethnique, DO) et le Royaume-Uni (commission pour l'égalité raciale, CRE) ont mis en place des organismes ou des institutions spécialisés pour enregistrer les plaintes de discrimination et pour contrôler l'application de la législation anti-discrimination, qui comprend une assistance juridique au tribunal pour les personnes victimes de la discrimination fondée sur des motifs raciaux ou ethniques. En Irlande, un organisme spécialisé de ce type a été créé en 2000 (*Equality Authority*).

Des institutions d'autres compétences ont récemment également été créées au Danemark (le *Board for Ethnic Equality* ainsi que le *Documentation and Advisory Centre on Racial Discrimination*, DRC); en Allemagne (les administrations des commissaires locaux et régionaux aux affaires des étrangers collectent, analysent et enregistrent les affaires de discrimination ethnique et religieuse); en Grèce (le médiateur contre la discrimination); et en France (commissions départementales d'accès à la citoyenneté, CODAC, ainsi que le groupement d'études sur la lutte contre la discrimination, GELD).

Cependant, pour présenter la situation actuelle des États membres en matière de discrimination sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi, il convient de s'intéresser non seulement aux actes de discrimination, mais également aux statistiques officielles sur l'emploi, aux documents relatifs à la législation et aux autres initiatives préventives provenant de différentes sources.

Ce chapitre apporte des informations sur quatre grandes perspectives pour chacun des 15 États membres. La première perspective est la situation des immigrés, des minorités et des non-ressortissants sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi par rapport à la population majoritaire. Des chiffres et des faits concernant la main d'œuvre dans les 15 États membres de l'UE sont présentés, accompagnés d'informations sur les évolutions et les tendances. La deuxième perspective est axée sur l'intégration des immigrés et des minorités sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi.

La troisième perspective traite de l'étendue et des différentes formes de discrimination raciale et ethnique qui sont signalées et qui débouchent sur une action en justice. Un intérêt particulier est porté aux signalements de plaintes en 2001 par rapport aux années précédentes. Certains États membres ne tiennent pas de registres de signalement; pour ces pays, des informations provenant d'organisations non gouvernementales ou d'autres sources seront données.

La quatrième et dernière perspective est axée sur les bonnes pratiques sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi. Les gouvernements des États membres sont conscients de la nécessité de prendre des mesures et de surveiller la situation sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi. Ce chapitre fait la synthèse des initiatives récentes prises par les gouvernements et d'autres acteurs clés en vue d'améliorer l'intégration, l'égalité de traitement et l'égalité des chances pour tous, ainsi que des initiatives visant à lutter contre la discrimination sur le marché du travail et à développer la diversité.

Après les présentations par pays, on trouvera un chapitre décrivant cinq exemples de bonnes pratiques sur le marché du travail / dans le secteur de l'emploi qui ont été appliquées avec succès.

Le chapitre suivant présente chacun des 15 États membres de l'Union européenne, et les informations ont été rassemblées par le biais des points focaux nationaux RAXEN dans les 15 États membres de l'UE.

3.2 BELGIQUE

3.2.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Sur une population totale de 10,2 millions (1^{er} janvier 2001)⁵ la Belgique compte 897 110 (8.7%) étrangers (non ressortissants). Au cours des deux décennies écoulées, leur nombre est resté à environ 9% de la population totale. Il s'agit, pour l'essentiel, d'immigrés originaires de pays de l'UE. Le groupe d'immigrés non-européens le plus important est constitué de ressortissants marocains, suivis par les Turcs. Les immigrés naturalisés ne sont pas inclus dans ces chiffres⁶.

La population active comprend 4,3 millions de personnes dont 9% sont des étrangers. Entre 1989 et 1998, la population active étrangère a augmenté de 28,9% (par rapport à 3,5% de la population belge). Cette augmentation englobait une augmentation de personnes ayant un emploi, sous statut indépendant et de personnes au chômage. En 1998, les étrangers représentaient 18% du total des 505 282 travailleurs au chômage. En 2000, le nombre total des chômeurs est passé à 583 403 et a atteint 542 038 en 2001.

Selon une étude d'Albert Martens⁷ les salariés étrangers de sexe masculin sont en très grand nombre dans le secteur des industries métallurgiques, alors qu'ils sont sous-représentés dans les secteurs du transport, des communications, de la finance et des autres services. Les femmes immigrées travaillent essentiellement dans le secteur «Horeca» (hôtels, restaurants et cafés) et dans les services du nettoyage.

Les étrangers représentent presque 7% de l'ensemble des travailleurs indépendants, mais seuls 1,4% sont des migrants non-UE. Ils sont fortement présents dans le secteur «Horeca» (hôtels, restaurants, cafés), notamment le secteur de la restauration, et surtout à Bruxelles. Il est intéressant de constater que le nombre réel des créateurs d'entreprises migrants non-UE est plus élevé, étant donné le taux relativement important de naturalisation parmi certains groupes d'immigrés comme les créateurs d'entreprise chinois et pakistanais.

Selon les services fédéraux compétents en matière d'emploi, le nombre des chômeurs a augmenté de 2,74% en 2001 et a atteint une moyenne de 618 617 au cours du dernier quadrimestre de 2001. Bien que l'emploi sous statut indépendant puisse être un moyen d'éviter les risques de chômage dans des secteurs marqués par la précarité tels que le secteur «Horeca» (hôtels, restaurants, cafés), la construction et le nettoyage industriel, le niveau du chômage au sein de la population étrangère atteint un niveau supérieur au double de celui de la population belge (respectivement environ 24% et 11%).

⁵ Eurostat. *Statistiques en bref. Population et conditions sociales*. Communautés européennes. 2001

⁶ Depuis 1958, entre 22 000 et 34 000 étrangers ont obtenu la nationalité belge chaque année.

⁷ A. Martens, *Zelfde zweet, ander bord. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Antwerpen en Gent* [Enquête portant sur la situation des Belges et des immigrés dans deux marchés locaux du travail: Anvers et Gand]

3.2.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

En 2001, aucune modification n'a été apportée à la législation belge concernant l'intégration sur le marché de l'emploi. Le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère a institué six centres régionaux d'intégration en Région wallonne dont la mission est de promouvoir la formation professionnelle des étrangers et des personnes d'origine étrangère et de lutter contre la discrimination à toutes les étapes, notamment lors de la sélection, du recrutement, de la réinsertion professionnelle, des emplois intérimaires.

3.2.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Depuis quelques années, le secteur de l'emploi connaît une augmentation sensible du nombre de plaintes pour racisme déposées auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR).

En 2001, le CECLR a intenté des actions en justice au civil dans une affaire concernant un gérant de magasin, de couleur, qui a été victime d'insultes racistes transmises au moyen du microphone de la compagnie. Le 27 novembre 2001, le tribunal de première instance de Bruxelles conclut que l'expression «sale nègre» est une violation de la loi de 1981, dans la mesure où il s'agit d'une incitation à la haine raciale, et que les autres attaques verbales proférées par les autres personnes impliquées, y compris le travailleur portugais, ne violent pas la loi en raison du manque de preuves à charge.

La discrimination existe dans les trois régions du pays. En postulant à des emplois semi-qualifiés, les candidats d'origine marocaine sont confrontés à bien plus de difficultés que leurs homologues belges de souche. La discrimination peut être constatée:

- dans le secteur «horeca» (hôtels, restaurants et cafés) dans les trois régions, dans le secteur à but non lucratif dans la région de Bruxelles et dans le secteur tertiaire dans la région flamande;
- dans les postes de représentant, de garçon de café et d'ouvrier dans la région de Bruxelles ainsi que dans les candidatures déposées en réponse à des annonces dans la région flamande;
- dans les candidatures orales et écrites et les entretiens personnels dans la région de Bruxelles;
- dans les communes de la région de Bruxelles comportant une population étrangère de plus de 25%.

La discrimination fondée sur des motifs d'ascendance étrangère est plus grande lorsque le demandeur d'origine marocaine adresse une candidature

- dans la région flamande pour un poste nécessitant le contact direct avec le client;
- dans la région de Bruxelles et la région flamande dans certains secteurs d'emploi;
- dans la région de Bruxelles et en Flandre pour des postes spécifiques.

La discrimination indirecte est manifeste à Bruxelles et dans la région wallonne. Dans la région de Bruxelles, il est de notoriété publique qu'un comportement spécifique entraîne la falsification

de la procédure appliquée aux candidats marocains comme, par exemple, en matière de bilinguisme et de constitution de réserves de recrutement.

3.2.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Des recherches⁸ ont révélé l'inégalité de traitement des demandes d'embauches faites par des demandeurs belges de souche et par des demandeurs belges d'origine marocaine, à qualifications égales (diplôme et expérience). Ces constatations ont été à l'origine de campagnes, de séminaires et de conférences de sensibilisation.

Le 1^{er} juillet 2001, la cellule «*Entreprise multiculturelle*» a été créée au sein du ministère fédéral du travail et de l'emploi avec pour mission d'informer, de sensibiliser et de conseiller les différents services au sein du ministère et du secteur privé sur les discriminations ethniques et leur corollaire: l'inégalité d'accès au marché du travail et à l'emploi.

Au niveau régional, la politique du gouvernement flamand en matière d'emploi a pour objectif de promouvoir la participation proportionnelle et l'anti-discrimination. Pour pouvoir inscrire structurellement cette politique dans les mesures issues de la politique de l'emploi, le gouvernement œuvre de concert avec les partenaires sociaux, les intermédiaires et les professionnels. Cette politique qui s'applique à la fois au secteur public et privé cible à la fois les immigrants et les minorités ethniques et culturelles ainsi que les nouveaux arrivants.

En Flandre, le groupe pionnier «*Diversité*» de l'initiative TRIVISI a été mis en place en vue de la mise en oeuvre d'une politique de non-discrimination, de participation équitable et de diversité. L'accord du *Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité* (VESOC) sur l'emploi des immigrés («*Engagementen van de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners inzake de tewerkstelling van migranten*»[engagements du gouvernement flamand et des partenaires sociaux flamands en matière d'engagement des migrants]) intervenu en 2000 mais qui est entré en vigueur en 2001 vise à réaliser une participation équitable de la main d'oeuvre sur le marché du travail du secteur privé et du secteur public. En 2001, plus de 300 entreprises flamandes ont entamé un plan d'action positif. Parmi les réalisations de ce groupe de travail figurent: un plan d'action modèle, une liste de contrôle accompagnée d'exercices, des stratégies de communication et une description succincte et annotée des produits, brochures, matériels pédagogiques et livres sur les politiques de promotion de la diversité. Trois publications intitulées «*Entrée et promotion*», «*Intégration des produits*» et «*Bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité*» ont été éditées en 2001 et distribuées aux entreprises, intermédiaires et organisations ouvrières.

Dans la région de Bruxelles, l'accent est mis sur la lutte contre la discrimination à l'embauche. Les deux organismes compétents en matière de promotion de l'emploi et de conseil aux demandeurs d'emploi, l'ORBEM-BGDA et Bruxelles-Formation, en collaboration avec des organismes locaux, déploient des efforts en matière de formation et d'intégration sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi. De surcroît, dans la région de Bruxelles, le groupe de travail créé dans le cadre du pacte territorial pour l'emploi élabore des stratégies et des outils pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'intégration des demandeurs d'emploi étrangers et/ou d'origine étrangère. Il a publié une brochure intitulée «*La non discrimination à l'embauche*».

⁸ La discrimination à l'embauche. *Contribution de la Belgique au projet international de recherche comparative du Bureau International du Travail* (1997).

En Wallonie, le FOREM a lancé divers projets visant l'intégration professionnelle des personnes de nationalité étrangère et d'origine étrangère. Il a publié un livret contenant des lignes directrices sur les modalités de promotion de leur intégration dans le marché du travail et a entamé une campagne intitulée «*Donnez des chances à l'égalité*» destinée à sensibiliser à la discrimination fondée sur des éléments tels que la «race», la nationalité, l'origine, mais aussi le handicap, les affinités sexuelles, l'âge, la santé et le sexe. La création d'un «espace international» assure la promotion de la mobilité de internationale et la valorisation de l'interculturalisme dans les professions internationales telles que l'import-export, la logistique, la coopération culturelle et la promotion.

3.3 DANEMARK

3.3.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Le Danemark abrite une population totale de 5,3 millions d'habitants (1^{er} janvier 2001). Au 1^{er} janvier 2001, il y avait 258 629⁹ (4,9%) ressortissants étrangers au Danemark, dont une grande majorité provenait de pays tiers à la Scandinavie, à l'UE, et à l'Amérique du Nord. Les immigrés originaires de Turquie (35 232) forment le plus grand groupe d'immigrés, suivi par le groupe des immigrés issus de l'ex-Yougoslavie (34 954). Le nombre des immigrés et de leurs descendants a plus que doublé depuis 1980 pour atteindre 378 162 (7,1%). La proportion relativement faible de descendants révèle le caractère récent du flux entrant de l'immigration au Danemark.

Selon les informations statistiques à la date du 1^{er} janvier 2000, la tranche d'âge de 16 à 66 ans rassemble 3,6 millions de personnes, dont 184 697 (5,1%) sont des immigrés ou des descendants d'immigrés provenant de pays du tiers-monde et 80 779 (2,3%) proviennent d'autres pays de l'UE, d'autres pays nordiques et d'Amérique du Nord.

Au 1^{er} janvier 2001, le taux d'emploi était de 45% pour les immigrés originaires de pays du tiers-monde et leurs descendants, de 67% pour les non-ressortissants provenant d'autres pays nordiques et de l'UE ainsi que d'Amérique du Nord, et de 79% pour le reste de la population. Les taux de chômage pour les mêmes groupes étaient respectivement de 14%, 6% et 4%.

Les disparités entre les différents groupes d'immigrants provenant du tiers-monde peuvent également être très importantes, tout comme les disparités entre les hommes et les femmes. Par exemple, les Somaliens subissent le plus fort taux de chômage, et les hommes sont quatre fois plus touchés que les Polonais (28% contre 7%), tout comme les femmes (36% contre 9%). Les Libanais, cependant, sont deux fois plus touchés par le chômage que les Pakistanais (22% contre 11% pour les hommes et 37% contre 18% pour les femmes). Dans ce cas, le différentiel entre les hommes et les femmes du Liban est encore plus élevé. Parmi les immigrants en provenance du tiers-monde, seules les Chiliennes constituent une exception : leur taux de chômage est de 7%, comparé à 13% pour leurs compatriotes masculins.

⁹ *Danmarks Statistik 2002* [office statistique central du Danemark], www.dst.dk

3.3.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

Aucune nouvelle législation concernant l'immigration et l'intégration des immigrants n'a été adoptée en 2001, bien qu'un nouveau gouvernement ait été formé en novembre suite à la coalition de deux anciens partis libéraux, le *Venstre* et le *Konservativ Folkeparti*. Leur campagne était axée sur le renforcement de la législation concernant l'immigration et l'intégration et, pour leur soutien parlementaire, ils avaient dû s'appuyer sur le parti très nationaliste *Dansk Folkeparti*, qui souhaite mettre un terme à l'immigration. Le nouveau ministre chargé de l'immigration et de l'intégration a annoncé pour le début de l'année 2002 une nouvelle proposition de loi qui serait plus restrictive pour les demandeurs d'asile et qui limiterait l'autorisation de regroupement familial.

En outre, pour améliorer le taux d'emploi, le projet prévoit de mettre l'accent sur le développement des cours de langue danoise, sur l'éducation et la formation ainsi que sur une évaluation et une reconnaissance plus adéquates des qualifications scolaires et autres que les immigrants apportent de leur pays d'origine.

3.3.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Quelques cas de discrimination raciale sur le marché du travail ont été traduits en justice et tranchés en 2000. Certaines de ces affaires ont été réglées à l'amiable entre les parties. Certaines affaires n'ont pas été poursuivies parce que les victimes craignaient de ne pouvoir retrouver un emploi. Six affaires concernant l'année 2001 sont toujours en instance. Ces affaires concernent trois cas de discrimination fondée sur les compétences linguistiques, deux cas de discrimination relative au port du foulard et un cas de harcèlement racial¹⁰. Au Danemark, l'interdiction d'enregistrer l'origine ethnique entraîne l'impossibilité de produire des preuves statistiques des pratiques discriminatoires sur le lieu de travail. Elle ne permet pas non plus d'évaluer les effets positifs des initiatives qui ont été lancées pour lutter contre la discrimination ethnique¹¹.

Dans le contexte des quelques cas de discrimination raciale qui ont été traduits en justice, il peut être utile de se référer au rapport annuel 2000 de l'EUMC¹². Le Danemark a été critiqué par le centre de conseil et de documentation sur la discrimination raciale pour ne pas avoir réagi face aux cas de discrimination raciale pour cause d'insuffisance et/ou de négligence dans la procédure d'enquête policière. Il a également été critiqué par la commission des droits de l'homme de l'ONU en raison de la discrimination raciale constante à l'encontre des minorités ethniques sur le marché du travail. Non seulement les quelques cas de discrimination signalés sur le marché du travail ne correspondent pas aux critiques de la commission des droits de l'homme de l'ONU, mais les services administratifs eux-mêmes ne se privent pas d'exercer des pratiques discriminatoires. Comme l'a signalé le point focal national du Danemark, un taux d'allocations sociales plus faible a été introduit pour les nouveaux immigrants en 1999, et a été

¹⁰ Informations fournies par le centre de conseil et de documentation sur la discrimination raciale à Copenhague.

¹¹ Hansen, Niels-Erik (2001) *Retlig beskyttelse mod racediskrimination på det danske arbejdsmarked. Esbjerg : Danish Center for Migration and Ethnic Studies* [Centre d'études danois sur les minorités ethniques et les migrations], *Sydjysk Universitetsforlag*:

¹² Diversité et égalité pour l'Europe. Rapport annuel 2000. Vienne : *Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes*, pages 32 à 3.

utilisé au cours de l'année 2001, au motif que ce montant réduit encouragerait les immigrants et les réfugiés à déployer plus d'efforts pour chercher un emploi. Un autre exemple typique est celui du démantèlement du centre de conseil et de documentation sur la discrimination raciale. En 2001, cette ONG a enregistré plusieurs plaintes relatives à des cas de discrimination dans l'emploi et a conseillé les victimes de discrimination sur le lieu de travail dont on profitait de l'ignorance des coutumes ou de la langue.

Le centre de conseil et de documentation sur la discrimination raciale a également identifié un grand nombre d'offres d'emploi précisant un niveau de compétence en langue danoise qui paraissait hautement injustifié pour les postes proposés. Des annonces pour des postes d'employés de service ou de chauffeurs d'autobus stipulaient régulièrement: «parfaite maîtrise du danois écrit et parlé», «doit parler couramment le danois» et «doit comprendre à 100% le danois écrit et parlé». L'une de ces annonces précisait que le candidat devait être «Danois ou Suédois». Les doutes sur la prétendue nécessité de ces exigences étaient particulièrement forts dans le cas des emplois de nettoyage. Les annonces proposant des postes d'employé de ménage contenaient des phrases telles que «doit parler et écrire parfaitement le danois» ou «doit parler et comprendre couramment le danois». L'une des annonces pour un emploi de nettoyage spécifiait que le candidat devait «posséder la nationalité danoise».

En 2001, il n'y a pas eu de recherches publiées montrant les discriminations dans l'emploi, à l'exception d'une étude sur les expériences de discrimination des femmes musulmanes au Danemark, qui montrait que les femmes portant le foulard islamique étaient beaucoup plus touchées que les autres par la discrimination, l'hostilité ouverte et le harcèlement¹³. Comme l'indique par ailleurs cette étude, les femmes musulmanes qui ne travaillent pas refusent d'être considérées comme opprimées par leur mari et leur religion et ne s'identifient pas à une telle vision des choses. Une étude précédente menée en février 2000 auprès de 200 chefs du personnel pour le compte d'un grand journal révélait que 8% d'entre eux avouait faire usage de discrimination et rejeter les candidats originaires du tiers-monde. Seules 12% des sociétés observaient une politique d'égalité ethnique dans leur management. 47% estimaient qu'une connaissance insuffisante du danois était un problème potentiel dans leur propre entreprise et 76% déclaraient qu'ils pensaient qu'une compétence linguistique insuffisante était généralement un obstacle à l'emploi de personnes en provenance de pays tiers. 9% estimaient que la résistance opposée par leurs propres employés face à l'intégration d'immigrants était un obstacle à l'embauche de ceux-ci et 41% pensaient que c'était un problème global. En 2000, selon une enquête portant sur 1200 employeurs du secteur privé¹⁴, 25% ont répondu qu'ils n'embaucheraient en aucun cas un réfugié ou un immigrés dans leur entreprise¹⁵. L'étude confirmait une enquête précédente de 1998 sur la discrimination perçue qui montrait que 12% des personnes interrogées d'origine turque s'étaient senties victimes de discrimination et avaient sollicité l'assistance de leur syndicat ou d'un avocat¹⁶. Aucune mesure scientifique du taux de discrimination à la recherche d'emploi n'a été effectuée depuis 1997, lorsqu'une étude a montré

13 Cakmak, Metin; Arabac, Jiyan A. (2001) *Multi-level discrimination against Muslim women in Denmark* [Discrimination à plusieurs niveaux à l'encontre de femmes musulmanes au Danemark] dans: Blaschke, J. (ed) *Multi-level Discrimination of Muslim Women in Europe* [Discrimination à plusieurs niveaux à l'encontre de femmes musulmanes en Europe], Berlin : Éditions Parabolis.

14 L'enquête était menée par le ministère du travail.

15 *Copenhagen Post*, 3 – 9 mars 2000.

16 Møller, Birgit Togeby, Lise (1999) *Oplevet diskrimination – En undersøgelse blandt etniske minoriteter*. København : Nævnet for Etnisk Ligestilling,.

qu'une discrimination était opérée dans un cas sur trois lorsqu'une personne se portait candidate à un emploi¹⁷.

3.3.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Le Danemark se rapproche du plein emploi et a un besoin accru de main d'œuvre hautement qualifiée, et la Confédération des employeurs Danois (*DA*) et l'organisation d'employeurs Industrie Danoise (*DI*) appellent à l'augmentation de l'emploi de la main d'œuvre étrangère sur la base d'un permis de travail ainsi qu'à l'abandon des pratiques discriminatoires. Certains syndicats sont actifs dans la promotion de l'égalité ethnique au sein de leur propre organisation et dans les initiatives en faveur de la diversité dans les entreprises. En 2001, l'Union danoise des employés de commerce et de bureau *HK* a organisé des conférences traitant de la question de l'égalité ethnique, et a favorisé l'entrée en apprentissage des jeunes issus de l'immigration. Cet organisme a commandé une étude portant sur 1000 immigrants de sept pays d'origine différents travaillant dans des lieux de travail danois. Les résultats ont montré que les entreprises pratiquant une «gestion de la diversité» plus ouverte avaient plus de chances d'être recommandés à d'autres immigrants par leurs salariés appartenant aux minorités ethniques. En 2001, environ 30% de l'ensemble des «nouveaux Danois» ont choisi de se porter candidat à un emploi dans une entreprise déterminée parce qu'ils en avaient entendu parler par l'intermédiaire de leur réseau social¹⁸.

Les directeurs des ressources humaines de plusieurs grandes entreprises danoises ont créé *Foreningen Nydansker*¹⁹, une organisation non gouvernementale visant à l'amélioration de l'insertion professionnelle des nouveaux danois et à la reconnaissance du potentiel et des qualifications des immigrants et des minorités ethniques au Danemark. Plus de 150 sociétés et organisations publiques et privées ont adhéré à cette ONG. En 2001, l'organisation a produit un rapport²⁰ décrivant des exemples de bonnes pratiques de sociétés et organisations au Danemark, destinées à servir de modèle aux autres.

Cette même année 2001, une grande entreprise pharmaceutique danoise a également élaboré une stratégie pour intégrer la question de l'égalité des chances dans ses activités quotidiennes. De façon à identifier les obstacles à la participation égale de la représentation des minorités ethniques dans l'entreprise, elle a fait appel à un consultant extérieur pour mener une série d'entretiens avec des employés appartenant aux minorités ethniques et fixer comme objectif à chaque filiale l'élaboration d'un plan d'action pour encourager l'égalité des chances. Dans son rapport de 2001, la société a reconnu le défi à relever par les entreprises au niveau mondial pour encourager la sensibilisation aux valeurs des autres cultures au sein de leur propre firme.

L'État a soutenu diverses activités visant à lutter contre la discrimination et à favoriser l'emploi des personnes issues de l'immigration, notamment par un soutien économique aux activités de diffusion des informations, d'encouragement à la compréhension mutuelle et de lutte contre la discrimination raciale. En 2001, l'État a collaboré avec les Nations unies dans le cadre de

17 Hjarnø, Jan Jensen, Torben (1997) *Diskrimination af unge med undvanderbaggrund ved jobsøgning*, Esbjerg : *Danish Centre for Migration and Ethnic Studies* [Centre d'études danois sur les minorités ethniques et les migrations].

18 *Integrationsstatus*, 4. kvartal 2001, *Indvandringen i et historisk perspektiv, Aktiveringsindsatsen, Jobsøgning og Rekruttering*, rédigé par CATINÉT en janvier-mars 2002.

19 Le nom entier est *Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet* qui signifie Association pour l'insertion des nouveaux Danois (immigrants) sur le marché du travail.

20 *Foreningen af Integration for Nydanskere på Arbejdsmarkedet* (2001) *Ledelse af mangfoldige ressourcer – integration of nydanskere på arbejdspladsen*, København.

l'année de l'ONU contre le racisme et pour la tolérance. Concernant le marché du travail, l'État a soutenu financièrement divers types de programmes en faveur de l'emploi des immigrants. Le ministère chargé des échanges de main d'œuvre dans le secteur public a institué des programmes faisant appel à des consultants en matière d'égalité ethnique, qui ont coordonné les efforts en faveur de l'emploi des immigrants. L'une des opérations, intitulée «Briser la glace», tentait de trouver des emplois adaptés pour les immigrants au chômage en subventionnant le coût de la main d'œuvre pour les employeurs. Il y eut également l'initiative de «construction de passerelle» qui avait des buts similaires de promotion de l'emploi. On ne connaît pas encore les effets précis de ces différentes initiatives.

En ce qui concerne l'intégration dans le secteur public, en particulier les postes au niveau de l'État, le ministère des finances a lancé une campagne sur deux ans à partir de 2000, dirigée par des représentants des minorités ethniques et visant à un changement d'attitude dans les institutions gouvernementales. En outre, la loi de finances prévoit un financement pour une formation liée à l'emploi dispensée en danois pour les salariés bilingues. Le nombre d'employés gouvernementaux issus d'une minorité ethnique du tiers-monde est en constante augmentation. L'objectif est d'atteindre une proportion de 3,5% d'immigrants ou d'originaires des pays du tiers-monde parmi les employés du gouvernement. En ce qui concerne l'effort général en faveur de l'emploi, différentes initiatives et divers projets sont en cours pour le recrutement des minorités ethniques. Le ministère de l'intégration nous informe qu'un accent particulier est mis sur l'emploi, la viabilité sociale et l'intégration dans des zones urbaines et de cités particulières.

3.4 ALLEMAGNE

3.4.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

L'Allemagne a une population totale de près de 82,2 millions d'habitants dont 7 millions (8,9%) sont des ressortissants étrangers, y compris 1,5 millions d'enfants d'immigrés de deuxième et de troisième génération. Avec 2,0 millions de personnes, soit près de 30% de la population étrangère, les Turcs représentent le groupe d'immigrés le plus important. Le deuxième groupe le plus important, 1,1 million personnes, est constitué d'immigrant originaires de l'ancienne Yougoslavie²¹.

Plus de 200 000 ressortissants turcs ont pu bénéficier de la nationalité allemande au cours de ces 10 dernières années à la suite de modifications de la loi sur la nationalité en 1993 permettant aux enfants d'immigrés nés en Allemagne d'introduire une demande en vue de l'obtention de la nationalité allemande. C'est l'une des raisons de la diminution du pourcentage de ressortissants étrangers originaires de Turquie par rapport au pourcentage croissant de migrants en provenance de l'Europe de l'Est.

En 2001, 1,05 million de permis de travail ont été délivrés à des travailleurs non-allemands (contre 1,08 million en 2000). Plus du tiers des titres délivrés ont été octroyés à des travailleurs de nationalité polonaise (surtout pour des activités saisonnières). Viennent ensuite les ressortissants d'autres pays d'Europe de l'est (République tchèque, Hongrie, Roumanie), de Turquie et des États issus de l'ancienne Yougoslavie. Jusqu'à la fin du mois de décembre 2001,

²¹ Allemagne, ministère fédéral de l'intérieur, 2001, *Bericht der unabhängigen Kommission «Zuwanderung»* [Rapport de la Commission indépendante «Immigration»] pages 1, 54.

10 750 titres de séjour et de travail («cartes vertes») au total avaient été accordés à des informaticiens spécialistes qui n'étaient pas de nationalité allemande, pour la plupart originaires d'Inde, de Roumanie et de Russie.

D'une manière générale, le taux d'activité²² des ressortissants allemands est en hausse, alors que celui des non-ressortissants a baissé de 10%. Entre 1982 et 2000, l'accès des ressortissants non allemands au marché du travail a baissé de 8% (près de 9% pour les ressortissants turcs). En même temps, s'agissant des résidents allemands, le taux d'emploi²³ s'est accru de 4%. alors que pour les résidents non-allemands, notamment les ressortissants turcs, les chiffres ont baissé de 12%. Par conséquent, moins de la moitié des Turcs âgés entre 15 et 65 ans (population en âge d'aptitude à l'emploi) exercent à l'heure actuelle une activité rémunérée ou indépendante. Il convient cependant de souligner que le nombre absolu de personnes ayant un emploi a augmenté pour tous les groupes ethniques.

En 1974, près de 80% des travailleurs non-allemands (par rapport à la moyenne de près de 56%) étaient dans le secteur secondaire (bâtiment, mines). En 2001, ces chiffres n'étaient plus que de 43% (par rapport à la moyenne de 35%). Les chiffres relatifs à l'emploi dans le secteur tertiaire ont sensiblement augmenté. En 2001, 56% des travailleurs non-allemands travaillaient dans ce secteur (contre 64% de l'ensemble des travailleurs). Alors que les salariés allemands occupent majoritairement des emplois qualifiés (services aux entreprises, par exemple), les travailleurs non-allemands, eux, occupent généralement des emplois non qualifiés offrant des conditions peu favorables (par exemple, les services domestiques, tels que la blanchisserie et le nettoyage).

Le nombre de ressortissants non allemands travaillant sous statut indépendant a plus que doublé depuis 1982. En 1998, le taux de l'emploi sous statut indépendant a atteint un niveau de 8,8%, se rapprochant du taux allemand de 10,1%. Les activités des immigrés travaillant sous statut indépendant et originaires des anciens pays traditionnellement pourvoyeurs de travailleurs immigrés («Gastarbeiter») portaient essentiellement sur la restauration et le commerce de détail.

Le taux de participation des femmes étrangères au marché de l'emploi régulier et officiel est généralement inférieur à celui des hommes. Cependant, la participation croissante des migrants au secteur tertiaire est essentiellement attribuable aux jeunes femmes étrangères qui accèdent à ce secteur, alors que les hommes se retrouvent habituellement dans le secteur industriel (Seifert 2001)²⁴.

Depuis 1980, l'écart entre les taux de chômage des Allemands et des non-ressortissants s'est creusé. Le taux de chômage des ressortissants non allemands a pratiquement atteint le double du taux général (et est le plus élevé parmi les ressortissants turcs) en raison de la demande accrue en travailleurs hautement qualifiés et des niveaux de qualification généralement insuffisants des travailleurs non allemands. En 2001, 17,4% (2000 :17,3%) des travailleurs non-allemands étaient au chômage, contre 9,4% en moyenne (2000: 9,6%). C'est parmi les travailleurs turcs que l'on enregistre, en septembre 2001, le taux de chômage le plus élevé (21,3%). Les taux de

²² Ce taux d'activité est exprimé par le pourcentage de personnes titulaires d'un emploi, indépendants + les chômeurs par rapport à l'ensemble de la population en âge de travailler (population âgée de 15 à 65 ans).

²³ Le taux d'emploi est le pourcentage de la population en âge de travailler (entre 15 et 65 ans) qui ont un emploi.

²⁴ Seifert, W. (2001): *Berufliche Integration von Zuwanderern in Deutschland* [intégration professionnelle des immigrés en Allemagne], rapport pour Gutachten für die Unabhängigen Kommission "Zuwanderung", [rapport de la commission indépendante «immigration »], Düsseldorf.

chômage constatés pour les travailleurs originaires d'Espagne, du Portugal et de l'ancienne Yougoslavie sont respectivement de 11,8%, 11,6% et 12,9%, soit des chiffres proches du taux global. Les taux relatifs aux travailleurs originaires de l'Italie et de la Grèce sont d'environ 15%.

