European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia
Observatoire Européen des Phénomènes Racistes et Xénophobes
Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

LES MIGRANTS LES MINORITÉS ET L'EMPLOI:

EXCLUSION, DISCRIMINATION ET ANTI-DISCRIMINATION DANS LES 15 ÉTATS MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE

Préparé par
International Centre for Migration
Policy Development (ICMPD)

Octobre 2003

AVANT-PROPOS

Les informations contenues dans le présent rapport constituent un recueil unique de faits attestant des préjudices, de la discrimination et de l'exclusion exercés à l'encontre des migrants et des minorités dans le domaine de l'emploi, dans les 15 États membres de l'UE. Ce rapport paraît l'année même où les deux directives du Conseil – la directive sur l'égalité de traitement sans distinction de race et la seconde, sur l'égalité de traitement en matière d'emploi – doivent être transposées dans la législation nationale des États membres.

En rendant compte des incidents et des différentes formes de discrimination dans l'emploi dans l'ensemble de l'UE et en proposant une analyse des processus d'exclusion, le présent rapport acquiert une force probante et se dresse comme un rempart face à tous ceux qui considéraient jusqu'alors que les directives sur l'égalité de traitement étaient inutiles. Il met également en lumière certains exemples de «bonnes pratiques» mises en œuvre dans ce domaine par les pouvoirs publics, les employeurs, les syndicats, les ONG et les organisations de migrants, et s'achève par une série de recommandations à l'adresse de l'UE et de ses États membres.

Il est important de lutter contre la discrimination au travail non seulement pour des raisons de cohésion sociale et de justice sociale, mais également pour des raisons de logique économique et, dorénavant, parce que le législateur l'exigera de plus en plus souvent. Les employeurs européens sont sans cesse plus nombreux à comprendre que la discrimination est contraire aux intérêts de l'entreprise. Elle démoralise et engendre une baisse de la motivation et de la productivité des travailleurs tout en entraînant des tensions sur le lieu de travail, une rotation plus grande des effectifs et des difficultés de recrutement. En revanche, les avantages de la diversité et d'une main-d'œuvre plurielle gérée convenablement sont évidents, les entreprises étant plus à même de profiter de nouveaux marchés différents et de proposer des produits et des services de meilleure qualité, à plus forte sensibilité culturelle.

La Commission européenne a lancé en juin 2003 une nouvelle campagne destinée à sensibiliser l'opinion sur la discrimination en Europe. J'espère que le présent rapport apportera sa pierre à l'édifice et permettra de mieux sensibiliser l'opinion publique et les autorités aux problèmes de la discrimination dans l'emploi.

Les données figurant dans le présent rapport ont été recueillies pour le compte de l'EUMC par les points focaux nationaux du réseau RAXEN, dans chacun des 15 États membres. L'EUMC a ensuite demandé à l'International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), à Vienne, de rassembler ces éléments pour élaborer le présent rapport. Je tiens à exprimer mes remerciements aux chercheurs de l'ICMPD et des points focaux nationaux pour l'excellent travail qu'ils ont accompli à cet effet.

Beate Winkler

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS 1

1. SYNTHESE Error! Bookmark not defined.

PARTIE I: Questions de méthodologie et de forme sur la comparabilité des données 8

2. INTRODUCTION 8
2.1. Objectifs et organisation de l'étude 8
2.2. Méthode utilisée pour mener l'étude 8
2.3. Cadre conceptuel et méthodologique 9

3. TERMINOLOGIE ET CADRE LEGAL/INSTITUTIONNEL CONCERNANT LES MIGRANTS ET LES MINORITES 12
3.1. Vue d'ensemble et problèmes liés à la comparabilité des données 12
3.2. Terminologie et définitions utilisées dans les États membres 14
3.3. Législation et politiques: le cadre juridique des politiques sur les immigrés et les minorités et de l'anti-discrimination 17

PARTIE II: Inventaire des données existantes et non-existantes 25

4. MIGRANTS ET MINORITÉS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI 25
4.1. Données démographiques, distribution géographique et lacunes identifiées en matière de données 25
4.2. Participation à la population active, emploi et chômage 31
4.3. Segmentation, secteurs d'activités et professions 40
4.4. Emploi indépendant 43
4.5. Niveau d'études et emploi 46
4.6. Revenus, rémunérations et salaires 50
4.7. Conditions de travail 52
4.8. Le secteur informel 55

5. DISCRIMINATION À L'ENCONTRE DES MIGRANTS ET DES MINORITÉS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI 58
5.1. Preuves générales 58
5.2. Indicateurs de discrimination 64
5.3. Plaintes pour discrimination 67
5.4. Actions en justice pour discrimination 72

6. STRATÉGIES POUR RÉDUIRE LE RACISME ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ 77
6.1. Législation anti-discrimination 77
6.2. Stratégies et initiatives 82
6.3. Groupes d'intérêt organisés 86
6.4. Bonnes pratiques 89

PARTIE III: Problèmes communs et conclusions 93

7. PROBLEMES COMMUNS ET SPECIFIQUES 93
7.1. Problèmes communs et spécifiques en matière de collecte de données 93
7.2. Problèmes communs en matière de racisme et de discrimination sur le marché du travail 96

8. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS 100
8.1. Options et stratégies pour améliorer la comparabilité des données 100
8.2. Recommandations adressées à l'UE et à ses États membres 103

1. SYNTHESE

Cette étude comparative sur la discrimination, l'exclusion et les préjudices envers les migrants et les minorités dans le domaine de l'emploi repose sur les 15 rapports nationaux, élaborés par les points focaux nationaux (PFN) du réseau Raxen de l'EUMC sur la situation dans les États membres, ainsi que sur des recherches complémentaires sur le sujet réalisées par les auteurs.

L'étude adopte une approche intégrée de la question de la discrimination dans l'emploi, avec une analyse globale de la situation relativement défavorisée des migrants et des minorités sur le marché du travail, complétée par des inventaires détaillés des preuves de discrimination disponibles.

Malgré certains signes témoignant d'une diversité croissante, les marchés du travail nationaux sont encore très segmentés en fonction des nationalités et des origines ethniques. Les ressortissants de pays tiers, en particulier, sont très fréquemment employés à des postes peu qualifiés et mal rémunérés, appelés les «emplois 3D» (dégoûtants, difficiles et dangereux) et ont tendance à occuper des emplois précaires (davantage de contrats à durée déterminée et flexibles).

Bien que les communautés immigrées issues de pays non communautaires soient établies de longue date dans la plupart des États membres, les immigrés non-européens sont encore largement concentrés dans certains secteurs industriels (par exemple, l'industrie manufacturière et la construction), certains segments du secteur des services (par exemple, les services aux personnes, le nettoyage, la restauration et les soins) et les secteurs sujets à de fortes fluctuations saisonnières (par exemple, le tourisme et l'agriculture). Les femmes immigrées, en particulier, sont souvent cantonnées dans certains segments du marché du travail, tels que les services aux personnes et domestiques, le nettoyage, la restauration, la santé et les soins.

Dans la plupart des États membres, les ressortissants de pays tiers et certains groupes minoritaires autochtones affichent des taux de participation au marché du travail (taux d'activité) et des taux d'emploi bien inférieurs aux natifs ou aux ressortissants des pays de l'UE/EEE. Dans certains États membres, les migrants et les minorités ethniques originaires de pays non occidentaux (par exemple, les migrants non européens au Danemark et aux Pays-Bas, les Turcs en Allemagne, les Nord-africains en France, les Bangladais et les Pakistanais au Royaume-Uni) affichent des taux d'activité de 15 à 40% inférieurs aux taux des natifs ou des migrants occidentaux. Les femmes migrantes issues des pays musulmans enregistrent des taux d'activité particulièrement bas et sont largement exclues du marché du travail. Cela est également vrai dans tous les États membres pour les réfugiés récemment arrivés et pour certains groupes minoritaires défavorisés (les Roms dans beaucoup d'États membres et les Travellers en Irlande).

Par ailleurs, les immigrés et les minorités ethniques originaires de pays non-occidentaux sont généralement confrontés à des taux de chômage bien supérieurs à ceux de la population majoritaire. Dans certains États membres, les taux de chômage des migrants de pays tiers (non-occidentaux) correspondent à trois voire quatre fois la moyenne nationale (par exemple, au Danemark, en Finlande, aux

Pays-Bas, en Suède) alors que dans d'autres pays, ce taux équivaut à peu près au double du taux national (par exemple, en France et en Allemagne). Dans tous les pays, certains groupes de migrants résultant principalement des flux récents de réfugiés (par exemple, les Afghans, les Iraquiens, les Iraniens et les Somaliens) connaissent des taux de chômage extrêmement élevés (jusqu'à 50% et plus), au même titre que les Roms et les Travellers.

La progression du travail indépendant parmi les réfugiés est un phénomène relativement nouveau. Étant donné les difficultés rencontrées par beaucoup de migrants dans l'emploi formel, cette forme de travail représente une stratégie alternative d'intégration sur le marché du travail. Toutefois, alors que ce développement est généralement positif pour l'économie, il s'agit également d'une option risquée et exigeante pour les migrants car de nombreuses entreprises «ethniques» restent de petite taille, génèrent peu de revenus et ciblent exclusivement les marchés locaux, parfois même certaines communautés ethniques spécifiques.

Les différences relevées en matière de salaire, taux d'activité, taux d'emploi et chômage des migrants et des minorités sont autant de signes d'exclusion persistante, de situation moins favorable et de discrimination. Toutefois, les performances des migrants et des minorités en matière d'emploi dépendent de nombreux facteurs, qui ne sont pas tous liés à la discrimination, notamment le capital humain (résultats plus faibles en termes de qualifications scolaires et professionnelles, de compétences linguistiques, etc.), la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, les changements structurels dans l'économie, l'importance accrue du réseau de relations sociales et autres. Un certain nombre d'études menées dans plusieurs États membres en essayant de tenir compte de l'interaction complexe de ces facteurs – avec une analyse de régression à plusieurs variables - concluent qu'un désavantage inexpliqué subsiste, ce qui constitue une preuve indirecte de discrimination.

Outre ces indicateurs indirects de discrimination sur le marché du travail, un large éventail de preuves plus directes démontre l'ampleur et la dimension persistantes de la discrimination. Ces preuves découlent, entre autres, d'expériences contrôlées («testing») sur les pratiques de recrutement des employeurs, d'enquêtes d'opinion sur les attitudes discriminatoires et d'enquêtes sur la discrimination perçue de manière subjective par les migrants et les minorités.

Les données concernant les plaintes liées au travail représentent peut-être la principale source de preuves qualitatives. Les plaintes pour discrimination dans l'emploi concernent principalement les salaires, le paiement des heures supplémentaires, les contrats (oraux), le harcèlement racial, les promotions et les offres d'emploi. Les données montrent également que les migrants et les minorités ne sont pas tous sur un pied d'égalité face au racisme et à la discrimination dans l'emploi. Les migrants non-européens (non-occidentaux) (par exemple, africains, arabes, pakistanais, philippins, turcs) et certains groupes minoritaires (tels que les Roms, les Travellers, les musulmans et les Noirs) sont plus exposés que les autres. Les femmes issues de l'immigration peuvent être victimes d'une double discrimination. Pourtant, on enregistre peu de plaintes formelles déposées pour discrimination et encore moins d'affaires jugées au tribunal. Dans certains États

membres, l'absence de législation spécifique anti-discrimination et la difficulté inhérente à apporter la preuve de la discrimination devant un tribunal ont jusqu'à présent empêché les réparations légales effectives des cas de discrimination. Dans les États membres disposant d'une législation anti-discrimination plus pointue, de fortes amendes ont été imposées et des indemnités financières assez importantes ont été accordées aux victimes.

Au cours de ces dernières années, tous les États membres ont intensifié leurs efforts visant à transposer la législation communautaire sur l'égalité et l'anti-discrimination dans le droit national et à créer des institutions publiques spécialisées chargées de superviser leur mise en œuvre. Par ailleurs, beaucoup d'États membres ont élaboré de nouvelles stratégies pour renforcer l'intégration des migrants et des minorités sur le marché du travail et lutter efficacement contre la discrimination. Les gouvernements, les partenaires sociaux et les ONG mènent de nombreux projets et initiatives visant à promouvoir l'égalité et à combattre la discrimination. Un certain nombre de projets ont également été lancés dans le cadre de l'initiative EQUAL du Fonds social européen (FSE), en particulier dans le domaine thématique B (lutter contre le racisme). Le présent rapport met en évidence un certain nombre de «bonnes pratiques» dans le domaine, menées par les gouvernements, les employeurs, les syndicats, les ONG et les organisations de migrants, qui pourraient servir d'exemples à d'autres actions positives de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination.

Cette étude comparative illustre également les difficultés, tant théoriques que pratiques, liées à la collecte et à la production d'informations comparables sur la situation des migrants et des minorités sur les marchés du travail des États membres. Pour accroître la disponibilité des recherches indispensables dans ce domaine, une analyse des problèmes communs et spécifiques liés à la collecte de données et quelques options et stratégies pour améliorer la comparabilité des données sont présentées.

Enfin, l'étude propose à titre de conclusion dix recommandations adressées à l'UE et aux États membres, élaborées à partir des recommandations communément formulées dans les études nationales des PFN, les documents officiels de l'UE et d'autres recherches menées par les auteurs.

PARTIE I: Questions de méthodologie et de forme sur la comparabilité des données

2. INTRODUCTION

2.1. Objectifs et organisation de l'étude

L'objectif global de cette étude comparative sur la situation des migrants et des minorités dans le domaine de l'emploi est de fournir à la Communauté européenne et à ses États membres des informations, analyses et recommandations utiles pouvant contribuer à renforcer l'égalité et la diversité et à réduire le racisme, la discrimination et toute autre forme d'exclusion au sein de l'Union européenne. En particulier, l'étude devrait fournir un éclairage sur l'existence, la disponibilité ou l'absence de données et d'informations dans chacun des États membres en vue d'élaborer des stratégies permettant d'améliorer la comparabilité des données au niveau de l'UE.

