

Diversité et égalité pour l'Europe

Rapport annuel 2001
Synthèse

FR

Avant-propos	2
I La situation dans les États membres en 2001	3
I.1 Le racisme et la xénophobie dans une perspective globale	3
I.2 Les immigrants, les minorités et les non-ressortissants dans le secteur de l'emploi	4
I.3 Les actes de discrimination sur le marché du travail / dans le secteur de l'emploi	6
I.4 Les Mesures contre la discrimination, pour l'insertion et autres bonnes pratiques en faveur de la diversité dans le secteur de l'emploi	7
II LES Événements opérationnels majeurs de l'EUMC	8
II.1 RAXEN	8
II.2 Les Tables rondes	10
II.3 Les Projets de recherche de l'EUMC	11
II.4 Les Ateliers EUMC	12
II.5 La Coopération avec les institutions de l'UE et d'autres organisations internationales	12
II.6 Information, relations publiques et médias	14
II.7 Participation à des conférences	15
II.8 Les Autres publications	15
II.9 Le Site web	16
II.10 Le Conseil d'administration et le bureau exécutif	17
II.11 Informations sur le personnel	18

AVANT-PROPOS

La création d'une union sans cesse plus étroite entre les 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 fondées sur l'ouverture et l'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 de constater que le chemin à parcourir par l'Europe est encore long. Jusqu'à ce que les marchés du travail deviennent ouverts et accessibles à tous. Ni le marché unique en voie d'émergence, ni les marchés individuels des États membres n'ont atteint cet objectif. 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'intégration.

L'élimination des inégalités dans le secteur de l'emploi est capitale pour la réalisation de l'intégration 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 à un logement de qualité, et ce faisant, permet d'accéder à de bons établissements scolaires. La promotion de l'égalité de traitement dans l'emploi pourrait en général produire des niveaux de vie plus équitables.

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. 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 œuvrons pour une Europe véritablement favorable à l'insertion et à la cohésion.

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

Bob Purkiss
Président du conseil d'administration de l'EUMC

Beate Winkler
Directrice de l'EUMC

I LA SITUATION DANS LES ÉTATS MEMBRES EN 2001

I.1 Le racisme et la xénophobie dans une perspective globale

Pendant encore de nombreuses années, l'année 2001 restera associée au 11 décembre et aux attaques tragiques perpétrées aux États-Unis qui ont exacerbé la peur de l'Islam et l'hostilité à l'égard des musulmans dans toute l'Union européenne¹. Des formes plus généralisées de racisme et de xénophobie ont été dynamisées et ont activé de nouveau 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 et des autres immigrants installés de façon permanente dans les pays d'accueil.

Par conséquent, les causes de cette 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 racistes 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 de la population.

L'immigration et la cohésion sociale sont des thèmes qui se trouvent au cœur des sociétés européennes et constituent des défis à relever pour les gouvernements. 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. Le refoulement des craintes 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 de ces phénomènes et de développer des compétences personnelles pour mieux aborder les peurs et les conflits.

¹ Cf. 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*).

I.2 Les immigrants, les minorités et les non-ressortissants dans le secteur de l'emploi

LA MAIN D'ŒUVRE MULTINATIONALE DANS L'UNION EUROPEENNE

Le secteur de l'emploi dans l'Union européenne présente un nombre important de nationalités dans la composition de la population active. Les caractéristiques des nombreuses populations migrantes et minoritaires 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, 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 seulement un État membre de l'Union européenne, tels que les Albanais en Grèce et Italie, les Iraniens en Suède ainsi que les Russes et les Estoniens en Finlande.

DIFFERENCES DANS L'EMPLOI

Les rapports des 15 États membres de l'Union européenne révèlent une répartition 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 part 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 grandissante 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 accueillent 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 habituellement le double de la moyenne nationale 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 au cours des dernières années, les statistiques ont fait état de taux d'activité 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 l'EUMC 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.

DIFFERENCES 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. Un plus faible taux d'activité 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 iraquiennes et iraniennes en Finlande, femmes pakistanaïses et bangladaïses au Royaume-Uni).

De même, il 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 de souche 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, beaucoup de migrants, munis ou non de papiers, sont présumés occuper des emplois irréguliers. En Italie, selon une estimation, un tiers des migrants travaille dans le secteur informel. 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 INDEPENDANTS

Quelques signes encourageants de mobilité dans l'échelle sociale peuvent être observés sur le marché du travail lié à la création d'entreprise. Le pourcentage d'indépendants dans la population majoritaire est plus élevé que dans 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 étude récente 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.