En 2001, 50 743 actions en justice ont été introduites dans des affaires d'emploi illicite de travailleurs étrangers (2000: 64 351). dont 23 615 (2000: 29 517) ont été menées à l'encontre de salariés. 12,591 (2000: 17 445) actions ont débouché sur des avertissements ou amendes et 5 411 affaires (2000: 5 165) ont été déférées au procureur général (inculpation pénale).

3.4.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

L'amendement du décret relatif au permis de travail (*Arbeitsgenehmigungsverordnung*) du 8 décembre 2000, a entraîné l'annulation de la directive interdisant l'accès au marché de l'emploi des demandeurs d'asile, des réfugiés des guerres civiles et des étrangers tolérés, entrés en Allemagne après le 15 mai 1997. Il leur est désormais possible d'obtenir un permis de travail après un séjour d'une année, à la condition qu'aucun ressortissant allemand ou personne étrangère jouissant des mêmes droits qu'un Allemand, ne soit disponible pour occuper l'emploi en question (*Vorrangsprüfung*). La période d'une année (contre quatre années, précédemment) s'applique également aux conjoints et aux enfants de personnes étrangères, titulaires d'un titre de séjour temporaire ou d'un droit de séjour.

Une modification ultérieure du décret relatif au permis de travail, du 24 juillet 2001, a étendu ce droit aux personnes enregistrées, cohabitant avec une personne étrangère, à la condition qu'il ou elle soit en possession d'un titre de séjour temporaire ou d'un droit de séjour. Les personnes étrangères détentrices d'une autorisation de séjour exceptionnelle (*Aufenthaltsbefugnis*), comme les réfugiés de guerres ou de guerres civiles, peuvent intégrer le marché de l'emploi sans délai. La *Vorrangsprüfung* reste en vigueur. Les services compétents en matière d'emploi ne sont plus tenus de vérifier cette condition avant de délivrer le permis de travail, si la personne occupe le poste depuis au moins une année et si elle est censée continuer de travailler pour le même employeur.

La loi portant réforme de la loi sur l'organisation sociale des entreprises (*Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes*), en vigueur depuis le 28 juillet 2001, prévoit des dispositions de lutte active contre les mesures discriminatoires. Chaque employeur a notamment l'obligation de rendre compte de l'intégration des travailleurs étrangers dans son entreprise dans le cadre d'une assemblée du personnel, qui doit être tenue au moins une fois par an; ainsi, l'employeur est dans une certaine mesure tenu de se justifier et de rendre compte du succès des mesures d'intégration (article 43, paragraphe 2, de la loi sur l'organisation sociale des entreprises [*Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, §43, Absatz 2*]). De plus, le comité d'entreprise doit adopter les mesures nécessaires pour combattre le racisme et la xénophobie sur le lieu de travail. Le comité d'entreprise joue également le rôle d'organe de contrôle. Ainsi, il lui est possible de refuser l'embauche d'un travailleur si son entrée dans l'entreprise devait, par des actes racistes ou xénophobes, nuire à la paix sur le lieu de travail.

3.4.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Au mois d'octobre 2001, les employeurs membres de la *Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau – BGL* (Association fédérale des professionnels de l'aménagement des parcs, espaces verts et terrains de sport) ont envisagé de créer une catégorie de travailleurs à faibles salaires «ayant une connaissance imparfaite de la langue allemande». Le *Gewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt - IG BAU* (Syndicat du bâtiment, de l'agriculture et de l'environnement) a pu empêcher la mise en place de cette idée en invoquant le principe de l'égalité de traitement prévu par la Loi fondamentale (Source: DGB-Bildungswerk 2001).

En juin, la Haute Cour administrative (*Verwaltungsgerichtshof, VGH*) du Bade-Wurtemberg a rejeté la plainte déposée par une enseignante de confession musulmane contre le Conseil des écoles secondaires de Stuttgart qui lui avait interdit de porter le foulard islamique en classe. La VGH avait jugé que le foulard n'était pas un simple article d'habillement, mais un «symbole religieux» et qu'elle n'avait pas le droit de porter un symbole aussi visible, et ce en dépit de la qualité de son dossier en tant qu'enseignante. De même, un certain nombre d'infirmières se sont vu interdire le port du foulard (van Suntum, Schlotböller 2002)²⁵.

Des études récentes consacrées à la question de la discrimination sur le marché de l'emploi révèlent que les personnes issues de l'immigration ont le sentiment de faire l'objet de discriminations lorsqu'elles sont à la recherche d'un apprentissage ou d'un emploi. En particulier, les personnes d'origine musulmane ou originaires d'Afrique sont affectées par la discrimination sur le marché du travail. Les personnes issues de l'immigration déclarent également qu'elles se voient souvent attribuer des activités de nettoyage ou d'autres tâches subalternes sur le lieu de travail et qu'elles ne bénéficient pas de soutien dans l'évolution de leur carrière.

3.4.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Outre les efforts visant à réglementer et à simplifier la situation juridique sur le marché du travail, il y a des initiatives et des projets offertes par diverses organisations (gouvernementales et non gouvernementales, nationales et locales) visant à améliorer l'intégration des migrants sur le marché du travail et à réduire la discrimination et la xénophobie sur le marché du travail.

Le programme «XENOS – *Leben und Arbeiten in Vielfalt* » (XENOS – La diversité dans la vie et au travail), administré par le gouvernement fédéral avec la participation des *Länder*, des municipalités et d'autres institutions, et oeuvrant à la promotion de mesures de lutte contre l'exclusion et la discrimination sur le marché de l'emploi, s'adresse principalement aux jeunes dont l'attitude est xénophobe ou extrémiste. Le programme a pour objet de promouvoir l'entente mutuelle et de soutenir des projets de travail et d'apprentissage conjoints entre des jeunes ou des adultes allemands et non-allemands. En 2001, plus de 90 projets ont pu voir le jour dans le cadre du programme XENOS.

²⁵ Van Suntum, U. / Schlotböller D. (2002): *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern -Einflussfaktoren, internationale Erfahrungen und Handlungsempfehlungen* [Intégration des immigrants sur le marché du travail –facteurs d'influence, expérience internationale et recommandations d'actions], Gütersloh, page 185.

À la fin du mois de novembre 2001, les points focaux de coordination nationale KAUSA (*Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Betrieben*) et *Pro Qualifizierung* (Qualification Pro) ont lancé conjointement le projet intitulé «*Integration durch Qualifikation*» (l'intégration par la qualification) dont l'objectif est de démontrer l'importance de la qualification dans le processus général de l'intégration. À cette fin, des projets régionaux et locaux de promotion de la formation professionnelle ont été présentés.

3.5 GRECE

3.5.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Selon les dernières données fournies par le service national de statistique grec en mai 2002 sur la base des résultats préliminaires du recensement de mars 2001,²⁶ la population totale enregistrée en Grèce s'élevait à 10 964 080, dont 797 093 (7,3%) étaient des ressortissants étrangers. Si on additionne les migrants sans papiers, le nombre de ressortissants étrangers atteint approximativement 900 000 personnes (8,2%). Cette évolution démographique est relativement nouvelle. Traditionnellement, la main d'œuvre grecque s'expatriait et l'immigration était pratiquement inexistante. Une minorité musulmane relativement réduite en Thrace constitue la seule minorité officiellement reconnue en Grèce. Composée de trois groupes ethniques, à savoir les Turcs, les Pomaks et les Roms, elle se chiffre approximativement à 100 000 et 130 000 (0,1%). Les études existantes²⁷ sur des échantillons sélectionnés de population rom chrétienne indiquent que leur nombre se situerait quelque part entre 250 000 et 300 000.

Le marché de l'emploi a subi d'importantes restructurations, particulièrement dans les cinq dernières années, liées à une augmentation régulière de la main d'œuvre disponible grâce à l'immigration, ainsi qu'à une croissance du nombre des nouveaux emplois, notamment dans le secteur des services. L'immigration en Grèce a commencé au cours de la dernière décennie dans une large mesure à la suite de la chute des régimes socialistes dans les pays voisins et plus particulièrement de l'Albanie dont les ressortissants constituent de loin le plus groupe de migrants en Grèce.

En dépit de la lente croissance des possibilités d'emploi, les forces de travail disponibles ont rapidement augmenté avec davantage de migrants intégrant le marché du travail grec, malgré l'adoption de procédures d'enregistrement qui devraient rendre les embauches plus coûteuses et par conséquent moins attractives pour les employeurs. À la suite du premier «processus de régularisation» en 1998, 371 641 migrants ont introduit une demande d'enregistrement en vue de l'obtention d'un permis de travail et de séjour.

Les données disponibles indiquent que ces migrants sont des travailleurs non qualifiés, ou recrutés en tant que tels, vu que leurs qualifications ne sont pas toujours officiellement

²⁶ *National Statistical Service of Greece* [Service statistique national grec], données du recensement 2001 (publiées en mai 2002), disponibles à l'adresse [http://www.statistics.gr/new_site/Hellenic/gr_tables/S1100_SAP_1_pinakas1b_i.HTM?code=\(12/05/2002\)](http://www.statistics.gr/new_site/Hellenic/gr_tables/S1100_SAP_1_pinakas1b_i.HTM?code=(12/05/2002)).

²⁷ «*Integrated Action Plan for the Greek Roma*» [plan d'action intégré pour les Roms grecs], EETAA, 2001.

reconnues. L'Institut national de l'emploi (EIE) estime que plus de 150 000 d'entre eux n'ont pas introduit de demande d'enregistrement parce qu'ils ne pouvaient pas se procurer le document nécessaire ou en étaient empêchés par leur employeurs sous menace de renvoi. En septembre 2001, le ministère de l'intérieur a déclaré que 351 000 migrants supplémentaires avaient déposé des demandes de permis de séjour et de travail au cours du deuxième «processus de régularisation» en vertu des dispositions de la loi 2910/2001 réglementant les problèmes de migration.

Selon les deux derniers rapports de la confédération générale du travail, seule une faible part de la main d'œuvre étrangère est en concurrence avec les ressortissants grecs sur le marché du travail étant donné qu'ils sont, pour la plupart, embauchés sur des postes non recherchés par les ressortissants grecs, c'est-à-dire des emplois saisonniers, peu qualifiés, mal rémunérés et physiquement pénibles. Le taux de chômage des ressortissants grecs atteignait 11,1% en 2001. Aucune donnée n'est disponible sur le taux d'emploi général et le taux de chômage général des non-ressortissants, mais le chômage parmi les migrants enregistrés est généralement considéré comme très bas.

Une étude récente apporte de précieuses informations sur les créations d'entreprises par les étrangers en Grèce et montre que, bien que restreint, le nombre de migrants et réfugiés qui implantent avec succès des PME se développe²⁸. Une étude récente de Fakiolas²⁹ a porté sur les Égyptiens et Pakistanais en Grèce qui ont, depuis trois décennies, fondé de petites entreprises dans les secteurs de la restauration, du commerce de détail, du tourisme et des taxis.

Avec une économie «informelle» qui représente plus de 30% du PNB, la marge de manoeuvre et le potentiel du marché de l'emploi sont importantes³⁰. Les migrants étrangers trouvent en général un emploi dans l'agriculture, la construction et les services domestiques en l'absence d'organismes de contrôle et de procédures de contrôle efficaces.

3.5.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

L'inspection du travail³¹, organe supervisé par le ministère du travail, est chargé de recevoir et d'examiner les cas relatifs aux abus de pouvoir des employeurs. En outre, cet organisme étudie de sa propre initiative divers problèmes relatifs au marché du travail. Les inspections de petites et moyennes entreprises effectuées par l'inspection du travail, en collaboration avec la sécurité sociale, sont d'un grand intérêt parce qu'elles montrent le statut des emplois occupés par les employés grecs et étrangers.

Toutefois, il est vraisemblable que, dans un proche avenir, le marché du l'emploi soit affecté par trois évolutions importantes:

²⁸ Mestheneos, E. (2000) *EU-CARE: REFUGEE ENTREPRENEURS IN GREECE* [EU-CARE : réfugiés créateurs d'entreprise en Grèce], peut être consulté sur http://www.gcr.gr/investigations/refug_buisseng.htm (06.06.2002).

²⁹ Fakiolas, R. (1997). *Recent efforts to regularise undocumented immigrants* [Efforts récents en faveur de la régularisation des immigrants sans papiers], Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin.

³⁰ Pavlopoulos P. (1987) «*I Paraekonomia stin Ellada*» IOBE . N°17 Athènes (en grec seulement) – peut être consulté sur: <http://www.iobe.gr>

³¹ Ellas: *Nomos* [Loi] 2639/98

La loi 2910/01³² permet à un grand nombre de migrants de s'enregistrer, ce qui rend plus difficile et plus coûteux pour les employeurs l'embauche de travailleurs sans papiers. Conjointement avec les services de l'inspection du travail, elle doit permettre dans l'avenir un contrôle plus efficace de la main d'œuvre migrante non déclarée.

Des améliorations sur le plan législatif et la mise en place de dispositifs³³ de surveillance et de coordination devront faciliter la définition des politiques et la mise en application efficace de la législation existante.

3.5.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Aucune donnée n'est disponible concernant des actes de discrimination spécifiques sur le marché du travail.

Toutefois, un fait particulièrement préoccupant est l'augmentation du chômage et de la pauvreté chez les Roms due au fait que la main d'œuvre migrante les a exclus de certaines occupations traditionnelles, essentiellement dans l'agriculture. Ceci a eu des effets négatifs significatifs et constitue un important facteur de hausse de la criminalité parmi cette population. Les jeunes Roms ont été attirés par l'«argent facile» qu'ils peuvent se procurer par le commerce de la drogue et certains de leurs regroupements sont déjà connus comme zones de trafic et de commerce de la drogue, avec toutes les conséquences négatives que cela peut entraîner au niveau de l'image sociale des Roms et de leur relations avec les populations locales. L'absence d'éducation et de formation appropriées aggrave ces problèmes et les marginalise davantage.

3.5.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

La confédération générale des travailleurs a mis sur pied l'office des migrants³⁴ qui propose aux travailleurs migrants des informations et une assistance par contact direct et par l'internet.

Le réseau des femmes étrangères (*The Foreign Women's Network*)³⁵, organisation sans but lucratif gérée par et pour des femmes étrangères, fournit des informations sur le marché de l'emploi et les questions connexes, et renseigne les agences d'état, les entreprises privées et les ONG sur les besoins, les aspirations et potentialités de la communauté étrangère.

La bourse du travail du Pirée (*Pireus Labour Centre*) (organisation de partenaires sociaux) poursuit une action commencée en 1998, destinée à informer les immigrants et les aider à défendre leurs droits.

Les grands projets qui doivent être mis en place au titre du 3^e cadre communautaire d'appui, l'initiative EQUAL et autres projets cofinancés par l'UE, doivent également avoir un impact significatif dans les années à venir, leur exécution devant intervenir dès fin 2002.

³² Modifiée par la loi 3013/2002 (*Government Gazette* [journal officiel], 1^{er} mai 2001)

³³ Le ministère de l'intérieur a déjà adopté les dispositions d'ordre législatif (loi 3013/2002) pour l'établissement de l'institut des migrations qui sera chargé d'aider le gouvernement dans le suivi, l'étude et la formulation des politiques en matière de migration.

³⁴ http://www.gsee.gr/KEPEA/kepea/Greek/gpe_index.htm

³⁵ <http://www.foreign-womens-network.gr>

3.6 ESPAGNE

3.6.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

L'Espagne compte 39,5 millions³⁶ d'habitants, dont 2,5 millions sont des immigrants. Les marocains (140 000) en constituent la minorité la plus importante.

En décembre 2000 (données les plus récentes), le nombre de travailleurs étrangers enregistrés était de 454 438. Les hommes avaient deux fois plus de chances que les femmes d'être enregistrés (296 658 hommes et 157 780 femmes). Selon le ministère de l'intérieur³⁷, ces travailleurs étaient pour l'essentiel employés dans les secteurs de l'agriculture, du bâtiment et des services. Selon l'Institut national du travail (*Instituto Nacional de Empleo*), le nombre de travailleurs étrangers enregistrés était de 334 976, travaillant principalement dans des restaurants et des hôtels en tant que domestiques, ou dans l'agriculture, la chasse et la sylviculture. Ainsi, les immigrants étaient, dans leur majorité, concentrés dans les secteurs les moins rémunérés, dont les conditions de travail sont aussi les plus pénibles.

Pour l'année 2000, l'institut national du travail a enregistré un taux global de chômage de 10,5% (7,48% pour les hommes et 15,16% pour les femmes). Le chiffre total concernant les travailleurs migrants était de 20,4% (16,2% pour les hommes et 26,1% pour les femmes). Selon le quotidien *El País*³⁸, au 30 novembre 2000, le nombre de chômeurs migrants enregistrés à l'institut national du travail était de 90 000.

3.6.2 Politiques d'intégration des immigrants sur le marché du travail

Le décret royal du 20 février 2001 a rendu effectif la loi (connue sous le nom de «*Ley de Extranjería*» [loi des étrangers]) offrant aux migrants «qui sont dans l'illégalité» la possibilité de régulariser leur situation. Selon le décret royal du 20 juillet, les travailleurs étrangers doivent prouver leurs «racines» en Espagne, pour pouvoir accéder au processus de «régularisation», procédure qui ne s'appliquait pas aux travailleurs déjà installés. Selon *El País*³⁹, au cours de ce processus de régularisation, 68 719 migrants ont vu leur demande refusée et ont été contraints à passer dans l'illégalité. L'Organisation internationale du travail⁴⁰ a également critiqué cette loi, parce qu'elle est contraire aux traités internationaux signés par l'Espagne du fait qu'elle empêche les migrants en situation irrégulière de s'inscrire à un syndicat ou de bénéficier de leurs droits d'association, de manifestation et de réunion.

D'autre part, le 26 juin 2001, le gouvernement autonome catalan a approuvé un décret confirmant les droits pour les migrants d'occuper des emplois salariés ou de travailleurs indépendants et leur garantissant, à égalité avec les autochtones, le plein accès au service public catalan compétent en matière d'emploi.

³⁶ Eurostat (2000), *European social statistics* [Statistiques sociales européennes]. (population en date du 1.1.1999).Eurostat.

³⁷ Espagne: *Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración* [délégation gouvernementale des étrangers et de l'immigration, ministère de l'intérieur] (2001) *Anuario Estadístico de Extranjería* [annuaire statistique des étrangers].

³⁸ *El País* (avril 2002) la référence complète sera ajoutée.

³⁹ *El País* (11 avril 2002).

⁴⁰ Selon *El Periódico*, 27 mars 2002.

3.6.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Il n'existe pas à ce jour de statistiques concernant des affaires portées en justice ou déjà jugées. Néanmoins, *S.O.S. Racismo*, dans son projet de rapport annuel sur l'année 2001, rapporte une augmentation significative du nombre de cas de discrimination dans le travail. L'organisation a été saisie de dix fois plus de plaintes de discrimination qu'en 2000. Sur les 145 plaintes, 25 concernaient l'emploi. Les principaux problèmes à relever étaient la période de validité limitée des permis de travail et la dépendance à l'égard de contrats préalables en vue de l'obtention ou du renouvellement de permis de travail.

En outre, une étude sur la discrimination des immigrés⁴¹ par secteur d'activité a révélé non seulement des préférences en faveur des autochtones par rapport aux ressortissants étrangers, mais également entre ces derniers. Dans les secteurs de l'agriculture et de l'aide ménagère, les employeurs préfèrent recruter des personnes venant des pays d'Europe orientale et d'Amérique du Sud plutôt que des personnes originaires d'Afrique, en raison de leurs plus grandes compétences et d'une affinité dans les questions culturelle et religieuse. Cette préférence s'appuie sur des accords bilatéraux signés entre le gouvernement espagnol et un certain nombre de pays parce qu'elle désavantage les ressortissants de pays qui n'ont pas signé de tels accords.

3.6.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Des ONG comme la Croix-Rouge, Cáritas, CEPAIM, ACCEM, mais aussi des syndicats comme UGT, CC.OO, et certaines organisations telles que l'association pour la promotion et l'insertion professionnelle (*Associació per la Promoció i la Inserció Professional*) proposent des programmes de formations et d'orientation spécifiques destinés aux migrants, certains spécifiquement ciblés sur les migrants des pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest. En Andalousie l'organisation *Sevilla Acoge* s'occupe essentiellement de programmes destinés à faciliter l'insertion des populations qui ont des difficultés spécifiques, dont 70% se sont révélés être des jeunes migrants à risque. Les associations de Roms espagnols ont mis sur pied de nombreux programmes en 2001, la plupart d'entre eux consistant à aider les Roms à accéder à l'emploi. Plus de 1 500 contrats de travail ont été signés par des Roms qui ont pu bénéficier de ces programmes⁴².

3.7 FRANCE

3.7.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

La France compte une population totale de 58,5 millions⁴³ (mars 1999) dont 3,3 millions (5.6%) sont des ressortissants étrangers et un total de 5,6 millions (9.6%) sont des ressortissants

⁴¹ Cachón, L. (1997) *Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo España*, [ségrégation sectorielle des immigrés sur le marché du travail en Espagne] dans: *Cuaderno de Relaciones Laborales*, [cahier des relations du travail] n° 10, pp. 49-73.

⁴² Informations recueillies par *Union Romani* en Espagne.

⁴³ Données de recensement publiées par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques)

étrangers et des personnes d'origine étrangère⁴⁴. Depuis 1982, moment où elle avait atteint 6,8%, la proportion de ressortissants étrangers s'est progressivement réduite, alors qu'au cours de la même période le pourcentage des immigrés (ressortissants étrangers nés à l'étranger et Français par acquisition) s'est stabilisée à 7,4%. Depuis le début des années 1970, l'immigration en provenance d'Europe a baissé de 57% à 45%. Un afflux d'immigrants originaires des pays du Magreb, d'Asie et d'Afrique a comblé cet écart. Les immigrants du Portugal, d'Algérie, du Maroc et d'Espagne constituent à présent les principaux groupes.

Au recensement général de 1999, la France comptait 2,3 millions d'immigrés en activité (8,6% du taux d'activité d'ensemble contre 8,4% antérieurement), parmi lesquels 35% étaient Français par acquisition. L'augmentation (+ 157 000) résulte de l'augmentation de l'activité des femmes (+ 197 000) qui a composé la réduction de l'activité des hommes. Leur taux d'activité a connu une augmentation, passant de 41% en 1982 à 57% en 1999 (par rapport à la moyenne de 63%), ce qui signifie que les femmes immigrées appartenant à la population en âge de travailler sont entrées en plus grand nombre qu'auparavant sur le marché du travail. Cependant, bien qu'elles constituent la moitié des immigrés, leur part dans la population active totale (7,7%) reste encore moins importante que celle des hommes immigrés (9,5%).

La progression de l'activité féminine a principalement deux causes: un changement d'attitude dans toutes les catégories de population⁴⁵ et l'arrivée sur le marché du travail d'une nouvelle génération globalement plus active que la précédente⁴⁶. Toutefois, les disparités entre groupes d'immigrants peuvent être très importantes. Les femmes originaires de pays ayant été sous mandat français en Afrique subsaharienne ont une participation considérablement inférieure à la moyenne jusqu'à l'âge de 45 ans. Ensuite, elles connaissent une évolution similaire. Les femmes algériennes et turques travaillent le plus, mais moins que la moyenne, lorsqu'elles ont respectivement de 20 à 36 ans et 20 à 26 ans. Ensuite, leur activité décroît de manière constante. Le taux d'activité des hommes immigrés est supérieur au taux moyen (respectivement 78,6% et 74,9%).

53% des hommes immigrés sont des ouvriers et, par rapport à la population moyenne, sont sur-représentés dans les secteurs de l'industrie et de la construction. 50% des femmes immigrées ont des emplois dans les secteurs des services domestiques, de la restauration et de l'hôtellerie. Le secteur des services domestiques occupe une femme immigrée sur cinq au lieu de une sur dix en moyenne. 30% de tous les immigrés n'ont pas de qualifications par rapport à la moyenne générale de 17%. En outre, un emploi sur dix (fonctionnaires non inclus) de nature temporaire (contrats à durée déterminée ou contrats d'intérimaires) est occupé par un immigré. Étant donné que les immigrés représentent 9% de la main d'œuvre, leur situation n'est pas tellement plus précaire que celle de la population active dans son ensemble. Cependant, cette précarité affecte beaucoup plus les hommes que les femmes, les immigrants d'Algérie, du Maroc, des pays antérieurement sous mandat d'administration française en Afrique subsaharienne, et surtout les immigrés issus de Turquie. D'autre part, les immigrés originaires du Portugal ont des emplois plus stables que la moyenne de la main d'œuvre et ceux qui sont issus de l'Asie du Sud-Est sont proches de la moyenne. Le niveau inférieur de qualification comparé à la moyenne de la population n'explique qu'en partie le taux de chômage supérieur de la population immigrée: 22% par rapport au taux moyen de 13%. À tous les niveaux de qualification, la différence est supérieure à 8 points. Une analyse comparée avec les données du recensement de 1990 indique

⁴⁴ Ce total de 5,6 millions est obtenu en ajoutant les Français par acquisition (naturalisation, mariage, ou déclaration) aux ressortissants étrangers et aux personnes d'origine étrangère.

⁴⁵ Pour 100 femmes nées entre 1959 et 1969, 56 avaient un emploi en 1990 contre 68 en 1999.

⁴⁶ Malgré cette évolution, le taux d'activité des femmes non-ressortissantes, avec 57,1%, demeure inférieur à la moyenne nationale, qui est de 63,1%.

que leur situation s'est détériorée plus fortement que celle de la population en général. Depuis 1990, le nombre des chômeurs parmi les immigrés augmenté de 33% par rapport à 18% pour l'ensemble de la population. Les femmes immigrées sont plus affectées que les hommes immigrés (respectivement 25% et 20%). Le chômage touche aussi plus fortement les immigrants originaires d'Afrique et de Turquie. Un tiers d'entre eux est sans travail. Les immigrés originaires d'Espagne, d'Italie et du Portugal ont cependant un taux de chômage qui n'est que de 2 points inférieur à la moyenne.

3.7.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

La lutte contre la discrimination sur le lieu du travail est apparue comme une priorité du gouvernement en 1999. Le processus législatif amorcé au printemps 2000 a conduit à l'adoption de deux textes importants: la loi relative à la lutte contre les discriminations, adoptée en novembre 2001, suivie, le 17 janvier 2002, par la loi de modernisation sociale. Elles ont toutes deux considérablement modifié le code du travail en France.

Les dispositions légales de la 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 ont ainsi été transposées dans le droit français:

- Le champ de la discrimination a été étendu et s'applique à présent aussi aux discriminations directes et indirectes et ne concerne plus uniquement les procédures de recrutement, de sanction et de licenciement, mais également les conditions d'accès à l'emploi, la formation, la qualification, la promotion professionnelle, l'évolution de carrière et la rémunération.
- Le champ de la discrimination a été étendu et s'applique à présent aussi à la discrimination fondée sur l'apparence physique, le patronyme, l'âge et l'orientation sexuelle.
- Les témoins des faits de discrimination seront protégés de toute sanction ou licenciement résultant de leur témoignage.
- Les règles concernant la charge de la preuve ont été assouplies. Les faits allégués supposés indiquer une discrimination directe ou indirecte doivent être examinés par la partie en cause. Il ou elle doit établir que le principe de l'égalité de traitement a été respecté. Le juge acquitte ou condamne sur la base des éléments probants avancés par les deux parties.
- La loi de modernisation sociale a fixé des recours contre le harcèlement moral et la discrimination dans l'accès au logement.
- Les organisations syndicales et associations luttant contre le racisme ont obtenu le statut requis pour ester en justice à la place des victimes devant les juridictions civiles pour les questions de discrimination. En matière d'action au pénal, les associations de lutte contre le racisme ont obtenu ce droit depuis le 1^{er} juillet 1972 (article 2, paragraphe 1, du Code de procédure pénale).
- Les inspecteurs du travail ont vu leurs compétences d'enquête accrues en matière de discrimination.
- Un cadre légal a été donné au numéro d'appel gratuit «114». Le «114» permet aux victimes présumées et aux témoins de discrimination raciale d'être conseillés, informés et orientés. En outre, à l'échelon départemental et préfectoral, les victimes présumées et les témoins peuvent également s'adresser à la CODAC⁴⁷.

⁴⁷ Commission départementale d'accès à la citoyenneté

3.7.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

En 2001, des victimes présumées de discrimination sur le lieu de travail ont appelé le «114» ou le système d'aide des CODAC pour signaler des situations concernant la discrimination sur le lieu de travail (808 affaires, soit 20% des plaintes), l'accès à l'emploi (397 affaires, soit 9,8% des plaintes) et la formation professionnelle (130 affaires, soit 3,2% des plaintes).

Il n'y a pas de suivi des plaintes signalées par l'intermédiaire du numéro d'appel «114». Les affaires pénales sont rarement publiées et les jugements rendus sont quasi inaccessibles. De plus, les statistiques pour 2001 ne seront disponibles qu'en 2003. Les affaires portées devant les juridictions du travail ne sont pas non plus rendues publiques et l'accès aux dossiers est extrêmement malaisé, sauf en cas d'appel. En attendant, les experts s'accordent sur le fait que les affaires sont rares et que les compétences techniques des acteurs judiciaires en matière de preuve de la discrimination directe et indirecte doivent encore être améliorées.

En France, les gens ont tendance à procéder par voie de plainte au pénal. Toutefois, le traitement de la discrimination en matière d'emploi par le droit pénal reste encore peu fréquent. De surcroît, ce procédé ne permet pas de statuer sur des griefs de discrimination indirecte et contraint à établir la preuve directe de la discrimination, ce qui est souvent difficile à réaliser. La discrimination doit être établie par des faits probants appuyés par des témoins, des témoignages, des documents (lettres, courriers électroniques, déclarations écrites, offres d'emploi écrites) ou des enregistrements. Les sanctions se limitent à des amendes très faibles ou à des peines de prison avec sursis. Lorsque des agents de la fonction publique, des huissiers ou des agents des services de l'emploi consentent à témoigner, la probabilité de condamnation est plus élevée (CA Grenoble, avril 18, 2001).

Les jugements suivants sont ainsi typiques. En mai 2001, le tribunal de grande instance de Paris a condamné un chef de clinique à 3 048 euros d'amende pour discrimination raciale car il avait fait paraître un avis de vacance de poste de chirurgien stipulant que les chirurgiens étrangers ne devaient pas se porter candidat. En avril 2001, le tribunal correctionnel de Versailles a condamné pour discrimination raciale à l'embauche une cadre qui avait envoyé à ses subordonnés un courrier électronique leur demandant de ne pas recruter des gens de couleur pour livrer des catalogues car les gens pourraient refuser d'ouvrir leur porte.

3.7.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

L'expérience du «114»/système des CODAC montre que l'application des règles de droit matériel achoppe sur la difficulté de prouver la discrimination devant les juridictions.

La Commission nationale consultative des droits de l'homme et le Haut conseil à l'intégration ont alerté les autorités publiques sur la gravité et la complexité de la discrimination raciale. Cette mise en garde a déclenché, depuis 1998, l'élaboration de la politique gouvernementale nationale sur la discrimination et le renforcement de toutes les mesures concernant le lieu de travail et les intermédiaires intervenant dans le domaine de l'accès à l'emploi.

En 2001, l'action de l'État en liaison avec les questions de discrimination raciale sur le lieu de travail a porté essentiellement sur deux points:

- des campagnes d'information nationales couplées à des collaborations avec des institutions officielles proposant des systèmes de soutien individuel destinés à favoriser l'accès à l'emploi
- des groupes et des initiatives de travail à l'échelon départemental, sous la coordination de la CODAC locale.

L'État a intensifié un réseau coopératif composé d'acteurs des secteurs publics et privé afin de se concentrer sur la formation, la sensibilisation du grand public et le lancement de nouvelles initiatives visant à lutter contre la discrimination raciale sur le lieu du travail. Ces partenariats font intervenir des administrations publiques, des associations, des fondations, l'Agence nationale pour l'emploi, des agences d'emploi intérimaire, des chambres de métiers, d'importantes chaînes de la grande distribution ainsi que des entreprises de construction⁴⁸.

À l'échelon départemental, des organismes tels que les CODAC ont mis en place des groupes de travail spécialisés en matière de discrimination raciale sur le lieu de travail et élaboré un plan commun d'action locale faisant intervenir tous les partenaires de la CODAC. Les actions déclenchées en 2001 par ces groupes de travail ont conduit à trois types d'initiatives:

- La multiplication des données locales sur le thème de la discrimination raciale par le biais d'études spécifiques commanditées auprès de centres de recherche universitaires.
- Des campagnes d'information concernant des programmes liés au soutien à l'emploi pour les jeunes d'origine étrangère.
- L'instauration de partenariats locaux destinés à mettre en œuvre des conventions locales visant la promotion de bonnes pratiques pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

Le parrainage est une autre manière d'aider les jeunes à accéder à l'emploi. Le programme TRACE (Trajet d'accès à l'emploi) est axé sur les jeunes de 18 à 25. Divers accords ont été signés en 2001 pour développer et diversifier les structures qui sous-tendent ces réseaux⁴⁹ ainsi que d'autres.