L'étude comparative est divisée en trois parties. La première partie aborde les questions de méthodologie, la deuxième partie analyse et compare les preuves existantes et la troisième partie met en évidence les problèmes communs et les conclusions. La première partie présente tout d'abord les objectifs et l'organisation de l'étude (section 2.1.) ainsi que la méthode de travail retenue (section 2.2.), puis le cadre conceptuel et méthodologique de la collecte des données en matière d'inégalité, de préjudice et de discrimination (section 2.3.). S'ensuit une brève analyse des différences et similitudes contextuelles entre les États membres en matière de collecte de données (section 3.1.); une analyse détaillée des différents termes et définitions utilisés dans chacun des États membres et les problèmes qui en résultent en termes de comparabilité des données existantes ou non (section 3.2.); et un résumé des nouvelles législations et politiques dans le domaine (section 3.3.). La deuxième partie qui décrit, analyse et compare les données existantes, est divisée en trois chapitres. Le chapitre 4 décrit les inégalités existantes sur le marché du travail, réparties en huit sections (sections 4.1. à 4.8.); le chapitre 5 examine les preuves de discrimination (sections 5.1. à 5.4.); et le chapitre 6 présente un aperçu des stratégies actuelles pour lutter contre les inégalités et la discrimination (sections 6.1 à 6.4.). La troisième partie analyse les problèmes communs (chapitre 7) et propose des conclusions et des recommandations (chapitre 8).

2.2. Méthode utilisée pour mener l'étude

En octobre 2002, l'Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) a fait appel aux services de l'*International Centre for Migration Policy Development* (ICMPD) pour rédiger une étude comparative au niveau européen, basée sur les 15 études nationales sur l'emploi réalisées par les points focaux

nationaux (PFN) du réseau Raxen de l'EUMC[1], à l'issue d'un contrôle qualité (évaluation par des pairs) de ces études. Les 15 rapports nationaux des PFN, basés sur les données collectées en 2001 et au cours du premier semestre 2002, ont été revus par l'équipe de recherche de l'ICMPD en novembre 2002, et ont été évalués dans le cadre de 15 projets d'évaluation par des pairs, avec une analyse des lacunes et des recommandations d'amélioration. Le rapport de l'étude comparative a pu être finalisé en mai 2003 à partir des rapports nationaux révisés des PFN, d'une étude de la littérature pertinente et de recherches propres,

2.3. Cadre conceptuel et méthodologique

Cette étude porte sur la situation des migrants et des minorités dans le domaine de l'emploi et compare les signes d'inégalité, d'exclusion, de désavantage et de discrimination sur le marché du travail au niveau des pays. Alors que l'inégalité et l'exclusion désignent généralement tout type de désavantage auquel les migrants et les minorités sont confrontés en matière d'accès au marché du travail et de performances, le concept de discrimination mérite davantage d'explications.

Il convient tout d'abord de garder à l'esprit que les États membres de l'UE appliquent des définitions différentes de la discrimination en vertu de leur législation nationale. Toutefois, la principale référence pour définir la discrimination est la directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE), qui doit être transposée dans le droit national des États membres de l'UE d'ici le 19 juillet 2003 et qui interdit toute forme de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Conformément à cette directive, une discrimination directe «*se produit lorsque, pour des raisons de race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable*» et une discrimination indirecte «*se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes*». D'une part, cette définition repose sur des lois nationales antérieures, en vigueur dans certains États membres (par exemple la loi de 1976 sur les relations entre les races [*Race Relations Act*] du Royaume-Uni). D'autre part, elle est progressivement intégrée à la législation pertinente dans d'autres États membres de l'Union européenne.[2]

Parallèlement aux définitions légales, les études universitaires en sciences sociales distinguent au moins quatre dimensions de la discrimination: (1) la discrimination directe (à savoir, un acte intentionnel destiné à nuire à un individu ou à un groupe); (2) la discrimination indirecte (prendre en compte une inégalité objective, même

[1] L'EUMC a été fondé par le règlement (CE) n° 1035/97 du Conseil du 2 juin 1997 pour fournir à la Communauté et ses États membres des informations objectives, fiables et comparables au niveau européen qui peuvent contribuer à lutter contre le racisme. Pour remplir sa mission, l'EUMC a mis en place un réseau européen d'information sur le racisme et la xénophobie (Raxen), composé de 15 points focaux nationaux (PFN), un dans chaque État membre de l'UE. Les PFN sont chargés de collecter des informations en suivant les orientations données par l'EUMC.

[2] Le traité d'Amsterdam entré en vigueur en mai 1999 a introduit un nouvel article 13 au traité CE, habilitant pour la première fois la Communauté à prendre des mesures législatives pour lutter contre la discrimination raciale.

lorsque les individus sont traités de façon uniforme sans acte raciste délibéré); (3) la discrimination institutionnelle (lorsque les institutions et les pouvoirs publics sont discriminatoires) et (4) la discrimination légale (discrimination basée sur le statut d'étranger ou d'immigré, directement ou indirectement établie par la loi).[3] En outre, certains auteurs ont attiré l'attention sur (5) la discrimination statistique (qui part du principe que les employeurs ne disposent pas d'informations précises sur la productivité des travailleurs et attribuent donc des caractéristiques aux travailleurs en fonction du groupe auquel ils appartiennent) et enfin, sur (6) la discrimination erronée (en raison d'informations insuffisantes, les employeurs se font de fausses idées de la véritable productivité des travailleurs).[4]

Toutes ces définitions doivent être prises en compte lors de l'analyse de la discrimination sur le marché du travail. Le problème est alors de savoir comment mesurer cette discrimination. Comme le montre la présente étude comparative, les migrants et les minorités souffrent de préjudices importants et persistants sur le marché du travail. Toutefois, il est très difficile d'évaluer si ces préjudices sont liés à leurs caractéristiques ethniques ou si d'autres facteurs sont plus décisifs, notamment leurs aptitudes et les conditions requises en termes de capital humain (qualifications scolaires et professionnelles, compétences linguistiques, etc.). En principe, on assimile le niveau réel de discrimination à la «part résiduelle», correspondant au préjudice subi après avoir pris en compte tous les autres facteurs (principalement du capital humain).[5] Néanmoins, alors que ces analyses économétriques (de régression à plusieurs variables) ont été menées dans certains pays (et ont démontré la persistance de désavantages en termes de rémunération, réalisation professionnelle et taux d'emploi en plus de ceux expliqués par les facteurs liés au capital humain), elles ne représentent qu'une partie d'un tableau plus global (voir section 5.1.). Outre le fait que les résultats sont toujours très empiriques, la formation du capital humain en elle-même peut être influencée par la discrimination. Il est aussi possible que les préjudices soient dus à des facteurs non liés au capital humain, qui peuvent être discriminatoires ou non. De plus, l'exclusion et la marginalisation sur le marché du travail sont des phénomènes importants qui méritent des études approfondies et des actions sociales ciblées.

Les rapports sur l'emploi des points focaux nationaux Raxen ont donc adopté une approche plus intégrée de la question de la discrimination, avec une analyse globale de la situation relativement défavorisée des migrants et des minorités sur le marché du travail complétée par des inventaires détaillés des preuves de discrimination disponibles. Le champ de l'analyse suit donc la directive sur l'égalité de traitement (2000/78/CE), qui englobe entre autres, les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, les conditions d'emploi

[3] Voir De Rudder, V., Vourc'h, F., Poiret, C. (Éd.) (1995) L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve, op. cit., et (2000) Vocabulaire historique et critique des relations interethniques, Paris: Pluriel Recherches, L'Harmattan, Cahiers n° 3 et n° 6-7

[4] Kalter, F., Kogan, I. (2002) *Ethnic Inequalities at Labour Market Entry in Belgium and Spain* [Inégalités ethniques à l'entrée sur le marché du travail en Belgique et en Espagne], Mannheim: Mannheimer Zentrum für Sozialforschung, document de travail 4

[5] 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 conseils d'actions], Gütersloh, p. 43-50

et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, et l'affiliation à une organisation de travailleurs.[6] L'étude comparative reflète cette approche. En rassemblant et en structurant les informations disponibles au niveau national et en les complétant par d'autres ressources, elle offre de nouveaux éclairages tant pour les chercheurs que pour les décideurs politiques.

[6] 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. Cette directive doit être transposée dans le droit national des États membres au plus tard le 2 décembre 2003.

3. TERMINOLOGIE ET CADRE LÉGAL/INSTITUTIONNEL CONCERNANT LES MIGRANTS ET LES MINORITÉS

3.1. Vue d'ensemble et problèmes liés à la comparabilité des données

Les États membres de l'Union européenne actuelle font face à des situations très variées concernant les migrants et les minorités. Dans chaque pays, des développements historiques, politiques et économiques particuliers ont déterminé les flux migratoires entrants et sortants. Puis des normes spécifiques aux populations majoritaires (ainsi que minoritaires) ont influencé l'intégration et l'assimilation des immigrés ou la persistance de différences liées aux minorités ethniques et ont façonné de diverses manières la composition ethnique de la population du pays. Pour un certain nombre de raisons – géographiques, politiques, sociales, culturelles, juridiques et autres – les modèles historiques de migration et d'installation ont eu tendance à se perpétuer, en formant des processus distincts d'immigration et d'intégration. Le passé de chacun des pays européens en matière d'immigration a modelé la composition à la fois ethnique et nationale des minorités issues de l'immigration (par exemple, les ressortissants du Sud-est asiatique au Royaume-Uni, d'Afrique du nord en France, les Turcs en Allemagne, les Marocains et Équatoriens en Espagne, etc.) ainsi que la perception par le public de leur place dans la société et donc, les politiques publiques à l'égard des minorités. Dans ce cadre, les concepts de migrants et de minorités peuvent revêtir des significations différentes dans des contextes nationaux différents. Il convient donc de garder à l'esprit le passé singulier des pays concernant les migrants et les minorités pour mieux comprendre les analyses comparatives.

Globalement, les pays de l'Union européenne peuvent être divisés en trois groupes en fonction de leur passé en matière d'immigration et de leurs conceptions fondamentales des migrants et des minorités. Le premier groupe comprend ceux ayant connu une immigration coloniale, où une grande partie de la population minoritaire actuelle est issue d'anciennes colonies (France, Pays-Bas, Royaume-Uni). Ces minorités sont arrivées dans le pays depuis longtemps et la majorité a un statut de citoyen. Le deuxième groupe concerne les pays dont les populations immigrées sont principalement des «travailleurs invités» activement recrutés entre les années 50 et les années 70 (Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Luxembourg et Suède). Ces pays comptent une grande proportion de populations immigrées n'ayant pas la nationalité de leur pays de résidence; on les appelle communément les «immigrés». Toutefois, rappelons qu'à mesure que la population étrangère acquiert la citoyenneté, les immigrés naturalisés disparaissent des données sur la population étrangère. Le troisième groupe correspond aux «pays d'immigration récente», qui connaissent une immigration importante depuis la fin des années 80 ou 90 seulement et qui, jusqu'alors, étaient souvent des pays d'émigration (Grèce, Italie, Espagne, Portugal, Finlande et Irlande).[7] Dans ce

[7] Certains pays pourraient, évidemment, être classés dans plusieurs groupes, par exemple, la France et les Pays-Bas, dans les deux premiers, et le Portugal et l'Espagne dans le premier et le troisième.

dernier groupe, les données sur les étrangers se rapportent en fait à la majorité de la population immigrée.

Les différents passés en matière de migrations ont également beaucoup influencé l'élaboration au niveau national des cadres juridiques et administratifs relatifs à l'intégration et l'anti-discrimination, ainsi que l'existence et le poids des institutions traitant de ces questions. Ces facteurs ont à leur tour modelé les discours sur l'égalité, les politiques anti-discriminatoires et la disponibilité des données sur certaines catégories de personnes de façon distinctive.

Dans le premier groupe de pays, les politiques anti-discrimination sont formulées comme des questions d'égalité entre les races (en estimant qu'il s'agit d'un problème de racisme) et le concept de minorités ethniques ou raciales englobe des groupes minoritaires spécifiques issus de l'immigration (appelés indifféremment «minorités ethniques», «personnes d'origine étrangère» ou «allochtones» et qualifiant les immigrés et leurs descendants quelle que soit leur nationalité actuelle).

Dans le deuxième groupe de pays, le concept utilisé par l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg pour définir leur population immigrée est celui d'«étrangers» (le cas de la Belgique étant légèrement plus complexe[8]). Cela signifie que les étrangers naturalisés ne sont plus pris en compte dans les statistiques décrivant par exemple leur situation sur le marché du travail.[9] Néanmoins, les immigrés naturalisés peuvent être victimes de préjudices et de discrimination sur le marché du travail, qui passeront alors inaperçus dans les statistiques. D'autre part, ce groupe pourrait avoir de meilleurs scores que les immigrés non naturalisés ayant probablement immigré plus récemment, et venir ainsi biaiser l'analyse de la situation des immigrés de manière plus défavorable. Les données plus complètes disponibles pour le Danemark (distinction entre les immigrés et leurs descendants) et la Suède (distinction entre les étrangers, les personnes nées à l'étranger et les personnes d'origine étrangère) nous permettent d'éviter cette situation.Dans le troisième groupe de pays (les «nouveaux pays d'immigration»), la vague d'immigration de ressortissants étrangers est relativement récente et de ce fait, ces pays ont peu d'expérience en matière de politiques d'intégration, d'égalité et anti-discrimination destinées aux immigrés. Étant donné que leur cadre juridique et administratif concernant les migrants et les minorités ainsi que les institutions pour mettre en œuvre les politiques d'égalité et anti-discrimination sont encore en développement, ces pays ne disposent que de peu de données spécifiques sur la situation des immigrés sur le marché du travail et des progrès doivent être faits en la matière. Généralement, les pays de ce troisième groupe emploient le concept d'«étrangers» pour qualifier leurs populations immigrées, et certains pays (Grèce, Finlande et Irlande) se soucient également de la situation de leurs minorités ethniques autochtones.