I.3 Les actes de discrimination sur le marché du travail / dans le secteur de l'emploi

PLAINTES RELATIVES A 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» («*Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus (ADB) en Meldpunten*»; <http://www.lvadb.nl>) 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 contre la discrimination ethnique («*Ombudsman mot etnisk diskriminering*», DO) 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 pu constater que les

migrants sont traités différemment au cours de 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, les infractions allant de l'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.

I.4 Les Mesures contre la discrimination, pour l'insertion et autres bonnes pratiques en faveur de la diversité dans le secteur de l'emploi

En 2001 de nombreuses initiatives gouvernementales se sont axées sur le secteur de l'emploi, conformément à l'objectif général de la Communauté de moderniser le modèle social européen.²

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 – *Leben und Arbeiten in Vielfalt*»; XENOS – La diversité dans la vie et au travail) 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 (*Wet stimulerende arbeidsdeelname minderheden*, «Wet SAMEN»)[loi «SAMEN»]. Cette loi oblige les employeurs à refléter au sein de leurs effectifs la composition ethnique de la main d'œuvre présente dans la

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.

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 consiste à créer davantage d'opportunités d'emploi pour les minorités ethniques par le biais d'un projet appelé «*Ruim Baan voor Minderheden*» (La voie du progrès pour les minorités), qui s'est révélé fructueux en 2001, et par le projet «*Onderneemers Doen Meer*» (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 une campagne intitulée «femmes immigrées – une ressource potentielle» pour encourager les femmes migrantes à se former davantage et avoir de meilleures chances sur le marché du travail.

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 l'enregistrement 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 linguistique 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.

II LES ÉVÉNEMENTS OPERATIONNELS MAJEURS DE L'EUMC

II.1 RAXEN

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 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.

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. 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. La page web répertoriant les PFN sélectionnés peut être consultée à l'adresse: <http://eumc.eu.int/projects/raxen/nfp.htm>

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. En 2001, la collecte de données a été axée sur les quatre domaines prioritaires suivants: violence raciale, modifications de la législation, discrimination dans l'emploi et l'éducation. L'EUMC a reçu les résultats de la collecte de données à la fin de l'année 2001.

Hormis la collecte des données, une «**cartographie**» a été réalisée dans les huit pays dans lesquels aucun inventaire n'avait encore eu lieu en 2000. L'objectif de cet 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 données archivées et de leurs publications, dans tous les États membres de l'Union européenne.

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 au 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>

Toutes les données recueillies à ce jour ainsi que les résultats de la «cartographie» peuvent désormais être consultés sur le site web <http://www.raxen.eumc.eu.int>. Un moteur de recherche convivial a été ajouté en 2002.

REACTION 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:

- les actes de violence ou les agressions, et l'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;
- les bonnes pratiques visant à réduire la discrimination, la violence, et l'agression;
- les réactions des responsables politiques ou d'autres leaders d'opinion, y compris les 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 2001, 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>

II.2 Les Tables rondes

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

- Une «table ronde» européenne, les 20 et 21 septembre 2001, 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 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (directive «Racisme») conformément à l'article 13 du traité d'Amsterdam et du processus de mise en œuvre; la charte des partis politiques contre le racisme et la xénophobie.
- Un atelier sur les tables rondes sur la question clé de la «compétence interculturelle», les 26 et 27 avril 2001, à Vienne. 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.
- Une première réunion bilatérale franco-allemande en table ronde s'est tenue le 11 juin 2001 à Fribourg (Allemagne), dans le cadre du 77^{ème} sommet franco-allemand des chefs d'État. La conférence réunissait des représentants des gouvernements, des ONG, d'organisations spécialisées, des partenaires sociaux, des communautés universitaires, 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; lutte contre la discrimination.

En 2001, des tables rondes nationales ont été organisées dans sept États membres: Belgique (plusieurs fois par an), Danemark (Conférence «*Baton*» réunissant plus de 900 participants), Allemagne (deux réunions), Grèce, France (réunions mensuelles), Irlande, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande et Royaume-Uni (deux réunions).

Des questions plutôt diversifiées ont été abordées au cours des tables rondes nationales: enregistrement des actes de violence xénophobe et d'incidents racistes, réactions anti-musulmanes après les attaques terroristes, le «Racisme dans les médias», mesures de lutte contre le racisme et la xénophobie, traditions locales d'intégration et de tolérance, nouvelles politiques d'intégration, politiques d'asile et d'immigration et cohésion communautaire, mise en œuvre de

la législation anti-discrimination de l'UE et modalités de suivi de la Conférence mondiale sur le racisme.