3.8 IRLANDE

3.8.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Sur une population totale de 3,7 millions⁵⁰, l'Irlande compte 114 000 ressortissants étrangers (3%). Le groupe minoritaire le plus important se compose d'environ 30 000 gens du voyage

⁴⁸ Direction de la population et des migrations (DPM), direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), délégation interministérielle à la ville (DIV), fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD), l'agence nationale pour l'emploi (ANPE), l'assemblée permanente des chambres de métiers (ACPM), chaînes de supermarché et constructeurs dans le bâtiment.

⁴⁹ Fondation contre l'exclusion (FACE), Fédération nationale des clubs régionaux d'entreprises pépinières d'insertion (CREPI), association pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (AFIJ).

⁵⁰ Eurostat (2000), *European social statistics* [Statistiques sociales européennes]. (population au 1^{er} janvier 1999).

(«*Irish Travellers*»)⁵¹ – un groupe ethnique nomade indigène. Pays traditionnel d'émigration, l'Irlande est devenu un pays d'immigration avec l'arrivée des demandeurs d'asile à la fin des années 1990.

En Irlande, il n'existe pas de statistiques fiables relatives au nombre de ressortissants de l'Espace économique européen (EEE), d'abord parce que tous les ressortissants de l'EEE n'informent pas le ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme des dispositions légales (*Department of Justice, Equality and Law Reform*) de leur présence, vu l'absence d'obligation pour ces compagnies de collecter de telles données lorsqu'elles ont déjà publié sans succès des avis de vacances à échelle nationale. En outre, le recensement de 1996 ne comportait pas de questions relatives à la nationalité ou à l'appartenance ethnique. Il n'y a pratiquement pas de données démographiques sur les nouveaux groupes minoritaires. Toutefois, sur la base des statistiques relatives aux travailleurs non-EEE, il est possible de recueillir quelques indications concernant le changement qui est en train de s'opérer au niveau du profil national et ethnique.

L'Irlande connaît des taux d'emploi élevés. En raison du manque de compétences et de main d'œuvre en Irlande, les entreprises et les employeurs irlandais ont, depuis quelques années, activement embauché en dehors de l'EEE. Des permis de travail sont délivrés à des entreprises qui ont ensuite toute liberté pour recruter des travailleurs de n'importe quel pays. En 1999, 6 000 permis de travail ont été délivrés, en 2000 ce nombre s'élevait à 18 000⁵² permis délivrés et en 2001 ce chiffre avait augmenté pour atteindre 36 000.⁵³

Près de 40% des travailleurs ayant immigré en Irlande en 2001 étaient originaires de pays candidats à l'adhésion, tels que la Pologne, la Lettonie et la République tchèque. Parmi les autres pays représentés figurent les États-Unis d'Amérique et les Philippines. En 2000, les travailleurs immigrés étaient pour la plupart dans le secteur des services (37%), l'hôtellerie et la restauration (22%), l'agriculture et la pêche (17%), l'industrie (10%), et le secteur médical et para-médical (8%).

Les gens du voyage sont exclus dans une large mesure du marché du travail et cette communauté connaît un taux de chômage avoisinant les 90% (par rapport à une moyenne de 4,2%). Cette situation peut en partie s'expliquer par le déclin des domaines traditionnels d'activité économique et d'emploi, tels que le recyclage de la ferraille, le commerce des chevaux et la vente sur les marchés. Les gens du voyage n'ont toutefois pas pu accéder facilement au marché général du travail malgré l'essor économique mentionné plus haut. Il existe encore des cas tangibles de marginalisation des gens du voyage par rapport au marché du travail régulier et ce pour de nombreuses raisons, y compris la discrimination, la tradition qui veut le maintien de l'économie des gens du voyage et la nécessité d'améliorer les prestations d'éducation et de formation et l'accès aux mesures de soutien aux entreprises. Parmi les autres obstacles à l'emploi des gens du voyage, on a mentionné la possibilité de perte de la carte médicale (droit à des soins médicaux gratuits) lors de l'obtention d'un emploi, et la conséquence possible sur le coût net de l'individu sans emploi, ce qui n'incite guère les gens du voyage à chercher du travail⁵⁴

⁵¹ O'Connell, J. (1997) *Travellers, gypsies, Roma*. [Gens du voyage, gitans, Roms] Pavee Point Fact Sheet.

⁵² Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur l'Irlande*. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 19.

⁵³ Une proportion significative des 36 000 permis délivrés en 2001 ont été attribués à des migrants demandant un renouvellement de permis de travail.

⁵⁴ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur l'Irlande*. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, page 24.

3.8.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

La loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi de 1998 («The Employment Equality Act»), entrée en vigueur en octobre 1999, interdit la discrimination sur le lieu du travail pour neuf motifs distincts, à savoir: le sexe, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les croyances religieuses, l'âge, le handicap, la race, la couleur, la nationalité ou les origines ethniques ou nationales. Elle couvre la discrimination en relation avec l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, l'égalité de rémunération pour un travail égal, la formation, la promotion et l'expérience professionnelle. L'Irlande a également ratifié, en 1999, la convention de l'OIT n° 111 sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, comme l'ECRI l'avait recommandé dans son premier rapport.⁵⁵

Le gouvernement a récemment annoncé qu'il procédera à la révision de la législation actuelle en matière d'immigration et de séjour et qu'une base statutaire sera accordée aux permis de travail et aux visas de travail. En juin 2001, le ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme judiciaire a annoncé le lancement d'un processus de consultation populaire visant à réviser la politique en matière d'immigration et de résidence.

Au sein de l'Union européenne, l'accord de Schengen, qui est antérieur au traité d'Amsterdam, prévoit une aire de liberté de mouvement et des procédures d'immigration et de visas communes aux États participants. L'Irlande a souhaité demeurer en dehors de cet accord pour des raisons de sécurité et pour préserver la zone de déplacement sans frontière («*Common Travel Area*») avec le Royaume-Uni qui ne participe également pas à l'accord de Schengen.

L'évaluation de la politique d'immigration en Irlande coïncide avec l'harmonisation accrue de la politique migratoire au niveau de l'UE et même avec le choix de non-adhésion. Le développement de la politique de l'Union européenne en matière de migrations ne manquera pas d'influencer la politique irlandaise pour ce qui a trait aux éléments suivants:

- les conditions applicables à l'entrée des ressortissants de pays tiers et les procédures de délivrance des visas et des titres de séjour;
- le droit des ressortissants non-UE au rapprochement familial, à l'emploi, à la protection sociale, au logement, à l'éducation et à la formation;
- les mesures liées à l'harmonisation des politiques en matière de réfugiés et d'asile à travers l'Union européenne.

3.8.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Le rapport annuel 2001 de l'*Office of the Director for Equality Investigation* («ODEI – the equal tribunal») (office du directeur des investigations pour l'égalité, «ODEI – tribunal pour l'égalité») - indique qu'au cours de 2001, 27 plaintes (23,2% du nombre total de plaintes) ont été transmises à cet office en vertu de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi («*Employment*

⁵⁵ Ibid., p. 12.

Equality Act 1998)⁵⁶. Trois plaintes (1% du total des plaintes) ont été déférées en vertu de la loi de 1998 sur la communauté des gens du voyage («1998 Act on the Traveller community»). Le rapport annuel de 2001 de la juridiction du travail («*Labour Court Annual Report for 2001*») indique que 13 renvois au cours de 2001 (23,2% des renvois totaux) en vertu de la loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi («*Employment Equal Act 1998*») citaient la race comme un motif de discrimination lors des plaintes pour licenciement abusif. Deux renvois (3,6% du total des renvois) en vertu de la loi de 1998 invoquaient la communauté des gens du voyage en tant que motif de discrimination.

Du fait du caractère relativement récent de la législation sur l'égalité, un petit nombre d'actions en justice en rapport avec l'emploi ont été menées en 2001 en application des dispositions de la loi relatives à la «race» et aux «gens du voyage» (*Traveller community*). Le rapport de l'ODEI, à paraître, indique pourtant que la situation est en train de changer.

Quelques problèmes ont été signalés pour ce qui a trait aux procédures d'immigration actuelles. On rapporte, par exemple, que la police des frontières, qui a le pouvoir de refuser l'entrée, même à des personnes munies de visas valables (le système de visas irlandais donne uniquement le droit à son détenteur ou sa détentrice de se présenter à la frontière de l'État pour demander l'autorisation d'entrer en Irlande), a retenu puis refoulé des personnes porteuses de permis de travail et de visas valables aux motifs que leur offre d'emploi n'existait plus ou qu'ils n'avaient pas suffisamment d'argent pour subvenir à leurs besoins.⁵⁷

3.8.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

L'autorité chargée de veiller au respect de l'égalité («*Equality Authority*») est un organe indépendant créé en octobre 1999 en vertu de la loi de 1998 sur l'égalité devant l'emploi («*Employment Equality Act 1998*»). Cet organe a pris plusieurs initiatives pour sensibiliser aux problèmes de racisme et de discrimination et faire connaître le nouveau cadre législatif. La semaine de lutte contre le racisme sur le lieu de travail («*Anti Racism in the Workplace Week*») est une action menée conjointement par l'autorité chargée de veiller au respect de l'égalité, l'IBEC, l'ICTU et la fédération des industries du bâtiment («*Construction Industry Federation*», CIF); étalées sur une semaine, elles bénéficient du soutien du programme national de sensibilisation à la lutte contre le racisme (*National Anti-Racism Awareness Programme*).

⁵⁶ La loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi («*Employment Equality Act 1998*») interdit la discrimination en matière d'emploi pour les motifs suivants: le sexe, l'état civil, la situation familiale, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge, les croyances religieuses, la race et l'appartenance à la communauté des gens du voyage. La loi de l'an 2000 sur l'égalité de statut («*Equal Status Act 2000*») interdit la discrimination pour les mêmes neuf motifs en rapport avec la fourniture de biens, de logements et de services. L'*Office of the Director of Equality Investigations* (ODEI) [Bureau du directeur des enquêtes en matière d'égalité] constitue la principale instance compétente pour statuer sur des affaires en matière d'égalité selon les deux nouvelles lois sur l'égalité («*Employment Equality Act 1998*» et «*Equal Status Act 2000*»). Les décisions de l'ODEI peuvent faire l'objet d'un recours devant la juridiction du travail («*Labour Court*»). En outre, les affaires de licenciement sont déférées en première instance à la juridiction du travail. Les affaires de discrimination liées au sexe peuvent être portées devant la juridiction du travail ou le tribunal itinérant («*Circuit Court*»). La juridiction du travail n'est pas une juridiction de droit commun («*court of law*»). Elle fonctionne en tant que tribunal des relations du travail et offre un service gratuit et complet pour la résolution des litiges qui ont trait aux relations du travail, de l'égalité en matière d'emploi, de l'organisation du temps de travail ainsi que des questions nationales liées au salaire minimum.

⁵⁷ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. Second rapport sur l'Irlande. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, page 12.

D'autres initiatives comprennent la préparation d'une série de publications et de vidéos en plusieurs langues et formats pour aider la population à comprendre la législation relative à l'égalité, ainsi que la préparation d'un dossier d'information anti-discrimination destiné au mouvement irlandais des gens du voyage.

L'Institut irlandais de gestion des services de santé (*Irish Health Services Management*), en partenariat avec la commission nationale consultative sur le racisme et les questions interculturelles («*National Consultative Committee on Racism and Interculturalism*», NCCRI), a mis au point un ensemble d'initiatives axées sur la promotion de la diversité culturelle et la lutte contre le racisme dans le secteur de la santé. Ces initiatives comprennent l'élaboration de lignes directrices sur la diversité culturelle dans le secteur de la santé, des initiatives de formation et de sensibilisation à la lutte contre le racisme, telles que des posters et des séminaires. Le NCCRI offre également des formations anti-racistes sur les lieux de travail dans les secteurs public et privé et a produit des publications soutenant cette tâche.

3.9 ITALIE

3.9.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

L'Italie compte une population totale de 57,6 millions d'habitants⁵⁸Au 1^{er} janvier 2001, le nombre total de résidents étrangers⁵⁹ était de 1 464 589 (792 591 hommes et 671 998 femmes), soit une augmentation de 15,3% par rapport à la même période en 2000. Les résidents étrangers représentaient donc 2,5% de l'ensemble des résidents dans le pays. L'Italie a également un groupe minoritaire d'environ 120 000 Roms et Sinti ; 70 000 à 90 000 d'entre eux sont des ressortissants italiens et les autres sont originaires de la région des Balkans.

L'immigration est un phénomène relativement nouveau en Italie. Le solde net de migration est devenu positif vers le milieu des années 1970. La population des immigrés a fortement augmenté au cours des années 1990 et a pratiquement doublé entre 1994 et 1999. Des migrants originaires de 180 pays différents vivent actuellement en Italie. La répartition des résidents étrangers suivant leur région d'origine est la suivante: Europe 40,1%, Afrique 27,8%, Asie 20,0%, Amériques 11,9%, autres 0,2%. Les ressortissants étrangers se répartissent essentiellement en dix grands groupes nationaux: Maroc (160 000), Albanie (142 000), Roumanie (69 000), Philippines (65 000), États-Unis (47 000), Tunisie (45 000), Yougoslavie (40 000), Sri Lanka (34 000), Pérou (30 000), Inde (30 000) et France (26 000).

Sur la période du 16 mars 2000 au 15 mars 2001, l'observatoire de l'emploi de l'Institut national d'assurance contre les incidents sur le lieu du travail (*Istituto Nazionale Assicurazioni contro gli Infortuni sul Lavoro*, INAIL) a recensé au total 110 575 nouveaux emplois pour les

⁵⁸ Eurostat (2000) *Statistiques sociales européennes*, Démographie, Luxembourg: Eurostat, Commission européenne, p.50

⁵⁹ ISTAT (2001): *La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2001* [population étrangère résidant en Italie au 1^{er} janvier 2001], Rome, 2001.

Par définition, la population résidente étrangère regroupe les ressortissants de nationalité étrangère qui, à l'instar des citoyens italiens, sont inscrits sur les registres municipaux de la population. Elle englobe pratiquement tous les résidents étrangers en situation légale, même si tous les ressortissants étrangers enregistrés ne sont pas des migrants, car les personnes enregistrées à la naissance, bien que de parents étrangers, ne sont pas classés dans les migrants.

immigrants, résultant de 512 580 créations de postes et de 402 005 cessations d'emploi⁶⁰. Ces chiffres permettent tout aussi bien de conclure que le marché de l'emploi est dynamique ou qu'une forte proportion d'emplois assurés par les immigrés sont de courte durée ou saisonniers. Sur une main d'œuvre active constituant une population à peine supérieure à 23,5 millions de personnes, 5% travaillent dans le secteur agricole, 32% dans le secteur industriel et 63% dans le secteur des services.⁶¹ Les travailleurs immigrés étaient plus représentés que la population en général dans les secteurs suivants: agro-industries (10,6%), extraction minière (9%), fabrication (11%), industrie de la construction, (10,6%) services de restauration et d'hôtellerie (9%) et transports (9,6%)⁶². C'est dans les secteurs moins structurés (industries des services et de la construction) que l'emploi d'immigrés augmente le plus rapidement. Le nombre important de travailleurs immigrés inscrits auprès d'un syndicat (223 000) signalait la nécessité ressentie par les immigrés de protéger leurs droits dans le monde du travail.

Une proportion élevée de travailleurs immigrés sont employés dans le secteur des services domestiques où ils occupent plus de 50% des emplois officiellement enregistrés dans ce secteur, essentiellement dans les zones urbaines à Rome et à Milan⁶³. Et un grand nombre d'autres sont employés illégalement. La plupart d'entre eux, soit 77,8% sont originaires d'Europe, des Amériques, d'Asie, d'Afrique et plus récemment d'Europe de l'Est. Les Asiatiques formaient encore le plus grand groupe du secteur avec 43,1% de personnes employées et les Philippins représentaient à eux seuls 32% de tous les travailleurs étrangers employés dans ce secteur.

Le taux de chômage global dans le pays a été de 10,6% en moyenne sur l'année. Les chiffres enregistrés dans le Nord-Ouest, le Nord-Est et les régions centrales atteignaient respectivement 5,3%, 3,8% et 8%, contre 20% et 23,1% dans le Sud et dans les îles. Le taux de chômage parmi les immigrés est resté supérieur, avec 11% en moyenne. Cela correspondait à 3,6% du chômage dans l'ensemble de la population sur la même période.

Les femmes représentaient 45,8% de la population migrante et 30% de la population active.⁶⁴ Si l'on décompose le taux de chômage par pays d'origine, certains pays ont enregistré des taux deux fois plus élevés que la moyenne nationale pour les immigrés: 25% des Algériens sont au chômage, tout comme 21% Tunisiens, suivis par 19% de Sénégalais, 17% de Marocains et Bengalis et 15,2% de Nigériens en moyenne.

Un certain nombre de ressortissants étrangers dépourvus de statut légal («clandestini» ou «irregolari») – dont le nombre varierait, selon les estimations, entre 200 000 et 300 000 personnes – sont également présents en Italie. Parmi les immigrés en situation irrégulière figurent ceux qui sont entrés dans le pays en toute légalité et qui ont ensuite perdu leur droit de résidence au regard de la loi et ceux qui sont entrés dans le pays sans aucune autorisation légale⁶⁵.

⁶⁰ *Osservatorio Occupazionale dell'INAIL*, cité dans: *Caritas di Roma*, *ibid*, p.287.

⁶¹ Caritas (2001): *Dossier Statistico Immigrazione 2001* [Rapports statistiques sur l'immigration, 2001], p. 267.

⁶² *Ibid.*; p.291.

⁶³ Ambrosini M. (2001): *Employment* [Emploi], dans: Fondazione ISMU, *The Sixth Italian Report on Migrations 2000* [Le sixième rapport italien sur les migrations 2000]; Franco Angeli, Milan 2001, p.78.

⁶⁴ Caritas (2001): *Dossier Statistico Immigrazione 2001* [Rapports statistiques sur l'immigration en 2001], p.281.

⁶⁵ *ibid*, pp 87-88.

3.9.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

La loi 40/1998 (réglementation de l'immigration et normes relatives au statut des étrangers⁶⁶) contient des dispositions civiles contre la discrimination. L'article 41 de cette loi couvre la discrimination directe et indirecte fondée sur la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique ou la descendance et les croyances ou pratiques religieuses. Elle interdit la discrimination directe dans les domaines de l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la formation et aux services sociaux ainsi que la discrimination directe par des fonctionnaires de l'État ou des personnes proposant des services publics ou toute personne offrant des biens et des services accessibles au public. Elle prohibe également la discrimination directe et indirecte par les employeurs. L'article 42 dispose que, à la demande du plaignant, le juge peut ordonner la cessation du comportement discriminatoire et la suppression de tous les effets de la discrimination. Le juge peut aussi décider du paiement d'indemnités pour préjudice matériel ou moral.

La loi 40/1998 contient également des dispositions réglementant des aspects tels que l'entrée des étrangers, les permis de séjour, le contrôle aux frontières et les expulsions, la réunification familiale, l'emploi, l'éducation, les activités professionnelles, la santé, le logement, l'assistance sociale et, comme mentionné ci-dessus, la lutte contre la discrimination. La loi établit une distinction nette entre les étrangers résidant légalement en Italie et ceux qui n'ont pas de statut légal et vise à faciliter l'intégration des membres du premier groupe mais aussi à freiner les entrées illégales et à expulser les immigrés sans statut légal⁶⁷.

Un livre blanc du gouvernement sur l'emploi et le marché du travail publié en octobre 2001⁶⁸, présente la future politique et met en exergue une proposition de loi destinée à modifier la loi existante sur l'immigration et à introduire un «*contrat de séjour pour le travail*» qui pourrait être signé pour une durée maximale de neuf mois dans le cas d'un travailleur saisonnier, pour une période d'un an au plus dans le cas d'un travailleur salarié non saisonnier et pour au plus deux ans dans le cas d'un travailleur salarié disposant d'un contrat à durée indéterminée. Un travailleur non saisonnier perdant son emploi serait autorisé à s'inscrire au chômage pour la durée résiduelle de validité du contrat et, en tout état de cause, pour une durée d'au moins six mois à l'issue de laquelle il est tenu de quitter le pays s'il est encore au chômage.

Ce livre blanc estime qu'il est prioritaire de garantir l'accès au marché du travail pour les chômeurs n'appartenant pas à l'UE et qui sont déjà enregistrés dans la liste des agences publiques pour l'emploi⁶⁹. La proposition de «*contrat de séjour pour travailler*», qui établit un

⁶⁶ Legge 6 marzo 1998, n. 40. "Disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero" Gazzetta Ufficiale n. 59 del 12 marzo 1998 – Supplemento Ordinario n. 40 (Law 6th March 1998, No 40. Discipline Regulating Immigration and Provisions on the Status of Foreigners: Official Gazette No 59 of 12 March 1998: Ordinary Supplement No 40) Available at <http://gazzette.comune.jesi.an.it/59/15.htm> (22/11/202)

⁶⁷ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur l'Italie*. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 13.

⁶⁸ Italie, *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* [ministère du travail et de la politique sociale] (2001): *Libro Bianco sul mercato del Lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, [Livre blanc sur le marché du travail en Italie. Propositions pour une société active et pour la qualité de l'emploi], Rome, octobre 2001, disponible sur le site: <http://www.minwelfare.it/minlavoro/Download/LibroBianco.pdf> (10.05.02).

⁶⁹ Italie, *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* [ministère du travail et de la politique sociale] (2001): *ibid*, p.81.

lien très étroit entre la durée de l'emploi et la durée du permis de séjour a fait l'objet de critiques, tant par les partis d'opposition que par les organisations des travailleurs et des employeurs, comme étant trop restrictive⁷⁰. En outre, si les propositions de modifications de l'actuelle législation sur l'immigration sont approuvées et le nouveau type de titre de séjour introduit, lequel envisage d'instaurer un lien très étroit entre le contrat de travail et la durée du titre de séjour (*contratto di soggiorno*), le phénomène de discrimination ira en s'amplifiant vis-à-vis des immigrés, en raison, d'une part, des difficultés à remplir les conditions prescrites pour accéder au statut de résident permanent, et d'autre part, de leur position de faiblesse pour négocier sur le marché du travail, face à des employeurs en position de force.

L'ECRI encourage vivement les autorités à s'attaquer à la basse position des étrangers sur le marché du travail en Italie. Ils sont encore nombreux à être employés dans l'économie souterraine, même s'ils résident dans le pays légalement et qu'ils occupent un emploi régulier depuis un certain temps. Ils connaissent également des formes directes et indirectes de discrimination. Les mesures pourraient inclure la mise en œuvre effective des dispositions anti-discrimination dans le domaine de l'emploi. À cet égard, l'ECRI note que le renversement partiel de la charge de la preuve s'est avéré très efficace dans plusieurs pays pour diminuer l'ampleur de la discrimination "raciale" dans le domaine de l'emploi⁷¹.

La prescription en matière de nationalité qui autorisait uniquement les ressortissants italiens à s'inscrire à l'association des professions juridiques a été supprimée courant 2001⁷². De manière similaire, une autre disposition légale qui imposait la résidence sur le territoire national pour exercer en tant que dentiste a été supprimée et le secteur a également été ouvert à des non-résidents qualifiés.

3.9.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Des cas de discrimination directe et indirecte ont été rapportés tant au niveau de l'accès à l'emploi et que sur le lieu de travail⁷³. Même le secteur du travail domestique, connu pour employer un grand nombre de femmes immigrées, et, généralement, un pourcentage important de ceux ne sont pas en situation régulière, serait en proie à des cas de discrimination directe, notamment contre certains groupes nationaux, que d'aucuns estiment, de façon caricaturale, ne pas être faits pour ces types d'emplois.

En ce qui concerne la discrimination s'exerçant sur le lieu de travail, la vulnérabilité des immigrants, souvent sous contrat de courte durée et dépourvus de titre de séjour et de permis de travail, a rendu malaisée la collecte des preuves systématiques de ces actes de discrimination.

⁷⁰ Artoni A. M. (2002) *La sfida delle inclusioni* (Le déficit de l'intégration); <http://www.giovanimpreditori.org/agenda/pdf/SML%202002%20-%20TESI.pdf> (22/08/02);

⁷⁰ http://www.immigra.org/documenti/Italia/critiche_Cgil.pdf (22/08/02); Voir aussi: Guido B. (2002): *Uno, nessuno, centomila. Due conti sull'immigrazione* [Un, aucun, une centaine de milliers. Quelques considérations sur l'immigration], dans: ISFOL, *Area Mercato del Lavoro: Il lavoro degli immigrati: programmazione dei flussi e politiche d'inserimento* (Le travail des immigrés: programmation de l'afflux et politique d'intégration); éditeurs.: Guido B., Carbone A. E.; Franco Angeli Milan 2002; pages.89 - 90.

⁷¹ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur l'Italie*. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 16.

⁷² *Il Sole 24 Ore* (2001): *Guida al diritto*, n° 10, 2001, p. 111.

⁷³ CESTIM-MLAL (2000): *Progetto "Numero Verde Schengen... una telefonata contro la discriminazione"*, *rapporto finale, Verona, 2000* ([Numéro gratuit Schengen ... un numéro d'appel contre la discrimination], rapport final, Verone 2000).

Selon des sources syndicales, p.e. Ires-CGIL, un nombre croissant de travailleurs immigrés rendent compte d'inégalités de traitement des travailleurs étrangers et, dans de nombreux cas, ces syndicats ne sont pas en mesure de contrôler de telles informations, du fait qu'ils ne sont pas autorisés à être représentés sur les lieux de travail ou dans les sociétés de moins de 15 travailleurs. Sur le lieu de travail, la discrimination indirecte s'exercerait dans certains cas par un accès différentiel fondé sur la nationalité aux services de restauration collective subventionnés de l'entreprise, ou par l'utilisation de toilettes et de salles de bains séparées pour les ressortissants et les non-ressortissants.

Une manifestation particulière du phénomène de discrimination indirecte touchant de nombreux résidents immigrés en situation régulière concerne la durée d'emploi requise par la loi actuelle et les circulaires d'application pour pouvoir accéder au statut de résident permanent (*carta di soggiorno*). Le problème surgit en raison du fait que bien que de nombreux migrants occupent des emplois de courte durée, l'une des conditions d'accès préalables au statut de résident permanent est l'emploi à durée indéterminée du demandeur ainsi que la preuve d'une occupation permanente au cours des cinq années précédentes. Ces exigences, alliées à la manière discrétionnaire dont la législation pertinente est appliquée par les autorités compétentes a rendu quasiment impossible l'obtention d'un statut de résident permanent pour des milliers de migrants qui remplissent les conditions en termes de durée de séjour dans le pays⁷⁴.

Lorsque les propositions de modifications de l'actuelle législation sur l'immigration seront approuvées et le nouveau type de titre de séjour introduit, lequel envisage d'instaurer un lien très étroit entre le contrat de travail et la durée du titre de séjour (*contratto di soggiorno*), le phénomène de discrimination ira en s'amplifiant vis-à-vis des immigrés, en raison, d'une part, des difficultés à remplir les conditions prescrites pour accéder au statut de résident permanent, et d'autre part, de leur position de faiblesse pour négocier sur le marché du travail, face à des employeurs en position de force⁷⁵.

3.9.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

L'article 40 (3)⁷⁶ a créé, au sein du Conseil national de l'économie et du travail, une unité de coordination nationale pour les politiques locales d'intégration sociale des étrangers. Cet organe a pour tâche principale d'étudier les initiatives et expériences locales d'intégration sociale des étrangers et de définir et promouvoir les bonnes pratiques dans ce domaine. Il rassemble des représentants des administrations locales (municipales, provinciales ainsi que régionales), des syndicats et des associations d'employeurs, ainsi que des associations travaillant sur les questions liées à l'immigration et des associations d'immigrés⁷⁷.

Des recherches portant sur la deuxième moitié des années 1990 ont mis en évidence que seulement 7% des accords nationaux, 8% des accords locaux et 1% des accords d'entreprise contenaient des clauses spécifiques tenant compte des besoins des travailleurs migrants. De

⁷⁴ Commissione per le Politiche di Integrazione degli Immigrati (2001): *Dal permesso alla carta di soggiorno: i nodi problematici di un percorso di integrazione, rapporto di ricerca a cura di: Associazione Studi Giuridici sull'Immigrazione*, Rome 2001.

⁷⁵ Guido B. (2002): *Ibid*, p. 90.

⁷⁶ Legge 6 marzo 1998, op.cit.

⁷⁷ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. Second rapport sur l'Italie. Adopté le 22 juin 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 16.

nouvelles initiatives visant à promouvoir la diversité sur le marché du travail ont cependant été enregistrées en 2001⁷⁸.

À différents niveaux contractuels, les dispositions destinées à encourager la diversité sur le lieu de travail visaient des mesures du type: cours d'italiens aux frais de l'employeur, formation professionnelle des employés, dispositions propres à allonger la durée des congés, autorisation spéciale de reconnaître les festivités religieuses autres que chrétiennes, informations dans certaines langues minoritaires sur le lieu de travail, amélioration des conditions d'emploi et promotion de l'intégration sociale par l'octroi d'un logement aux employés, procédures à suivre pour attester et informer l'employeur d'un problème de santé rencontré par un travailleur immigré alors qu'il se trouve dans son pays d'origine etc. Les syndicats et les organisations patronales ont activement contribué à l'encouragement de certaines de ces initiatives.

Dans le secteur de la construction, une société employant des effectifs représentant au total 50 travailleurs, dont 13 immigrés, a signé une convention collective d'entreprise portant sur la différenciation du temps de travail au sein de l'entreprise⁷⁹. L'objectif de la convention était de permettre aux travailleurs immigrants d'observer les festivités et les rites religieux que leur travail les empêcherait de respecter autrement. Ils compensent ce temps en travaillant les week-ends au taux ordinaire. La convention avait également pour objet de resserrer les liens entre la société et sa main d'œuvre immigrante. La convention a arrêté les conditions des contrats "ad personam" prévoyant de différencier l'organisation du temps de travail (heures d'ouverture et de fermeture différées) afin de permettre aux travailleurs de participer à des fonctions religieuses. Par l'introduction de cette convention, la société a pris en compte la diversité culturelle et religieuse de la totalité des effectifs et a incorporé dans ses statuts le principe d'égalité des différentes traditions religieuses. La convention a été profitable à la société, puisqu'elle lui a permis d'améliorer ses relations avec ses employés immigrés, de renforcer la motivation et la coopération et de réduire le taux de rotation des effectifs parmi les travailleurs immigrés.

Le *Formazione - Unindustria* de Trévise [département de formation de l'organisation patronale locale]⁸⁰ a mené à bien une initiative destinée à promouvoir la diversité sur le marché du travail en augmentant la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs immigrés. Les soudeurs, charpentiers et ouvriers du bâtiment ont été logés et nourris gratuitement durant toute la période de la formation et ont perçu une indemnité journalière minimale en espèces. Les entreprises cherchant à embaucher des migrants au chômage dans les trois secteurs susmentionnés ont été les principales bénéficiaires du projet. Plusieurs activités ont été menées à ce titre: suivi du marché du travail local et identification et sélection de sociétés disposées à accueillir des apprentis le temps d'un stage et, éventuellement, à les embaucher à l'issue de la formation; organisation et gestion des aspects théoriques et pratiques de la formation; mise à disposition de

⁷⁸ D'Aloia G., Leopardi S.: *Il lavoro degli immigrati nella contrattazione collettiva e nella concertazione territoriale* (Main d'oeuvre migrante dans les négociations collectives et les accords sectoriaux), dans: *Osservatorio Ires - CGIL Nazionale: Il Rapporto sull'immigrazione: scenari, mercato del lavoro e contrattazione*, Roma, giugno 2002, pp. 30 - 36 (Observatoire de l'Ires et de la CGIL: Second rapport sur l'immigration: scénario, marché du travail et négociation collective, Rome, juin 2002, pages 30 - 36). Voir également Aly Baba Faye: *Lavoro e non solo: un bilancio dell'esperienza contrattuale per gli immigrati 1986 - 1995* (Travail et plus: un aperçu des contrats pour immigrés 1986-1995), cité dans: *Osservatorio Ires - CGIL Nazionale, ibid, p. 30*

⁷⁹ Castelli V.; Cavalaglio S. eds. (2002): *Intemigra. Progetti oltre frontiera. L'immigrazione straniera nelle regioni adriatiche. Modelli e buone pratiche* [Projet sans frontière. L'immigration des étrangers dans les régions de l'Adriatique. Modèles et bonnes pratiques]; à paraître en 2002.

⁸⁰ *ibid.*

logements et collecte de fonds auprès de donateurs privés en vue de financer le programme. La subvention a permis à certains immigrants d'accéder à la formation, dont ils n'auraient pas pu bénéficier autrement. Presque tous les participants ont suivi la totalité du cycle de formation et les sociétés ont par la suite employé ceux qui avaient achevé leur stage. Les employeurs ayant participé au projet auraient, apparemment, surmonté leur crainte d'employer des travailleurs migrants.