---

[8] À Bruxelles et en Wallonie, le terme «étranger» est utilisé pour qualifier tous ceux qui n'ont pas la nationalité belge, et en Flandre les termes «allochtone» et «minorités ethniques» sont utilisés pour désigner les personnes issues des minorités ethniques, qu'elles soient naturalisées ou non.

[9] Dans le cas de l'Allemagne, ce concept exclut également le groupe important des *Spätaussiedler* (Allemand de souche originaire des pays d'Europe centrale et orientale souhaitant s'établir en Allemagne) de la plupart des statistiques sur les immigrés.

Les différentes expériences des pays en matière d'immigration ont des implications importantes pour la comparabilité des données existantes sur les migrants et les minorités. Non seulement les concepts fondamentaux d'immigrés, de migrants et de minorités tels qu'ils sont utilisés dans chacun des contextes nationaux, renvoient à des définitions et des significations très différentes (cf. section 3.2), mais la faible qualité des données, le manque de régularité dans leur disponibilité ou même leur absence complète, ne permet pas d'obtenir des comparaisons éloquentes de la plupart des indicateurs entre les différents pays. Par exemple, les indicateurs socio-économiques ne peuvent être comparés directement lorsqu'ils se réfèrent à des groupes foncièrement différents dans plusieurs pays. De même, en ce qui concerne la discrimination, l'existence de mécanismes efficaces de dépôt de plainte dans certains pays peut donner lieu à de nombreuses données sur la discrimination (subjective), alors que l'absence de données de ce type en raison de l'absence de mécanismes de signalement (ou de leur inefficacité pour recueillir les plaintes) n'implique pas un niveau plus faible de discrimination (subjective).

3.2. Terminologie et définitions utilisées dans les États membres

L'examen approfondi qui suit porte sur la terminologie et les définitions relatives aux migrants et aux minorités qui sont le plus communément utilisées dans les États membres de l'UE, d'après les rapports sur l'emploi des 15 points focaux nationaux de l'EUMC.

En reprenant la classification des États membres de l'UE (définie à la section 3.1), la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni emploient des concepts de migrants et de minorités qui ne font pas référence à la nationalité des immigrés. En raison de la situation spécifique du Royaume-Uni avec une population de minorités ethniques multiraciales, principalement liée à des schémas d'immigration en provenance des Caraïbes et du sous-continent indien (Inde, Pakistan et Bangladesh) entre les années 50 et les années 70, ce sont les *minorités ethniques* de longue date, et non les travailleurs migrants nouvellement arrivés, qui sont au cœur des questions d'égalité. En ce qui concerne l'emploi, la loi sur les relations entre les races de 1976 (*Race Relations Act*) en Grande-Bretagne (et la *Race Relations Order* de 1997 en Irlande du nord) interdisent toute discrimination fondée sur des «motifs raciaux», ce qui englobe «la couleur, la race, la nationalité ou l'origine ethnique ou nationale» et un «groupe racial» désigne un groupe défini en référence à l'un de ces motifs raciaux.[10]

Aux Pays-Bas, le terme «*allochtoon»* décrit un membre d'une minorité ethnique, défini comme une personne qui n'est pas née aux Pays-Bas ou dont l'un des parents n'est pas né aux Pays-Bas. Cette définition englobe donc toutes les

[10] Dans le cadre du «contrôle de l'origine ethnique» dans l'emploi, il est intéressant d'observer les catégories ethniques communément utilisées au Royaume-Uni. Les catégories retenues pour le recensement de 2001 en Angleterre et au Pays de Galles étaient les suivantes (subdivisions entre parenthèses): Blanc (Britannique, Irlandais, tout autre Blanc); origine double/métisse (Blanc et Noir des Caraïbes, Blanc et Noir africains, Blanc et Noir asiatiques, toute autre origine métisse); Asiatique ou Britannique d'origine asiatique (Indien, Pakistanais, Bangladais, toute autre origine asiatique); Noir ou Noir d'origine britannique (Caraïbes, Africain, Noir de toute autre origine); Chinois ou autre groupe ethnique (Chinois, tout autre groupe ethnique).

catégories de la population d'origine ou d'ascendance étrangère. Toutefois, aux Pays-Bas, la définition plus restreinte de «*etnische minderheden»* (minorités ethniques) est également employée, pour désigner les groupes cibles de la politique d'intégration du gouvernement. Il s'agit en général seulement de personnes d'origine «non-occidentale».

En France, depuis les années 80, les débats publics autour de l'immigration se sont de plus en plus intéressés à l'intégration des migrants de longue date, y compris des personnes naturalisées. Alors que les statistiques françaises ne faisaient généralement la distinction qu'entre citoyens français et citoyens étrangers, depuis le recensement de 1990, une nouvelle catégorie d'«immigrés» (personnes issues de l'immigration) a été introduite. Elle concerne les personnes nées à l'étranger et de nationalité étrangère à leur naissance (y compris les personnes nées dans les DOM-TOM).

Dans le deuxième groupe de pays, deux pays utilisent des concepts basés sur un pur «concept d'étrangers», bien que plus vaste. Le concept danois se réfère aux «immigrés et leurs descendants». Dès lors, un *immigré* est une personne dont les parents sont tous deux de nationalité étrangère ou nés en dehors du Danemark, alors qu'un *descendant* est une personne née au Danemark, dont aucun des parents n'est citoyen danois ou né au Danemark.[11] La Suède emploie les concepts de «né à l'étranger» (pour une personne née à l'étranger) et «d'origine étrangère» (pour une personne qui a émigré en Suède ou dont l'un des parents au moins a émigré en Suède) pour décrire l'intégration et les performances sur le marché du travail de sa population de migrants et de minorités. Cela permet de consigner de façon très pertinente les expériences des différents groupes de migrants dans la société et sur le marché du travail, que ces immigrés aient pris la nationalité de leur pays d'accueil ou non. Néanmoins, il convient de garder à l'esprit que les données statistiques qui en résultent ne peuvent pas toujours être comparées à celles de pays utilisant la notion stricte d'«étrangers» (soit uniquement les habitants de nationalité étrangère).

La Belgique, l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg sont des pays du second groupe qui emploient un concept pur d'«étrangers» pour qualifier les immigrés dans le cadre des collectes de données. Étant donné que les statistiques sur le marché du travail ne peuvent assurer que la traçabilité des immigrés de nationalité étrangère, la majorité des immigrés, qui ont été naturalisés, ne sont plus différenciés dans les statistiques sur les performances sur le marché du travail. Ce point est particulièrement important pour notre analyse, car les inégalités, telles que les difficultés d'accès au marché du travail, ne disparaissent pas automatiquement après la naturalisation.[12]

En ce qui concerne le troisième groupe de pays, en Italie, au Portugal et en Espagne, le concept de base qui est utilisé pour décrire la situation des immigrés

[11] Danemark, Ministère de l'intérieur, Almanach 2002

[12] Il convient également de noter que pour la même raison, il n'y a pas de données disponibles sur les performances sur le marché du travail des groupes de minorités ethniques autochtones, qui sont citoyens du pays. Par conséquent, la situation professionnelle, par exemple de six groupes ethniques officiellement reconnus en Autriche (les Slovènes, les Hongrois, les Tchèques, les Slovaques, les Roms et les Sinti) ne peut être traitée que globalement.

est celui d' «étrangers» (à savoir des non-ressortissants), qui en raison de la nature relativement récente de l'immigration dans ces pays, peut très bien désigner la majeure partie de leurs populations immigrées et minoritaires. En Grèce, la discrimination et l'exclusion sociale ne concernent pas uniquement les étrangers, mais aussi les immigrés grecs pontiens[13], la minorité musulmane de Thrace[14] et la minorité rom (qui ont tous la nationalité grecque). Une des caractéristiques communes de ces quatre États membres du sud est qu'une proportion importante de leurs populations immigrées est entrée dans le pays de façon illégale, et beaucoup d'immigrés y restent en toute clandestinité. Cette situation a des implications importantes pour l'interprétation des données officielles car les migrants sans papiers sont souvent exploités ou victimes d'exclusion sociale et de discrimination, mais ces faits ne sont souvent pas répertoriés.

Au sein de ce troisième groupe de pays, l'Irlande et la Finlande sont des cas à part, bien qu'ils fassent partie des «nouveaux pays d'immigration». En Irlande, où la vague d'immigration de non-ressortissants remonte aux cinq dernières années seulement, les questions d'égalité sont traditionnellement formulées en termes de racisme, alors qu'au départ, les questions d'ethnicité visaient presque exclusivement les Travellers irlandais.[15] Le recensement de 2002 (dont les résultats ne sont pas encore disponibles) fournira pour la première fois des informations sur la nationalité. En Finlande, les immigrés actuels sont pour la plupart des immigrés de la première génération, qui ne sont arrivés qu'au cours des années 90. Les données finlandaises font la distinction entre les étrangers de différentes nationalités. Par ailleurs, les Samis et les Roms sont des groupes minoritaires disposant d'un statut officiel qui leur confère des droits linguistiques et culturels.[16]

En résumé, il est difficile de former des groupes statistiques représentatifs et comparables concernant les immigrés et les populations minoritaires dans les États membres de l'Union européenne. Cette difficulté s'explique en premier lieu par le fait que les États membres utilisent des concepts juridiques et statistiques différents pour leurs populations minoritaires. Dans certains pays, les statistiques basées sur l'ethnicité sont interdites par la loi et dans la plupart des pays, les données basées sur le pays d'origine (ou le pays de naissance) ne sont simplement pas disponibles. Chaque fois que les informations statistiques sur les immigrés sont uniquement fondées sur la nationalité, les immigrés nouvellement arrivés sont surreprésentés dans les chiffres. Cela est particulièrement gênant pour les statistiques sur le marché du travail car les conclusions sur la place des immigrés sur le marché du

---

13 Les Grecs ethniques rapatriés (*palinnostountes omogeneis*), connus sous le noms de Grecs pontiens sont des résidents des nouveaux États indépendants de l'ex-Union soviétique, d'origine grecque ethnique, qui ont le droit de demander la nationalité grecque. Le nom «Grecs pontiens» vient de leur ancien territoire (avant les années 20), qui était situé le long des Alpes pontiennes en Asie mineure. Bien que leur place dans la société grecque ressemble globalement à celle d'autres migrants, ils peuvent bénéficier de la nationalité grecque et ont de ce fait, un accès privilégié aux services sociaux, à l'éducation et à l'emploi (formel).

14 La minorité musulmane en Thrace comprend trois groupes: les Roms, les Turcs et les Pomaks.

15 L'identité des Travellers en termes d'origine ethnique et ses inconvénients en termes de racisme contre les Travellers a suscité une longue controverse. À présent, les Travellers ont été largement acceptés en tant que groupe ethnique à part entière. La loi sur l'égalité dans l'emploi (*Employment Equality Act)* de 1998 interdit toute discrimination et harcèlement sur le lieu de travail sur le fondement de neuf motifs, parmi lesquels la race et l'appartenance à la communauté des Travellers.

16 EUMC, Rapport annuel 2001, Diversité et égalité pour l'Europe, p. 73

travail qui sont tirées à partir de ces données pour les groupes récemment arrivés seront faussées.

3.3. Législation et politiques: le cadre juridique des politiques sur les immigrés et les minorités et de l'anti-discrimination

Cette section présente des politiques et des mesures concernant à la fois les minorités immigrées et autochtones qui aident à comprendre les données présentées dans la deuxième et la troisième partie. Il ne s'agit pas de faire une présentation exhaustive des politiques dans ce domaine, qui n'entre en aucun cas dans le cadre de cette étude, mais d'évoquer les concepts généraux et la terminologie utilisés. Cette section vise en particulier à donner un aperçu de certaines caractéristiques communes des politiques et législations sur les migrants et les minorités.

À la base, les politiques sur l'immigration et les politiques sur les minorités forment une paire inégale. Alors que les dernières tentent de remédier aux inégalités et à la discrimination et visent normalement à promouvoir l'égalité, la tolérance et la diversité, les politiques sur l'immigration peuvent avoir intrinsèquement des effets discriminatoires.[17] Les politiques sur l'immigration reposent fondamentalement sur la notion que les nouveaux immigrés ont moins de droits que les citoyens et les migrants résidents et qu'il est donc légitime de limiter leur accès à l'emploi ainsi que leur liberté de changer d'employeur, de lieu de travail ou de type de travail, une fois qu'ils ont eu la possibilité d'accéder au marché du travail, et d'établir un lien entre le droit de rester dans le pays de résidence et la continuité de l'emploi. [18]

Comme nous l'avons vu dans les sections 3.1. et 3.2., les États membres de l'UE conçoivent les groupes minoritaires de façons bien différentes, ce qui influence non seulement la manière dont ces minorités sont considérées, mais également dont elles marquent respectivement les politiques d'intégration (dans le cas des minorités ethniques et des migrants résidents) et la conception des «parcours vers l'intégration» (dans le cas des immigrés récents ou futurs).

Généralement, les concepts retenus pour la collecte de données sur les immigrés et les minorités reflètent des catégories légales bien établies telles que les «groupes ethniques» au Royaume-Uni, les «allochtones» aux Pays-Bas, la «minorité musulmane de Thrace» en Grèce ou les ressortissants non-nationaux ou les ressortissants de pays tiers, qui sont utilisées dans les États membres. Toutefois, les politiques d'intégration dépassent souvent ces catégories et dans un certain nombre d'États membres, ciblent de plus en plus des groupes minoritaires définis plus globalement. Par exemple, en région wallonne (la politique d'intégration est du ressort des régions en Belgique), en 1996, le parlement régional a adopté une loi

---

17 Cette question sera abordée à la section 5. Les politiques anti-discrimination seront discutées de façon plus approfondie à la section 6.