II.3 Les Projets de recherche de l'EUMC

L'EUMC n'a pas pour seule tâche d'établir des réseaux et de collecter des données; il étudie l'ampleur et l'évolution des phénomènes et des manifestations de racisme, de xénophobie et d'antisémitisme, et analyse leurs causes, conséquences et effets et examine les exemples de bonnes pratiques pour y remédier. En 2001, l'EUMC a publié les résultats de l'enquête Eurobaromètre de mai 2000 et 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>).

ENQUETE EUROBAROMETRE 2000

Eurobaromètre est un outil standard de la Commission européenne utilisé pour sonder l'opinion des citoyens européens à intervalles réguliers. L'EUMC a ajouté à la version standard d'Eurobaromètre une série de questions sur les attitudes à l'égard des groupes minoritaires dans l'UE. Les résultats de ce sondage d'opinion se fondent sur 16 000 entretiens directs (d'environ une heure chacun) avec des citoyens de tous les États membres. Le rapport complet ainsi qu'une étude spéciale consacrée à la situation à l'Ouest et à l'Est de l'Allemagne sont publiés sur le site web de l'EUMC: <http://eumc.eu.int/publications/index.htm>.

EXPERIENCES DES MIGRANTS EN MATIERE 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. Les deux premières études, l'une en Italie et l'autre aux Pays-Bas, ont été lancées en 2001.

LE RACISME DANS LES ZONES RURALES

Cette étude a pour but de décrire, analyser et comparer la situation 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, et donnera également des exemples d'initiatives gouvernementales pour lutter contre le racisme et la discrimination dans les zones rurales.

DEVELOPPEMENT DE COMPETENCES 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.

II.4 Les 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>).

II.5 La Coopération avec les institutions de l'UE et d'autres organisations internationales

COOPERATION AVEC LES INSTITUTIONS DE L'UE

Coopération avec la Commission européenne

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.

À l'invitation de la Commission européenne, l'EUMC a également participé aux activités suivantes:

- Une audition publique concernant la communication de la Commission au Conseil intitulée «Créer une société de l'information plus sûre en renforçant la sécurité des infrastructures de l'information et en luttant contre la cybercriminalité» [COM(2000)890].
- Un atelier de la Commission concernant l'avenir du plan d'action de l'Union européenne en faveur d'un internet plus sûr.
- Deux réunions de la commission «programme» du programme d'action communautaire de lutte contre le racisme et la xénophobie.
- Le groupe interservices «*mainstreaming*» sur l'antiracisme.
- La réunion préparatoire de la Conférence mondiale contre le racisme.
- La réunion de la DG Élargissement avec les points de contact pour les questions concernant les Roms.
- 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».
- La contribution à une proposition de la Commission concernant une décision-cadre du Conseil relative à la lutte contre le racisme et la xénophobie ainsi que des conseils d'expert à la commission du Parlement européen chargée d'étudier la proposition susmentionnée.

Coopération avec le Parlement européen

L'EUMC a participé à différentes réunions et auditions de commissions parlementaires du 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.

COOPERATION AVEC D'AUTRES 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.

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

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 mettre au point la proposition de projet et de débiter les activités associées au projet.

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.

La 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.

II.6 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. 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.

II.7 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.

II.8 Les Autres publications

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

- 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 auprès de quelque 4000 lecteurs.

II.9 Le 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.

II.10 Le Conseil d'administration et le bureau exécutif

Le conseil d'administration prend les décisions relatives aux activités de l'Observatoire et à son budget annuel. Il assure également la diffusion du rapport annuel, ainsi que de ses conclusions et des avis des experts. Le conseil d'administration compte 18 membres indépendants: il s'agit de personnes indépendantes, désignées par chacun des États membres de l'UE, et d'un représentant du Parlement européen, du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne. Chaque membre dispose d'un suppléant, nommé de manière identique. Le conseil d'administration s'est réuni trois fois en 2001. Sa composition 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

Le bureau exécutif est composé du président du conseil d'administration, de son vice-président et d'un maximum de trois autres membres du conseil d'administration, parmi lesquels figurent

les personnes désignées par le Conseil de l'Europe et la Commission européenne, représentants en tant que membres de droit. Le troisième membre est élu par le conseil d'administration.

Le bureau exécutif contrôle les travaux de l'EUMC et prépare les réunions du conseil d'administration avec l'aide de la directrice de l'EUMC. 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

II.11 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 euros. 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.

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