Afin de favoriser l'intégration sociale et d'inciter les employés immigrants expérimentés à rester fidèles à l'entreprise, une société a poursuivi un programme d'aide au logement qu'elle avait amorcé au début des années 1990. Durant les premières années du programme, la société louait directement des logements pour ses employés immigrants, mais elle a par la suite modifié sa politique en devenant garante de leurs contrats de location. En 2001, la société a entrepris la construction d'un nouvel immeuble de quarante appartements destiné aux travailleurs immigrants. Le loyer a été déduit du salaire des travailleurs. Cette initiative a eu pour conséquence majeure de permettre à une bonne partie des cent travailleurs immigrants de réunir leur famille, ce qui s'est traduit par une baisse sensible du nombre de départs et une amélioration des normes professionnelles de ces travailleurs expérimentés. La société a réduit ses coûts de recrutement et de formation, et a accru son efficacité en réduisant les retards de livraison dus au manque de travailleurs expérimentés, etc.

Au nombre des bonnes pratiques, un projet d'apprentissage de l'italien à des travailleurs immigrants a été mené de novembre 2000 à mars 2001⁸¹. Le programme, qui faisait partie du contrat d'embauche, s'adressait à 74 travailleurs roumains employés par la même société et portait sur l'enseignement de la langue dans l'enceinte du lieu de travail, en présentant divers aspects du processus de production de l'entreprise et en abordant des questions relatives à la sécurité au travail. Au regard du contexte local, l'initiative comportait les aspects innovants suivants : auto-financement du projet par la société; enseignement linguistique dispensé au sein de l'entreprise; rémunération du temps consacré au cours de langue; coopération étroite entre la société et l'ONG dont émanaient certains des professeurs production d'un glossaire italien - roumain des termes techniques pertinents décrivant le processus de production et contrôle permanent du cours à tous les stades.

3.10 LUXEMBOURG

3.10.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Sur un total de 457 000 habitants, le Luxembourg compte 180 000 (39,5%) ressortissants étrangers. Environ 90% d'entre eux sont des ressortissants de l'Union européenne. Le groupe non originaire de l'UE le plus important est celui de l'ex-Yougoslavie, avec 8 200 personnes. Au mois de mars 2001, la population active était formée de 36% de résidents luxembourgeois, 37% de travailleurs transfrontaliers et 27% de résidents étrangers⁸². Les ressortissants étrangers représentent la majorité dans tous les secteurs économiques, hormis dans le secteur public. Dans certains secteurs, ils représentaient pratiquement la totalité des actifs, comme dans le secteur «horeca» (hôtels, restaurants, cafés) et dans le secteur de la construction (respectivement 9 479

⁸¹ *ibid.*

⁸² SeSoPI-Centre Intercommunautaire (2001) *Chiffres clés sur la population du Luxembourg*, n° X/01.

étrangers et 1 189 Luxembourgeois dans le secteur «horeca» et 23 854 étrangers et 3 493 Luxembourgeois dans le secteur de la construction)⁸³.

En 2001, le taux de chômage était de 2,7%; 39,4% étaient des Luxembourgeois, 20,7% des Portugais et 9,7% des Français.

3.10.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

Après des années de discussions, le Parlement luxembourgeois a finalement décidé, en mai 2001, de régulariser le dossier des personnes en situation irrégulière au Luxembourg. La régularisation a été réalisée sans base juridique ni texte officiel. 1 554 dossiers ont été présentés sur un total de 2 850 personnes. En novembre 2001, 291 dossiers étaient régularisés. Les principaux groupes de personnes qui ont demandé la régularisation de leur dossier étaient originaires de l'ex-Yougoslavie et du Cap-Vert⁸⁴.

3.10.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Le secteur de l'emploi au Luxembourg ne dispose pas de statistiques concernant la discrimination sur le lieu de travail. En l'absence d'organe ou d'institution chargée de la collecte de telles informations, cette situation est susceptible de perdurer.

Au Luxembourg, tout non européen marié à un ressortissant de l'UE devait attendre une certaine période avant d'obtenir un permis de travail. Le cas d'un couple a été porté devant le tribunal administratif et en juin 2001, le couple a remporté l'affaire, qui fait désormais jurisprudence. Il est aujourd'hui possible au partenaire non européen d'un citoyen de l'UE d'accéder librement au marché du travail sans délai et sans permis de travail.

Le ressortissants étrangers n'ont toujours pas le droit d'occuper un emploi public au Luxembourg et les demandeurs d'asile n'ont pas le droit de travailler avant que soit rendue la décision concernant leur requête. Le traitement de leur requête peut prendre plusieurs années. En mars 2001, la Commission consultative des droits de l'homme a suggéré que les demandeurs d'asile, pour des raisons de dignité humaine, soient autorisés à travailler. Le même mois, le Parlement luxembourgeois a adopté une motion invitant le gouvernement à créer un cadre juridique permettant aux demandeurs d'asile d'avoir accès à l'emploi.

Malgré certains gestes en faveur de non-ressortissants (régularisation d'immigrés illégaux, législation relative aux non-Européens mariés à des Européens) et le débat sur l'accroissement nécessaire de la population, beaucoup reste à faire. Par exemple, le système du permis de travail pourrait être simplifié. La complexité du système actuel et les conditions difficiles d'obtention d'un permis de travail contribuent au développement d'une main d'oeuvre clandestine ainsi qu'à l'exploitation et à la discrimination de personnes vulnérables.

⁸³ SeSoPI-Centre-Intercommunautaire (2001) *Chiffres clés sur la population du Luxembourg*.

⁸⁴ <http://www.gouvernement.lu/gouv/fr/doss/sanspapiers/sanspapiers.html>

3.10.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Deux projets européens, EQUAL et FER, qui encouragent la diversité dans le secteur de l'emploi, ont été lancés au Luxembourg en 2001. EQUAL vise à développer les capacités des réfugiés à travailler dans un environnement multinational et interculturel, et à encourager les milieux professionnels à considérer les demandeurs d'asile comme une possible ressource. Par une aide individuelle, FER apporte un soutien dans la recherche d'un emploi, la reconnaissance des diplômes, la rédaction d'un curriculum vitae, la formation, etc.

3.11 PAYS-BAS

3.11.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Les Pays-Bas comptent 16,1⁸⁵ millions d'habitants, dont 1,48 millions⁸⁶ (soit 9,3%) sont des immigrants non-occidentaux. Les principaux groupes de ressortissants non néerlandais sont formés par des immigrants des anciennes colonies du Suriname (308 825), des Antilles et Aruba (117 090), de Turquie (319 000) et du Maroc (272 750). Ensemble, ces quatre principaux groupes totalisent 63% de toutes les minorités classées comme «ethnies minoritaires», les autres étant essentiellement des demandeurs d'asile et des réfugiés de diverses origines.

Le nombre total de personnes d'origine étrangère (première et deuxième génération) a augmenté entre 1996 et 2001, passant de 2,49 à 2,87 millions. Sur ce chiffre, les minorités non occidentales sont passées de 1,17 million en 1996 à 1,48 million en 2001.

Les chiffres réunis par le Bureau central de statistique (*Centraal Bureau voor de Statistiek*, CBS) montrent que les membres d'ethnies minoritaires participent moins à l'activité économique que la population originaire des Pays-Bas, et également moins que les immigrants des pays occidentaux.

La participation à l'activité économique a augmenté ces dernières années pour tous les groupes et le taux d'activité des minorités ethniques non occidentales s'est accru plus que celui des autres groupes, passant de 37% en 1995 à 48% en 2000, alors que le taux d'activité des autochtones n'a augmenté que de 7% au cours de la même période⁸⁷. Globalement, il y a plus d'hommes que de femmes qui travaillent (77% contre 52%). Sur les divers groupes ethniques minoritaires, les femmes d'origine turque ou marocaine sont celles qui ont le plus faible taux d'activité (avec 26% et 19%), alors que les femmes originaires du Suriname ont un taux d'activité supérieur aux femmes d'origine néerlandaise (55% contre 54%).

Selon la même source, le taux global de chômage était de 4%. De manière générale, on observait un taux de chômage plus important chez les femmes que chez les hommes (5% contre 3%). Les chiffres du chômage ont diminué au cours de ces dernières années, et cette diminution a été relativement plus favorable aux minorités ethniques qu'aux autochtones. En 1995, on comptait presque 25% de chômage chez les ethnies minoritaires; en 2000, ce chiffre avait chuté

⁸⁵ Chiffres de 2000. *Centraal Bureau voor de Statistiek*, CBS [Bureau central de la statistique]

⁸⁶ Chiffres de 2001. *Centraal Bureau voor de Statistiek*, CBS [Bureau central de la statistique]

⁸⁷ Source pour le taux net d'activité des 15 –64 ans en 2000: CBS, *Allochtonen in Nederland*, [allochtones aux Pays-Bas], 2001.

à 11%. Toutefois, les taux de chômage étaient encore presque trois fois plus élevés pour elles que pour les autochtones (11% contre 3%), mais les différences étaient bien plus prononcées pour les hommes (10% contre 2%) que pour les femmes (12% contre 5%).

Parmi les minorités ethniques, il existe une différence appréciable entre la première et la deuxième génération en matière de chômage. Alors que 11% de personnes de la première génération sont sans emploi, c'est le cas seulement pour 8% de personnes de la deuxième génération. Les minorités ethniques occupent plus souvent des emplois flexibles et temporaires que les autochtones. Ce qui se traduit par une moins bonne sécurité de l'emploi et elles figurent au premier rang des pertes d'emploi. Un plus faible niveau d'éducation, une maîtrise imparfaite de la langue et leurs stratégies de recherche d'emploi grèvent leur participation dans la population active. Ils ont en effet tendance à chercher un emploi uniquement par des organisations agissant en tant qu'intermédiaires comme les Centres pour le travail et les revenus, organisations auxquelles les employeurs ne font pas suffisamment appel. De plus, les employeurs sont influencés dans le choix de leur personnel par leurs préjugés sur de supposées faiblesses de certains groupes en matière d'instruction et de maîtrise de la langue.

3.11.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

L'instrument juridique le plus complet pour l'établissement d'une représentation proportionnelle des minorités ethniques sur le marché du travail est la loi sur les mesures pour stimuler les minorités à participer au marché du travail (*Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden*, «*Wet SAMEN*») [loi «*SAMEN*»]. Cette loi oblige les organisations ouvrières, publiques et privées, à constituer leurs effectifs de sorte à refléter la composition ethnique de la société dans la région. Il est obligatoire de consigner l'origine ethnique des salariés et d'envoyer un rapport annuel à l'autorité régionale du travail avec un descriptif de la situation de l'entreprise. La loi ne prévoit pas de sanctions et plusieurs sociétés ne respectent pas ces dispositions. On estime qu'en 2001, seulement 25% des organisations ont observé les obligations stipulées dans la loi (cf. 72% en 2000). L'analyse des rapports transmis montre que les entreprises qui respectent les obligations de la loi SAMEN ont pris des mesures dans le domaine du recrutement et de la sélection (46%), de l'analyse et de la recherche (17%), des politiques de développement de carrière (11%) et des codes de conduite (11%). Peu d'entreprises affichent une véritable représentation proportionnelle.

En 2000, la loi sur l'emploi des étrangers (*Wet Arbeid Vreemdelingen*) a été adaptée afin d'augmenter les chances de travailler pour les demandeurs d'asile, en attendant qu'il soit statué sur leur demande. A ce jour, les personnes, pendant le cours de leur procédure de demande, les personnes sont autorisées à effectuer des travaux rémunérés au plus 12 semaines par an, mais seulement si leur emploi concerne la restauration ou l'horticulture. Ces restrictions concernant les secteurs d'activité pourraient être levées au deuxième semestre 2002, lorsque le décret sur l'emploi des étrangers, annexe de la loi du même nom, est censé prendre effet.

La loi sur les étrangers de 2000 stipule que les personnes bénéficiant d'un statut de réfugié ne sont autorisées à travailler qu'avec un permis de travail et pour une période de trois ans.

3.11.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

La fédération nationale des agences de lutte contre la discrimination répertorie l'ensemble des plaintes enregistrées dans ses 27 agences locales. Dans son rapport annuel pour 2001, elle indique que 16% des plaintes concernaient l'emploi, chiffre en régression par rapport aux 20% de l'année précédente. Les problèmes signalés vont du recrutement au harcèlement en passant par la sélection.

En 2001, la Commission sur l'égalité de traitement, qui est spécialisée dans la discrimination, a statué sur plus de 30 plaintes concernant la discrimination raciale au travail. Dans la moitié des cas environ, l'employeur a été reconnu coupable d'avoir violé la loi sur l'égalité de traitement. Les cas concernés touchaient aussi bien l'inégalité de salaire que le harcèlement dans les ateliers et l'inégalité de traitement lors du processus de recrutement.

Même s'ils disposent d'une éducation et d'une maîtrise du néerlandais équivalentes à celle des chercheurs d'emploi néerlandais, les membres des minorités ethniques n'ont pas autant de chances d'être embauchés. L'inégalité lors du recrutement et de la sélection est la règle, bien que la loi sur l'égalité de traitement interdise toute discrimination et prévoit des recours pour les victimes. La procédure de recours devant la Commission sur l'égalité de traitement semble toutefois insuffisamment utilisée.

3.11.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Le ministère des affaires sociales et le ministère des politiques de la ville et de l'intégration ont lancé conjointement plusieurs projets destinés à élargir les chances des minorités ethniques en matière d'emploi. Sous la devise «En avant pour les minorités» (*Ruim baan voor Minderheden*), une agence a été établie afin de soutenir les divers projets mis en œuvre. Les mesures s'articulaient essentiellement sur les engagements signés en 2000 avec plusieurs entreprises. Ces derniers ciblaient la politique d'emploi multiculturelle, ainsi que l'intégration et la promotion des minorités ethniques. L'engagement de MKB a été couronné de succès: fin 2001, les entreprises du secteur avaient soumis 50 000 vacances de poste, dont 30 000 ont été pourvues par des membres de minorités ethniques.

Au niveau local, les politiques d'emploi multiculturelles ont été soutenues par le projet «Les entrepreneurs en font plus» (*Ondernemers Doen Meer*). La Fondation Anne Frank («*Anne Frank Stichting*») et la Fédération des employeurs (*Verbond van Nederlandse Ondernemingen*, VNO) ont organisé près de 30 réunions avec les maires et les employeurs locaux avec lesquels des accords ont été passés sur les politiques d'emploi interculturelles.

En 1999, le groupe de travail sur les minorités et l'emploi, initiative conjointe des partenaires sociaux et du ministère des affaires sociales, a lancé le projet «KOM» – «Des entreprises fortes avec les minorités». Pendant des années, des efforts ont été accomplis dans les secteurs de la sécurité, de la restauration et des transports pour favoriser l'intégration des membres de minorités ethniques en chômage en longue durée. Plusieurs projets pilotes ont été menés à bien en 2001.

Afin d'accroître le taux d'activité des femmes de minorités ethniques, le gouvernement a institué en 2001 la Commission AVEM. Elle avait pour principal objectif de déterminer, pour

les femmes des minorités ethniques, les chances d'accéder au marché de l'emploi et les entraves existantes, ainsi que d'examiner les mesures et les actions existant actuellement en leur faveur.

3.12 AUTRICHE

3.12.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

L'Autriche compte une population totale de 8,1 millions d'habitants⁸⁸, dont 730 000 (9,1%) de non-ressortissants autrichiens, immigrants pour la plupart de pays tiers. 45% de la population étrangère est issue de l'ex-Yugoslavie, le deuxième groupe numériquement le plus important est originaire de Turquie.

En 2001, sur une population active de 3,1 millions de personnes, 10,5%⁸⁹ étaient d'origine étrangère. Presque 75%⁹⁰ étaient des travailleurs migrants originaires de pays tiers et 10%⁹¹ provenaient de l'UE/EEE. Le taux d'emploi global des étrangers a augmenté de 3%, alors que le nombre de travailleurs migrants a diminué de presque 1% par rapport à 2000. Cette diminution était en partie due à une hausse du chômage de 1,7% pour les ressortissants des pays tiers. Les secteurs de l'agriculture et de la sylviculture (+9,6%) et des hôtels et restaurants (+5,7%) étaient les exceptions à cette tendance à la baisse, en raison de l'introduction d'un nouveau quota concernant les faucheurs et les moissonneurs⁹² ainsi que d'un relèvement des quotas pour les travailleurs saisonniers⁹³.

La plupart des permis de travail ont été accordés à des travailleurs venant de l'étranger et non à des immigrants résidents. Environ 40% de la main d'œuvre étrangère travaillait dans des industries exposées à une concurrence accrue de la part des pays d'Europe centrale et orientale, telles que l'industrie textile, de l'habillement et du cuir ou à de fortes fluctuations saisonnières, telles que l'agriculture et la sylviculture, les hôtels et restaurants ainsi que la construction. Les travailleurs migrants représentaient entre 16% et 36% de la main d'œuvre employée dans ces industries contre 7,6% seulement de la main d'œuvre totale.

On observe deux tendances concernant les permis accordés aux travailleurs migrants. Premièrement, les flux entrants de travailleurs saisonniers, moissonneurs et batteurs, ont entraîné une augmentation du nombre de permis de travail (accordés à un employeur pour un salarié et un lieu de travail spécifiques, pour une durée d'un an) de 18,4% en 2001.

⁸⁸ Tous les chiffres dans ce paragraphe sont tirés de: Statistik Austria (2002), *Volkszählung 2001: Ausländer in Österreich* [Recensement 2001: les étrangers en Autriche], dans: Statistik Austria (ed.), *Statistische Nachrichten* 1/2002, page 8.

⁸⁹ Les chiffres concernant tous les étrangers dans l'ensemble du rapport ont été extraits ou calculés à partir des données de 2001 de *Statistik Austria, Statistische Übersichten, Kurzfristindikatoren*, [Aperçu statistiques, indicateurs à court terme], disponibles à l'adresse: <http://www.statistik.at/>, (10.05.02).

⁹⁰ Les chiffres concernant les étrangers soumis à la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers dans l'ensemble du rapport ont été extraits ou calculés à partir des données de 2001 de *Arbeitsmarkt Service Österreich*.

⁹¹ Biffi, G. (2001) SOPEMI Rapport sur la migration de la main d'œuvre: Autriche 2000-2001, Vienne, disponible à l'adresse: http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf, (08.05.02), p. 3 indique qu'en 2001, 34 500 citoyens européens travaillaient en Autriche.

⁹² Österreich, BGBl I 34/2000, (30.06.2000).

⁹³ Österreich, BGBl II 96/2001, (28.02.2001).

Deuxièmement, 75% des étrangers avaient un permis permanent (délivré à un salarié pour cinq ans après cinq ans de travail légal), qui est le permis le plus sûr qu'un travailleur migrant puisse obtenir. D'une part, on constate une intégration plus stable de la main d'œuvre résidente à long terme, même si dans certaines circonstances les permis permanents peuvent être retirés en raison de maladie ou de chômage de longue durée, ce qui oblige les migrants à retourner sur le marché du travail avec un permis de travail initial. L'argument selon lequel des migrants qui ont perdu leur permis permanent peuvent facilement obtenir un permis de travail initial n'est pas totalement utile, étant donné que les permis de travail initiaux comportent des conditions cadres bien moins favorables pour les migrants que les permis permanents. La sécurité progressive en matière de résidence devrait exclure une détérioration des conditions du cadre légal dans le secteur de l'emploi pour les résidents permanents. D'autre part, cette tendance à l'intégration est mise en péril par l'arrivée d'une nouvelle main d'œuvre à court terme conformément au «principe de rotation», étant donné en particulier que les nouveaux migrants moins qualifiés entrent en concurrence avec les migrants résidents pour certains emplois.

En 2001, 36,3% des femmes migrantes faisaient partie de la population active, soit 8% de moins que dans l'ensemble de la force de travail féminine⁹⁴. Toutefois, cette proportion a progressivement augmenté par rapport aux taux de 34,5% en 1999 et de 35,2% en 2000. Les femmes migrantes travaillent dans des secteurs économiques similaires à ceux des hommes, et sont donc également exposées à des fluctuations saisonnières. Elles représentaient 6,2% de l'ensemble de la main d'œuvre féminine en 2001, et environ 25% de la main d'œuvre dans l'agriculture et la sylviculture et des hôtels et restaurants, 14% dans les services aux ménages et 11% dans les services aux entreprises. Ces services aux entreprises englobent les agences de travail intérimaire qui proposent tout type de compétences et de professions et emploient principalement les femmes migrantes en tant que personnel de nettoyage. Parmi les travailleurs migrants, alors que 80% des hommes disposent d'un permis permanent, ce taux ne s'élève qu'à 70% pour les femmes, en partie parce que le système de quota sur le regroupement familial ne prévoit pas de dispositions associant le regroupement familial à un accès immédiat au marché du travail. Au cours de ces dernières années, plusieurs mesures ont été prises par le ministère fédéral de l'économie et du travail pour faciliter l'accès au marché du travail des membres de la famille de travailleurs étrangers qui vivent en Autriche depuis longtemps («train de mesures sur l'intégration» de 1997) et des groupes spécifiques d'étrangers, en particulier les femmes («décret sur l'intégration» de juin 2000).

Le taux de chômage global des travailleurs migrants s'élevait à 11,3%, soit 5,2% de plus que celui de l'ensemble de la population. En 2001, il a augmenté de 1,7% contre une hausse de 0,3% pour l'ensemble de la force de travail. Le taux de chômage des femmes migrantes était de 10,7%, soit 1% inférieur à celui des hommes.

3.12.2 Politiques d'intégration des immigrants sur le marché du travail

Dans le cadre du «décret sur l'intégration», le gouvernement de coalition a privilégié l'intégration plutôt qu'une nouvelle vague d'immigration, en facilitant l'accès au marché du travail à des groupes spécifiques disposant de séjours de longue durée. Toutefois, l'application de quotas supérieurs pour les travailleurs hautement qualifiés et les saisonniers, afin d'attirer de la main d'œuvre de l'étranger, allait à l'encontre de ce principe. Le quota pour les travailleurs

⁹⁴ Les femmes représentaient 51,4 % de l'ensemble de la population, contre seulement 47% de la population étrangère.

hautement qualifiés a été relevé d'environ 60% par rapport à 2000, ce qui indiquait clairement que les travailleurs qualifiés avaient davantage de chances d'obtenir un permis de travail en Autriche que les travailleurs non qualifiés. Cette tendance a été renforcée par un décret⁹⁵ du ministère de l'économie et du travail en août 2000 qui a ouvert le marché du travail autrichien à des spécialistes des technologies de l'information venant de l'étranger. Le quota pour les travailleurs saisonniers a été augmenté de 45,5% par rapport à l'année de l'introduction, en 2001, d'un nouveau quota pour les faucheurs et moissonneurs fixé à 7 000. Ces deux mesures conformes au «principe de rotation» menacent le concept d'«intégration» du gouvernement de 1999 et 2000, en privilégiant le recours à des travailleurs de l'étranger plutôt que la création d'emplois pour les migrants résidents.⁹⁶

En août 2001, le gouvernement de coalition a présenté son «nouveau concept d'immigration»⁹⁷ sur lequel se fonde la loi modifiant la loi sur les étrangers, la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers et la loi sur le droit d'asile. Ce projet souligne la préférence qui sera accordée aux travailleurs hautement qualifiés, aux travailleurs saisonniers et aux travailleurs agricoles à court terme peu qualifiés. Le travail saisonnier n'est désormais plus limité à l'agriculture et au tourisme. La loi comprend également des mesures en faveur de l'«intégration» qui sont spécifiées sous le titre «accord d'intégration». Cet «accord» contraint les ressortissants de pays tiers qui se sont installés en Autriche depuis janvier 1998 et les immigrants qui arriveront après le 31 décembre 2002 à suivre des cours d'allemand. Les experts⁹⁸ expriment leur inquiétude quant à l'arrivée croissante de travailleurs saisonniers et les sanctions légales relatives à l'absence de compétence linguistique qui pourraient encourager des attitudes racistes et xénophobes.

3.12.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Un des principaux actes de discrimination a été de supprimer de manière générale les droits d'éligibilité des ressortissants de pays tiers pour les élections de comité d'entreprise et aux *Arbeiterkammer* [chambres du travail]. Le 2 mars 2001⁹⁹, la Cour constitutionnelle a porté une affaire devant la Cour de justice européenne. Le problème de droit en question était de savoir si la *Arbeiterkammer-Gesetz* [loi autrichienne relative à la représentation des travailleurs dans les *Arbeiterkammer*] était conforme à l'accord d'association entre l'UE et la Turquie. Ladite loi dispose que les travailleurs turcs ne sont pas éligibles à des fonctions au sein des *Arbeiterkammer*.

⁹⁵ Le décret n'a pas été publié, mais à notre demande, il a été envoyé au point focal par le ministère de l'économie et du travail.

⁹⁶ Cf. Biffl 2001, SOPEMI Rapport sur la migration de la main d'œuvre: Autriche 2000-2001, Vienne, p. 46 disponible à l'adresse: http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf, (08.05.02).

⁹⁷ Cf. *Der Standard*, (14.08.2001).

⁹⁸ Cf. Biffl 2001, SOPEMI Rapport sur la migration de la main d'œuvre: Autriche 2000-2001, Vienne, p. 63 disponible à l'adresse: http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/sopemi_2000-2001.pdf, (08.05.02); Caritas (2002), *Stellungnahme der Caritas Österreich zum Entwurf des Bundesgesetzes, mit dem das Fremdenengesetz 1997 und das Asylgesetz und das Ausländerbeschäftigungsgesetz geändert werden* [Opinion de Caritas Autriche sur le projet de loi modifiant la loi sur les étrangers, la loi sur le droit d'asile et la loi sur l'emploi des travailleurs étrangers], Vienne, p.3 disponible à l'adresse: http://www.parlinkom.gv.at/archiv/XXI.pdf/ME/00/01/000144_33e.pdf, (09.05.02).

⁹⁹ Österreich: VfGH, WI-14/99 (02.03.2001).

3.12.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

Un exemple positif qui doit être mentionné est l'atmosphère au sein de laquelle les discussions publiques se sont déroulées en 2001 sur la question des migrants et de leur accession sur le marché du travail.

3.13 PORTUGAL

3.13.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Selon l'Office national des statistiques, le Portugal comptait 10,36 millions d'habitants en 2001. Le nombre total d'étrangers était estimé à 341 270 (3,3%). En 2000, la population immigrée était composée de 43% de femmes et 57% d'hommes. Les immigrés sont essentiellement originaires des PALOP (pays africains lusophones), d'Europe et d'Amérique du Sud. Les gitans constituent une «minorité ethnique» dont la présence au Portugal remonte au 15^e siècle.

Le Portugal est simultanément une terre d'émigration et d'immigration. L'immigration au Portugal est associée au processus de décolonisation des anciennes colonies portugaises en Afrique après la révolution de 1974 et l'arrivée de «minorités ethniques». Les origines des immigrés s'est diversifiée au cours des années 1980 avec l'arrivée de Latino-américains, principalement Brésiliens, et d'Asiatiques (essentiellement chinois)

Le marché de l'emploi est clairement polarisé avec, d'une part, des ressortissants de l'Union européenne, qui occupent les secteurs professionnels hautement qualifiés, tels que les postes de direction et les professions scientifiques, techniques et administratives, et de l'autre, les citoyens originaires des PALOP (pays africains lusophones), qui travaillent dans les secteurs domestiques, industriels et de la construction. Une exception est à noter pour les Brésiliens, qui travaillent à la fois dans les secteurs hautement et peu qualifiés. Toutes les données convergent vers le schéma observé ces dernières années, à savoir un marché de l'emploi segmenté, dans lequel les immigrés d'origine africaine et, plus récemment, les étrangers originaires de l'Europe de l'Est (Ukraine, Roumanie et Moldavie), occupent les plus bas échelons de la hiérarchie professionnelle¹⁰⁰.

Les données produites par le service des étrangers et des frontières (SEF), jusqu'en décembre 2000, montrent que sur un total de 150 000 personnes ayant demandé le statut de résident (à l'exclusion des demandeurs en situation irrégulière), environ 75 000 étaient actifs, et 50 000 inactifs¹⁰¹.

Selon le service des étrangers et des frontières (SEF), l'économie informelle absorbe un grand nombre de travailleurs illégaux originaires des pays de l'Europe de l'Est, lesquels pénètrent à

¹⁰⁰ SEF (*Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*) [Service des étrangers et des frontières] (2000), *Que Imigração Para o Novo Milénio* [Quelle immigration pour le prochain millénaire ?]

¹⁰¹ *Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas* (Haut commissaire pour l'intégration et les minorités ethniques), SEF (*Serviço de Estrangeiros e Fronteiras*) [SEF, Service des étrangers et des frontières], IGT (*Inspecção Geral do Trabalho*) [IGT, Inspection générale du travail], (IDICT Institut pour le développement et le contrôle des conditions de travail) (2002), *Relatório sobre a evolução da fenómeno migratório* [Rapport sur l'évolution des phénomènes migratoires] disponible à l'adresse <http://www.idict.gov.pt/>

l'intérieur de l'espace de Schengen, d'où, par le biais de réseaux de travail clandestin, ils intègrent l'«économie parallèle» portugaise.

Selon l'Office national des statistiques, le taux de chômage total atteignait 4,1% à la fin de l'année 2001. Le dernier chiffre fiable concernant le chômage des ressortissants étrangers date de 1997 et faisait état d'un taux de 5,3%, à une époque où le pays comptait 8,7% de chômeurs.

La majorité des immigrés occupent des emplois peu qualifiés/mal rémunérés. On ne dispose d'aucune information officielle concernant leurs conditions de travail, mais les médias relatent des cas particuliers d'abus de la part de certains employeurs, en termes de surmenage et de discrimination salariale par rapport à leurs homologues portugais. Les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration dans lesquels se concentre la main d'oeuvre immigrée ne sont pas seulement les plus bas en termes de qualification, mais sont également soumis à des fluctuations et à des variations saisonnières qui exposent à des risques élevés de chômage.

3.13.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

Ce n'est que récemment que le Portugal a adopté une législation spécifiquement «anti-raciste». Il existe plusieurs instruments juridiques destinés à sanctionner les actes racistes et discriminatoires, qui couvrent différents domaines, y compris le marché de l'emploi et le lieu de travail. La législation applicable en la matière est la loi punissant les actes de discrimination fondés sur la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (*Lei n.º 134/99 de 28 de Agosto Proíbe as discriminações no exercício de direitos por motivos baseados na raça, cor, nacionalidade ou origem étnica*) (loi 134/99, 28 août). L'article 4 de ladite loi fournit une liste non exhaustive de pratiques discriminatoires qui, lorsqu'elles sont avérées, sont reconnues comme des crimes et, à ce titre, passibles d'amendes et de sanctions. En pratique, les attitudes et les pratiques racistes s'avèrent très difficilement condamnables, étant donné que les témoignages, qui constituent souvent les seules preuves disponibles dans les enquêtes et les procès, ne sont pas de grande valeur. Ceci vaut notamment pour les comportements racistes observés sur le lieu de travail, tels que les brimades verbales, les licenciements ou les obstacles à la promotion ou à l'accession à certains postes spécifiques qui ne sont fréquemment pas reconnus comme éléments probants de discrimination. Telles sont probablement les raisons de l'absence en 1999, 2000 et 2001, de toute condamnation prononcée par le tribunal du travail ou par la Cour suprême en matière de discrimination raciale. Les victimes préfèrent généralement ne pas déposer plainte pour ces motifs, compte tenu du peu de chances qu'elles ont de voir aboutir favorablement leur procès. Des législations générales et spécifiques traitent des divers aspects de la discrimination sur le lieu de travail, allant du recrutement au licenciement, par exemple la loi sur la non discrimination, les textes de droit du travail qui spécifient que la cessation d'un contrat de travail ne peut se fonder sur des motifs de race ou de croyance religieuse. L'absence complète de décision de justice concernant le racisme en matière d'emploi, aboutissement logique de l'absence de plaintes, constitue un obstacle sérieux à l'évaluation précise des groupes ethniques les plus discriminés dans le secteur de l'emploi portugais, dans la mesure où elle empêche la production de statistiques fiables.

L'égalité de traitement entre les ressortissants étrangers et les autochtones est garantie par la loi et s'étend également aux prestations sociales, telles que le revenu minimal garanti, les prestations de chômage et les pensions de retraite. Il n'existe cependant aucune donnée sur le nombre des immigrés bénéficiant des revenus de remplacement au titre du chômage ou de la

retraite, la nationalité n'étant pas une catégorie dans les statistiques. On dispose, toutefois, de quelques données concernant le revenu minimal, bien que celles-ci ne concernent que les immigrés originaires des PALOP (pays africains lusophones). 43% des ménages bénéficiant du revenu minimal sont des familles monoparentales dans laquelle le chef de famille est une femme. Neuf pour cent sont des femmes célibataires¹⁰².