18 Voir également Hammar, T. (1990) *Democracy and the nation state. Aliens, denizens and citizens in a world of international migration* [La démocratie et l'État-nation: étrangers, migrants résidents et citoyens dans un monde de migrations internationales], Avebury: Aldershot, Hants. Hammar examine la situation des migrants résidents (qu'il appelle «denizens») qui ont moins de droits que les citoyens, mais davantage que d'autres étrangers.

qui prévoit explicitement des mesures d'intégration destinées aux immigrés et à leurs descendants, quelle que soit leur nationalité, même si celle-ci constitue le principal critère pour la collecte de données ainsi qu'un principe directeur important dans d'autres politiques concernant les immigrés.

Dans une large mesure, les initiatives du marché du travail prises au niveau de l'UE (Integra, EQUAL, etc.) ont conduit les États membres à adopter des politiques concernant des groupes «vulnérables» plus vastes, y compris les immigrés et les minorités. Les groupes ainsi visés sont d'une part les groupes qui sont vulnérables en raison de leurs caractéristiques sociales (par exemple, les mères célibataires, les personnes âgées, etc.) et d'autre part, les groupes qu'on désigne comme vulnérables car ils partagent des critères déterminés (par exemple, l'origine ethnique ou la «race») ou une origine immigrée. Toutefois, au Royaume-Uni, et dans une certaine mesure, aux Pays-Bas, au Danemark et en France – au moins, lorsque les minorités immigrées sont concernées – les statistiques citent l'origine ethnique en tant que telle, alors que dans la plupart des autres États membres, elle n'est pas recensée ou est même interdite. Non seulement la grande variété de concepts utilisés pour les estimations des minorités rend très difficile toute comparaison, mais en raison de l'absence de suivi statistique sur plusieurs générations, notamment des minorités immigrées, il est difficile d'élaborer et d'évaluer les politiques ciblant un groupe entier (et non une catégorie légale) qui pourrait faire l'objet de discrimination ou être lésé sur le marché du travail et les domaines connexes.[19] Des mesures adoptées récemment dans certains États membres permettent d'une certaine façon de traiter ce problème. Par exemple, le recensement de 2001 en Autriche, comprenait une question sur le pays de naissance. En Belgique, une vaste initiative concernant l'emploi des immigrés dans la fonction publique de la communauté flamande[20] a invité les fonctionnaires d'origine étrangère à se faire «recenser» en tant qu'allochtones pour permettre à l'administration communautaire d'avoir une meilleure vision de l'efficacité des programmes d'action positive. Il peut sembler curieux de discuter des changements en matière de collecte de données dans une section consacrée aux politiques, mais il est après tout indispensable de disposer de mécanismes efficaces de contrôle et d'évaluation pour pouvoir élaborer des politiques visant à réduire la discrimination et à supprimer les obstacles plus subtils à l'intégration que rencontrent les migrants et autres minorités. Nous verrons clairement dans les chapitres suivants qu'il reste beaucoup de travail à faire à ce sujet et que, en raison des lacunes dans la collecte de données et de leur qualité souvent «médiocre»[21], les inégalités marquées entre

---

19 Le système éducatif en est un exemple. Comme le montre le rapport national sur le Luxembourg (Claudia Hirschmann, 2002, *Report on Luxembourg's labour market and foreigners – EU citizens, non-community members, asylum seekers, refugees*. [Rapport sur le marché du travail et les étrangers au Luxembourg – citoyens européens, extra-communautaires, demandeurs d'asile, réfugiés] EUMC), le trilinguisme en vigueur au Luxembourg dans la vie publique est un obstacle majeur pour les enfants immigrés, qui affichent des résultats inférieurs à la moyenne. Cela est aussi certainement vrai pour les enfants immigrés ayant la nationalité luxembourgeoise.

20 Les pouvoirs exécutifs en Belgique sont divisés entre le gouvernement central, les régions (chargées de la politique économique globale, de l'emploi et donc de la politique d'intégration, du logement, etc.) et les trois communautés linguistiques (la communauté flamande, la communauté française et la communauté allemande), responsables des questions culturelles et d'éducation.

21 Pour mieux comprendre les causes de l'inégalité eu égard aux minorités (migrants), disposer de données agrégées, qui attestent des inégalités, ne suffit pas généralement. Il faut pouvoir disposer de micro-

immigrés/minorités ethniques et ressortissants nationaux/population majoritaire sur le marché du travail restent assez incomprises.

Dans le cadre de l'analyse des législations et des politiques des États membres, on distinguera trois grandes catégories: (1) les politiques d'immigration (qui devraient inclure des dispositions sur l'intégration mais cela n'est souvent pas le cas); (2) les politiques d'intégration à proprement parler des minorités et des groupes ethniques immigrés, y compris les politiques anti-discrimination et sur l'égalité mais également les mesures plus vastes sur le marché du travail visant à responsabiliser les groupes vulnérables au sens large; et (3) les politiques sur les minorités ethniques qui sont l'expression d'une obligation constitutionnelle (comme en Autriche et en Grèce) ou une reconnaissance plus générale que la société a une obligation particulière à l'égard des groupes ethniques (autochtones) – comme en Finlande et en Suède à l'égard des Samis, et envers les Roms dans un certain nombre d'États membres. Les politiques sur les minorités ethniques aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ont pourtant une autre justification, qui est explicitement d'avaliser une vision multiculturelle de la société.

Eu égard aux politiques d'immigration, il est important de souligner qu'elles ne réglementent que l'accès, l'entrée, le séjour et l'emploi des étrangers qui sont citoyens de pays tiers, à savoir non citoyens de l'UE ou de l'EEE.[22] Pourtant, une proportion significative d'étrangers sont en fait des citoyens communautaires, qui jouissent fondamentalement des mêmes droits en tant que citoyens (à quelques exceptions près). Dans l'UE, leur proportion oscille entre 11% (Italie) et 87% (Luxembourg). Parmi eux, on dénombre beaucoup de travailleurs migrants, principalement en provenance des pays d'Europe du sud (Grèce, Italie, Portugal et Espagne) qui rencontrent souvent les mêmes problèmes que les ressortissants de pays tiers en matière d'intégration socio-économique. En Belgique, en France, en Allemagne, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, ils ont été recrutés en grand nombre en tant que travailleurs invités à partir de l'après-guerre et jusqu'à la moitié des années 70. Leur situation sur le marché du travail ressemble parfois à celle des autres migrants, même si elle est généralement meilleure que celle des ressortissants de pays tiers.[23] Si, comme en Autriche et au Danemark, et dans une certaine mesure également aux Pays-Bas, les «mesures d'intégration» adoptées dans le cadre des récentes modifications apportées à la législation sur les étrangers[24] sont, du fait qu'elles relèvent de la politique d'immigration, exclusivement destinées aux ressortissants des pays tiers, il se peut qu'elles ne

---

données (à savoir de jeux de données contenant des données individuelles) à des fins d'analyse statistique.

22 Depuis juin 2002, à la suite d'un accord entre la Suisse et l'UE, les citoyens suisses ont le même statut que les citoyens de l'UE et de l'EEE en ce qui concerne l'emploi.

23 Dans une large mesure, cela s'explique par l'antériorité de leur arrivée – la plupart des pays recruteurs ont embauché des ressortissants de pays méditerranéens européens avant de se tourner vers d'autres sources de main-d'œuvre (notamment le Maroc et la Turquie).

24 Les cours de langue obligatoires imposés à certains ressortissants de pays tiers en Autriche et au Danemark (« contrat d'intégration ») témoignent d'une certaine méfiance à l'égard des ressortissants de pays tiers, qui sont obligés d'y participer, contrairement aux citoyens européens qui n'y sont pas contraints qui ne reçoivent pas d'aide financière à cet effet. Bien que ces mesures visent également à faciliter l'intégration des migrants dans la société, elles peuvent aussi créer des barrières (légales) supplémentaires à l'intégration, notamment si des sanctions excessives sont infligées aux personnes ne s'y soumettant pas.

couvrent qu'une partie des personnes nécessitant réellement des mesures d'aide à l'intégration.

Bien que les réfugiés et les demandeurs d'asile soient également affectés par certaines dispositions de la législation relative à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants non nationaux, leur accès à l'emploi et à l'intégration sociale est réglementé séparément dans tous les États membres, et relève en partie d'une obligation explicitement énoncée dans la convention de Genève.[25] Ainsi, les ressortissants étrangers bénéficiant du statut de réfugiés sont autorisés à travailler dans tous les États membres. Par contre, les demandeurs d'asile n'ont normalement pas d'accès immédiat au marché du travail. Toutefois, la directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres appelle les États membres à octroyer l'accès au marché du travail aux demandeurs d'asile pour lesquels aucune décision n'a été prise dans un délai d'un an, si ce retard ne peut être imputé au demandeur.[26] En réponse à une version provisoire plus explicite de la directive, approuvée en avril 2002, le Luxembourg a déjà annoncé une modification de sa législation en la matière.

Dans leurs grandes lignes, les législations des États membres concernant les immigrés sont étonnamment similaires – elles réglementent toutes le droit de séjour et l'accès à l'emploi et visent clairement à limiter l'immigration de masse, tout en imposant des restrictions plus souples pour les immigrés hautement qualifiés et les travailleurs indépendants et en permettant le recrutement de main-d'œuvre saisonnière. Par ailleurs, tous les pays (sauf un) font une distinction claire entre les nouveaux arrivants et les citoyens étrangers résidents de longue date, et octroient des types de permis de séjour ou de travail différents selon la durée de résidence ou d'emploi du ressortissant étranger.[27] Dans le détail toutefois, les réglementations diffèrent de façon importante, notamment concernant les types de permis délivrés, leur durée et les droits accordés aux membres de la famille ainsi que les droits au regroupement familial.[28]

En matière de statut également, le terme «étranger» peut porter à confusion car il couvre en fait toute une gamme de statuts. D'un point de vue général, les

---

25 Articles 17 et 18 de la Convention de Genève, s'appliquant aux réfugiés reconnus seulement. Voir Dent, J. A. (1998) *Research Paper on the Social and Economic Rights of Non-Nationals in Europe, ECRE Research Paper* [Rapport de recherche sur les droits sociaux et économiques des ressortissants non nationaux en Europe], Toronto: York University, p. 48, disponible à l'adresse: http://www.ecre.org/research/socecon.doc, (11.04.2003)

26 Les États membres ont toutefois beaucoup tendance à refuser constamment aux demandeurs d'asile l'accès au marché de l'emploi. Le paragraphe 2 de l'article 11 de la directive stipule que: «les États membres décident dans quelles conditions l'accès au marché du travail est octroyé au demandeur.» Le paragraphe 4 permet aux États membres d'accorder la priorité aux citoyens de l'Union et à ceux des États parties à l'accord sur l'Espace économique européen, ainsi qu'aux ressortissants de pays tiers en séjour régulier, «pour des motifs liés à leur politique du marché du travail».

27 Groenendijk, K., Guild, E., Barzilay, R. (2000) *The Legal Status of third country nationals who are long term residents in a Member State of the European Union* [Le statut légal des ressortissants de pays tiers, résidents de longue date dans un État membre de l'Union européenne], Nimègue: Centre for Migration Law, Université de Nimègue, p. 99

28 ECOTEC Research and Consulting (2000) *Admission of third country nationals for employment or self-employed activity* [Admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'emploi ou d'exercice d'une activité indépendante], Bruxelles, Birmingham, Madrid: ECOTEC, disponible à l'adresse http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/index.htm, (14.04.2003)

ressortissants de l'UE et de l'EEE (et assimilés, par exemple, les Suisses) ont des droits assez différents des ressortissants de pays tiers. Mais les ressortissants de pays tiers peuvent avoir des statuts légaux également variés – selon la raison justifiant leur arrivée, séjour ou accès à l'emploi (par exemple, les réfugiés par rapport aux nouveaux immigrants (à des fins professionnelles) par rapport aux étudiants par rapport aux membres de la famille de citoyens de l'UE/EEE) et la durée de leur séjour – la plupart des pays reconnaissent que les ressortissants de pays tiers ont davantage de droits lorsqu'ils restent (et travaillent) plus longtemps dans leur pays de résidence. La «consolidation» du séjour des migrants se traduit par des titres de séjour ou d'emploi moins précaires, délivrés après une certaine période de séjour ou d'emploi dans le pays.

L'un des principaux développements reflétés par les modifications simultanées des législations sur les étrangers, est qu'en fait un nombre conséquent d'États membres propose désormais des «cours d'intégration» pour les immigrés nouveaux et/ou récents ou discutent actuellement de l'adoption de mesures de ce type. En Autriche (adoption en 2002), au Danemark (en vigueur depuis 1999) et aux Pays-Bas (1998), ces mesures d'intégration sont obligatoires pour les immigrés, alors que l'Allemagne prévoit des cours volontaires et mène déjà des programmes d'intégration pour les Allemands issus des minorités ethniques (fin 2002, la cour constitutionnelle a toutefois jugé inconstitutionnelle la loi sur l'immigration adoptée en 2002, qui prévoit des «cours d'intégration»). En Suède, le gouvernement prépare aussi l'instauration de cours d'intégration obligatoires pour les nouveaux arrivants. En revanche, la loi sur l'intégration en Finlande, adoptée en 1999, ne vise que les nouveaux arrivants qui se retrouvent au chômage.

Un deuxième aspect essentiel de la politique d'immigration, relevé dans un certain nombre d'États membres, concerne la régularisation des immigrés clandestins. La régularisation peut en principe habiliter les migrants irréguliers à jouir de droits sociaux, civiques et professionnels ainsi que d'autres avantages liés à un statut légal, par exemple, en matière de sécurité sociale et d'assurance contre les accidents, de congés payés, de réglementation du temps de travail, etc. Tous les États membres du sud de l'Europe, où les migrants sont souvent dans l'illégalité, ont récemment procédé à des régularisations, au même titre que la Belgique, la France et le Luxembourg. La justification, l'ampleur et le fondement juridique de ces régularisations sont toutefois très variables. En outre, il faudra voir dans beaucoup de cas si ces régularisations auront un effet durable, car les migrants régularisés retombent souvent dans l'illégalité.

Un troisième aspect qu'il convient de mentionner est l'accès à la citoyenneté. L'acquisition de la nationalité du pays de résidence est la plus forte expression légale et symbolique d'une intégration totale. À nouveau, les règles et pratiques des États membres varient de façon importante, alors qu'elles étaient très semblables au cours des deux dernières décennies. Certains pays (comme la Belgique) considèrent explicitement la citoyenneté comme un mécanisme de politique d'intégration. Bien que la période nécessaire à un migrant pour avoir le droit d'obtenir la nationalité de son pays de résidence (dans trois États membres, il n'existe pas de droit à la citoyenneté) soit très variable, la tendance est de réduire les délais d'attente entre 5 et 10 ans, même si cela n'est approuvé que par les pratiques administratives et non par la loi. Plusieurs États membres se sont aussi

montrés plus permissifs à l'égard de la double nationalité.[29] Il est évident qu'avec une réglementation progressiste en matière de naturalisation, les étrangers risquent d'être de plus en plus nombreux à être naturalisés et à disparaître ainsi des statistiques. Au cours des années 90, par exemple, la population d'étrangers résidant en Belgique a diminué malgré une migration nette très importante, phénomène qui était en grande partie dû aux nombreuses naturalisations enregistrées au cours de la même période.[30] Les politiques de naturalisation présentent un autre point commun: la plupart des pays prennent des dispositions plus favorables pour les immigrés ayant des liens (historiques) étroits avec le pays d'immigration - qu'il s'agisse de co-ethnicité (comme dans le cas de l'Allemagne et de la Grèce), de personnes issues d'anciennes colonies (les citoyens du Commonwealth au Royaume-Uni), ou d'anciens ressortissants du pays d'immigration – ce dernier cas constituant probablement la règle la plus largement appliquée.[31]

[29] Le meilleur exemple connu de modifications récentes de la législation à cet égard est celui de l'Allemagne, dont la loi sur la nationalité de 1998 prévoit que les enfants d'immigrés nés en Allemagne acquièrent automatiquement la nationalité allemande. Les migrants ainsi naturalisés, dont la nationalité de naissance est différente, ont donc la double nationalité (car le principe du droit du sang, *ius sanguinis,* est appliqué par leur pays d'origine). Ils doivent toutefois renoncer à l'une de ces nationalités à l'âge de 23 ans.

[30] Le même phénomène statistique pouvait être observé en Allemagne entre 1997 et 2001.

[31] À nouveau, on note des différences importantes dans le degré d'application (en termes de génération) de cette règle d'un accès préférentiel à la nationalité.

Vue d'ensemble: Sélection d'éléments communs des politiques sur les immigrés et les minorités en Europe

	A	B	DK	SF	F	G	GR	IRL
Cours d'intégration pour les nouveaux arrivants	Oui, obligatoires	-	Oui, obligatoires	Seulement pour les nouveaux arrivants chômeurs	Prévus	Prévus sur la base du volontariat	Non	Non
Régularisation récente	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Oui	Non
Protection des minorités ethniques	Oui, inscrite dans la Constitution	Non	Oui	Oui (droit commun et inscrite dans la constitution)	Non	Oui (droit commun et inscrite dans la constitution)	Oui, inscrite dans la Constitution	Oui
	I	LX	NL	P	E	S	UK	
Cours d'intégration pour les nouveaux arrivants	Non	Non	Oui, obligatoires	Non	Non	En discussion	Non	
Régularisation récente	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	
Protection des minorités ethniques	Non	Non	Égalité raciale et ethnique	Non	Non	Oui (droit commun)	Égalité raciale et ethnique	

Nous avons déjà mentionné certains aspects des politiques d'intégration en ce qui concerne les nouveaux arrivants. En général, on peut distinguer trois types de politiques d'intégration: les politiques visant les nouveaux arrivants comme, par exemple, en Autriche (adoptée en 2002), aux Pays-Bas (1998), au Danemark (1998) et en région wallonne (1996); les politiques d'intégration ou assimilées, destinées aux minorités immigrées au sens large ainsi qu'aux minorités ethniques défavorisées, comme par exemple, en Irlande (concernant les Travellers) et aux Pays-Bas (concernant les allochtones non-occidentaux)[32]; et enfin, les politiques d'intégration qui s'inscrivent dans les programmes généraux de marché du travail, principalement dans le cadre des politiques pour l'emploi lancées au niveau de

[32] Par définition, le terme allochtone englobe tous les individus nés à l'étranger ou dont l'un au moins des parents est né à l'étranger. Toutefois, les mesures d'intégration ne couvrent normalement que les allochtones non-occidentaux. En outre, les étrangers non-occidentaux sont également divisés en groupes ethniques – la récente diversification des pays d'origine n'est toutefois pas reflétée dans la collecte de données (dans les enquêtes, principale source de données avec le recensement de population, quatre groupes ethniques seulement sont comptabilisés). Par ailleurs, parmi les étrangers occidentaux, on relève également des individus d'origine non-occidentale (dans le jargon) tels que les Indonésiens et les Japonais. Voir la description du système de données néerlandais sur le site web de COMPSTAT à l'adresse http://www.compstat.org/Start/index.html (26.03.2003)

l'UE (par exemple, les plans d'action nationaux et les programmes spécifiques, tels que EQUAL, Integra, etc.), visant les groupes vulnérables au sens large et appliquées par tous les États membres. En outre, certains États membres considèrent qu'il est de leur devoir d'aider activement les réfugiés reconnus, par exemple, l'Autriche, les Pays-Bas et le Danemark, pour n'en citer que quelques-uns. Le chapitre 6 présente une discussion plus détaillée des politiques d'intégration visant à réduire la discrimination et l'exclusion sociale.

Enfin, il convient d'évoquer brièvement le cadre juridique de la protection des minorités autochtones. Deux États membres (l'Autriche et la Grèce) ont une obligation constitutionnelle spéciale à l'égard des minorités autochtones, alors que plusieurs autres ont intégré dans leur droit commun des dispositions spéciales sur la protection de certaines minorités (par exemple, l'Allemagne, l'Irlande, la Suède et la Finlande). Il faut noter toutefois que le cadre juridique concernant la protection des minorités porte dans la plupart des cas principalement sur la langue et les droits à la culture et à l'éducation, et non sur l'amélioration de la situation socio-économique des personnes issues des minorités (les Travellers en Irlande sont l'exception à la règle). En Suède et en Finlande, la minorité des Samis jouit de certains droits économiques spécifiques (notamment concernant l'élevage). Un certain nombre de pays reconnaissent aussi les Roms comme une minorité officielle et disposent de programmes spéciaux à leur intention. Contrairement aux cas venant d'être cités, la protection des minorités ethniques aux Pays-Bas et au Royaume-Uni suit un autre raisonnement, basé sur une notion d'égalité raciale et ethnique et sur une vision de la société multiculturelle.

PARTIE II: Inventaire des données existantes et non-existantes

4. MIGRANTS ET MINORITÉS DANS LE SECTEUR DE L'EMPLOI

4.1. Données démographiques, distribution géographique et lacunes identifiées en matière de données

Les États membres présentent des différences telles concernant la composition et l'origine de leurs minorités ethniques, leur définition, leur statut et leurs droits, qu'il est difficile d'établir un tableau précis de la composition de la population résidant dans l'Union européenne en termes d'origine immigrée et/ou ethnique. Les données collectées et les définitions utilisées ne reflètent pas nécessairement une image précise de la diversité au sein des sociétés. En général, tout dépend des (ou du nombre de) catégories de personnes observées. Les Pays-Bas constituent un bon exemple à cet égard: la proportion d'étrangers dans la population totale est de 4,1%, alors que la proportion de migrants de la première génération est de 9,0% et la proportion globale de minorités immigrées recensées (y compris, de migrants de la seconde génération) est de 17,5%. Parmi ces derniers, environ la moitié sont dits «étrangers non-occidentaux», et constituent le véritable groupe cible de la plupart des mesures d'intégration. Les catégories «occidentaux» et «non occidentaux» correspondent généralement à l'acception familière du terme «occidental» - qui peut en soi être considéré comme arbitraire et surtout, eurocentrique.[33] Alors que les Pays-Bas constituent un exemple particulièrement éloquent, les termes et définitions utilisés dans d'autres pays témoignent d'idiosyncrasies de même type (voir tableau A1 en annexe).

Quels que soient les critères appliqués, il est toutefois clair que les sociétés européennes affichent une diversité croissante avec une augmentation du nombre de citoyens étrangers de diverses origines et du nombre de migrants résidents et pleinement intégrés légalement ainsi qu'un nombre conséquent d'autres minorités, en partie historiques. Seule une partie de cette dernière catégorie de minorités sera intégrée. Lesdites minorités nationales tels que les Allemands ethniques dans le Tyrol du sud ou les Basques et les Catalans en Espagne ne sont pas étudiées dans le présent rapport, car leur statut de minorité repose essentiellement sur une revendication d'indépendance et d'autonomie culturelle, indépendamment de leur situation sociale globale dans la société dans son ensemble. Cette revendication est à son tour principalement basée sur une présence de longue date dans une région donnée, où la minorité nationale représente généralement la population majoritaire. Dans la plupart des cas, les minorités nationales ont des arrangements politiques impliquant différentes formes d'autonomie gouvernementale associées à une

[33] De plus, la distinction n'est pas totalement cohérente, car certains groupes qu'on souhaiterait classer parmi les immigrés non occidentaux (par exemple, les Indonésiens) sont classés parmi les immigrés occidentaux. Les Turcs sont eux définis comme des immigrants non-occidentaux. Il semble évident que la terminologie reflète des relations historiques spécifiques avec différents pays, dans ce cas des liens coloniaux avec l'Indonésie.

certaine autonomie culturelle. En termes de «diversité culturelle» en général, les minorités nationales font partie d'un tableau plus vaste. Dans le même temps, il est souvent peu aisé (ou même raisonnable) de distinguer nettement les minorités nationales et les autres minorités ethniques autochtones – comme par exemple, dans le cas des Samis finlandais, qui bénéficient d'une certaine autonomie gouvernementale et peuvent donc être raisonnablement considérés comme une minorité nationale.

Deux États membres, l'Autriche et la Grèce, ont des minorités autochtones protégées par des accords internationaux constitutionnellement contraignants. Dans les deux cas, leur quantité globale est relativement faible, bien que considérable dans certaines régions particulières – en Autriche, la population minoritaire est estimée entre 130 000 et 200 000 personnes, les Slovènes et les Croates (50 000 chacun) constituant les groupes les plus importants. En Grèce, la protection des minorités concerne principalement la minorité musulmane définie en fonction de sa religion au nord de la Grèce et omet ainsi la grande proportion de Roms christianisés. Selon les estimations, la minorité musulmane représente de 100 000 à 130 000 personnes, tandis qu'on dénombre entre 150 000 et 300 000 Roms. Les Roms (y compris les Sintis et les Travellers en Irlande, qui sont parfois également inclus dans cette catégorie)[34] sont présents dans chaque État membre. Leur nombre total en Europe est estimé entre 1,2 et 1,7 million, et selon les groupes défenseurs des droits des Roms, ce chiffre serait bien supérieur. De toute évidence, les Roms peuvent être considérés comme l'une des principales minorités ethniques en Europe. Un certain nombre de pays reconnaissent les Roms comme une minorité officielle (par exemple, l'Autriche, l'Allemagne, la Finlande et la Suède).

Population de Roms/Sinti/Travellers en Europe (en milliers)

	A	B	DK	SF	F	G	GR	IRL	I	LX	NL	P	E	S	UK
Estimation inférieure	20	25	1,8	10	280	70	150	10,9	130	0,1	23,5	40	325	40	90
Estimation supérieure	50	30	1,8	10	340	70	300	10,9	130	0,15	23,5	40	400	50	300

Source: Conseil de l'Europe (2002): La situation juridique des Roms en Europe, DOC 9397 (19/04/02)

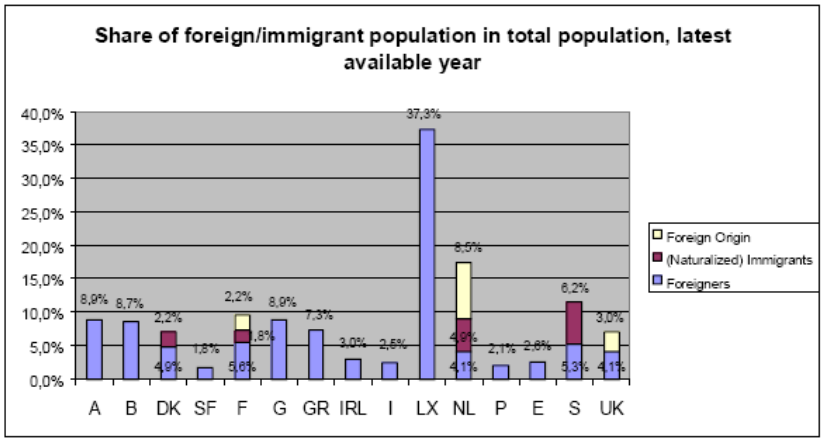
Enfin, il y a (relativement) peu de Samis tant en Suède qu'en Finlande (la majorité des Samis vivent en Norvège), mais ils sont reconnus comme des minorités et jouissent de certains privilèges (voir tableau A2).

En ce qui concerne les minorités immigrées, la catégorie la plus facile à définir est probablement celle des «étrangers». De plus, les chiffres sur les étrangers sont collectés dans chacun des États membres de l'Union européenne et sont facilement

[34] Par exemple dans les rapports du Conseil de l'Europe, voir le récent rapport sur la situation juridique des Roms en Europe, présenté à l'Assemblée du Conseil de l'Europe: Source: Conseil de l'Europe (2002), La situation juridique des Roms en Europe, DOC 9397, disponible à l'adresse http://assembly.coe.int/Mainf.asp?link=http%3A%2F%2Fassembly.coe.int%2Fdocuments%2Fworkingdocs%2Fdoc02%2Ffdoc9397.htm#_ftn1, (26.03.2003)

accessibles. Comme le montre le diagramme suivant, le pourcentage de population étrangère varie considérablement entre les États membres (voir figure 4.1 et tableau A1). À l'exclusion du Luxembourg, dont la situation est exceptionnelle à plusieurs égards, leur proportion est d'environ 5%. Ce chiffre est très proche de leur proportion globale dans la population totale de l'Europe qui s'élève à 5,3%. Au total, environ 20 millions d'étrangers résident dans l'UE des 15 (sur une population totale d'environ 378 millions d'habitants).