La loi régissant les conditions d'entrée et de séjour a également une influence déterminante sur le travail des immigrés. En effet, l'octroi d'un permis de séjour (une nouvelle obligation juridique) est subordonné à la détention d'un contrat ou d'une proposition de travail. En outre, le nombre de permis délivrés est fonction d'une évaluation des besoins du marché du travail réalisée chaque année (lesquels sont déterminés par le gouvernement, sur la base d'une recommandation conjointe de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle et des associations patronales et syndicales). Chaque permis de séjour est valable un an, et son renouvellement est également subordonné à la présentation d'un contrat de travail. L'application de cette nouvelle loi a ouvert la voie à un extraordinaire processus de régularisation.

3.13.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Faute de statistiques sur la discrimination dans plusieurs domaines du marché de l'emploi, il est difficile de représenter clairement la situation en matière de discrimination raciale dans le secteur de l'emploi. Toutefois, les plaintes des victimes présumées et la couverture médiatique constituent un indicateur qui porte à croire que l'inexistence du phénomène du point de vue des tribunaux ne reflète peut-être pas fidèlement la réalité.

3.13.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

La gestion de la diversité n'est pas pratiquée par les entreprises et n'est que très lentement inscrite dans les programmes de certaines universités. Bien peu de choses ont été accomplies pour promouvoir la diversité sur le marché du travail, essentiellement en ce qui concerne l'intégration de migrants. Les principaux acteurs qui militent dans ce domaine sont les syndicats qui ont organisé des conférences sur des sujets connexes ainsi que des campagnes de sensibilisation telles que, par exemple, la campagne «*Solidários, Unidos e Organizados*» en 2000 du syndicat CGTP visant à informer les immigrés des dernières procédures de légalisation. La brochure d'accompagnement était disponible en portugais, en russe, en français et en anglais, qui sont les langues les plus répandues sur le marché du travail au Portugal et a accru l'utilité de cette campagne.

Cette confédération a également organisé une conférence en 1998 qui visait spécifiquement le problème du racisme sur le lieu du travail. En outre, le haut commissaire pour l'intégration et les minorités ethniques (ACIME, *Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas*) a émis des avis sur les procédures et diffusé une brochure (également en plusieurs langues) qui décrivait clairement les étapes nécessaires à la légalisation. De surcroît, l'association des industries de la construction et des travaux publics a l'intention de créer un centre permanent pour observer l'intégration des travailleurs étrangers dans le marché du travail auquel d'autres associations, telles que *S.O.S. Racismo*, ont été invitées.

¹⁰² *Comissão do Rendimento Mínimo Garantido* [commission du revenu minimum garanti] (2001), 4 *Anos de Rendimento Mínimo Garantido em Portugal 1997-2001* [4 années de revenu minimum garanti au Portugal 1997-2001]

3.14 FINLANDE

3.14.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

La Finlande compte une population totale de 5,2 millions¹⁰³ d'habitants, dont 98 577, soit 1,89%, sont des ressortissants étrangers¹⁰⁴. Les plus grands groupes d'immigrants sont originaires d'ex-Union soviétique (37 000), d'Estonie (11 000), suivies des réfugiés de Somalie (5 000). Les Sami et les Roms (15 000) sont des groupes minoritaires disposant d'un statut officiel qui leur confère des droits linguistiques et culturels.

Dans le passé, la Finlande a été un pays d'émigration, essentiellement vers la Suède. Le nombre des immigrants a sensiblement augmenté au cours de ces dernières années et est passé de 18 000 en 1987 à plus de 90 000 à ce jour¹⁰⁵. Après 1989, des immigrants et des demandeurs d'asile sont arrivés en provenance des pays de l'ex-Union soviétique ainsi que des réfugiés et des demandeurs d'asile de Somalie aux alentours de 1991. En conséquence, la plupart des immigrants se sont établis au cours des dix dernières années et une majorité d'entre eux sont venus dans le pays pour des motifs autres que le travail.

Le taux d'activité pour l'ensemble de la population s'élève à 80% pour les hommes et à 79% pour les femmes. S'agissant des étrangers, le taux n'atteint respectivement que 64% et 57%. Dans plusieurs groupes de nationalité, le taux d'activité féminin est inférieur à 30%. Les immigrants sont sur-représentés dans le «segment secondaire» du marché de l'emploi. La restauration et le nettoyage sont les professions les plus typiquement occupées par les immigrants (30% des ressortissants étrangers)¹⁰⁶.

Les taux de chômage des étrangers ont reculé au cours des années 90, à l'image de la tendance générale observée en Finlande, bien que le taux de chômage moyen des étrangers soit demeuré environ 3,5 fois supérieur à celui de la population totale. Selon le ministère de l'Emploi, le taux de chômage des immigrants atteignait 31,6% en 2001. Pour la même période, le taux de chômage global de la Finlande s'élevait à 9,1%. Les moins touchés par le chômage étaient les ressortissants anglais, français, allemands et américains (10 à 11%), les Iraquiens, Somaliens, Iraniens et Vietnamiens étant au contraire les plus affectés (60 à 76%).

S'agissant des communautés de réfugiés frappées par les plus forts taux de chômage, aucune régression du chômage n'a été enregistrée conformément à la tendance générale, le taux de chômage ayant même augmenté en chiffres absolus.

Le statut des immigrants sur le marché de l'emploi dépend de plusieurs facteurs, les principaux étant la durée de leur séjour en Finlande, leur expérience professionnelle dans le pays, la raison de leur migration (par exemple, statut de réfugié / recrutement direct de l'étranger), leur niveau

¹⁰³ Statistiques Finlande disponibles à l'adresse <http://www.mol.fi> (06.06.2002)

¹⁰⁴ . Ces chiffres comprennent uniquement les citoyens étrangers qui ont été recensés en Finlande. En sont exclus, par exemple, les étrangers en attente d'un titre de séjour ou d'une réponse à une demande d'asile.

¹⁰⁵ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. Second rapport sur la Finlande. Adopté le 14 décembre 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 11.

¹⁰⁶ Forsander, A, Alitolppa-Niitamo, A. (2000) *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?*, Helsinki: Työministeriö, disponible à l'adresse <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002)

d'éducation, leur pays d'origine (les diplômés universitaires occidentaux sont plus appréciés que les autres) ainsi que les pratiques de recrutement discriminatoires¹⁰⁷.

3.14.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

Au cours de 2001, aucune législation n'a vu le jour concernant les migrants dans le secteur de l'emploi. La politique pratiquée en matière de délivrance des permis de travail est fondée sur la loi sur les étrangers, mais plusieurs statuts comportent également d'importantes réglementations. La réforme de la loi sur l'intégration concernant tous les nouveaux arrivants (immigrés et réfugiés) ainsi que l'évaluation de sa mise en oeuvre a été entamée en 2001 et au printemps 2002, le Parlement finlandais a reçu le rapport du gouvernement sur la mise en oeuvre de la loi sur l'intégration.

La nouvelle loi sur les contrats de travail (55/2001) contient des dispositions sur le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement. Selon la section 2 du chapitre 2 de cette loi, l'employeur ne peut sans raison valable défavoriser un employé en raison de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de sa religion, de ses relations familiales ou tout autre motif de même ordre¹⁰⁸.

Le rapport du groupe de travail sur la loi sur les étrangers (ministère de l'intérieur 2001) est en cours d'élaboration. Le rapport recommande que la procédure de délivrance des permis de travail soit développée dans le cadre de la politique du travail et que l'étiquette «permis de travail» soit supprimée. La pratique actuelle, qui consiste à répondre favorablement à la plupart des demandes de permis de travail lorsque ces dernières satisfont à certains critères de base, devrait être modifiée en vue d'une meilleure coordination de l'ensemble du processus.

3.14.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

La section 3 du chapitre 47 du code pénal sanctionne les employeurs qui défavorisent les demandeurs d'emploi ou les employés en raison notamment de leur « race », leur origine nationale ou ethnique, leur couleur, leur langue ou leur religion. Cependant, ces dispositions ne

107 Forsander, A, Alitolppa-Niitamo, A. (2000) *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?*, Helsinki: Työministeriö, disponible à l'adresse <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002) ; Forsander, A. (2000) *Immigrants in the Finnish Labour market : is there ethnic segmentation?*, dans: Heikkilä, E. (ed.) *Muuttoliikkeet vuosisadan vaihtuessa - halutaanko niitä ohjata? Muuttoliikesymposium* :Turku , pp 240 – 266 ; Paananen, S. (1999) *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. [A la merci du «finlandais» - Classification des recrues étrangères sur le marché de l'emploi] , Helsinki : Tilastokeskus ; Jaakkola, Timo (2000) *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönnotossa ja työelämässä / osa II* (Immigrés et minorités ethniques dans le recrutement et la vie professionnelle / partie II), Helsinki : Työministeriö ; Joronen, T. Ali Abdullahi A (2000). *Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla* (esprit d'entreprise des immigrés en Finlande dans les années 90), dans: Trux, M. L. (ed.) (2000) *Aukeavat ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*, Helsinki : WSOY, pp. 204-260 ; Jasinskaja-Lathi I. Liebkind, K (1997). *Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla*, in: Helsinhin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia ; 1997 , 9

¹⁰⁸ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur la Finlande*. Adopté le 14 décembre 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 8.

sont pas appliquées autant qu'elles le devraient, malgré de nombreux rapports faisant état de problèmes de discrimination en Finlande, à l'encontre des groupes minoritaires, et plus particulièrement des Roms et de nombreux groupes minoritaires issus de l'immigration dans des domaines tels que l'emploi. Il semblerait que les victimes de tels actes discriminatoires portent rarement plainte auprès de la police, en raison peut-être du fait qu'elles ne croient pas en leurs chances d'obtenir réparation, et du fait que la police ne donne pas toujours suite aux plaintes déposées; la difficulté de la charge de la preuve ne permet pas de gagner facilement les procès¹⁰⁹. Deux études récentes (Paananen¹¹⁰, et Jasinskaja-Lahti et al.¹¹¹) montrent que la discrimination est répandue. La majorité des immigrés déclarent avoir fait l'objet de discrimination fondée sur leur origine ethnique¹¹² au niveau du recrutement. Selon eux, cette discrimination s'est, par exemple, exercée sous forme d'exigences démesurées quant à la maîtrise de la langue finlandaise. Tout en reconnaissant que les employeurs ont des raisons compréhensibles d'exiger un certain niveau de maîtrise du finlandais, les candidats pensent également que cette exigence est utilisée comme un instrument patent de discrimination.

Onze organismes régionaux des services d'inspection du travail en Finlande sont chargés de faire respecter l'égalité et la non discrimination sur le lieu de travail. Les services d'inspection peuvent prendre des initiatives et imposer des charges.

En outre l'«*Ombudsman*» pour les minorités a été créé en 2001. L'Ombudsman est un organe spécialisé et il est notamment chargé de promouvoir de bonnes relations interethniques, de suivre et d'améliorer le statut et les droits des minorités ethniques. En outre, le comité consultatif pour les relations ethniques (avec plusieurs sous-comités, tels que le sous-comité sur la vie professionnelle), le comité consultatif aux affaires roms et le Parlement Sami en Finlande, surveillent la discrimination raciale/ethnique dans le secteur de l'emploi ainsi que les circonstances économiques, sociales et culturelles des migrants, des réfugiés et des Roms.

3.14.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

L'administration du travail a organisé plusieurs projets spécifiques, qui sont à l'origine de pratiques innovantes et efficaces dans le domaine de l'éducation et de l'emploi des immigrés. On peut citer, à titre d'exemple, l'approfondissement de la coopération avec le secteur privé et l'éducation des entreprises en matière de recrutement.

¹⁰⁹ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), 2002. *Second rapport sur la Finlande*. Adopté le 14 décembre 2001, Strasbourg: Conseil de l'Europe, p. 7.

¹¹⁰ Paananen, S. (1999) *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. [A la merci du «finlandais» - Classification des recrues étrangères sur le marché de l'emploi], Helsinki : Tilastokeskus ;

¹¹¹ Jasinskaja-Lahti, I. Liebkind, K. Vesala, Tiina (2002) *Rasismi ja syrjintä Suomessa : maahanmuuttajien kokemuksia*, Hki : Gaudeamus

¹¹² voir également: Jaakkola, Timo (2000) *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä / osa II* [Immigrés et minorités ethniques dans le recrutement et la vie professionnelle / partie II], Helsinki : Työministeriö; Koistinen, Leena (1997) *Polkuja perille, Turun seudun maahanmuuttajien työvoimapolvet ja työllistyminen 1994-1996* [Les chemins de l'emploi. Services de l'administration du travail dans la région de Turku et emploi 1994-1996], Helsinki : Työministeriö.; Pitkänen, Maarit (1997) *Matkalla menestykseen? Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin loppuraportti* [Vers le succès? Rapport final du projet sur l'emploi et l'éducation des immigrés], Helsinki: Työministeriö ; Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000) *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne?*, Helsinki: Työministeriö, disponible à l'adresse <http://www.mol.fi/migration/wraportit.html> (06.06.2002)

En ce qui concerne le secteur privé, les pratiques multiculturelles et favorisant la diversité semblent se multiplier, sous forme de coopération par le travail d'équipe entre travailleurs individuels et en groupes de travail, ainsi que les processus de négociations quotidiennes au niveau de la base.

Les initiatives visant à soutenir la diversité ont été préparées tant par des organisations publiques que privées. En 2001, le plan d'action du gouvernement visant à lutter contre le racisme et la xénophobie a été mis en oeuvre sur une base sectorielle et à des niveaux administratifs bilatéraux. Les autorités nationales coordonnent deux projets de grande envergure en matière d'anti-discrimination qui ont démarré en 2001. Le premier est projet cofinancé par la Communauté européenne (Finlande, Allemagne, Irlande) dénommé *JOIN – Joint Promotion of Anti-discrimination at Local Level* (promotion de l'anti-discrimination au niveau local)¹¹³. Le second est un projet de sensibilisation nationale; dénommé *SEIS – Suomi Eteenpain Ilman Syrjintaa* (Finlande en avant sans discrimination)¹¹⁴.

3.15 SUEDE

3.15.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

La Suède compte au total 8,9 millions d'habitants, dont 1,03 million (11,5%) sont nés à l'étranger et 397 000 (5,3 %) sont citoyens étrangers (source: SCB 2001). Selon l'Office suédois de l'immigration, on dénombrait 43 045 personnes qui avaient immigré en Suède en 2001, dont 48% provenaient de pays non européens, 31% d'Europe, à l'exclusion des pays nordiques, et 21% des pays nordiques. En 2001, le pays recensait 23 500 demandeurs d'asile et 12 175 émigrés. Les pays de provenance des demandeurs d'asile étaient l'Iraq (6 206), la République fédérale de Yougoslavie (3 102), la Bosnie-Herzégovine (2 775), la Russie (840), l'Iran (780), l'El Salvador (618) et l'Afghanistan (593). Les demandeurs d'asile étaient à 48% des femmes.

En 2001, le taux d'emploi atteignait 77% pour les citoyens nés de nationalité suédoise¹¹⁵, 70% pour les citoyens nés dans un pays de l'Union européenne (UE)/ Espace économique européen (EEE), 61% pour les autres citoyens européens et 54%¹¹⁶ pour les citoyens nés hors d'Europe.

Selon l'Office suédois de l'intégration¹¹⁷ en 1999, les emplois des immigrés étaient concentrés dans quelques secteurs d'activité seulement. Les immigrés issus des pays non-Européens étaient majoritairement employés dans les services commerciaux, domestiques et culturels, seul secteur d'activité où les autochtones¹¹⁸ étaient sous-représentés. Les secteurs de la fabrication et du recyclage comptaient de nombreux immigrés des pays nordiques et des pays de l'UE. Les professions des soins de santé et à vocation sociale ont connu une forte augmentation du nombre de recrutements parmi la population d'origine africaine, en particulier féminine, mais également masculine pour une bonne part. Les femmes provenant des pays européens non membres de

¹¹³ www.join.fi

¹¹⁴ <http://www.join.fi/seis/englanti.shtml>

¹¹⁵ Personnes nées en tant que citoyens suédois

¹¹⁶ Sverige, Sveriges Regering [Suède, gouvernement suédois], *Skrivelse 2001/02:129* p. 37

¹¹⁷ Sverige, Integrationsverket [Office suédois de l'intégration], *Rapport om integrering 2001*, [rapport 2001 sur l'intégration], p.97

¹¹⁸ Personnes nées en Suède.

l'UE et des pays asiatiques étaient, elles aussi, largement représentées dans ce secteur professionnel.

Selon l'Office suédois de l'intégration, le nombre de travailleurs immigrés indépendants a triple¹¹⁹ parallèlement à la forte détérioration de leur situation sur le marché du travail au début des années 90. En 1999, 20% des créations d'entreprise étaient le fruit d'entrepreneurs issus de l'immigration.. 13% d'entre eux étaient nés à l'étranger, les autres étant nés en Suède, de parents d'origine étrangère, principalement non européenne. On les retrouve notamment dans les secteurs des petites entreprises du commerce, de la restauration, des services de nettoyage et de la coiffure.

Comparativement aux Suédois de naissance, on compte toutefois un nombre important de chômeurs parmi les immigrés. Les chiffres officiels faisaient état d'un taux de chômage de 5,3% parmi la population née dans un pays de l'UE ou de l'EEE, de 9,5% pour la population née dans le reste de l'Europe et de 14% pour celle née hors d'Europe. Chez les Suédois de naissance, ce taux atteignait 3,3%¹²⁰. Les immigrés des pays africains et asiatiques sont davantage touchés par le chômage que les immigrés d'une autre origine. À cet égard, on peut également y relever un lien avec la durée du séjour en Suède¹²¹. Selon l'Office suédois de l'immigration, seuls 38% des immigrés nés en Iraq avaient un emploi en 2000, tandis que 27% étaient au chômage.¹²² 20% des immigrés nés en Iraq étaient arrivés au cours des quatre dernières années. Pour les immigrés bosniaques qui étaient dans une large mesure arrivés au cours des années 1990, la situation s'était cependant améliorée radicalement en 2000, par rapport aux chiffres de l'emploi et du chômage concernant 1995. 20% des immigrés actifs occupent des emplois à durée déterminée, contre 12% pour les personnes nées en Suède. En outre, les immigrés sont plus nombreux à travailler à leur compte.

En 1974, le revenu des immigrés de sexe masculin était de 3% inférieur à celui des hommes nés en Suède. In 1981, la différence avait augmenté jusqu'à 8% et en 1991, la différence atteignait 14%¹²³. En outre, des disparités salariales existent entre différents groupes d'immigrés, les immigrés nés dans les pays d'Asie et d'Afrique reçoivent les rémunérations les plus basses.¹²⁴ En outre, une étude menée par l'Office suédois du marché du travail¹²⁵ a mis en évidence que seuls 40% des universitaires nés à l'étranger occupaient un emploi qualifié¹²⁶ contre 90% de leurs homologues suédois¹²⁷.

3.15.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

Le gouvernement a adopté un certain nombre de mesures visant à améliorer l'égalité des chances d'emploi pour les migrants. Depuis 1999, des agences du gouvernement sont chargées

119 Sverige, Integrationsverket [Office suédois de l'intégration], *Rapport om integrering 2001*, [rapport 2001 sur l'intégration], p.97

120 Sverige, Sveriges Regering (gouvernement suédois). *Skrivelse 2001/02:129* p.37

121 *ibid* p.38

¹²² *ibid*, p. 84.

123 *ibid* p.38

¹²⁴ *Ibid*, p. 104.

125 Sverige, AMS, Katarina Berggren och Abukar Omarsson, *Rätt man på fel plats* [La bonne personne, à la bonne place], Ura 2001:5

126 par exemple, travailler à un poste pour lequel il/elle est qualifié(e).

127 *ibid*, p.4

d'élaborer des plans d'action pour la diversité ethnique et culturelle parmi leurs employés ainsi que de créer un bon exemple dans leurs pratiques de recrutement.

Depuis plusieurs années, il y a eu des renforcements d'effectifs au sein du service de l'emploi afin de permettre aux agents des services de l'emploi de consacrer du temps au service individuel et aux contacts avec les entreprises. Une partie de ces fonds doivent être consacrés au renforcement de la position des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail. Des fonds spéciaux ont été alloués au conseil national du marché du travail (AMS) pour l'éducation/la formation complémentaire destinée aux personnes ayant un bagage d'enseignement supérieur dans des professions où il y a une prévalence de pénuries de main d'oeuvre. En outre, l'AMS a été dûment chargée d'adopter des mesures visant à contrecarrer la discrimination dans les activités des services de l'emploi et de préparer une stratégie concernant les modalités permettant de garantir que les efforts du service de l'emploi pour les réfugiés et d'autres personnes nées à l'étranger fassent l'objet de priorités au cours de la période d'introduction.

En 2001, aucune modification n'a été apportée à la législation suédoise concernant la discrimination sur le marché de l'emploi. Cependant, un enquêteur spécial a oeuvré à des propositions concernant les modalités d'application en Suède de la directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Au début de l'année 2001, le gouvernement suédois a toutefois présenté un plan d'action national contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination¹²⁸. Dans ce plan d'action, le gouvernement présente les mesures adoptées pour combattre les phénomènes racistes, xénophobes, homophobes et discriminatoires fondés sur l'appartenance ethnique et l'orientation sexuelle. Le plan contient également la législation pertinente et de nouvelles initiatives pratiques, telles que, par exemple, des mesures pour promouvoir l'utilisation de clauses anti-discrimination dans les contrats dans les marchés publics.

Dans le cadre de la politique des grandes villes («Big City») du gouvernement, plus de 2 milliards SEK sont actuellement disponibles au cours de la période 2000-2004 avec une attention toute particulière à la croissance, à l'emploi et à la formation linguistique.

3.15.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

En 2001, l'ombudsman contre la discrimination ethnique a traité 262 dossiers¹²⁹. 32 ont été résolus par le biais de la conciliation. Dans deux cas, en 2001, l'ombudsman a demandé une assignation à comparaître devant le tribunal du travail suédois, et dans l'un d'eux, une conciliation a pu être atteinte. Le cas concernait un ingénieur d'origine iraquienne, victime de harcèlement ethnique de la part de ses collègues. En outre, l'homme subissait une discrimination salariale. De plus, il a été fait l'objet d'un licenciement arbitraire. L'Ombudsman a intenté une action en justice à l'encontre de l'employeur et la victime a finalement obtenu le

128 Sverige, Sveriges Regering [Suède, gouvernement suédois], Skrivelse 2000/2001:59

129 Sverige, DO, *Ombudsman mot etnisk diskriminering* [ombudsman contre la discrimination ethnique], årsrapport for 2001, p.10

versement par l'employeur de 150 000 SEK à titre de dommages-intérêts. Il s'agissait du premier cas de harcèlement ethnique à être porté devant le tribunal du travail suédois¹³⁰.

3.15.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

En 2001, l'Office suédois de l'intégration a lancé une campagne sur la disposition des employeurs à embaucher des personnes d'origine étrangère. Il a en outre encouragé le travail accompli par les municipalités du pays en matière de diversité. L'Office de l'intégration a évalué le travail d'un certain nombre d'employés sur ce thème et la façon dont ils ont mené à bonne fin leurs programmes d'encouragement de la diversité.

Les autorités suédoises sont à l'origine d'une autre initiative: un projet sur la diversité mené par le ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications, qui s'est conclu par un rapport intitulé *Alla lika olika – mångfald i arbetslivet* (Tous égaux dans la différence – la diversité dans la vie professionnelle)¹³¹. L'objectif de ce projet était de relever et de décrire la manière dont des variables telles que le sexe, l'âge, la classe, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap physique, peuvent influencer sur les chances de trouver un emploi.

Parmi les plus réussis, on citera les projets connexes menés à bien par la confédération des entreprises suédoises. Ces projets avaient pour vocation première de montrer aux agences pour l'emploi que les immigrés au chômage de longue durée pouvaient trouver des emplois qualifiés.

Les Africains établis en Suède constituent l'une des communautés les plus touchées par la discrimination ethnique sur le marché du travail suédois. C'est ce qui ressort de nombreuses enquêtes et études. En 2001, l'association nationale des Afro-suédois a lancé un projet d'un an sur la situation des Africains sur le marché du travail suédois. Le principal objectif est de réaliser une enquête en vue de définir d'éventuelles stratégies à long terme qui permettraient de supprimer les obstacles et d'améliorer la situation de l'ensemble de la communauté sur le marché du travail. Le projet s'achèvera par une conférence et un rapport en 2002.

Une autre initiative visant à soutenir et à promouvoir les immigrés sur le marché du travail a vu le jour en 2001. Il s'agit de la campagne lancée par la fondation Kvinnor Kan (les femmes savent) intitulée «*Immigrant women – a potential resource*» (Femmes immigrées, une ressource potentielle). La vocation de cette campagne est en premier lieu éducative, l'objectif étant, par exemple, d'offrir aux jeunes filles d'origine étrangère la possibilité d'atteindre un niveau d'éducation supérieur par le biais du tutorat. En second lieu, elle vise à proposer aux femmes immigrées des conseils professionnels propres à leur permettre de mieux se positionner sur le marché de l'emploi.

130 Sverige, *Svenska arbetsdomstolen*, fall nr.. A 35/01

131 Sverige, Arbetsmarknadsdepartementets [ministère de l'industrie, de l'emploi et de la communication], Skrivelse Ds 2000:69

3.16 ROYAUME-UNI

3.16.1 Immigrés et minorités dans le secteur de l'emploi

Le Royaume-Uni compte une population de 59,75 millions d'habitants¹³². On estime que les minorités ethniques représentaient 4 millions de personnes en Grande-Bretagne en 2000 – soit 7,1% de l'ensemble de la population. La moitié de la population des minorités ethniques (49%) était née au Royaume-Uni; et ce taux s'élève à neuf sur dix pour les moins de 15 ans¹³³.

Le taux d'emploi global au Royaume-Uni en 2000 était de 74,7% - 79,5% pour les hommes et 69,5% pour les femmes. Selon l'OIT, le taux de chômage pour le printemps 2000 était de 5,5% (6,1% pour les hommes et 4,8% pour les femmes) et pour le même trimestre de 2001, il s'élevait à 4,8% (5,3% pour les hommes et 4,2% pour les femmes)¹³⁴.

En ce qui concerne les minorités ethniques, le taux d'emploi pour le printemps 2001 était de 57% (contre 76% pour la population blanche) et le taux de chômage pour ce même trimestre était de 11% (4% pour la population blanche). Pour les hommes issus des minorités ethniques, ces taux étaient respectivement de 66% d'actifs et 12% de chômeurs selon l'OIT pour le printemps 2001, contre 49% et 10% respectivement pour les femmes¹³⁵.

Au Royaume-Uni, les données officielles sur l'ethnicité sont collectées en fonction des catégories¹³⁶: blanc, métis, asiatique, noir, chinois et autres. L'enquête *Labour Force Survey* du printemps 2001 sur les forces de travail¹³⁷ montrait des disparités nettes entre les taux de chômage de la population blanche et ceux des minorités ethniques dans leur ensemble. Elle révélait également des différences considérables entre ces catégories de minorités ethniques. Par exemple, les Hindous sont presque deux fois plus susceptibles de travailler que les musulmans sikhs et indiens, et plus de trois fois plus que les musulmans pakistanais et bengalis. Les groupes minoritaires d'origine indienne étaient davantage représentés à tous les niveaux hiérarchiques, alors que les Noirs des Caraïbes étaient très sous-représentés aux postes de gestion et d'encadrement. Les Bengalis semblaient particulièrement sous-représentés à tous les niveaux¹³⁸.

¹³² Population mi-2000, Royaume-Uni, Office for National Statistics, *General Register Office for Scotland and Northern Ireland Statistics and Research Agency*. Disponible à l'adresse

<http://www.statistics.gov.uk/statbase/ssdataset.asp?vlnk=4166&B4.x=41&B4.y=14> (05.06.02)

¹³³ Scott, A et al, (2001), *The sizes and characteristics of the minority ethnic populations of Great Britain – latest estimates* [Taille et caractéristiques des minorités ethniques en Grande-Bretagne – dernières estimations] dans: *Population Trends* n° 105 (automne 2001) pages 6 à 15. Disponible à l'adresse http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_population/PT105_v5.pdf (05.06.02)

¹³⁴ Royaume-Uni, Office of National Statistics *Social Trends, Labour Market*, 2002, vol 32 cf. site web: http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_social/Social_Trends32/Social_Trends32.pdf

¹³⁵ Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Market Trends* (mars 2002), p.105 – cf. site web: http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_March02.pdf (20.05.02)

¹³⁶ Les catégories utilisées font référence à la classification officielle utilisée au Royaume-Unie.

¹³⁷ Ibid

¹³⁸ Runnymede Trust (2000), *Moving on Up?* Résumé disponible à l'adresse:

<http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02).

27% des travailleurs noirs et 18% des travailleurs asiatiques sont concentrés à des fonctions de gestion et d'encadrement subalternes¹³⁹. Une étude mandatée par le *Runnymede Trust*¹⁴⁰ a révélé dans quelle mesure les minorités ethniques sont limitées à ces rôles et très sous-représentées aux postes de direction. En examinant 27 entreprises faisant partie de l'indice *Footsie* (FTSE 100) employant 860 000 personnes au Royaume-Uni, on observe que 5,4% des salariés étaient originaires des minorités ethniques, contre une estimation de 6,4% pour l'ensemble de la population. Toutefois, seulement 3,2% des cadres moyens et débutants étaient issus des minorités ethniques et leur représentation était encore plus faible aux postes de cadres supérieurs (1%).

L'intégration économique des minorités ethniques est très variable selon les groupes et ils sont inégalement concentrés dans certains types de professions. Selon l'enquête sur les forces de travail, le degré d'intégration économique des travailleurs asiatiques, mesuré en fonction de la progression professionnelle, est supérieur à tous les autres groupes de minorités ethniques. Ils sont plus susceptibles que tout autre groupe d'occuper des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures (17%), notamment par rapport aux travailleurs blancs (13%) et noirs (11%)¹⁴¹. Un Indien sur vingt est médecin contre un Blanc sur 200¹⁴². Soixante pour cent des chinois et 50% des chinoises travaillent dans la distribution et les deux sexes sont légèrement sur-représentés dans l'assurance, la banque et les services aux entreprises¹⁴³. Globalement, les travailleurs asiatiques ont tendance à occuper des postes de haute direction car ils sont plus enclins à travailler en libéral ou à leur compte (12%), que les blancs (8%)¹⁴⁴.

Un rapport d'études récemment publié¹⁴⁵ souligne le fait que les travailleurs pakistanais et bangladais sont fortement sur-représentés dans les secteurs de la restauration et du textile. Cinquante-deux pour cent des salariés et des travailleurs indépendants bangladais travaillent dans la restauration, contre 1% des hommes blancs. Neuf pour cent des hommes bangladais et 10% des hommes pakistanais travaillent dans l'industrie textile et de l'habillement. Presque 20% des femmes pakistanaises sont employées dans l'industrie textile¹⁴⁶.

Les travailleurs noirs sont plus susceptibles d'occuper des postes intermédiaires (18%), que les travailleurs asiatiques (17%) ou blancs (14%) et sont particulièrement présents dans les transports, la communication, le service public et le volontariat¹⁴⁷. Dix-huit pour cent des travailleurs noirs travaillent dans les transports et les communications contre 9% pour l'ensemble des hommes. Les Noirs représentent 10% des travailleurs dans le secteur du volontariat et 6% dans la fonction publique (ce secteur regroupe le service national de santé, le service public, les forces armées et l'administration locale)¹⁴⁸. Les travailleurs blancs sont plus

139 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Force Survey* (2001)

140 L'étude est intitulée *Moving on Up? Racial Equality and Corporate Agenda*

141 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Force Survey* (2001)

142 Royaume-Uni, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report*.

143 Ibid., p. 36.

144 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Force Survey* (2001)

145 TUC (2000) *Black and underpaid* [noir et sous-payé] disponible à l'adresse <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm>

146 Ibid., p. 2.

147 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Force Survey* (2001)

148 Tel que cité dans TUC (2000) *Black and underpaid* disponible à l'adresse <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm> (06.06.2002)

susceptibles d'occuper des postes de maîtrise et techniques inférieurs (12%), que les travailleurs noirs (9%) et les travailleurs asiatiques (8%)¹⁴⁹.

Pour toutes les minorités ethniques, les taux d'activité des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. Les femmes blanches affichent les taux d'emploi les plus élevés (70%). Les femmes noires des Caraïbes connaissent une grande réussite économique, avec un taux d'emploi de 62%. Elles sont suivies par les femmes indiennes (56%) et les femmes chinoises (56%)¹⁵⁰. Les femmes pakistanaises (32%) et bangladaises (21%) sont dans la situation la moins favorable sur le marché du travail¹⁵¹. Le taux de chômage des femmes pakistanaise est le plus élevé (20%), par rapport aux femmes noires africaines (18%), les femmes noires des Caraïbes (11%), les femmes indiennes (9%) et les femmes blanches (5%)¹⁵².

Le niveau de qualification conditionne de façon décisive l'emploi des femmes d'origine pakistanaise ou bangladaise. En effet, 69% des femmes hautement qualifiées ont un emploi contre 7% de celles n'ayant pas de qualification¹⁵³.