Part de la population étrangère/immigrée par rapport à la population totale – Derniers chiffres disponibles



	"Insert translation"
Foreign Origin	D'origine étrangère
(Naturalized) Immigrants	Migrants (naturalisés)
Foreigners	Étrangers

Les cinq États membres comptant la plus importante population de nationalité étrangère, à savoir, la France, l'Allemagne, l'Italie, l'Espagne et le Royaume-Uni – qui sont également les principaux pays en termes de population totale – regroupent plus des trois quarts de la population étrangère. L'Allemagne compte la plus forte population d'étrangers - 7,3 millions, soit 8,9% . En termes de pourcentage d'étrangers dans la population totale, la situation du Luxembourg est très particulière – toutefois, dans une vaste mesure, la forte proportion d'étrangers peut s'expliquer par la petite taille du Luxembourg, son économie extrêmement ouverte et le fait qu'il accueille un nombre important d'entreprises internationales ainsi que des organisations internationales qui emploient un nombre considérable de résidents étrangers et de travailleurs transfrontaliers. Viennent ensuite l'Autriche, la Belgique et l'Allemagne qui affichent respectivement des pourcentages (à peine inférieurs à 9%) bien supérieurs à la moyenne européenne. La Grèce, avec un taux enregistré de 7,3%, est quasiment sur un pied d'égalité avec les pays susmentionnés, alors que la part réelle de la population de résidents étrangers,

compte tenu des migrants sans papiers, pourrait bien être supérieure à ce chiffre.[35] La France, la Suède et le Danemark comptent une population de résidents étrangers s'établissant aux environs de la moyenne européenne de 5%. La Finlande et le Portugal enregistrent les taux les plus faibles de population de nationalité étrangère, aux alentours de 2%. Le pourcentage d'étrangers dans les autres pays varie entre 2% et 4%.

Les différences de pourcentages reflètent certainement différentes expériences en matière de migration – l'Irlande et la Finlande par exemple ne sont devenus des pays attrayants pour les étrangers et en particulier, les ressortissants de pays tiers, que depuis la dernière décennie. Aspect plus important toutefois, les variations en volume peuvent également refléter des pratiques de naturalisation distinctes. En général, il semble que dans les pays disposant de législations «libérales» sur la naturalisation, le nombre d'étrangers a tendance à être relativement faible car beaucoup d'étrangers peuvent changer de statut dans un espace de temps relativement court. Lorsque le nombre de naturalisations est supérieur au nombre de nouveaux immigrés, la population étrangère (comme en Belgique au cours des années 90 ou en Allemagne depuis 1997) peut même diminuer. Dans deux pays souvent cités pour leur législation libérale en matière de naturalisation, à savoir les Pays-Bas et la Suède, le nombre de personnes nées à l'étranger est 2,2 fois supérieur au nombre d'étrangers – dans ces deux cas, il est relativement facile d'obtenir la nationalité du pays (par exemple, aux Pays-Bas après cinq années de séjour). Par contre, en Autriche[36], où il est beaucoup plus difficile d'obtenir la nationalité autrichienne, le facteur multiplicateur est de 1,4, comme au Danemark (1,4) et en France (1,3). Les taux de naturalisation permettent d'esquisser un tableau similaire.[37]

Taux de naturalisation (1998)

A	B	DK	G	SF	F	I	LX	NL	E	S
2,49	2,72	4,11	1,45	4,98	3,34	0,99	0,51	8,73	2,16	8,91

Source: ICMPD, à partir d'une vaste gamme de sources. LX: 1997; G: hormis les Allemands ethniques

En général, le nombre d'étrangers a tendance à être plus important dans les pays où l'accès à la citoyenneté est plus difficile et lié à des périodes d'attente plus longues. Inversement, les pays qui ont des règles et des pratiques de naturalisation libérales, toutes choses égales par ailleurs, auront une population de résidents étrangers plus faible. Toutefois, les règles de naturalisation ne sont pas le seul facteur influençant

35 En raison de la nature même des processus migratoires en Grèce (beaucoup d'Albanais, mais également de migrants d'autres États voisins effectuent des activités saisonnières et font des allers-retours), il est presque impossible de donner un chiffre digne de foi en Grèce car on suppose que les taux varient de façon considérable au cours de l'année.

36 Le chiffre sous-jacent sur la population née à l'étranger englobe les Autrichiens nés à l'étranger (l'Autriche applique le droit du sang - ius sanguinis). Le nombre d'étrangers inclut pour sa part un nombre important de personnes nées en Autriche.

37 Au vu de son taux relativement élevé de naturalisation, l'explication concernant la faible population de nationalité étrangère en Finlande dont nous avons parlé précédemment, doit être quelque peu nuancée. Même si la Finlande est un pays d'immigration depuis peu, la population d'origine étrangère pourrait être bien supérieure, car les conditions d'acquisition de la nationalité sont relativement libérales. Le cas de la Finlande est une bonne illustration des complexités inhérentes au comptage précis des immigrés.

les taux de naturalisation. D'autres facteurs importants sont les coûts (matériels et légaux) liés au renoncement à l'ancienne nationalité[38] ou simplement la durée de séjour (légal). Dans le cas de l'Autriche, beaucoup de migrants, arrivés dans le pays au cours d'une période de forte immigration entre 1988 et 1993 (la population d'étrangers résidents a doublé dans cette période) n'ont acquis que très récemment le droit d'acquérir la nationalité autrichienne. En Grèce, d'autre part, seule une minorité de migrants remplissent la condition d'un séjour légal et continu de 15 années, notamment parce que beaucoup d'entre eux sont sans papiers.[39] En fait, le nombre de naturalisations a été extrêmement faible au cours des années 90 – un millier par an en moyenne - la plupart concernant des Grecs ethniques.

Pour toutes ces raisons et en conséquence d'une présence de plus en plus longue des minorités immigrées dans toute l'Europe, les chiffres sur les étrangers sont un indicateur de moins en moins adapté de la taille totale de la population d'origine immigrée dans la plupart des États membres. Le fait que certains immigrés de nationalité étrangère puissent ne jamais être considérés comme des étrangers, tels que les Allemands ethniques de l'ex-URSS («*Aussiedler*») ou les Grecs ethniques de la même région («Grecs pontiens») ne fait qu'accroître la confusion. D'autres pays ont aussi des catégories ambiguës, notamment ceux qui avaient autrefois des colonies (par exemple, les ressortissants de la Réunion, la Martinique et de la Guyane française, qui sont Français, et les personnes du Suriname et des Antilles néerlandaises aux Pays-Bas). Dans ces deux derniers cas toutefois, les catégories respectives d'immigrés sont différenciées dans la plupart des statistiques collectées.

À nouveau, il convient de souligner que la catégorie «étrangers» ne renvoie pas à un groupe de personnes homogène et n'implique pas un statut légal unique. Elle regroupe au contraire tout un éventail de statuts, principalement des citoyens de l'UE/EEE d'une part et des ressortissants de pays tiers d'autre part. Parmi les ressortissants des pays tiers, on peut distinguer les personnes ayant des permis de séjour et de travail de longue durée et ceux ayant des permis de courte durée.[40] Les

---

38 Ce facteur a par exemple, constitué un obstacle majeur à la naturalisation des Turcs jusqu'à très récemment. Alors que les conditions imposées par les pays tiers pour abandonner la nationalité sont clairement hors du ressort des politiques des États membres, le fait de tolérer la double nationalité favorise et augmente les naturalisations. Une position plus tolérante à l'égard de la double nationalité peut être observée dans les récentes modifications des lois sur la nationalité dans l'Union européenne.

39 La somme du nombre de permis de séjour et du nombre de résidents de l'UE/EEE peut fournir une approximation globale du nombre d'étrangers résidant légalement dans le pays. Quelque 63 000 ressortissants de pays tiers avaient un permis de séjour valable en Grèce en 1998. En ajoutant à cela le chiffre des ressortissants de l'EEE (bien qu'il soit peu fiable) d'environ 46 000 personnes, on obtient un total de 110 000 personnes résidant légalement en Grèce, soit seulement 1/7e de la population étrangère totale selon le recensement de 2001. Si les premiers chiffres sont considérés comme une bonne estimation de la population d'étrangers en situation régulière, on peut imaginer que le nombre de personnes ayant droit à la nationalité grecque en vertu du code de la nationalité grec particulièrement exigeant, est bien inférieur. Les chiffres sur les permis de séjour sont empruntés aux rapports Sopemi de l'OCDE, alors que le chiffre sur la population d'autres pays de l'UE est extrait de la publication « Évolution démographique récente en Europe - 2001 » (Strasbourg) du Conseil de l'Europe (2002).

40 En 2000, 53% des étrangers résidant en Autriche avaient un permis de séjour à durée indéterminée. En Allemagne, la proportion d'étrangers ayant des permis offrant une certaine sécurité (à savoir des droits de séjour ou des permis de séjour illimité) était de 38% à la fin de 2001. Ces chiffres ne tiennent pas compte des ressortissants de l'UE/EEE, qui ne sont quasiment pas visés par les réglementations sur le séjour. Le chiffre correspondant pour la France était de 65% en 1999. Voir également: Groenendijk, K., Guild, E., Barzilay, R. (2000) *The Legal Status of third country nationals who are long term residents in a Member State of the European Union*, [Le statut légal des ressortissants de pays tiers, résidents de longue durée

différences de statut légal sont certainement un facteur important influant sur la place des migrants dans la société dans son ensemble. Par contre, même avec un statut légal de longue durée, ces migrants ne sont pas à l'abri d'avoir un statut professionnel inférieur à celui des nationaux (par exemple, «travailleurs invités» de pays de l'UE résidant dans un autre pays de l'UE). Normalement, la délivrance d'un permis de séjour de longue durée est liée (hormis pour les réfugiés reconnus) à une durée minimale de séjour préalable et les statistiques indiquent donc la durée moyenne de séjour dans un pays donné.[41] Les autres informations sur la durée de séjour des étrangers sont généralement assez rares, bien que cette variable soit peut-être l'une des plus importantes pour juger de l'intégration des migrants dans la société (voir section 5.1.).

En ce qui concerne les pays d'origine, les pays affichent à nouveau de grandes différences, reflétant la proximité géographique, des histoires différentes en ce qui concerne la migration de main-d'œuvre, et des liens coloniaux et autres. Par exemple, les migrants du sous-continent indien sont présents en grand nombre uniquement au Royaume-Uni. Les Surinamiens et les Indonésiens aux Pays-Bas, les ressortissants du Sud-est asiatique (principalement Vietnamiens) en France, les Latino-américains en Espagne et les Angolais, Capverdiens et Brésiliens au Portugal – dans tous ces cas, les liens coloniaux expliquent en grande partie l'origine d'un grand nombre de migrants. La présence des Albanais en Grèce et en Italie, des Marocains en Espagne et des Russes et des Estoniens en Finlande, d'autre part, est clairement due à la proximité géographique.

En général, une grande partie de la population étrangère résidant dans les États membres est constituée de ressortissants de l'UE provenant d'autres pays de l'UE (voir tableau A2). Parmi eux, on note un nombre important de «travailleurs invités» (anciens) des pays méditerranéens (Grèce, Italie, Portugal et Espagne). Par exemple, les Italiens représentent le plus important groupe d'étrangers en Belgique, au même titre que les Portugais au Luxembourg.

Concernant les ressortissants de pays tiers, on observe une diversification croissante des pays d'origine, en partie liée à l'importance croissante des migrations liées à des demandes d'asile dans la plupart des États membres de l'UE (les pays du sud de l'Europe sont une exception à cet égard). Néanmoins, dans la plupart des pays, deux ou trois pays d'origine se distinguent par leur importance, par exemple, l'Algérie et le Maroc en France, la Turquie et l'ex-Yougoslavie en Allemagne et en Autriche, l'Albanie en Grèce. Certains de ces pays d'origine sont également des pays d'origine importants pour l'Europe tout entière. Les Turcs représentent le principal groupe d'immigrés[42] (environ 2,6 millions, soit 13% de la

---

dans un État membre de l'Union européenne] Nimègue: Centre for Migration Law, Université de Nimègue, p. 100. Les chiffres pour les autres pays ne sont pas disponibles.

41 À nouveau, le cas de l'Autriche est assez parlant. En 1994, seulement 6,3% des résidents étrangers avaient un permis de séjour illimité, alors qu'en 2000, ils étaient 53% dans ce cas. Voir: Biffl, G. (Éd.) (2001b) *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich* [Les effets sur le marché du travail de l'intégration des étrangers en Autriche], Vienne, disponible à l'adresse http://www.bmwa.gv.at/positionen/pos1_fs.htm, (08.05.2002), p. 195.

42 Les chiffres suivants ne sont que des estimations basées sur les données du Conseil de l'Europe sur la population étrangère résidente (pour la France, seules les données du recensement de 1990 sur la composition de la population étrangère étaient disponibles – le nombre d'étrangers des pays susmentionnés est susceptible d'avoir diminué, principalement en raison des naturalisations). Voir: Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, Strasbourg.

population étrangère résidente[43]) alors qu'un nombre significatif de migrants dans l'UE proviennent de l'ex-Yougoslavie (1,8 million, soit 9%). Les migrants des pays du Maghreb sont de plus en plus nombreux: un peu plus de 1,5 million de ressortissants des pays du Maghreb vivent dans l'UE, la majorité d'entre eux étant Marocains. Les Algériens semblent migrer exclusivement vers la France, alors que les Marocains affichent également une présence forte dans deux pays traditionnellement recruteurs de main-d'œuvre, la Belgique et les Pays-Bas. Depuis la fin des années 80, les Marocains sont aussi de plus en plus présents en Italie et en Espagne. Dans les pays fournissant des données sur les pays d'origine des immigrés (comme la principale catégorie), la situation semble très similaire (voir tableau A2).