Le rapport de l'organisation syndicale *Trades Union Congress (TUC)* [Congrès des syndicats] note également que la différence en matière de rémunération hebdomadaire moyenne des travailleurs hommes issus des minorités ethniques par rapport aux travailleurs hommes blancs ne s'applique pas à leurs homologues femmes. La rémunération hebdomadaire moyenne des femmes noires des Caraïbes est supérieure de 30 GBP à celle des femmes blanches, alors que les femmes africaines gagnent en moyenne 19 GBP de plus par semaine, et les femmes indiennes 14 GBP de plus par semaine que les femmes blanches. Toutefois, les femmes pakistanaises et bengalaises gagnent 34 GBP de moins par semaine que les femmes blanches¹⁵⁴.

3.16.2 Politiques d'intégration des immigrés sur le marché du travail

La principale évolution de la législation du Royaume-Uni pour promouvoir l'égalité raciale en matière d'emploi en 2001 a été l'entrée en vigueur de nouvelles obligations positives dans le cadre de la *Race Relations Act* (loi sur les relations raciales) de 1976 (modifiée en 2000). Conformément aux obligations qui sont entrées en vigueur le 2 avril 2001, certains organismes publics (en fait, presque toutes les organisations du secteur public) doivent se montrer très vigilants à la nécessité «d'éradiquer la discrimination illégale et de promouvoir l'égalité des chances entre les personnes de différents groupes raciaux»¹⁵⁵.

Alors que cette obligation générale n'est pas limitée à l'emploi, des obligations spécifiques supplémentaires pour certains pouvoirs publics¹⁵⁶ ont été introduites par voie législative et sont

149 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Labour Force Survey* (2001)

150 Social Exclusion Unit (1998) *Jobs for All*, Department for Work and Pensions

151 *Labour Market Trends* (2001), p.429.

152 Social Exclusion Unit (1998), *Jobs for All*, Department for Work and Pensions

153 Royaume-Uni, Office of National Statistics *Social Trends, Labour Market*, 2002, vol 32, p.74, disponible à l'adresse

http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_social/Social_Trends32/Social_Trends32.pdf (20.05.02)

154 Ibid, p. 2.

155 Section 71, *Race Relations Act* 1976 (loi sur les relations raciales) telle que modifiée

156 Il s'agit des services ministériels, de l'administration locale, de la police, de la santé, des instances réglementaires, des agences de conseil, des commissions et des organismes publics non ministériels. Les établissements d'enseignement professionnel et supérieur ont des obligations similaires.

entrées en vigueur le 3 décembre 2001. Ces obligations stipulent que les organismes concernés doivent contrôler, par groupe ethnique, le personnel en fonction, et les candidats à des postes, des promotions et des formations et publier chaque année les résultats de ces contrôles. Les autorités comptant au moins 150 salariés à plein temps doivent également surveiller les réclamations, les sanctions disciplinaires, les évaluations de performances, les formations et les licenciements. La *Commission for Racial Equality* (CRE) [commission pour l'égalité raciale] assurera le respect de ces obligations en partenariat avec les organismes d'inspection existants. La CRE a également élaboré des orientations sur le contrôle des minorités ethniques à partir des questions relatives à l'ethnicité utilisées dans le cadre du recensement national de 2001.

Au Royaume-Uni, la législation anti-discrimination actuelle datant de 1976, le droit jurisprudentiel et les arrêts qui ont été rendus récemment par les cours suprêmes portent généralement sur des questions techniques spécifiques telles que les groupes éligibles à la protection dans le cadre de la *Race Relations Act*. L'amendement de 2000 à cette loi étant très récent, il n'a pas encore suscité de droit jurisprudentiel.

3.16.3 Actes de discrimination raciale/ethnique sur le marché du travail

Dans chaque groupe ethnique – pour les hommes et les femmes – les taux de recrutement sont bien supérieurs parmi les travailleurs qualifiés que non qualifiés et proportionnellement plus élevés suivant le niveau de qualification atteint. Par rapport aux diplômés blancs à qualifications égales, les diplômés des minorités ethniques sont cinq fois plus susceptibles de voir leur candidature rejetée¹⁵⁷.

Les résultats en matière de *Work Based Training for Young People* (formation dans l'emploi pour les jeunes) des minorités ethniques sont inférieurs à ceux des Blancs. Les jeunes bangladais (37%), noirs africains (37%) et pakistanais (39%) sont moins susceptibles d'être recrutés que les candidats blancs (63%)¹⁵⁸. De même, les minorités ethniques en *Modern Apprenticeships* [apprentissage moderne] réussissent davantage à obtenir un poste que ceux suivant d'autres formations, mais sont moins susceptibles que les Blancs de travailler après leur formation. 70% des jeunes Noirs et 73% des Asiatiques obtiennent un emploi contre 84% de Blancs sortant d'apprentissage¹⁵⁹.

Les travailleurs britanniques noirs subissent encore des inégalités salariales, la différence globale de la rémunération hebdomadaire moyenne entre les hommes blancs et noirs étant de 97 GBP¹⁶⁰. Seuls les hommes indiens ont une rémunération hebdomadaire moyenne proche de celle des hommes blancs avec une différence négative de 5 GBP. L'écart de rémunération le plus important est relevé entre les hommes pakistanais et bangladais et les hommes blancs, avec 150 GBP de différence par semaine¹⁶¹.

157 Royaume-Uni, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report*.

158 Pathak, S (2002) *Race Research for the Future Ethnicity in Education, Training and the Labour Market, Research Topic Paper*, p.1.

159 Ibid

¹⁶⁰ TUC (2000) *Black and underpaid* [noir et sous-payé] disponible à l'adresse <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm>

161 *ibid*.

Selon le *Runnymede Trust*, tous les répondants issus des minorités ethniques faisaient état de situations où ils se sont sentis exclus par des collègues ou peu soutenus par leurs supérieurs, et beaucoup ont ressenti la nécessité de quitter leur entreprise pour réussir¹⁶².

Selon l'OIT, le taux de chômage des minorités ethniques était de 13% au printemps 1999, soit deux points de plus que dix ans auparavant à un stade équivalent du cycle économique. (*Ethnic Minorities and the Labour Market: Interim Analytical Report*, p.44).

Alors qu'il existe incontestablement une discrimination raciale, tant directe qu'indirecte, sur le marché du travail au Royaume-Uni, il serait erroné de conclure que toutes les différences de performances entre les groupes blancs et non-blancs résultent directement de ces pratiques discriminatoires. Le fait que ces différences soient encore plus marquées entre certains groupes de minorités ethniques, y compris entre ceux étroitement liés tels que les personnes d'origine indienne, pakistanaise et bangladaise, illustre l'interaction complexe de multiples facteurs derrière ces chiffres.

Le rapport analytique intérimaire de la *Performance and Innovation Unit* (unité performance et innovation) sur les minorités ethniques dans le marché du travail¹⁶³ vise également à évaluer l'influence des facteurs structurels sur les performances sur le marché du travail par rapport à l'expérience des minorités ethniques à partir des preuves disponibles. Ces facteurs structurels comprennent la répartition géographique, l'équilibre entre les sexes, la religion, l'âge et la structure familiale¹⁶⁴ – dans chacun de ces domaines, le profil des populations de minorités ethniques était différent de celui de la population majoritaire. Le rapport compare également les niveaux de «capital humain» parmi différentes populations de minorités ethniques avec une attention particulière portée sur les performances scolaires.

3.16.4 Bonnes pratiques pour promouvoir la diversité

L'unité performance et innovation du gouvernement britannique (*Government's Performance and Innovation Unit*, PIU) a entrepris une étude de la participation des minorités ethniques au marché du travail¹⁶⁵ dans les secteurs publics, privés et du volontariat. Les résultats intermédiaires de cette étude sont examinés à la section 6. L'annexe K du rapport analytique intérimaire répertorie quelques exemples de bonnes pratiques dans le secteur du volontariat¹⁶⁶. Le *Trades Union Congress* (TUC) a également été actif dans ce domaine et a mené des travaux et publié un certain nombre de rapports sur les expériences des minorités ethniques sur le marché du travail. Ces travaux ont couvert des domaines tels que les violences racistes¹⁶⁷, la

162 Runnymede Trust (2000), *Moving on Up?* Résumé disponible à l'adresse: <http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02).

163 Royaume-Uni, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report*

164 Ibid, p. 19

165 Pour plus d'informations, consulter le site web:

<http://www.cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/ethnicity/about.html> (10.05.02)

166 Royaume-Uni, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities And The Labour Market: Interim Analytical Report*, p. 221. Disponible à l'adresse: <http://www.piu.gov.uk/2001/ethnicity/interim.pdf> (15.05.02)

167 «Root out Racism» hotline [Ligne ouverte sur l'extirpation du racisme] Rapport disponible TUC (2000), *Exposing Racism at Work*. Disponible à l'adresse: <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-761-f0.cfm> (15.05.02)

discrimination raciale en général¹⁶⁸, l'efficacité des réactions de politique¹⁶⁹ et, plus récemment, écarts de salaires entre les groupes ethniques¹⁷⁰.

Axée sur le secteur privé, la campagne *Business in the Community's Race for Opportunity*¹⁷¹ [les entreprises dans la course aux chances de la communauté], opère au travers d'un réseau national de 170 organisations au Royaume-Uni visant à promouvoir l'égalité raciale et la diversité mis à l'ordre du jour des entreprises. Des grandes entreprises, les principales banques et institutions financières grand public, ainsi que des grands détaillants, y apportent leur soutien. Le site *Race for Opportunity* fournit quelques exemples d'études de cas intéressants.

Une société de conseil en matière de ressources humaines et de management global a rallié plus de 30 entreprises du secteur privé au Royaume-Uni qui ont une expérience reconnue dans le domaine de l'égalité des chances. Ce groupe cherche à développer des bonnes pratiques et à intervenir auprès des autorités publiques au nom de ses membres¹⁷².

La *Commission for Racial Equality* (CRE) a également mis sur pied un groupe consultatif des entreprises (*Business Advisory Group*) rassemblant des représentants d'un certain nombre des grandes sociétés par actions du Royaume-Uni. Le standard *Leadership Challenge* de la CRE, lancé pour la première fois en 1997, est actuellement en cours de révision et visera à tirer avantage des bonnes pratiques au sein des organisations du secteur privé.

Les informations exactes en matière d'égalité des chances et de diversité ethnique dans le secteur privé font relativement défaut – les organisations qui procèdent à l'observation de l'ethnicité de leurs salariés ont tendance à ne pas publier leurs résultats. Le *Runnymede Trust*¹⁷³, a passé en revue la représentation des minorités ethniques au sein des cadres supérieurs des entreprises reprises dans l'indice boursier *Footsie* (FTSE 100) en indiquant les politiques en matière de meilleures pratiques ainsi que les barrières potentielles à l'avancement. Celui-ci a été suivi, 18 mois plus tard, par d'autres recherches dont les données sont résumées dans le document d'information intitulé *Widening the Talent Pool*¹⁷⁴.

¹⁶⁸ TUC (2000), *Qualifying for Racism*. [Qualification pour le racisme] Disponible à l'adresse: <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-389-f0.cfm> (15.05.02)

¹⁶⁹ TUC (2001), *Black Workers Deserve Better*. Disponible à l'adresse: <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-3060-f0.cfm> (15.05.02)

¹⁷⁰ TUC (2002), *Black and underpaid*. Disponible à l'adresse: <http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm> (15.05.02)

¹⁷¹ Pour plus d'informations, consulter le site web: <http://www.raceforopportunity.org.uk/index.html> (12.05.02)

¹⁷² Pour plus d'informations, consulter le site web: http://www.orcinc.co.uk/networks_eo_vanguard.htm# (14.05.02)

¹⁷³ Runnymede Trust (2000), *Moving on Up?* Résumé disponible à l'adresse: <http://www.runnymedetrust.org/publications/movingup.PDF> (15.05.02).

¹⁷⁴ Runnymede Trust (2002), *Widening the Talent Pool*. Actuellement non disponible en ligne.

3.17 AUTRES INITIATIVES SUSCEPTIBLES DE DEBOUCHER SUR DES BONNES PRATIQUES EN MATIERE D'EMPLOI

3.17.1 Danemark: Jobinterview.dk (Jobsamtalen.dk)

Le conseil pour l'égalité ethnique a établi un nouveau projet national en coopération avec l'organisation «*Foreningen Nydansker*» (l'association pour l'intégration des nouveaux Danois sur le marché du travail). Le projet consiste à développer un site web – www.jobsamtalen.dk – qui présente des informations sur l'interaction entre les minorités ethniques et les employeurs lorsqu'ils «se rencontrent» dans un cadre professionnel.

L'objectif est de faciliter l'intégration de minorités ethniques sur le marché du travail en améliorant la compréhension des employeurs et des minorités ethniques et la connaissance des entretiens professionnels. Le site web présente des descriptions d'expériences concrètes et donne des conseils aux postulants et aux directeurs des cabinets de recrutement. Le projet est destiné à renforcer l'auto-organisation des groupes qu'il soutient. L'objectif est de donner une chance aux postulants issus des minorités ethniques de présenter leurs compétences lors des entretiens professionnels. Le but du site Jobsamtalen.dk est que l'entretien soit une porte d'entrée et non un obstacle pour l'emploi des minorités ethniques.

Contact: *Nævnet for Etnisk Ligestilling*; [Conseil de l'égalité ethnique], Frederiksborggade15 / 3 ; 1360 Copenhague K, Danemark, Tél.: +45 33 95 67 00, Fax: +45 33 95 67 08, E-mail: nel@inm.dk, site web: <http://www.inm.dk>

Foreningen til Integration af Nydanskere på Arbejdsmarkedet, [Association pour l'intégration des nouveaux Danois sur le marché du travail], Rådhusstræde 4A, 1466 Copenhague K, Danemark, Tél.: +45 33 93 43 83, Fax: +45 33 93 43 42, E-mail: pk@foreningen-nydansker.dk, site web: <http://www.foreningen-nydansker.dk>

3.17.2 Allemagne: «Point focal pour la qualification professionnelle des migrants»

Le «point focal pour la qualification professionnelle des migrants» (*Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten*, IBQM) qui est affilié au *Bundesinstitut für Berufsbildung* (l'institut fédéral pour la formation professionnelle) fait partie du programme fédéral «*Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf*» (Promouvoir les compétences – la qualification professionnelle des groupes cibles ayant des exigences particulières). L'objectif du point focal est d'améliorer les qualifications professionnelles des immigrants. Il aide les jeunes immigrants dans les domaines de l'orientation professionnelle et la formation. L'IBQM soutient également l'établissement de centres de conseil locaux et régionaux pour les jeunes travailleurs immigrants.

Contact: *Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn, Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten*; BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung Hermann-Ehlers-Str. 10 - 53113 Bonn; Allemagne, Tél.: +49 (0)228 107 0, Fax: +49 (0)228 107 29 77, E-mail: ibqm@bibb.de, site web: <http://www.bibb.de>

3.17.3 Pays-Bas: loi SAMEN

La mesure légale la plus complète en faveur de la représentation proportionnelle des minorités ethniques sur le marché du travail est la loi d'incitation à la participation des minorités ethniques sur le marché du travail (*Wet stimulering arbeidsdeelname minderheden - Wet SAMEN*) [loi SAMEN], qui est entrée en vigueur en janvier 1998. Cette loi exige que les organisations professionnelles, publiques et privées, disposent d'une main d'œuvre reflétant la composition ethnique de la société dans la région. Il est obligatoire de consigner l'origine ethnique des salariés et d'envoyer un rapport annuel à l'autorité régionale du travail avec un descriptif de la situation de l'entreprise. La loi ne prévoit pas de sanctions, et un certain nombre d'entreprises ne respectent pas les exigences mais environ 72% des organisations ont satisfait les obligations stipulées par la loi en 2001. Une analyse des rapports soumis montre que les entreprises respectant les exigences de la loi SAMEN ont pris des mesures dans le domaine du recrutement (46%), des analyses et recherches (17%), des politiques de développement de carrière (11%) et des codes de conduite (11%). Peu d'entreprises affichent une véritable représentation proportionnelle.

La loi *SAMEN* peut être considéré comme une mise à jour de loi de 1994 sur l'égalité de traitement dans l'emploi pour les minorités ethniques (*Wet Bevordering Evenredige Arbeidsdeelname Allochtonen, WBEAA*). Cette loi visait à inciter les employeurs à recruter davantage de personnel issu des minorités ethniques. Les employeurs de plus de 35 salariés devaient s'efforcer de parvenir à une représentation égale des personnes issues des minorités ethniques au sein de l'entreprise. Le pourcentage de minorités ethniques devait être équivalent au pourcentage de minorités ethniques dans la force de travail de la région spécifique. Un taux de proportionnalité a été fixé et réparti par niveau hiérarchique dans la zone d'intervention de chaque *Regionale besturen arbeidsvoorziening (RBA)* (bureau régional pour l'emploi). La loi imposait aux employeurs – dont les ministères – a) d'enregistrer les minorités ethniques séparément au sein de la force de travail; b) de rédiger un rapport sur la représentation des minorités ethniques au sein de la force de travail de l'entreprise; et c) d'établir un plan pour améliorer la participation des minorités ethniques à tous les niveaux hiérarchiques. Les principaux groupes cibles de cette loi étaient les minorités ethniques provenant du Suriname, du Maroc, de Turquie, du Vietnam, de Somalie, d'Éthiopie, d'Iran et d'Irak.

Différentes évaluations du *WBEAA* indiquaient que 14% seulement des employeurs respectaient la loi dans son intégralité, bien que 50% des employeurs aient commencé à enregistrer leur personnel issu des minorités ethniques séparément (cf. Berkhout et al. 1996). 1996). En raison de la faible réussite de la loi et des pressions de l'économie privée, le gouvernement néerlandais a décidé de modifier la loi en 1996.

Le principal objectif de la nouvelle loi est de modifier l'infrastructure sectorielle pour améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail. L'accord souligne également le rôle des comités d'entreprise dans la politique d'éducation et de formation et pour combattre la discrimination raciale en général lorsqu'elle entrave l'accès à l'emploi.

Pour de plus amples informations: <http://www.lbr.nl/internationaal/antidiscclaw.html> ,
<http://www.wetsamen.nl/>

Contact: *Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR)* [Bureau national contre la discrimination raciale], Schaatsbaan 51, 3013 AR Rotterdam, Pays-Bas, tél: +31 (0)10 201 02 01, Fax: +31 (0)10 201 02 22, E-mail: info@lbr.nl, site web: <http://www.lbr.nl>

3.17.4 Portugal: e.plus – Médiation pour l'égalité dans le domaine de l'emploi

En proposant une médiation à différentes organisations travaillant avec les groupes socialement exclus (par exemple, la police, les autorités locales, les ONG), l'objectif de e.plus est de fournir des outils innovants pour promouvoir l'insertion professionnelle de groupes cibles défavorisés. Ils peuvent être utilisés, entre autres, par des experts du secteur privé et public participant à la dynamique d'offre et de demande dans le domaine de l'emploi.

Ainsi, les groupes cibles sont les services des ressources humaines dans les entreprises privées, les experts dans les services de sécurité sociale et les centres pour l'emploi, ainsi que les enseignants et autre personnel scolaire, les experts municipaux et des ONG.

Les groupes cibles qui bénéficieront indirectement de ce projet seront: les chômeurs de longue durée, les personnes bénéficiaires du revenu minimum et les minorités ethniques et les femmes. Les résultats escomptés sont une intégration continue et progressive des pratiques favorables à l'insertion dans le domaine de l'intermédiation socioprofessionnelle. Un autre objectif spécifique est de réduire les pratiques discriminatoires, encore appliquées par beaucoup d'agents publics et privés. Les résultats seront diffusés grâce à des campagnes d'information, des journaux et de l'internet.

Parmi les autres résultats escomptés, on relève la création d'un kit, une vidéo et un CD-ROM sur l'interculturalité et l'ouverture («pratiques inclusives») et sur les façons de faciliter le recrutement de groupes généralement victimes de discrimination de la part des employeurs.

Contact: INDE – *Intercooperação e Desenvolvimento*, [Organisation coopérative pour l'intercoopération et le développement], I 1700-213 Lisbonne, Portugal, Tél.: +35 1 21 843 58 70, Fax: +35 1 21 843 58 71, E-mail: inde@inde.pt Site web: <http://www.inde.pt>

3.17.5 Suède: *Ombudsman* contre la discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi

L'*Ombudsman mot etnisk diskriminering* (DO) [Médiateur contre la discrimination ethnique] a été institué en 1986. Le travail du médiateur porte sur un vaste groupe cible regroupant toutes les personnes et les agences du monde du travail. Le droit civil spécifique concernant les mesures contre la discrimination ethnique dans le domaine de la vie professionnelle prévoit non seulement des dispositions anti-discrimination mais également des mesures de sensibilisation. Les employeurs et autres institutions sont directement chargés de mettre en œuvre les mesures pour promouvoir la diversité culturelle sur le lieu de travail. Ainsi, la loi est ciblée sur la prévention de la discrimination et pas uniquement sur les réactions en cas de discrimination effective. Le DO, qui est responsable du suivi de la loi et de l'enregistrement des plaintes, assure l'enregistrement et l'évaluation régulière des impacts de la loi. À cette fin, un système de compte rendu spécifique a été créé. La publication des rapports permet de garantir une transparence totale. Le rôle prédominant du DO dans la mise en œuvre et le suivi de la loi a également renforcé sa visibilité et sa publicité. Toutefois, malgré les efforts du DO pour faire connaître la loi sur le marché du travail, par exemple en publiant régulièrement des brochures d'information sur la loi, certaines entreprises et secteurs du marché du travail n'en ont pas encore connaissance. Bien que la loi ait eu un impact majeur dans la fonction publique en raison d'un soutien important de la haute direction, elle cible aussi les autres secteurs. Enfin, le potentiel d'intégration est important: des lois similaires pourraient être utilisées dans d'autres domaines de la société, pour lutter contre la discrimination ethnique ou autre dans des secteurs autres que le

lieu de travail. En fait, l'idée est d'élaborer une loi commune pour différentes formes de discrimination concernant le marché du travail et une loi globale anti-discrimination, mais aussi de nommer un médiateur spécial responsable de toutes les formes de discrimination visées à l'article 13 du traité d'Amsterdam.

Pour de plus amples informations: Sveriges rikes lag. *Norstedts Juridik AB, Kundservice*, 106 47 Stockholm, Suède. E-mail: kundservice.njab@liber.se, order.fritzes@liber.se. Les textes légaux peuvent être consultés sur le site web <http://www.do.se>

Contact: *Ombudsman mot etnisk diskriminering (The Ombudsman against ethnic discrimination)*, [Le médiateur suédois contre la discrimination ethnique], Katarina Bangata 79, 11642 Stockholm, Suède, tél.: +46 (0)8 556 095 00, Fax: +46 (0)8 556 095 01, E-mail: mail@do.se, site web: <http://www.do.se>

3.17.6 Gestion de la diversité – des bonnes pratiques sur le lieu de travail sont hautement nécessaires

L'un des nouveaux développements les plus prometteurs en matière de concepts et de pratiques de gestion qui sont également hautement nécessaires est la «gestion de la diversité». Un rapport récemment publié par l'institut national suédois sur la vie professionnelle l'atteste; cette nouvelle branche dans les pratiques de gestion met l'accent sur la nécessité de reconnaître les différences culturelles entre les groupes d'employés, ainsi que la prise en compte pratique de telles différences dans les politiques d'organisation¹⁷⁵. Il diffère de manière caractéristique des démarches antérieures en matière d'égalité des chances et des actions anti-discrimination, vu qu'il s'agit tout d'abord d'une stratégie d'amélioration de la compétitivité organisationnelle et de l'efficacité, mus par les impératifs d'entreprise et l'avantage sur le marché. L'idée est d'encourager un environnement de diversité culturelle dans lequel les différences des peuples sont valorisées permet aux personnes de travailler à la mesure de tout leur potentiel dans un environnement de travail plus riche, plus créatif et plus productif.

Le stimulus principal en faveur de la gestion de la diversité résulte des changements démographiques auxquels sont confrontés les États-Unis et l'Europe occidentale, dans le contexte de la globalisation et de l'internationalisation croissante du commerce et des marchés. À l'époque antérieure, l'homogénéité dans les grandes entreprises était considérée comme normale et désirable. À présent, dans le contexte de la mondialisation et de la réorientation vers des activités économiques «fondées sur les connaissances», la diversité au sein des effectifs semble devenir un avantage positif. La créativité, l'innovation, l'échange de nouvelles idées et l'esprit d'entreprise sont tous encouragés par la diversité. Il est probable que l'avantage unique le plus manifeste et le plus important de la gestion de la diversité est qu'il facilite l'embauche et le maintien dans l'emploi de la main d'œuvre à des moments de pénuries de main d'œuvre et de compétences. Il a été démontré que les coûts de recrutement peuvent être sensiblement réduits, en même temps que les coûts de l'absentéisme et d'une rotation excessive de la main d'œuvre. Une étude des organisations au Royaume-Uni a montré que le maintien du personnel et la création d'une culture organisationnelle qui améliore le moral figurent parmi les avantages les plus fréquemment cités de la politique de la diversité. Il y a des cas où des entreprises, même

¹⁷⁵ Wrench, J. «*Diversity Management, Discrimination and Ethnic Minorities in Europe: Clarifications, Critiques and Research Agendas* [Gestion de la diversité, discrimination et minorités ethniques en Europe : clarifications, critiques et thèmes de recherche], National Institute for Working Life [Institut national pour la vie professionnelle], Stockholm (à paraître en 2002).

petites, qui ont opté en faveur d'un personnel ethniquement diversifié, ont pu voir les avantages en termes d'accroissement des ventes à une clientèle de plus en plus diversifiée sur le plan ethnique, et une main d'œuvre diversifiée peut être un atout réel dans l'accès à de nouveaux marchés internationaux. En outre, les fabricants européens trouvent que les entreprises qui sont leurs clients aux États-Unis attendent toujours davantage de la part de leurs fournisseurs européens qu'ils mettent en œuvre une politique de gestion de la diversité. Un manque de prise de conscience à cet égard peut mettre en danger de grosses commandes.

Des organisations européennes telles que le réseau des entreprises européennes pour la cohésion sociale (*European Business Network for Social Cohesion*), ou le centre pour les entreprises et la diversité (*Centre for Business and Diversity*) à Londres, œuvrent à la diffusion des bonnes pratiques en Europe qui ont trait aux «questions de diversité» et promouvoir la contribution essentielle de la gestion de la diversité au développement des activités et de l'organisation.

3.18 CONCLUSIONS GÉNÉRALES

L'une des principales conclusions qui peuvent être tirées des rapports des 15 États membres de l'UE est que la situation des migrants et des minorités exige bien plus d'attention et de mesures correctives. Le fait que les migrants ont des revenus moins élevés, ont des taux d'activité plus faibles et encourent de plus grands risques de chômage que la majorité de la population n'est pas une nouveauté mais demeure un élément de grande préoccupation. Les rapports nationaux apportent également des éléments factuels probants que les taux de chômage élevés des migrants ne constituent pas seulement une indication des problèmes généraux de la discrimination mais également d'une discrimination spécifique au cours de différentes étapes des procédures de recrutement dans un certain nombre d'États membres.

Des organes spécialisés enregistrent des nombres croissants de plaintes en matière de discrimination ethnique. L'une des raisons réside dans le fait que de telles institutions sont de plus en plus reconnues et que leur notoriété s'accroît auprès du public. L'EUMC souligne le fait que l'une des questions les plus importantes pour les migrants et les minorités dans l'Union européenne est de disposer d'institutions qui aideront les gens à faire valoir leur droit à une égalité de traitement. De telles institutions sont hautement nécessaires dans tous les États membres de l'UE. Cependant, il ne suffit pas d'établir des institutions, il convient de mettre au point et d'harmoniser des politiques claires et de leur affecter des ressources suffisantes pour qu'elles puissent accomplir efficacement leurs activités.

Une autre conclusion importante qui peut être tirée des rapports nationaux réside dans le fait qu'il existe une quantité impressionnante d'activités en cours pour améliorer la situation sur le marché du travail et dans le secteur de l'emploi. De nombreuses bonnes pratiques ont été répertoriées. L'EUMC accueille favorablement cela et poursuivra la collecte et la diffusion des meilleures pratiques auprès de tous.

Il conviendrait que l'EUMC poursuive davantage l'étude et l'examen des observations suivantes:

- Le lien entre le chômage et la discrimination ethnique/raciale
- La discrimination dans différents secteurs du marché du travail et du secteur de l'emploi

- Les traces de groupes ethniques avec une évolution positive
- Les actions en justice ayant eu gain de cause
- Les groupes minoritaires et migrants à risques
- Le lien entre ethnicité / «race» et d'autres variables individuelles, telles que l'âge, le genre, la classe, l'appartenance religieuse et culturelle ainsi que les risques de discrimination
- La concurrence accrue entre les anciens et les nouveaux immigrés
- L'influence sur les nombres croissants de migrants irréguliers dans l'économie informelle
- La reconnaissance des qualifications professionnelles des migrants
- Les attitudes envers migrants et minorités dans les syndicats et leurs membres
- Les conséquences d'émigration croissante des pays de l'Europe de l'Est

L'EUMC a incorporé dans son programme de travail pour 2002 d'autres travaux consacrés au marché du travail et au secteur de l'emploi.

4 ANNEXE

LA BASE DE DONNEES DE L'EUMC

4.1 LA BASE DE DONNEES DE L'EUMC

Site web <http://lars.eumc.at/LARS/HTML/start.htm>).

La base de données de l'EUMC, dont la construction avait été entamée en 2001, est à présent ouverte au public. La base de données utilise des informations recueillies par les points focaux nationaux RAXEN. La première activité des points focaux nationaux a consisté à identifier et à documenter l'«infrastructure» déjà en place (=ce qui est connu, où et par qui, et quelles sont les activités qui ont été accomplies ou qui sont en cours) dans le domaine de la lutte et de la recherche consacrées au racisme, à la xénophobie et à l'anti-sémitisme dans chaque État membre depuis 1995.

Cette base de données est divisée en quatre rubriques.

- La première rubrique est l'«**inventaire des organismes**» qui présente des informations générales sur les organismes déployant des activités contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme dans tous les États membres. L'utilisateur peut y trouver le nom, l'acronyme, l'adresse et toutes les autres informations de contact, ainsi qu'une brève description de leurs activités. Il lui est aussi loisible, d'un simple clic de souris, d'envoyer un courrier électronique directement ou de visiter le site web de l'organisme.
- La deuxième rubrique, «**inventaire des activités**», recèle des informations sur les «bonnes pratiques» et d'autres activités, telles que les projets sur le terrain, les campagnes, études, etc. mis en oeuvre par chaque organisme depuis 1995.
- La troisième rubrique, «**inventaire des données**» contient des informations sur les bases de données disponibles, telles que les statistiques, les interviews, les vidéos, etc. collectés par chaque organisme dans le cadre de ses activités.
- La quatrième rubrique, «**inventaire des publications**», contient des références de publications, y compris des brochures, articles de presse et matériels d'information divers publiés par chaque organisme depuis 1995.

En raison des changements incessants, l'«inventaire» a un caractère évolutif. Les points focaux nationaux oeuvrent actuellement à la poursuite de la constitution et à la mise à jour de la collection de données dans le cadre de l'exercice d'inventaire.

En 2001, la base de données ne permettait pas à l'utilisateur de passer d'une rubrique à une autre (il n'y avait pas de structure relationnelle), mais un nouveau logiciel de gestion de données sera disponible au cours du second semestre de 2002. Grâce à ce nouveau logiciel, tous les types de données (organisations, activités, données et publications) seront reliés entre eux et il sera possible de rechercher tous les types d'informations dans une seule base de données.

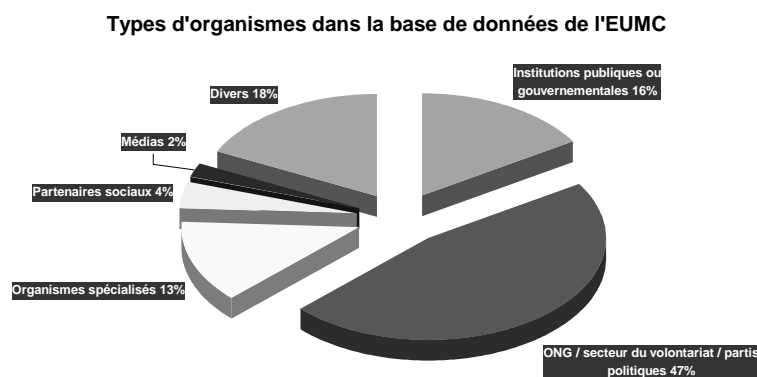
De plus amples informations concernant le réseau RAXEN et les exercices d'inventaire peuvent être consultées sur le site web de l'EUMC.