En termes de répartition géographique au sein des pays, on observe deux tendances. En général, les migrants sont fortement urbanisés dans toute l'Europe et souvent très concentrés dans les principales agglomérations européennes telles que Londres, Athènes, l'Île de France, etc. Cette situation reflète tout d'abord les grandes tendances en matière de migration de main-d'œuvre, à savoir que les migrants vont là où il existe une demande structurelle de main-d'œuvre étrangère. Et cela reflète aussi l'importance de la «migration en chaîne» (lorsque de nouveaux migrants rejoignent leur famille et leurs amis dans le pays d'accueil) et l'émergence des «économies ethniques» dans des zones affichant une forte proportion de migrants provenant d'une région d'origine particulière. La seconde tendance pouvant être observée est la migration vers les zones rurales, où les migrants sont souvent embauchés en tant que travailleurs saisonniers dans l'agriculture. Ce type de situation est relevé dans la plupart des pays mais plus particulièrement dans certaines régions du sud de l'Europe (Italie du sud, nord de la Grèce et Andalousie en Espagne).

4.2. Participation à la population active, emploi et chômage

L'intégration des immigrés et des minorités dans leur société d'accueil respective est dans une large mesure déterminée par la possibilité de participer activement à l'emploi rémunéré. En revanche, l'exclusion croissante du marché du travail de certains groupes de migrants et de minorités place ces groupes dans une position défavorisée en termes de revenu, richesse, mobilité sociale, logement, formation, participation à la vie sociale et un certain nombre d'autres dimensions.

Le niveau de participation à l'emploi rémunéré est mesuré et exprimé par des indicateurs économiques généraux tels que les taux de participation à la population active (qu'on appelle également taux d'activité), les taux d'emploi et de chômage, divisés en sous-groupes d'intérêt et considérés par rapport à d'autres groupes dans la société. Ces indicateurs peuvent donc servir à témoigner des différences, inégalités et désavantages que les migrants et minorités peuvent rencontrer dans les États membres de l'UE dans le domaine de l'emploi.

---

[43] Une étude publiée en 2000 donne un chiffre supérieur (20%). Voir Groenendijk, K., Guild, E., Barzilay, R. (2000) *The Legal Status of third country nationals who are long-term residents in a Member State of the European Union* [Le statut légal des ressortissants de pays tiers, résidents de longue durée dans un État membre de l'Union européenne] Nimègue: Centre for Migration Law, Université de Nimègue, p. 99.

Avant d'étudier les preuves statistiques des inégalités que rencontrent les migrants et les minorités sur le marché du travail, il est important de souligner les limites des données disponibles à des fins comparatives. Les données et les indicateurs économiques nationaux varient beaucoup en termes de qualité, de couverture, de méthode de production et même, de définitions (voir tableaux A3, A4 et A5). Plus important encore, les indicateurs du marché du travail reflètent les performances sur le marché du travail de différents groupes de migrants et de minorités définis de façon différente, selon les concepts idiosyncrasiques utilisés dans chaque État membre (voir section 3.2.).[44]

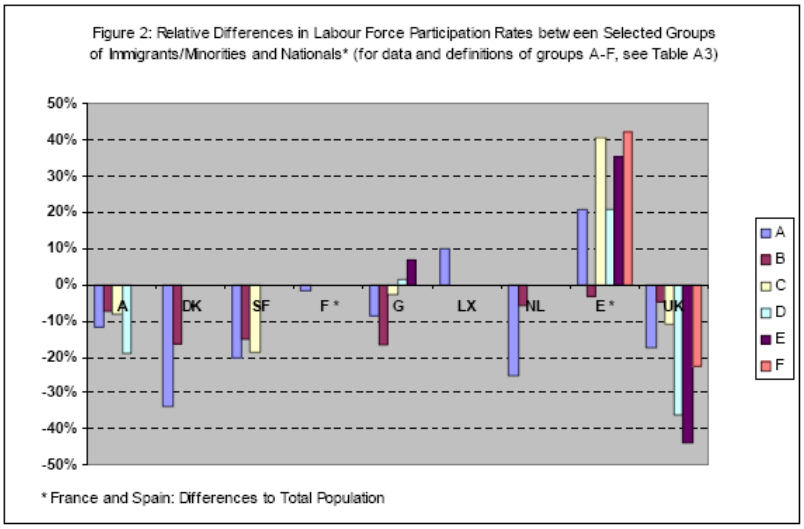
Étant donné les différences de définition des données, indicateurs et groupes, il est impossible de procéder à une comparaison transnationale directe des preuves d'inégalités disponibles sur le marché du travail. Nous pouvons toutefois dans un premier temps examiner les preuves d'*inégalités relatives* des groupes de migrants et des minorités, convenablement définis dans chaque pays, puis comparer l'ampleur de ces différences relatives entre les pays. De cette manière, au lieu d'étudier une multitude de facteurs qui déterminent les niveaux absolus et les différences de taux de participation à la population active, d'emploi et de chômage, notre analyse porte sur la question des inégalités relatives entre différents groupes dans la société.

La figure 2 compare les différences relatives (pourcentage) concernant les taux de participation à la population active entre certains groupes d'immigrés et minorités et la population majoritaire (nationaux et population totale) dans les États membres de l'UE où ces données sont disponibles.[45] Le graphique montre que dans la plupart des pays, le taux de participation à la population active des groupes sélectionnés de migrants et de minorités est substantiellement inférieur à la celui de la population majoritaire. Les différences sont toutefois très grandes et certains cas sont même inversés.

Figure 2: Différences relatives concernant les taux de participation à la population active entre certains groupes d'immigrés/miniorités et les nationaux* (voir Tableau A3 pour les données et les défintions des groupes A-F)

[44] En théorie, la production de données normalisées à l'échelle de l'UE grâce à l'enquête sur les forces de travail d'Eurostat devrait permettre de surmonter ces problèmes. En pratique toutefois, il n'existe pas de données pertinentes sur les migrants et les minorités qui soient suffisamment détaillées pour dresser un tableau représentatif des inégalités sur le marché du travail. Ces lacunes sont en partie dues à la variété de concepts actuellement utilisés dans les États membres de l'UE pour décrire «leurs» immigrants et minorités (voir également section 3.2.). En outre, du fait de la taille réduite de l'échantillon de l'enquête sur les forces de travail, les données économiques disponibles sur les «étrangers» (en général) dans certains États membres de l'UE sont très peu fiables, et le sont encore moins pour certaines nationalités. Nous avons donc choisi de revenir uniquement aux données nationales disponibles, tout en soulignant les limites de cette approche.

[45] Pour de plus amples informations sur les données, les sources ainsi que les définitions détaillées des indicateurs et des groupes, voir tableau A3 à l'annexe.



* France et Espagne: différence par rapport à la population totale

Une observation générale importante est qu'en raison d'un effet de moyenne, les différences (relatives) les plus élevées et les plus faibles décrites pour chaque pays (les «valeurs extrêmes») renvoient à des sous-groupes plus restreints de populations de migrants et de minorités. La différence relative la plus élevée observée dans le graphique par exemple, concerne la minorité ethnique bangladaise (groupe F) au Royaume-Uni, dont le taux de participation à la population active n'est que de 45% contre 79,8% pour la population blanche majoritaire, se traduisant par une différence relative de – 44%. Le taux de participation à la population active de l'ensemble des minorités ethniques (groupe A) était de 66%, avec une différence relative de «seulement» - 17%.

Une seconde observation générale sur la valeur des indicateurs économiques pour l'étude des inégalités découle de la première. Plus les données disponibles permettent d'effectuer une division en groupes spécifiques de migrants et de minorités, plus leur valeur potentielle pour détecter les inégalités existantes sur le marché du travail sera élevée. Par exemple, en France, les données du recensement de 1999 montraient que le taux de participation à la population active de l'ensemble de la population immigrée était seulement inférieur de 1,4% à celui de la population totale (68% contre 69%). Cette constatation nous indique que les différences dans les taux de participation à la population active étaient globalement assez faibles, mais ne dit rien sur le taux d'activité de certains sous-groupes (par exemple, les Nord-africains par rapport aux ressortissants de l'UE). Il en est de même pour le Luxembourg, où le taux de participation à la population active des étrangers est supérieur de 10% à celui des nationaux, probablement en raison d'une forte proportion de ressortissants de l'UE dans la population active du Luxembourg.

De façon plus générale, dans plusieurs pays, le taux de participation à la population active des immigrés des pays occidentaux (y compris d'autres États membres de l'UE) semble supérieur à celui des immigrés des pays tiers. Les chiffres danois montrent que le taux de participation à la population active des immigrés et de leurs descendants de pays tiers est inférieur de 34% à celui des Danois, alors que la

participation à la population active des immigrés et de leurs descendants d'autres pays de l'UE[46] n'est inférieur que de 16% à celui des Danois. De même, les données des Pays-Bas montrent que le taux de participation à la population active des immigrés non-occidentaux[47] (50%) est inférieur de 25% à celui des non-immigrés (taux d'activité de 67%) alors que le taux de participation à la population active des immigrés occidentaux (63%) n'est inférieur que de 6%. En Suède, les taux d'emploi des personnes nées en Europe et en dehors affichent la même tendance.[48] En Allemagne, le taux de participation à la population active des migrants en provenance de Grèce et d'Italie est encore plus élevé que celui des Allemands, alors que celui des Turcs est bien inférieur (- 17%) à celui des Allemands.

L'interprétation des données sur les différences relatives des taux de participation à la population active pose trois autres problèmes. Tout d'abord, il existe déjà des différences significatives entre les États membres de l'UE concernant les niveaux d'activité économique (voir tableau A3). Généralement, les taux de participation à la population active sont les plus élevés dans les pays nordiques et le Royaume-Uni et les plus faibles dans les pays du sud. Ainsi, les taux de participation à la population active relativement supérieurs des étrangers en Espagne et les taux de participation à la population active relativement inférieurs au Royaume-Uni donnent peu d'indications sur leurs niveaux absolus. Deuxièmement, les taux d'activités totaux, tels qu'ils sont utilisés ici masquent des différences importantes entre les taux des hommes et des femmes, respectivement, et ceci tant pour les immigrés que les non-immigrés.[49] Troisièmement, en interprétant les taux de participation à la population active, il convient de souligner qu'ils ne se réfèrent qu'à la population en âge de travailler (à savoir, principalement la tranche d'âge de 15 à 64 ans). De ce fait, les taux de participation à la population active enregistrés ne représentent pas nécessairement la proportion d'immigrés économiquement actifs par rapport à la proportion de non-immigrés économiquement actifs, car les immigrés peuvent être surreprésentés dans la population en âge de travailler. Par exemple, le taux de participation à la population active de l'ensemble des étrangers en Autriche (58,7%) en 1999 était inférieur de 12% à celui des nationaux (66,5%). La même année, la proportion d'étrangers dans la population active (44,6%) était supérieure de 8% à celle des Autrichiens (41,2%).[50]

---

46 Y compris les immigrés d'autres pays nordiques ainsi que d'Amérique du nord.

47 Y compris les Turcs, les Marocains, les Surinamais, les Antillais et les Arubains.

48 Alors qu'il n'y a pas de données disponibles sur les taux de participation à la population active en Suède, les données sur les taux d'emploi en Suède indiquent la même tendance (voir tableau A4).

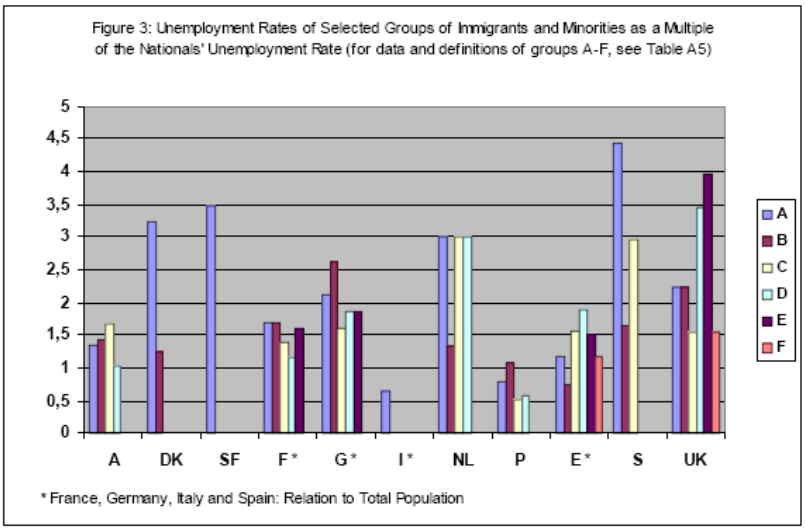
49 Par exemple, en France, les femmes immigrées affichent un taux de participation à la population active de 57,1% seulement contre 78,6% pour les hommes immigrés. Aux Pays-Bas, les hommes immigrés non-occidentaux ont un taux de participation à la population active de 60% contre 40% seulement pour les femmes immigrées non-occidentales. Au Danemark, en 2001, le taux de participation à la population active des immigrés en provenance de pays tiers était de 60% pour les hommes et 45% pour les femmes (toutefois, pour leurs descendants, ce taux était de 68% pour les hommes et 67% pour les femmes). En Autriche, le taux de participation à la population active des hommes turcs était le plus élevé, avec 74,3% (hommes autrichiens: 74,0%), alors qu'il était le plus faible pour les femmes turques, avec 40,5% (femmes autrichiennes: 58,4 %).

50 La définition autrichienne de la population active comprend les travailleurs et les chômeurs, mais exclut les indépendants. En 2001, la différence entre la proportion d'étrangers dans la population active (47,1%) et la proportion d'Autrichiens dans la population active (41,2%) avait augmenté pour s'établir à 14%. Source: Office autrichien des statistiques, calculs propres.