Description générale du RAXEN: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping/>

Exercice d'inventaire: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/outcome/mapping-details.htm>

4.2 Organismes et leurs activités

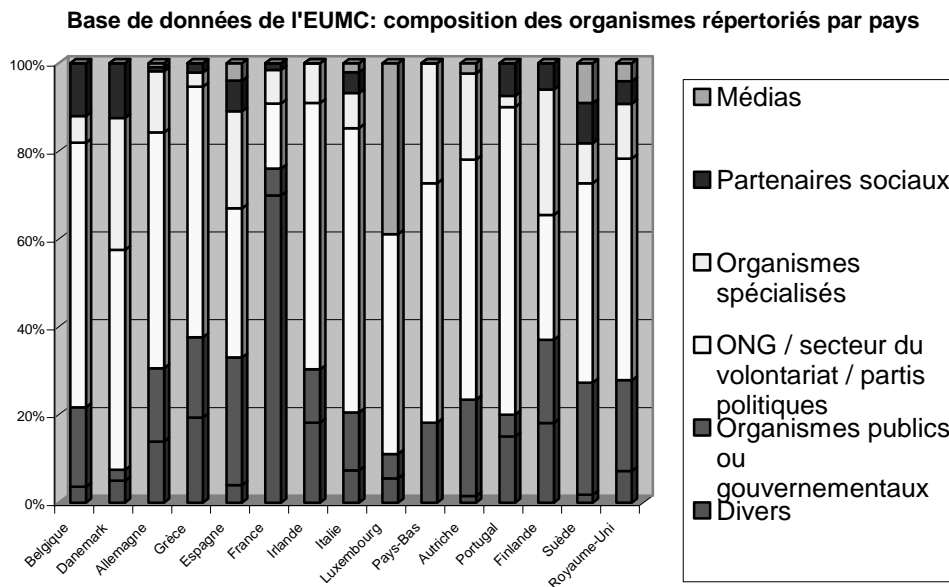
Quelque 1 364 organismes ont été identifiés par les points focaux nationaux RAXEN au sein de la Communauté et de ses États membres qui sont actifs dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'anti-sémitisme et la discrimination. Le graphique 1 décrit les proportions des organismes actifs dans l'UE répartis selon les types d'organisations. Les organisations non-gouvernementales, y compris les partis politiques, constituent la catégorie principale et représentent environ la moitié du total des organismes actifs répertoriés.



Graphique 1 Organismes actifs dans la lutte contre le racisme et la xénophobie dans les États membres de l'UE, par catégorie.

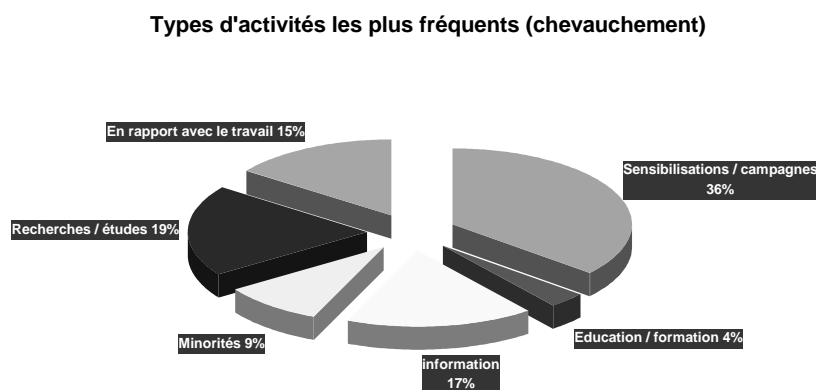
La lutte contre le racisme et la xénophobie dans les 15 États membres de l'UE fait intervenir une diversité d'organismes. Dans certains pays, des pays spécialisés jouent un rôle important tandis que dans d'autres pays, le rôle des institutions publiques ou gouvernementales est plus apparent. Toutefois, la catégorie qui joue le principal rôle est celle des organisations non-gouvernementales dans l'ensemble des 15 États membres de l'UE, telle que représentée par le graphique 2¹⁷⁶.

¹⁷⁶ Le nombre considérable d'«autres organisations» pour la France doit être précisé.



Graphique 2 Organismes actifs dans la lutte contre le racisme et la xénophobie dans les États membres de l’UE, par catégorie et par pays.

La lutte contre le racisme et la xénophobie dans les États membres de l’UE peut prendre différentes formes. De nombreux organismes poursuivent plusieurs activités parallèles. Le graphique 3 présente les types d’activités les plus fréquents, montre qu’un tiers des toutes les activités utilisées dans la lutte consiste en la sensibilisation et la poursuite de campagnes, et cette recherche constitue un cinquième des activités.



Graphique 3 Types d’activités dans la lutte contre le racisme et la xénophobie au sein des États membres de l’UE

Partie II

ACTIVITÉS DE L'OBSERVATOIRE
EUROPÉEN DES PHÉNOMÈNES
RACISTES ET XÉNOPHOBES

1 ÉVÉNEMENTS OPÉRATIONNELS MAJEURS

1.1 RAXEN

1.1.1 Évolution en 2001 (phase RAXEN 2)

En 2001, l'EUMC a terminé la mise en place du réseau RAXEN, composé de 15 points focaux nationaux (PFN), à raison d'un dans chaque État membre. Les principales mesures suivantes ont été prises:

- Lancement d'un appel d'offres pour la mise en place des points focaux nationaux (PFN) dans l'ensemble des 15 États membres afin de collecter des données concernant la violence raciale, l'emploi, l'éducation, la législation, et pour l'«exercice d'inventaire» Établissement des PFN dans 15 pays
- Collecte des données et présentation des résultats de l'«exercice d'inventaire»
- Réaction rapide sur l'islamophobie au sein de l'UE
- Préparation de la phase RAXEN3 (année 2002).

Lancement d'un appel d'offres pour la mise en place des points focaux nationaux dans tous les États membres afin de collecter des données et de réaliser un «exercice d'inventaire»

L'appel d'offres décrivant en détail le rôle et les tâches d'un PFN a été lancé en février 2001 pour les 15 États membres.

Les PFN constituent les points d'entrée de l'EUMC au niveau national en termes de collecte de données. Ils sont chargés d'établir un réseau d'information national, tâche impliquant une coopération avec les principaux acteurs du domaine, notamment avec les institutions gouvernementales, les ONG, les organes de recherche, les organisations spécialisées ou les partenaires sociaux. Les PFN sont, dès lors, les coordinateurs nationaux de la collecte de données.

Il était requis dans l'appel d'offres 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.

L'EUMC a reçu au total 21 candidatures émanant de tous les États membres. Un comité de sélection composé d'experts du domaine, de représentants de la Commission européenne et de membres de l'EUMC s'est réuni en avril 2001 pour évaluer les candidatures en fonction de critères prédéfinis.

Établissement des 15 points focaux nationaux

Les 15 points focaux nationaux ont signé un contrat en juin 2001 (contrats d'un an, renouvelables pour une durée maximale de trois ans). Il s'agissait d'organisations de types très divers. Dans certains pays, la principale organisation était une ONG, tandis que dans d'autres, il s'agissait d'une institution publique de recherche ou d'un organe spécialisé. Les points focaux nationaux sont les suivants:

BELGIQUE:	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR)/ Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CEOOR) Centre for Equal Opportunities and Opposition to Racism
DANEMARK:	Nævnet for Etnisk Ligestilling (NEL) [Comité danois pour l'égalité ethnique]
ALLEMAGNE:	Europäisches Forum für Migrationsstudien (efms) [Forum européen pour les études sur les migrations]
GRÈCE:	Centre d'information pour le racisme, l'écologie, la paix et la non-violence (Infocenter)
ESPAGNE:	Movimiento por la paz, el desarme y la libertad (MPDL) [Mouvement pour la paix, le désarmement et la liberté]
FRANCE:	Agence pour le développement des relations interculturelles (ADRI) [Agency for the development of intercultural relations]
IRLANDE:	National Consultative Committee on Racism and Interculturalism (NCCRI) [Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalité] et Equality Authority (EA) [Service pour l'égalité]
ITALIE:	Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti (COSPE) [Coopération pour le développement des pays émergents]
LUXEMBOURG:	Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI) [Association for the support of immigrant workers]
PAYS-BAS:	Dutch Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (DUMC) [Observatoire néerlandais des phénomènes racistes et xénophobes]

AUTRICHE:	Research Center: Discourse, Politics, Identity (DPI), [Centre de recherche «discours, politique, identité» (établi au sein de l'Österreichische Akademie der Wissenschaften (ÖAW) [Académie autrichienne des sciences] en coopération avec Institut für Konfliktforschung (IKF) [Institut pour la recherche sur les conflits], et Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte (BIM) [Institut Ludwig Boltzmann pour les droits de l'homme]
PORTUGAL:	NUMENA – Centro de Investigação em Ciências Sociais e Humanas [NUMENA - Centre de recherche en sciences sociales et humaines]
FINLANDE:	Ihmisoikeusliitto Ry [Ligue finlandaise des droits de l'homme]
SUÈDE:	EXPO - Foundation [Fondation EXPO]
ROYAUME-UNI:	Commission for Racial Equality (CRE) [Commission pour l'égalité ethnique] (CRE)

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

Les tâches des 15 points focaux pour 2001 ont consisté à collecter des données (dans les huit pays où cette tâche n'avait pas été effectuée durant l'année 2000) et à effectuer un «exercice d'inventaire».

L'objectif de la **collecte de données** est d'identifier les principaux aspects du racisme, de la xénophobie, de l'antisémitisme, et de la discrimination directe et indirecte, et d'analyser leur développement. La collecte de données n'a pas pour ambition de rassembler tous les documents existants relatifs au racisme, à la xénophobie, et à l'antisémitisme. Elle vise davantage à réunir les données essentielles par l'observation. En 2001, la collecte de données a été axée sur les quatre domaines prioritaires suivants:

- violence raciale
- emploi
- éducation
- législation

Les PFN ont fourni dans chaque domaine trois types de données relatives à l'ensemble de l'année 2000, et à l'année 2001 dans la mesure où des données étaient disponibles.

- données statistiques;
- informations descriptives et analytiques (essentiellement textuelles): résultats des recherches, sondages d'opinions et autres enquêtes réalisées; et
- renseignements sur les conférences, les campagnes, les événements.

La collecte des données a été effectuée conformément aux directives émises par l'EUMC, lesquelles prévoient une approche double. Selon le type de matériel récolté, l'analyse et la transmission pourront se présenter sous la forme, soit:

- de modèles («*templates*») (fichiers Excel): utilisés pour présenter les sources et fournir une brève description de l'ensemble des données statistiques, des informations descriptives et analytiques, et autre matériel;
- de texte intégral (documents originaux): matériel jugé de la plus haute importance ou qualité, qu'il s'agisse de statistiques, d'informations descriptives et analytiques ou d'autre matériel. Ce matériel a été envoyé à l'EUMC sous forme électronique ou sur support papier.

L'EUMC a reçu les résultats de la collecte de données à la fin de l'année 2001.

Outre la collecte de données, un «**exercice d'inventaire**» a été effectué dans huit pays dans lesquels aucun exercice d'inventaire n'avait été réalisé durant l'année 2000.

L'objectif de cet «exercice d'inventaire» est de reconnaître et d'analyser le statut, les activités et la localisation des principaux acteurs dans le domaine de la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme dans chaque État membre depuis 1995. Il fournit une vue d'ensemble des institutions ou organisations nationales, tant publiques que privées, impliquées dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme, de leurs activités, de leurs archives et de leurs publications, dans tous les États membres de l'Union européenne.

Les PFN 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 leur domaine d'activité;
- Quelles sont les activités entreprises par chacune de ces organisations depuis 1995, essentiellement en ce qui concerne les «bonnes pratiques»?
- 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?

Les PFN ont réalisé leur travail sur la base d'une série de questionnaires élaborés par l'EUMC. L'«exercice d'inventaire» doit pouvoir servir d'outil de travail à toute personne s'investissant dans ou simplement concernée par la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme dans l'UE. Il peut être utilisé, par exemple, pour identifier quelles organisations travaillent dans un domaine spécifique, quels projets ont été réalisés sur un sujet déterminé, quelles données ou publications sont disponibles sur un thème particulier, etc.

Les résultats de l'«exercice d'inventaire» dans les 15 États membres, reçus par l'EUMC à la fin de l'année 2001, sont disponibles sur le site web de l'EUMC. Il est possible d'y accéder 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>

Une présentation conviviale des résultats de la collecte de données et de l'«exercice d'inventaire» est en préparation.

Réaction rapide sur l'islamophobie au sein de l'UE

À la suite des attentats terroristes du 11 septembre aux États-Unis, l'EUMC a chargé les PFN de rédiger dans les plus brefs délais un rapport sur la situation des communautés minoritaires (et en particulier des communautés islamiques) dans leur pays respectif. Ce rapport abordera notamment les points suivants:

- actes de violence ou agressions, et évolution de l'attitude des populations de l'UE envers les minorités ethniques, culturelles, et religieuses, principalement les communautés musulmanes/islamiques, mais également d'autres groupes vulnérables ou nouveaux types de victimes, liés aux récentes attaques terroristes aux USA;
- bonnes pratiques visant à réduire la discrimination, la violence, et l'agression;
- réactions des responsables politiques ou d'autres leaders d'opinion, y compris initiatives visant à réduire la polarisation et à contrebalancer les tendances nationales négatives.

Un rapport sommaire a été rédigé et communiqué au public le 4 octobre, parallèlement au communiqué de presse. Ce rapport fait état d'un accroissement du nombre d'agressions verbales et physiques contre des Musulmans dans certains pays.

Les PFN ont également été chargés de présenter deux rapports mensuels supplémentaires (fin octobre et fin novembre) ainsi qu'un rapport succinct portant sur l'ensemble de la période du 11 septembre au 31 décembre. Le premier de ces rapports a été publié le 28 novembre.

Tous les rapports nationaux ainsi qu'une étude comparative des résultats sont publiés sur la page web: <http://eumc.eu.int/publications/terror-report/index.htm>

Préparation de la phase RAXEN3 (année 2002)

En novembre et décembre 2001, l'EUMC s'est attelé à l'élaboration de nouvelles directives pour les tâches qui devront être réalisées par les PFN dans le cadre de RAXEN3 (année 2002). Le projet de directives a été débattu avec les PFN durant les réunions de novembre et décembre 2001, puis modifié en vue du débat final qui se tiendra durant la réunion des PFN en mars 2002.

Avant la fin de l'année 2001, l'EUMC a informé les PFN de son intention de renouveler le contrat RAXEN pour l'année 2002. Parallèlement, l'EUMC a amorcé un examen par les pairs des résultats de RAXEN2 (2001), dans le but de préparer des recommandations sur l'amélioration du travail des PFN dans le cadre de RAXEN3 (2002).

1.2 TABLES RONDES

Outre les réunions nationales en table ronde mentionnées ci-dessous, trois tables rondes se sont tenues en 2001:

- Conférence européenne «table ronde», les 20 et 21 septembre 2001, à Vienne
- Atelier pour tables rondes sur la question clé de la «compétence interculturelle», les 26 et 27 avril 2001, à Vienne
- Première Conférence bilatérale en table ronde : table ronde franco-allemande, le 11 juin 2001, à Fribourg, Allemagne

1.2.1 Réunions nationales «table ronde» en 2001

Belgique: plusieurs fois par an, des tables rondes et des réunions d'experts organisées par le «*Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*» se tiennent à Bruxelles. L'année prochaine, la coopération avec l'EUMC sera renforcée en ce qui concerne l'ordre du jour et les sujets abordés.

Danemark: le 26 mars 2001 s'est tenue à Aarhus la *Conférence Baton* annuelle, réunissant plus de 900 participants (y compris des représentants de États baltes et des invités internationaux). La tradition d'intégration et de tolérance de la ville d'Aarhus a été soulignée. Le «*Racisme dans les médias*» a fait l'objet d'un débat spécifique de l'un des ateliers.

Allemagne: deux réunions en table ronde s'y sont tenues, le 20 mars à Francfort-sur-le-Main, et le 4 décembre 2001 à Berlin, plus la table ronde bilatérale franco-allemande. Les deux réunions nationales étaient axées, entre autres, sur la nouvelle politique d'intégration, le suivi de la Conférence mondiale sur le racisme, les réactions anti-musulmanes après les attentats terroristes et le processus de mise en oeuvre de la législation anti-discrimination de l'UE.

Grèce: le 13 octobre 2001, deuxième réunion «table ronde» à Athènes; cette réunion regroupait des représentants des médias nationaux et d'organisations spécialisées.

France: tous les mois, une table ronde sur des sujets d'intérêt national est organisée sous les auspices de la sous-commission des droits de l'homme. La mise en oeuvre de la législation anti-discrimination et la préparation de la première table ronde bilatérale franco-allemande comptaient parmi les questions clés abordées.

Irlande: le 6 novembre 2001, quatrième table ronde nationale irlandaise à Newry (Irlande du Nord). Les organisations et experts compétents de la République d'Irlande et d'Irlande du Nord s'y sont réunis afin de mettre au point un plan d'action commune contre le racisme et la discrimination. Cette conférence conjointe irlandaise a fourni une excellente opportunité de coopération et de définition d'un agenda commun pour l'Irlande, sur la base du «*Irish Equality Act*» et de la législation anti-discrimination. Une conférence régionale s'est en outre tenue en République d'Irlande.

Pays-Bas: le 12 décembre 2001, table ronde nationale néerlandaise à Leiden. L'accent a été mis sur le regain de popularité des partis d'extrême droite et sur la façon de réagir à cette tendance aux Pays-Bas et en Europe. D'autres points ont également été abordés, comme la législation anti-discrimination, l'enregistrement des actes de violence xénophobe et d'incidents racistes, et le suivi de la Conférence mondiale sur le racisme.

Autriche: une table ronde s'est tenue le 19 octobre 2001 à Vienne. Ce pays a en outre lancé un nouveau réseau de coopération au niveau de l'échange d'informations. Une plate-forme a été créée pour les groupes de travail spécialisés sur les questions clés.

Portugal: les 4 et 5 juillet 2001, deuxième réunion des tables rondes à Porto. Des représentants du gouvernement, des ONG, de la communauté académique et des organisations spécialisées s'y sont rencontrés pour discuter des mesures à prendre en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie.

Finlande: le 10 décembre 2001 s'est tenue à Hanasaari la deuxième réunion finlandaise des tables rondes, qui a rassemblé un certain nombre de représentants importants du gouvernement national autour d'un débat sur les «Nouveaux défis en matière de lutte contre le racisme et la discrimination».

La réunion était axée sur les problèmes résultant des attentats terroristes, et sur le suivi de la Conférence mondiale sur le racisme.

Royaume-Uni: le 17 juillet 2001 s'est tenue la quatrième réunion nationale «table ronde» à Cardiff. Cette réunion était axée sur les initiatives régionales et leur implication dans les activités anti-discrimination. Elle a également abordé des questions en rapport avec la conférence mondiale sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée («*World Conference against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance*», WCAR). La cinquième réunion nationale de «table ronde» s'est tenue le 3 décembre 2001, à Londres.

Cette réunion a été axée sur le niveau atteint dans la mise en oeuvre de la législation européenne au Royaume-Uni et le suivi de la Conférence mondiale sur le racisme.

Table ronde bilatérale franco-allemande

La première réunion bilatérale en table ronde entre États membres de l'UE s'est tenue le 11 juin 2001, à Freiburg, Allemagne, dans le cadre du 77^{ème} sommet franco-allemand des chefs d'État.

Cette conférence a souligné de façon exemplaire l'importance de la lutte contre l'intolérance et la discrimination, tant au niveau national qu'au niveau européen.

La Conférence européenne de tables rondes l'a considérée comme un exemple de «bonnes pratiques», et a vivement recommandé une action commune d'autres États membres.

La conférence réunissait des représentants des gouvernements, des ONG, d'organisations spécialisées, des partenaires sociaux, des communautés académiques, des organisations de migrants/minorités, des représentants des principales confessions religieuses et de la société civile; trois ateliers, consacrés aux thèmes suivants, ont été organisés:

- Prévention – Modèles d'éducation interculturelle pour la démocratie et la tolérance
- Aide aux victimes (conseil et représentation juridique, soutien psychologique)
- Lutte contre la discrimination (accès au logement, à l'emploi, à l'éducation et aux services publics)

La prochaine table ronde franco-allemande se tiendra en France à la fin de l'année 2002.

1.2.2 Conférence européenne des tables rondes 2001

La deuxième Conférence européenne des tables rondes s'est tenue les 20 et 21 septembre 2002 à Vienne. Elle regroupait des représentants des organisations nationales membres des tables rondes de tous les États membres de l'UE. Des ateliers ont été organisés sur les quatre thèmes suivants:

- Possibilités de coopération entre les ONG, les tables rondes nationales et les fondations privées
- Le réseau européen d'information sur le racisme et la xénophobie (RAXEN) et son interaction avec les organisations participant aux tables rondes nationales

- Mesures européennes contre le racisme et la xénophobie. La « directive sur les races », conformément à l'article 13 du traité d'Amsterdam, et le processus de mise en oeuvre.
- La charte des partis politiques contre le racisme et la xénophobie

Les conclusions et recommandations de la conférence – sur le thème de la création d'une plateforme pour une stratégie commune et d'un plan d'action pour les organisations participant aux tables rondes – étaient les suivantes:

- Renforcer l'aspect consultatif des tables rondes nationales, tant au niveau national qu'en ce qui concerne les relations avec l'EUMC
- Déterminer des « exigences minimum » pour la structure des tables rondes nationales, comme l'inclusion d'au moins une question européenne dans les débats des tables rondes;
- Coopérer sur des questions essentielles
- Établir des groupes de travail sur les questions clés, lesquels seront ouverts à un grand nombre de participants, et feront rapport aux tables rondes nationales et européenne;
- Encourager la mise en oeuvre d'autres secrétariats EUMC (comme au Royaume-Uni et aux Pays-Bas)
- Inclure des questions européennes dans les tables rondes nationales, par le biais d'une participation active de l'EUMC
- Initier une nouvelle approche via les gouvernements nationaux et les membres du conseil d'administration afin de renforcer le soutien aux organisations participant aux tables rondes
- Encourager les réunions multilatérales de tables rondes (comme la table ronde bilatérale franco-allemande)
- Faciliter la participation des minorités aux tables rondes nationales, et la création de groupes de travail sur les questions clés

1.2.3 Ateliers pour les tables rondes sur la compétence interculturelle

Au cours de la Conférence européenne de tables rondes 2000, l'« éducation interculturelle » a été reconnue comme une question cruciale. L'EUMC a dès lors organisé cet atelier pour les représentants et experts des organisations participant aux tables rondes nationales, les 26 et 27 avril 2001, à Vienne. L'objectif de ces ateliers était de faciliter l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la compétence interculturelle et de la formation à la diversité.

Dans le cadre de présentations spéciales, des modèles de compétence interculturelle ont été introduits et débattus; l'échange de « bonnes pratiques » dans ce domaine a été facilité.

1.3 DOCUMENTATION ET BIBLIOTHÈQUE

En 2001, l'EUMC a mis en place les premiers éléments de son centre de documentation et d'archives. La première étape a consisté à mettre en oeuvre des bases de données consultables sur le site web de l'EUMC. La première est accessible au grand public, tandis que la seconde ne peut être consultée que par le personnel de l'EUMC.

La base de données de l'« exercice d'inventaire » de l'EUMC contient les résultats des exercices d'inventaire effectués par les sept premiers points focaux nationaux (Allemagne, Grèce, Irlande, Pays-Bas, Autriche, Finlande et Royaume-Uni) en 2000. L'« exercice d'inventaire » a engendré un ensemble de données relatives aux activités et lieux d'activité des grands acteurs actuels dans

le domaine de la lutte contre ou de la recherche sur le racisme et la xénophobie. (Voir également 1.1.1)

Cette base de données est divisée en quatre rubriques.

- Premièrement, l'«inventaire des organismes». Cette rubrique présente des informations générales sur les organismes déployant des activités contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme dans tous les États membres. L'utilisateur peut, en règle générale, soit envoyer un courrier électronique directement, soit visiter le site web de l'organisme identifié, et ce d'un simple clic.
- Deuxièmement, la base de données «inventaire des activités» fournit des informations sur les «bonnes pratiques» et les activités, comme les projets sur le terrain, les campagnes, études, etc. mis en oeuvre par chaque organisme depuis 1995.
- Troisièmement, l'«inventaire des données» contient des informations sur les bases de données disponibles, comme les statistiques, les interviews, les vidéos, etc. collectés par chaque organisme dans le cadre de ses activités.
- Enfin, l'«inventaire des publications». Cette rubrique contient des références de publications, y compris des brochures, articles de presse et matériels d'information divers publiés par chaque organisme depuis 1995.

L'EUMC a également mis à disposition une bibliographie du «*Vienna Integration Fund*» [Fond d'intégration de Vienne]. Toutes ces bases de données utilisent LARS, un logiciel fréquemment mis en oeuvre dans les bibliothèques des universités et les petites institutions de recherche. LARS ne permettant pas d'établir des structures relationnelles entre les données accessibles via l'internet, l'EUMC a décidé de favoriser le développement d'une base de données moderne et conviviale. Cette démarche suppose la mise au point d'un système d'archivage électronique et d'un serveur internet accessible via l'intranet pour les documents de l'EUMC, et requiert en outre une maintenance ainsi que la mise à jour des services du système d'archivage et du site web.

En 2001, l'EUMC s'est attelé à la création d'une petite bibliothèque de référence. Cette bibliothèque n'est pas ouverte au public, elle a été conçue pour le personnel interne. La collection comporte surtout des ouvrages de référence, des classiques de la littérature dans le domaine du racisme et de la xénophobie, des publications recommandées par les points focaux nationaux, et quelques revues présentant de l'intérêt pour nos activités.

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; il prend l'initiative de l'étude de l'ampleur et de l'évolution des phénomènes et des manifestations de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme, de l'analyse de leurs causes, conséquences et effets et de l'examen des exemples de bonnes pratiques pour y remédier. En 2001, l'EUMC a lancé trois nouveaux projets qui seront finalisés en 2002. Les résultats seront publiés et disponibles directement auprès de l'EUMC ou sur son site web (<http://eumc.eu.int>).

1.4.1 Expériences des migrants en matière de racisme et de discrimination

Ce projet poursuit un double objectif. Il vise d'abord à étudier de manière empirique les expériences des populations migrantes et des groupes minoritaires en matière de racisme et de discrimination dans les 15 États membres de l'UE. Il a pour deuxième objectif d'assurer la comparabilité des données en utilisant une méthodologie mise au point au Danemark, en Finlande et en Suède à titre de modèle pour les 12 autres États membres. En 2001, deux études ont été entamées aux Pays-Bas et en Italie afin de fournir des informations comparables sur quatre ou cinq groupes migrants ou minoritaires importants. Le projet sera poursuivi dans les années à venir et des résultats des recherches seront rassemblés jusqu'à ce que les 15 États membres soient couverts.

1.4.2 Le racisme dans les zones rurales

Cette étude a pour but de décrire, analyser et comparer la situation du point de vue du racisme et de la discrimination dans les zones rurales (par opposition aux zones urbaines et métropolitaines) au sein de la Communauté européenne et de ses États membres. L'étude débutera par un inventaire des résultats des recherches; elle définira ensuite le concept de racisme rural, puis décrira et analysera les groupes vulnérables, les différentes formes de racisme et de discrimination, leurs causes et conséquences ainsi que la situation politique en ce qui concerne les migrants et minorités qui vivent et travaillent dans les zones rurales de l'UE. L'étude donnera des exemples d'initiatives gouvernementales visant à combattre le racisme et la discrimination dans les zones rurales.

1.4.3 Développement de compétences interculturelles

Cette étude a pour but d'explorer les moyens efficaces d'éducation interculturelle via l'internet. L'étude débute par un inventaire des sites web existants et une typologie des sites web disponibles en anglais et destinés aux enfants et aux jeunes (âgés de 5 à 21 ans) ainsi qu'aux enseignants et formateurs des écoles primaires et secondaires. Les sites web sont évalués et analysés sur la base d'entretiens avec des enfants de milieux multiculturels définis. L'EUMC prévoit de poursuivre le projet avec d'autres langues de l'UE dans les années à venir.

1.5 ATELIERS EUMC

L'organisation d'ateliers par l'EUMC permet à des experts extérieurs de prendre part à des discussions et des débats concernant les sujets de préoccupation de l'EUMC et la manière dont sont élaborés projets, méthodologies, stratégies et recommandations. En 2001, l'EUMC a mis en œuvre un total de dix ateliers consacrés à différentes perspectives; cinq d'entre eux étaient liés à la collecte de données RAXEN. Les procès-verbaux et autres informations relatifs à ces ateliers sont disponibles sur le site web de l'EUMC (<http://eumc.eu.int>).

1.5.1 Rapport annuel de l'EUMC

L'EUMC a organisé en janvier 2001 un atelier consacré à la discussion et au développement de stratégies pour l'élaboration des futurs rapports annuels de l'EUMC. Les participants ont, entre

autres recommandations utiles, encouragé l'EUMC à inclure davantage de perspectives analytiques sur le racisme, la xénophobie et la discrimination en plus des observations descriptives.

1.5.2 Définition du profil des archives de l'EUMC

En février 2001, l'EUMC a organisé un atelier de deux jours réunissant des experts dans le domaine des centres de documentation et des bibliothèques en vue de discuter du développement des archives documentaires de l'EUMC. Cet atelier a permis à l'EUMC de collecter de précieuses informations pratiques, technologiques et organisationnelles et d'établir de nouveaux contacts avec de futurs partenaires.

1.5.3 Objectivité, fiabilité et comparabilité des données

Toujours en février 2001, l'EUMC a invité des chercheurs dans différents domaines liés à ses travaux actuels à débattre des difficultés rencontrées pour obtenir des données objectives et fiables dans les 15 États membres. Les participants ont également formulé des recommandations visant à parvenir à l'avenir à une comparabilité des données des enquêtes.

1.5.4 Éducation interculturelle et formation à la gestion de la diversité

En avril 2001, l'EUMC a organisé un atelier réunissant des experts dans le domaine de l'éducation. Les participants ont présenté plusieurs projets intéressants ainsi que des pratiques pédagogiques concrètes; ils ont également esquissé le profil des programmes éducatifs au sein de l'UE. L'EUMC a également pris connaissance d'exemples utiles de bonnes pratiques et de recommandations de suivi.

1.5.5 Réunion des points focaux nationaux RAXEN

L'EUMC a tenu sa première réunion avec les 15 points focaux nationaux RAXEN en juin 2001. La réunion a porté sur la collecte des données et sur des sujets connexes: définition, objectivité et comparabilité des données, ainsi que sur les aspects de sécurité et sur les technologies de l'information. À l'issue de l'atelier, un groupe de travail spécial a été mis sur pied afin d'analyser les difficultés à prévoir en ce qui concerne l'établissement de données comparables dans les États membres.

1.5.6 Juguler la violence raciale

L'EUMC a organisé en juillet 2001 un atelier de deux jours réunissant des experts (praticiens et chercheurs) consacrant leur travail aux méthodes de diminution de la violence raciale. L'atelier s'est concentré sur les «*skinheads*» et autres groupes de jeunes d'extrême droite. Il s'agissait d'identifier et de soutenir la diffusion et la mise en œuvre de bonnes pratiques, ainsi que d'organiser de futurs transferts de connaissances.

1.5.7 Statistiques relatives à la violence raciale

En septembre 2001, l'EUMC a organisé un atelier en collaboration avec le Conseil national suédois pour la prévention de la délinquance. L'atelier a pris comme point de départ l'inexistence de données comparables sur la violence et les délits raciaux. Les participants ont

notamment encouragé l'EUMC à initier des études nationales comparatives des expériences vécues par les victimes.

1.5.8 Questions clés

En octobre 2001, l'EUMC a organisé le deuxième atelier consacré aux Questions clés pour l'EUMC et la Communauté dans sa lutte contre le racisme et pour la diversité culturelle (le premier atelier s'était tenu en 1999). L'atelier a porté essentiellement sur les modèles de politique d'intégration. Les événements du 11 septembre ont constitué le point de départ de la discussion et les participants se sont interrogés sur les modèles d'intégration et leur capacité à éviter les conflits ethniques en général et les réactions anti-islamiques en particulier.

1.5.9 Méthodologie de la collecte des données

L'EUMC a organisé en novembre 2001 un atelier sur la collecte des données à titre de suivi du groupe de travail RAXEN mis en place lors de la réunion de juin. Cet atelier a mis les perspectives théoriques en regard des expériences pratiques en ce qui concerne la collecte des données dans les quatre domaines prioritaires de RAXEN: emploi, éducation, violence raciale et législation. Il est apparu de manière évidente que la discussion sur des définitions et des indicateurs communs et clairs devait se poursuivre en parallèle avec la collecte de données.

1.5.10 Deuxième réunion des points focaux nationaux RAXEN

En décembre 2001, l'EUMC a organisé une deuxième réunion avec le réseau de points focaux nationaux RAXEN. Cet atelier avait pour but d'envisager l'avancement de la collecte des données et des «exercices d'inventaire» par les points focaux nationaux, ainsi que des rapports de réaction rapide sur l'islamophobie dans l'UE; les tâches prévues pour le réseau RAXEN pour l'année à venir ont également été présentées et débattues.

1.6 COOPERATION AVEC LES INSTITUTIONS DE L'UE ET LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

1.6.1 Coopération avec les institutions de l'UE

Coopération avec la Commission européenne

Le 7 mars 2001, l'EUMC a participé à une audience publique concernant la communication de la Commission de la Commission au Conseil «Créer une société de l'information plus sûre en renforçant la sécurité des infrastructures de l'information et en luttant contre la cybercriminalité» (COM 890/2000). L'objectif de la contribution de l'EUMC consistait à attirer l'attention sur la question de la propagande raciste sur l'internet et à appeler à l'adoption d'une stratégie pour contrecarrer ces tendances.

En juin 2001, l'EUMC a participé à un atelier de la Commission concernant l'avenir d'un «plan d'action visant à promouvoir une utilisation plus sûre d'Internet [...]» («Safer Internet Action Plan»). ce plan d'action se concentre sur le développement de technologies de filtrage de logiciel, les campagnes de sensibilisation et les systèmes de lignes d'assistance destinés à

recueillir les indications de contenus illégaux ou nuisibles sur l'internet. L'atelier a notamment entraîné la modification des futures priorités du plan d'action: non seulement, celui-ci ne se concentrera pas seulement sur la pornographie impliquant des enfants, mais également sur la propagande raciste.

En juin 2001, la Commission a également invité l'EUMC à contribuer son expertise dans l'élaboration d'une proposition de la Commission de décision-cadre relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie. La finalité de la proposition est de définir des normes minimales concernant la définition et la punition des infractions racistes telles que l'incitation publique à la violence ou la négation publique des crimes contre l'humanité. L'EUMC a ultérieurement poursuivi ses efforts en contribuant des avis d'expert à la commission du Parlement européen en charge de l'examen de la proposition.

Une déclaration commune d'intention entre la Commission européenne et l'EUMC a été signée au début de l'année. Elle établit le cadre pour les contacts directs et identifie les domaines de coopération concrète avec les directions générales (DG) de la Commission européenne. Les principaux domaines de coopération identifiés sont: des échanges d'information plus complets en temps opportun, le soutien dans les domaines d'expertise respectifs et la poursuite de la participation à des activités communes.

Plusieurs réunions de suivi de la déclaration commune d'intention se sont tenues au cours de l'année. Les DG concernées étaient principalement les DG Emploi et affaires sociales, Justice et affaires intérieures, Éducation et culture, Recherche, Élargissement et Relations extérieures.

Afin de soutenir le train de mesures «article 13» adopté par le Conseil, l'EUMC se concentrera sur des activités d'analyse, d'évaluation et d'amélioration de la prise de conscience. L'EUMC a participé à deux réunions de la commission «programme» du Programme d'action communautaire de lutte contre le racisme et la xénophobie. Lors de la première de ces réunions, l'EUMC a présenté ses activités de collecte de données ainsi que ses travaux sur la comparabilité des données. Lors de la seconde réunion, l'EUMC a présenté les projets de rapports relatifs à son étude sur la comparaison de la législation nationale des États membres avec les directives article 13.

L'EUMC a participé à la réunion du groupe interservices «mainstreaming» d'antiracisme de la Commission européenne et à la réunion préparatoire à la Conférence mondiale contre le racisme. L'EUMC a également présenté ses activités lors d'une réunion de la DG Élargissement avec les points de contact pour les questions concernant les Roms.

L'EUMC a participé à une série de conférences organisées par l'unité «amélioration de la base socio-économique» de la DG Recherche, et notamment à la conférence intitulée «Racisme et xénophobie: questions clés, mécanismes et possibilités». D'autre part, les premières démarches ont été entamées en vue de la participation de l'EUMC à certains des programmes de la DG Recherche, et en particulier au 5^e programme-cadre.

Coopération avec le Parlement européen

L'EUMC a participé à différentes réunions et auditions de commissions parlementaires du Parlement européen (PE), en particulier de la commission des libertés et des droits des citoyens, de la justice et des affaires intérieures, ainsi que d'autres commissions parlementaires et groupes politiques, et ce à sa propre demande ou à la demande du Parlement européen. L'EUMC a

présenté son rapport annuel au Parlement européen, devant la commission des libertés et des droits des citoyens, de la justice et des affaires intérieures.

L'EUMC a contribué au rapport 2000 du PE sur «La situation des droits fondamentaux dans l'UE» élaboré par la commission des libertés et des droits des citoyens, de la justice et des affaires intérieures.

Coopération avec le Comité des régions

Certains membres du Comité des régions (CdR) ont rendu visite à l'EUMC à Vienne dans le cadre de l'élaboration d'un rapport sur les activités de l'EUMC. La coopération avec le CdR n'a cessé de s'intensifier depuis lors. L'EUMC a inclus les autorités locales et régionales dans le champ de ses activités de telle sorte que les informations soient diffusées mais aussi récoltées parmi les autorités locales et régionales.

L'EUMC a présenté au Comité des régions les résultats de son étude sur «La situation des communautés islamiques dans cinq villes européennes». Ceci a constitué un exemple d'activités communes telles qu'elles sont encouragées dans l'avis du Comité des régions. L'étude a également souligné l'importance du travail réalisé au niveau local dans toute l'Europe.

Relations avec les gouvernements des États membres de l'UE

L'EUMC a demandé aux gouvernements des États membres de l'UE de nommer des officiers de liaison gouvernementaux afin d'améliorer la coopération et l'échange d'informations entre les gouvernements et l'EUMC. La coopération permettra en particulier de contribuer à la mise sur pied du réseau RAXEN et à son fonctionnement au niveau national, elle offrira des opportunités de discussion sur des domaines tels que la comparabilité des données; elle contribuera à améliorer l'échange de bonnes pratiques au sein des États membres, facilitera le traitement des demandes et améliorera la coordination générale et l'échange d'informations dans le cadre du processus d'élaboration du rapport annuel de l'EUMC. Les nominations des gouvernements de l'UE sont parvenues à l'EUMC à la fin de l'année. L'EUMC tiendra sa première réunion avec les officiers de liaison gouvernementaux au début de l'année 2002.

1.6.2 Coopération avec des organisations internationales

Coopération avec la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

L'EUMC et l'ECRI (instance du Conseil de l'Europe), ont tenu une réunion conjointe à Vienne afin d'évaluer leur coopération et d'identifier d'autres activités complémentaires basées sur une perspective à moyen et à long terme. Cette réunion a permis de faire le point sur l'évolution des rapports entre les organisations et d'esquisser des moyens d'améliorer leur coopération. Les sujets abordés comprenaient l'élargissement de l'Union européenne (UE), les développements politiques au sein de la zone élargie du Conseil de l'Europe avec un accent particulier sur les 15 pays de l'UE et les pays candidats, ainsi que les projets prévus.

Les principales activités à mettre en oeuvre pour renforcer la coopération sont l'organisation de tables rondes communes EUMC/ECRI, la participation de l'ECRI aux tables rondes de l'EUMC et la participation de l'EUMC aux tables rondes organisées par l'ECRI, en particulier dans les pays candidats, la participation à des ateliers thématiques spécifiques et l'identification de programmes de travail complémentaires. Il a également été décidé de renforcer la coopération

au niveau opérationnel et il a été convenu que le personnel des deux organisations devrait se réunir une fois par an au niveau opérationnel.

Enfin, une table ronde EUMC/ECRI a été organisée en Grèce sur le thème de la Charte des partis politiques pour une société non-raciste.

Conseil de l'Europe et Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) - Projet concernant les Roms

Le projet commun sur les femmes roms et l'accès aux soins de santé reste l'axe principal de coopération entre l'EUMC, le Conseil de l'Europe et l'OSCE. Les réunions tenues au cours de l'année ont permis de finaliser la proposition de projet et de débiter les activités associées au projet. Le projet prévoyait des visites dans 15 pays. Ces visites visaient à rassembler des informations et à prendre contact avec les groupes de Roms et les organisations qui travaillent avec les Roms. Le choix des pays garantissait un équilibre entre les États membres de l'UE et la zone plus large couverte par le Conseil de l'Europe et l'OSCE. Toutes les visites ont été effectuées au cours de l'année.

L'EUMC a aussi participé à la réunion de printemps du groupe de spécialistes du Conseil de l'Europe sur les Roms et les Tziganes. La coopération avec l'OSCE s'est poursuivie avec une présentation de l'EUMC lors de la réunion «Dimension humaine supplémentaire» pour la promotion de la tolérance et de la non-discrimination.

Participation aux activités des Nations unies (ONU)

L'EUMC a participé à Genève aux deux réunions préparatoires et à la réunion intersession du groupe de travail à composition non limitée pour la Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme. Lors de la Conférence proprement dite à Durban, en Afrique du Sud, la délégation de la Communauté européenne comptait deux membres de l'EUMC. Le rôle de l'EUMC consistait à offrir à la Communauté européenne et à ses États membres une expertise dans les domaines liés à ses activités, dans le cadre du processus de négociation. L'EUMC a particulièrement mis l'accent sur les points suivants: nécessité d'améliorer la collecte des données, amélioration de la coopération régionale, mise en œuvre de mécanismes institutionnels de surveillance du racisme et meilleure coordination entre les organisations internationales afin qu'une réponse efficace soit apportée au racisme et à ses manifestations contemporaines.

L'EUMC a participé à la Conférence consultative internationale de l'ONU sur la liberté de religion et la non-discrimination qui s'est tenue à Madrid. La conférence était organisée conjointement par le rapporteur spécial des Nations unies sur l'intolérance religieuse et par le gouvernement espagnol.

L'EUMC a également engagé une collaboration avec le Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), en commençant par répondre à sa demande d'informations et de documentation relatives à l'EUMC.

1.7 INFORMATION, RELATIONS PUBLIQUES ET MÉDIAS

Au cours de l'année 2001, l'EUMC a amélioré sa visibilité auprès de groupes cibles clés et du grand public. La couverture médiatique des activités de l'EUMC a été considérable tout au long de l'année et le grand intérêt du public s'est également traduit par une augmentation significative du nombre de visites sur le site web de l'EUMC.

1.7.1 Intérêt des médias

Le travail et les activités de l'EUMC n'ont cessé d'attirer l'attention des médias tout au long de l'année. De nombreux journalistes ont cité l'EUMC comme source importante de données et d'informations sur le racisme, la xénophobie et l'intolérance. Au cours de l'année 2001, le personnel de l'EUMC a été en contact avec plus de 300 journalistes, que ce soit par téléphone, dans le cadre de visites au centre, lors de conférences de presse ou à l'occasion de différents événements à travers l'Europe. Au total, plus de 1000 articles faisant référence aux informations provenant de l'EUMC ont été publiés dans des journaux, magazines, bulletins d'information et sur des sites web, principalement dans les États membres de l'UE. L'EUMC a également pris part à une centaine d'entretiens radiophoniques et télévisés à travers l'Europe.

Cinq grandes conférences de presse ont couvert le lancement de l'enquête Eurobaromètre (à Bruxelles et à Berlin), la publication conjointe sur le «Financement des minorités et du pluralisme culturel en Europe» avec le Centre Fondation européenne (Stockholm), et le rapport annuel 2000 (à Bruxelles et à Vienne). L'EUMC a également diffusé 16 communiqués de presse au cours de l'année. Ceux-ci présentaient principalement des informations sur les activités et les résultats des travaux de l'EUMC et attiraient l'attention sur la nécessité de faire preuve de vigilance et de tolérance en Europe sur les questions de racisme et de xénophobie.

1.7.2 Participation à des conférences

L'EUMC a tenu à être présent en tant que partenaire ou participant actif lors de plusieurs conférences consacrées au racisme et à la xénophobie. À titre d'exemple, des représentants de l'EUMC ont assisté en janvier au Forum international pour la lutte contre l'intolérance à Stockholm, en mai à l'Assemblée générale annuelle des Fondations pour l'Europe, au Sommet franco-allemand en juin, à la Conférence mondiale de la FIFA contre le racisme en juillet, à la Conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme en septembre, à la première Conférence européenne des B'nai Brith et à la conférence CivisEurope en novembre, ainsi qu'à des événements et conférences organisés par les présidences belge et suédoise au cours de l'année 2001.

Des membres du personnel de l'EUMC ont également assisté à environ 110 conférences, réunions, séminaires et auditions réunissant ONG, universités et institutions concernées au niveau sociopolitique, soulignant ainsi le rôle de l'EUMC en tant que créateur de réseaux et élément moteur dans la lutte contre le racisme et la xénophobie.

Le siège de l'EUMC à Vienne a également reçu la visite de 840 personnes représentant des partis politiques, des autorités publiques, des universités, des institutions internationales et des écoles, qui ont ainsi pu recevoir des informations concernant les objectifs et les activités de l'EUMC.

1.7.3 Rapport annuel

Le troisième rapport annuel de l'EUMC (couvrant l'année 2000) a été présenté par la directrice devant la commission des libertés et des droits des citoyens, de la justice et des affaires intérieures du Parlement européen le 18 décembre 2001. Ce rapport annuel a été bien accueilli par la commission parlementaire et les députés européens ont consacré un débat à ses conclusions. Celles-ci ont été diffusées lors d'une conférence de presse tenue le même jour à la Commission européenne. Les conclusions ont été présentées à la presse par le président de l'EUMC, Bob Purkiss, le député européen et président de la commission LIBE, Graham Watson, et la directrice.

1.7.4 Autres publications

L'EUMC a diffusé au cours de l'année 2001 une série de publications, parmi lesquelles:

- Le rapport annuel 2000
- Attitudes des Européens vis-à-vis des minorités (enquête Eurobaromètre)
- Financement des minorités et du pluralisme culturel en Europe: répertoire de la lutte contre le racisme et la xénophobie (publié conjointement avec l'EFC)
- Le traitement des conflits interculturels: trouver des pistes de solutions
- Réactions anti-islamiques au sein de l'UE après le 11 septembre 2001 (numéros 1 et 2)
- Situation des communautés islamiques dans cinq villes européennes
- Rapport sur la table ronde franco-allemande

Equal Voices

En 2001, l'EUMC a relancé la publication de son magazine *Equal Voices* dans un nouveau format et à un tirage de 5000 exemplaires. Ce magazine trimestriel de 32 pages traite des événements et développements actuels, des résultats des recherches et des concepts de bonne pratique dans les États membres.

EUMC News

La lettre d'information *EUMC News* a été lancée en février 2001 en vue de diffuser rapidement des informations précises concernant les initiatives prises par l'EUMC. Elle présente également des informations sur les développements dans le domaine de la discrimination, du racisme et de la xénophobie au niveau européen et au sein des 15 États membres de l'UE. Cette lettre d'information est diffusée à quelque 4000 lecteurs.

1.7.5 Site web

En 2001, le site web de l'EUMC a présenté des informations de base au sujet de l'Observatoire, de ses travaux et de ses publications. Il s'est avéré être un outil utile pour la diffusion rapide d'informations et un bon instrument de collecte de ces informations. Au cours du second semestre de l'année 2001, l'EUMC a doublé la quantité d'informations disponibles en ligne. Les informations étaient disponibles en anglais, avec un nombre croissant de traductions françaises et allemandes. Dans certains cas, les informations étaient également traduites dans d'autres langues officielles.

Afin de traiter cette quantité d'information, le site web de l'EUMC met à la disposition de ses visiteurs un outil permettant de minimiser le temps nécessaire pour définir et trouver

l'information la plus récente. La page «dernière mise à jour» (<http://eumc.eu.int/general/lastupdate.htm>) offre une liste chronologique de toutes les informations téléchargées sur le site. Un lien vers les informations spécifiques permet un service «à la carte».

Le site web a accueilli une moyenne quotidienne de 233 visiteurs (4 096 visites) en janvier. Le site web de l'EUMC a accueilli un total de 109.289 visiteurs (1 780 476 visites) en 2001, pour 70 998 visiteurs (1 011 914 visites) en 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 (CA) a tenu trois réunions en 2001, les résultats de ces réunions peuvent être résumés comme suit:

9^{ème} réunion en mars: début d'un nouveau mandat (2001-2003) pour les membres du conseil d'administration, qui ont élu le président, le vice-président du conseil d'administration, et les membres du bureau exécutif.

Les membres ont exprimé à l'unanimité le souhait de rendre hommage à Jean Kahn, premier président du conseil d'administration, pour sa contribution généreuse et idéaliste à une Europe qu'il a encouragée à s'appuyer judicieusement sur sa diversité ethnique, culturelle et religieuse.

Le conseil d'administration a approuvé le programme de travail 2001 et souligné que la coopération entre l'EUMC et l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) devrait être renforcée à l'avenir.

10^{ème} réunion en juin: le conseil d'administration a mis sur pied un groupe de travail dont la tâche consiste à élaborer un projet pour le «prix Jean Kahn», qui sera décerné pour récompenser une contribution exceptionnelle à la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme.

Le secrétariat a informé le conseil d'administration que les 15 points focaux nationaux RAXEN ont été établis dans les États membres de l'UE. Leurs coordinateurs se sont rencontrés pour la première fois les 25 et 26 juin afin de discuter du cadre de leur futur travail de collecte des données dans quatre domaines prioritaires (éducation, emploi, législation et violence raciale).

11^{ème} réunion en novembre: le conseil d'administration a approuvé le Rapport annuel 2000. Le président, qui assistait à la «Conférence mondiale des Nations unies contre le racisme», à Durban, a informé le conseil d'administration que l'élément clé qui se dégageait de la conférence était le développement des plans d'action nationaux. Les Nations unies ont également prévu de créer une unité anti-discrimination au sein du Haut-Commissariat pour les droits de l'homme.

L'EUMC a invité deux représentants de l'ENAR (réseau européen contre le racisme), qui ont présenté le travail de leur organisation.

Bureau exécutif

Le bureau exécutif a tenu cinq réunions en 2001 (dont deux consacrées à la préparation des prochaines réunions du conseil d'administration), qui ont donné les résultats ci-après:

11^{ème} réunion en janvier: les principaux points à l'ordre du jour étaient le programme de travail 2001, qui devait être présenté pour approbation au conseil d'administration, le projet de budget préliminaire pour 2002, et la déclaration commune d'intention de l'EUMC et de la Commission européenne.

12^{ème} réunion en avril: à l'ordre du jour du bureau exécutif, la mise en oeuvre du programme de travail et la participation des représentants de l'EUMC à la «Conférence mondiale contre le racisme», à Durban.

13^{ème} réunion en juin: réunion d'une demi-journée consacrée à la préparation de la 10^{ème} réunion du conseil d'administration.

14^{ème} réunion en septembre: le bureau exécutif s'est penché sur le premier rapport de l'EUMC concernant les «réactions anti-islamiques dans l'UE à la suite des actes terroristes commis à l'encontre des États-Unis». Les membres ont également examiné en détail le Rapport annuel 2000 qui devait être publié à la fin de l'année, ainsi que le projet de programme de travail 2002.

15^{ème} réunion en novembre: réunion d'une demi-journée consacrée à la préparation de la 11^{ème} réunion du conseil d'administration.

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, ses conclusions et ses avis;
- de nommer le directeur de l'EUMC;
- d'adopter le projet de budget annuel et le budget annuel définitif de l'EUMC;
- d'approuver les comptes de l'EUMC et de donner décharge au directeur.

La composition du conseil d'administration en 2001 était la suivante:

	Membre	Suppléant
Belgique	Johan LEMAN	Pas de nomination en 2001
Danemark	Ole ESPERSEN	Morten KJAERUM
Allemagne	Joachim GAUCK	Barbara JOHN
Grèce	Petros STANGOS	Perikles PANGALOS
Espagne	Juan de Dios RAMÍREZ-HEREDIA	Joaquín ALVAREZ DE TOLEDO

France	Guy BRAIBANT	Martine VALDES-BOULOUQUE
Irlande	Seamus CULLIMORE	Anastasia CRICKLEY
Italie	Francesco MARGIOTTA BROGLIO	Diego UNGARO
Luxembourg	Victor WEITZEL	Pas de nomination en 2001
Pays-Bas	Ed VAN THIJN	Paul B. CLITEUR
Autriche	Stefan KARNER	Peter J. SCHEER
Portugal	Francisca Eugénia DA SILVA DIAS VAN DUNEM	Carlos Manuel SOARES MIGUEL
Finlande	Kaarina SUONIO	Tom SANDLUND
Suède	Heléne LÖÖW	Agneta LINDELÖF
Royaume-Uni	Robert PURKISS	David WEAVER / Naina PATEL
Parlement européen	Ludwig STEINER	Michèle LINDEPERG
Conseil de l'Europe	Joseph VOYAME	Jenö KALTENBACH
Commission européenne	Fay DEVONIC	Adam TYSON

Bureau exécutif

Le bureau exécutif (BE) est composé du président du conseil d'administration, de son vice-président et de trois autres membres au maximum du conseil d'administration, parmi lesquels 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 BE contrôle les travaux de l'EUMC et prépare les réunions du conseil d'administration avec l'aide de la directrice de l'EUMC.

Il exerce également toute fonction qui lui est confiée par le conseil d'administration, conformément au règlement.

La composition du bureau exécutif en 2001 était la suivante:

Fonction	Nom
Président	Robert PURKISS
Vice-président	Petros STANGOS
Membre	Helene LÖÖW
Membre	Fay DEVONIC
Membre	Joseph VOYAME

2.1.3 Informations sur le personnel

Informations administratives

Le règlement relatif à la commission consultative des achats et marchés (CCAM) de l'EUMC a été modifié pour la seconde fois. La CCAM est un organe interne de contrôle des procédures appelé à se prononcer avant que l'EUMC passe des marchés de projets ou de services externes d'un montant supérieur à € 46 000. La CCAM a préparé son deuxième rapport annuel: elle s'est réunie 6 fois en 2001 pour émettre un avis sur l'attribution des contrats de l'EUMC.

Le règlement intérieur a été révisé et consolidé pour améliorer sa clarté et sa convivialité.

Le comité disciplinaire mis en place en 2000 s'est réuni une fois en 2001.

A la fin de 2001, la directrice a décidé de créer une cellule stratégique au sein de l'EUMC. Cette cellule devrait être mise en place au début de 2002.

Le 10 mai 2001, l'accord de siège conclu entre l'EUMC et la République d'Autriche a été publié.

Personnel

L'année 2001 a été une année de consolidation. Un seul poste a été publié et pourvu.

À la fin de l'année 2001, 24 postes (sur les 25 autorisés) étaient occupés. Un expert national détaché s'est consacré à l'évaluation.

Recrutement de personnel (nombre d'agents temporaires)

Année	1999		2000		2001	
	Juin	Décembre	Juin	Décembre	Juin	Décembre
A	2	5	7	9	9	9
B	1	5	5	8	8	9
C	1	3	5	6	6	6
D		1	1	1	1	1
Total	4	14	18	24	24	25

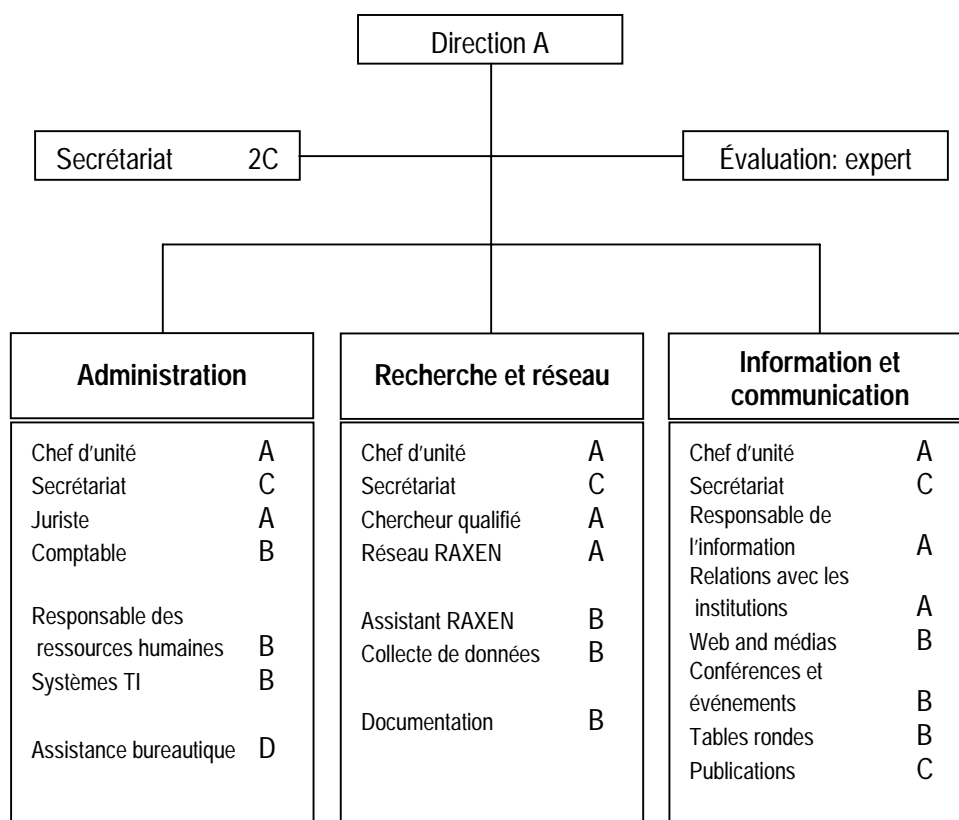
Pratiquement les trois quarts du personnel de catégorie A peuvent être considérés comme du personnel opérationnel à la fin de l'année 2001, contribuant ainsi directement à atteindre les objectifs de l'EUMC.

En tenant compte de toutes les catégories, 55% des effectifs de l'EUMC sont assimilés à du personnel opérationnel et 45% à des responsables d'activités de soutien (administration et secrétariat).

2.1.4 Organisation interne

À la fin de l'année 2001, l'EUMC était organisé en trois départements:

Organigramme



2.1.5 Budget et informations financières

Le budget ordinaire pour l'exercice 2001 s'élevait à € 5 300 000:

- 42,2% pour les activités opérationnelles (34,6% en 2000)
- 16,3% pour les dépenses de fonctionnement, le bâtiment, l'équipement (23% en 2000)
- 41,5% pour le personnel en activité (42,4% en 2000)
-

Des virements de crédits ont été effectués à l'intérieur des mêmes titres à une exception près qui a été présentée pour approbation au conseil d'administration en juin 2001.

Tableau 1 – Répartition par titres et virements pour 2001 et 2000

€	Budget 2001	Virements 2001	Budget 2000	Virements 2000
Titre 1	2 200 000	0	2 078 200	0
Titre 2	950 000	- 87 008	1 129 800	0
Titre 3	2 150 000	+ 87 008	1 692 000	0
Budget total	5 300 000	0	4 900 000	0

Les recettes et dépenses se présentent comme suit:

A Recettes

Le budget de 2001 a été équilibré par une subvention de la Communauté européenne. L'EUMC a également reçu un soutien financier de la part des autorités autrichiennes correspondant au remboursement de 50% du coût du loyer net: € 71 755 pour la période prise en considération. Le montant des intérêts bancaires s'élevait à € 45 649.

B Dépenses

1/ Titre 1: Personnel

Le calendrier de recrutement adopté par l'autorité budgétaire fait état de 26 postes d'agents statutaires. En décembre 2001, 24 agents temporaires disposaient d'un contrat avec l'EUMC. La moyenne des membres présents était de 23,4 sur une base annuelle (21,3 en 2000). Un agent est entré en fonctions en novembre après qu'un autre ait quitté le Centre au mois d'avril.

Tableau 2 – Recrutement des effectifs

Année Mois	1998		1999		2000		2001											
	6	12	6	12	6	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	-	2	2	5	7	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
B	-	1	1	5	5	8	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	8	8
C	-		1	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
D	-			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Temp. Aux. C	-	3	4	14	18	24	24	24	24	23	23	23	23	23	23	23	24	24
Exp. nat.					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Intérim. C		3	4	2	-	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2
Total	-	6	8	19.5	22.5	27	27	27	26	25	25	26	26	25	26	26	27	27

2/ Titre 2: Fonctionnement

En raison des aménagements limités apportés aux locaux, les dépenses ont été considérablement réduites en 2001 par rapport à l'exercice précédent (-25,6%) en ce qui concerne ce titre.

Seuls trois postes budgétaires ont dépassé 0,1 million d'euros: loyer, sécurité et surveillance, équipement informatique. En raison des difficultés posées par le recours à un contrat-cadre de la Commission, l'achat de certains équipements a dû être reporté.

3/ Titre 3: Activités opérationnelles

Une augmentation sensible des dépenses de fonctionnement a eu lieu en 2001 (+43% par rapport à 2000): 50% concernait les points focaux nationaux RAXEN qui sont tous devenus pleinement opérationnels cette année. Le deuxième élément le plus important (en termes de dépenses) se rapporte à l'installation du centre de documentation qui est à présent doté d'outils modernes.. En se concentrant sur un nombre limité de priorités essentielles, l'EUMC a réduit le nombre de nouveaux projets afin d'être en mesure de consacrer des ressources à la nouvelle documentation reçue des projets lancés au cours de l'année 2000.

Tableau 3 – Bilan au 31 décembre 2001 et au 31 décembre 2000 - EUMC Vienne*(1000 EUR)*

Actif	2001	2000	Passif	2001	2000
Actif immobilisé			Capital immobilisé		
Actif immobilisé	385	325	Capitaux propres	385	325
			Résultat de l'exercice	-8	179
Sous-total	385	325	Sous-total	377	504
Actif circulant			Passif circulant		
Avances sur salaires et montants à déduire des rémunérations	3	10			
TVA récupérable	454	456	Reports automatiques de crédits		27
Autres débiteurs	2	119	Reports non automatiques de crédits	1400	807
			Autres créanciers	318	158
Sous-total	459	585	TVA / Autres taxes	488	563
			Sous-total	2206	1555
Comptes de bilan			Comptes transitoires		
Comptes bancaires	2030	1179	Réutilisation	291	30
Sous-total	2030	1179	Sous-total	291	30
Total actif	2874	2089	Total passif	2874	2089

Source: Tableau établi par la Cour des comptes sur la base de données fournies par l'EUMC

En ce qui concerne l'exécution du budget et les états financiers, la situation est la suivante:

Tableau 4 - Exécution du budget pour l'exercice 2001 - EUMC Vienne*(Mio EUR)*

		Crédits	Engagements	Paiements	%	Reports	Annulations	%
Titre		(a)	(b)	(c)	(d=c/b)	(f)	(g=a-c-f)	(h=g/a)
I-Personnel	Budget 2001	2,2	2,1	2,1	100%	0,1	0,0	0%
	Reports 2000	0,1	0,1	0,1	100%		0,0	0%
	Total	2,3	2,2	2,2	100%	0,1	0,0	0%
II-Administration	Budget 2001	0,9	0,8	0,7	88%	0,1	0,1	11%
	Reports 2000	0,1	0,1	0,1	100%		0,0	0%
	Total	1,0	0,9	0,8	89%	0,1	0,1	10%
III-Fonctionnement	Budget 2001	2,2	2,2	1,0	45%	1,2	0,0	0%
	Reports 2000	0,6	0,6	0,6	100%		0,0	0%
	Total	2,8	2,8	1,6	57%	1,2	0,0	0%
X-Réserve								
Total	Budget 2001	5,3	5,1	3,8	75%	1,4	0,1	2%
	Reports 2000	0,8	0,8	0,8	100%		0,0	0%
	Total	6,1	5,9	4,6	78%	1,4	0,1	2%

Tableau 5 - Comptes de recettes et dépenses pour les exercices financiers 2000 et 2001 - EUMC Vienne*(1000 EUR)*

	2001	2000
Recettes		
Subvention reçue de la Commission	5.000	4.250
Recettes diverses (intérêts bancaires)	46	61
Recettes totales	5.046	4.311
Dépenses		
<i>Dépenses de personnel - Titre I du budget</i>		
Paielements	2.072	1.935
Report de crédit	67	84
<i>Administration - Titre II du budget</i>		
Paielements	662	987
Report de crédit	151	106
<i>Dépenses de fonctionnement - Titre III du budget</i>		
Paielements	990	898
Report de crédit	1.181	643
Dépenses totales	5.123	4.653
Résultat de l'exercice	-77	-342
Report du résultat de l'exercice précédent	179	737
Crédits reportés et annulés	75	310
Réutilisés annulés	0	5
Remboursement à la Commission	-174	-533
Écarts de change / charges exceptionnelles	-11	2
Solde pour l'exercice	-8	179

Source: Tableau établi par la Cour des comptes sur la base de données fournies par l'EUMC

L'exercice 2001 peut être considéré comme une période de transition pour les consolidations: activités de structuration, tâches et méthodes. En se concentrant sur les questions essentielles, l'EUMC a été en mesure de préparer l'évolution future. Grâce à la gestion budgétaire décentralisée, le personnel a été très étroitement associé à la mise en oeuvre des activités. En s'articulant sur des pratiques saines de gestion financière et de contrôles internes, l'EUMC a investi en vue des prochains exercices.