Avant de passer à présent à l'analyse comparative des taux de chômage, il convient de noter que fondamentalement, nous sommes confrontés aux mêmes limites pour les comparaisons transnationales que celles mentionnées pour l'analyse des taux de participation à la population active. Nous avons donc à nouveau choisi d'examiner les *différences relatives* des taux de chômage, même si les niveaux absolus de chômage sont également importants, notamment lorsqu'ils reflètent des taux élevés de chômage de longue durée pour certains groupes (voir ci-après).

La figure 3 présente les taux de chômage de certains groupes d'immigrés et minorités en fonction des taux de chômage de la population majoritaire (nationaux ou population totale).[51] Le graphique montre que les taux de chômage pour la plupart des groupes et dans le plus grand nombre des pays où ces données sont disponibles, sont supérieurs à ceux de la population majoritaire (à savoir, un rapport supérieur à 1), parfois de façon significative.

Figure 3: Taux de chômage de certains groupes d'immigrés et minorités en fonction des taux de chômage de la population de nationaux (Voir Tableau A5 pour les données et définitions des groupes A-F)



* France, Allemagne, Italie et Espagne: par rapport à la population totale

Étant donné que les taux de chômage varient de façon considérable entre les États membres de l'UE (allant de 3% aux Pays-Bas (2001) à 13,4% en Espagne (2000)), davantage encore que les taux de participation à la population active, les coefficients observés concernant les taux de chômage des migrants et des minorités ne peuvent être évalués que pays par pays. Les pays qui affichent généralement des taux de chômage faibles pour la population majoritaire (Danemark: 4%, Pays-Bas: 3%, Suède: 3,2% (tous pour 2001), Royaume-Uni: 5,8% (1998)) ont tendance à enregistrer les coefficients les plus élevés, au moins pour certains groupes de

[51] Pour de plus amples informations sur les données, les sources ainsi que les définitions détaillées des indicateurs et des groupes, voir le tableau A5 en annexe.

migrants et de minorités (en fait, ce sont les mêmes groupes qui ont des taux de participation à la population active relativement faibles): les immigrés et leurs descendants issus des pays tiers au Danemark, les immigrés non-occidentaux aux Pays-Bas, les personnes nées en dehors de l'Europe en Suède et les Bangladais et les Pakistanais au Royaume-Uni. En revanche, la France et l'Espagne (taux de chômage globaux de 13% (1999) et 13,4% (2000), respectivement) affichent des coefficients relativement inférieurs, même si les taux de chômage de leurs immigrés/étrangers sont très élevés en valeur absolue. En Italie et au Portugal, les étrangers enregistrent dans leur ensemble des taux de chômage inférieurs à ceux des nationaux; les coefficients sont donc inférieurs à un. La Finlande constitue un cas particulier car le taux de chômage général (9,1% en 2001) et le taux de chômage des étrangers (31,6%) sont tous deux élevés, et donnent lieu à un coefficient élevé (3,5).

Dans ce cas, une comparaison des indicateurs au sein des pays est plus parlante qu'une comparaison transnationale. Les coefficients relativement élevés des taux de chômage des immigrés non-européens au Danemark, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni ont déjà été cités, mais ils deviennent particulièrement intéressants lorsqu'on les compare aux coefficients relativement inférieurs des migrants en provenance de l'UE ou d'autres États européens. Les taux de chômage des migrants communautaires en Espagne et au Portugal sont plus faibles que les taux de chômage des nationaux. En Allemagne, les ressortissants turcs affichent des taux de chômage bien supérieurs à ceux des ressortissants de l'UE (ainsi que des taux supérieurs aux ex-Yougoslaves), ce qui est également vrai dans d'autres pays comme l'Autriche, la Finlande et la France.

Pour mieux comprendre l'exclusion de certains groupes de migrants et de minorités de l'activité économique, il faut étudier de façon plus approfondie les tendances spécifiques dans le secteur de l'emploi.

En Allemagne, le taux de participation à la population active des étrangers a diminué de 10% au cours des 20 dernières années et est désormais bien inférieur à celui des Allemands, alors qu'il était supérieur auparavant. Dans le même temps, les taux de chômage ont augmenté et sont désormais bien supérieurs à ceux des natifs. Les Turcs, et notamment les femmes turques, sont particulièrement touchés par ces évolutions, au même titre que les jeunes étrangers. En France, la situation de l'emploi est aussi caractérisée par un fort chômage structurel, qui affecte particulièrement les jeunes et entre autres, les jeunes immigrés. Les jeunes d'origine d'Afrique du nord (principalement nés en France) sont deux fois plus souvent au chômage que leurs pairs, même les diplômés. Alors que les immigrés des autres pays de l'UE affichent des taux de chômage encore plus faibles que les non-immigrés, presque un tiers des immigrés tant d'Afrique du nord que de Turquie sont sans emploi. Malgré une augmentation globale du nombre de femmes immigrées sur le marché du travail, les femmes issues des pays non-européens rencontrent toujours de grandes difficultés à trouver un emploi, et par conséquent, beaucoup se découragent et cessent leurs recherches comme le montrent des taux de participation à la population active inférieurs.

Contrairement à la situation en France et en Allemagne, la situation générale du marché du travail s'est radicalement améliorée aux Pays-Bas et en Suède et par là-

même, celle des migrants et des minorités. Alors qu'en 1995, presque 25% des migrants non-occidentaux aux Pays-Bas étaient au chômage, en 2001 ce taux était passé à 9% (ce qui représente encore trois fois le taux de la population néerlandaise native). Les taux de participation à la population active des minorités ont également progressé, mais sont toujours faibles dans les communautés turques et marocaines (48% et 42%, respectivement en 2001). Cette situation s'explique principalement par le fait que peu de femmes turques et marocaines travaillent (33% et 26%). En Suède, l'évolution positive du marché du travail a été encore plus marquée pour la population née à l'étranger. Entre 1996 et 2001, le taux de chômage des personnes nées en dehors de l'Europe est passé de quelque 28% à environ 14%, alors que le taux de chômage des personnes nées dans des pays hors UE/EEE est passé de 24% à 10%.

En Finlande, les taux de chômage des citoyens non-occidentaux sont très élevés. Le taux de chômage des citoyens de l'ex-URSS était de 47% en 2000, et de 29% pour les Estoniens. Les taux de chômage sont particulièrement élevés pour les groupes dominés par les récents flux de réfugiés (en 2000, les ressortissants de l'Iraq, de Bosnie-Herzégovine, d'Iran, de Somalie et du Vietnam avaient des taux de chômage compris entre 50% et 75%). On peut observer une situation identique dans d'autres pays. Au Danemark, les personnes en provenance d'Iraq, d'Afghanistan et du Liban (principalement des Palestiniens) affichent des taux de participation à la population active très faibles et des taux de chômage élevés (par exemple, 28% des Somaliens et 36% des Somaliennes étaient au chômage en 2001). En Suède, seulement 38% des migrants nés en Iraq avaient un emploi, et 27% étaient au chômage en 2000.

Au Royaume-Uni, les expériences du marché du travail des différents groupes de minorités ethniques sont très hétérogènes. Ensemble, les minorités ethniques sont particulièrement susceptibles d'être au chômage, d'avoir des taux de participation à la population active et des taux d'emploi inférieurs. Néanmoins, en examinant les données ventilées, les résultats sur le marché du travail de certaines minorités ethniques sont bien meilleurs que ceux d'autres groupes de minorités ethniques, avec des évolutions divergentes entre les groupes: en 1998, le taux de chômage global était de 6,2% (5,8% pour les Blancs et 13% pour toutes les minorités ethniques confondues), contre 23% pour les Bangladais, 20% pour les Pakistanais mais 9% seulement pour les Indiens et les Chinois. En outre, certains groupes faisaient état de taux de participation à la population active extrêmement faibles (par exemple, les femmes bangladaises:19% et les femmes pakistanaises:).

Au cours des 20 dernières années, le taux de croissance économique remarquablement élevé en Irlande a complètement inversé la situation sur le marché du travail. Les taux de chômage sont passés de 20% dans les années 80 à 4,2% en 2002, conduisant à des pénuries importantes de main-d'œuvre et de compétences dans tout le marché du travail et finalement à transformer l'Irlande d'un pays d'émigration à un pays recrutant activement des travailleurs tant dans les pays de l'UE qu'au-delà (notamment les pays candidats à l'adhésion).[52] Bien qu'il

[52] En 2000, 61% des étrangers en Irlande venaient du Royaume-Uni, 13% d'autres pays de l'UE, 11% des États-Unis et 15% d'autres pays. Source: OCDE (2001), Tendances des migrations internationales, Paris:

n'y ait pour le moment pas de données concluantes disponibles sur la situation des immigrés sur le marché du travail, on constate que la communauté des Travellers est largement exclue du marché du travail, avec un taux de chômage avoisinant 90%.

L'Irlande, la Belgique et le Luxembourg sont clairement des cas singuliers car la grande majorité de leurs travailleurs étrangers sont originaires d'autres pays de l'UE. Au Luxembourg, 62,5% de l'ensemble des travailleurs étaient des citoyens étrangers en 2000, les travailleurs transfrontaliers représentant 34,8% de l'emploi total. L'emploi des étrangers non-européens n'est que marginal, étant donné que la plupart des travailleurs étrangers sont originaires d'Italie et du Portugal. En Belgique, en 1997[53], l'emploi des étrangers représentait 7,2% de l'emploi total, les ressortissants des pays tiers représentant 2% de l'emploi total (plus de 70% des travailleurs étrangers étaient des citoyens de l'UE). Comme dans les autres pays, les femmes issues de pays tiers affichent des taux de participation à la population active bien inférieurs à ceux des hommes ou des femmes belges. Par ailleurs, une étude sur le marché du travail en Flandre et à Bruxelles depuis 1999 révèle que la proportion de Marocains et de Turcs parmi les chômeurs était trois fois supérieure à leur proportion dans la population salariée.[54]

En se penchant à présent sur les pays du sud de l'UE qui n'ont connu une immigration nette importante que depuis très récemment, ils sont généralement caractérisés par le rôle marqué des migrants clandestins dans l'économie informelle et par conséquent, par un manque de données fiables sur les migrants sur le marché du travail. En Italie, qui connaît une grande vague d'immigration de ressortissants d'Afrique du nord et d'Europe de l'est depuis les années 80, il convient de différencier la situation au nord de l'Italie, où les taux de chômage sont faibles, et de l'Italie du Sud, tourmentée par un chômage élevé, et les grandes villes (telles que Rome et Milan), où les migrants ont un rôle important dans le secteur des services et en tant qu'aides aux ménages.[55] En Espagne, aussi l'immigration a augmenté rapidement au cours des années 90 et les travailleurs immigrés (tant légaux qu'illégaux) ont assumé un rôle de plus en plus important dans certains secteurs de l'économie, tels que l'agriculture, le bâtiment et les services. Les statistiques officielles pour 2000 font état de taux de participation au marché du travail des étrangers plus élevés, reflétant probablement le caractère relativement récent de l'immigration en Espagne, tout en enregistrant des taux de chômage légèrement supérieurs pour l'ensemble des étrangers, et bien supérieurs pour des groupes particuliers d'étrangers (par exemple, les Marocains: 25,4% (hommes:

SOPEMI 2001. Toutefois, 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. Source: EUMC, Diversité et égalité pour l'Europe, rapport annuel 2001, p. 48

53 Pas de données statistiques précises récentes sur l'emploi des étrangers.

54 Verhoeven, H. (1999) *Arbeidsmarkt en diversiteit over de vreemde eend in de bijt*, [Marché du travail et diversité – l'étranger dans la foule], Leuven: Département de sociologie

55 Le taux de chômage «réel» des immigrés, calculé comme le taux des travailleurs résidents avec un permis de travail, mais sans emploi, en pourcentage du nombre total de permis de travail (pour un emploi salarié ou indépendant) est de 7,4%, soit un taux inférieur à celui des Italiens (11,4%). S'agissant des différences régionales marquées, le taux dans le nord-ouest et le centre est presque le double du taux national (8,1% et 14% respectivement contre des taux nationaux de 4,3% et 7%), identique au taux national dans le nord-est (3,6%), et bien inférieur dans le sud et les îles (14% contre 18%). Source: Dossier Statistico Immigrazione 2002 «Travailleurs et citoyens», douzième rapport sur l'immigration de Caritas-Migrantes, disponible à l'adresse : http://www.immagineimmigratitalia.it/partners/dossier2002i.doc, (10.04.2003)

19,4% et femmes: 39,6%); reste de l'Afrique: 20,2%, Amérique latine: 15,8%). Au Portugal, les données officielles de 1997 montrent des taux de chômage inférieurs à la moyenne pour l'ensemble des étrangers et supérieurs à la moyenne pour les Africains, alors que des données plus récentes font état d'une augmentation du chômage parmi les étrangers. En Grèce, il n'y a pas de statistiques fiables sur l'emploi total ni sur le chômage des étrangers, en raison d'un travail clandestin très répandu chez les migrants.[56] Il est toutefois évident que l'immigration a nettement augmenté au cours des années 90, avec une majorité de migrants originaires d'Albanie, et qu'elle a lieu dans un contexte de chômage important, de faible croissance économique et, par conséquent, de très faibles possibilités d'emploi dans le secteur formel.[57]

Alors que les migrants affichent souvent des taux de chômage supérieurs aux non-migrants, ils ne sont pas nécessairement surreprésentés dans le groupe des chômeurs de longue durée.[58] Au cours des récessions cycliques, les migrants sont souvent les premiers à être licenciés, mais aussi les premiers à être recrutés pendant les périodes fastes. En Autriche, par exemple, en 2000/2001, le taux de chômage des étrangers a augmenté plus rapidement que celui des nationaux, phénomène typique en période de récession économique.

En résumé, nous pouvons noter qu'il existe des différences considérables dans les taux de participation à la vie active au sein des États, non seulement entre immigrés et non-immigrés mais aussi entre différents groupes d'immigrés et de minorités. Les facteurs pouvant être retenus pour expliquer ces différences seront présentés à la section 5.1.

---

56 Selon le recensement de 2001, la population (recensée) de nationalité étrangère est de 797 093 personnes (7,3% de la population totale, de 10 964 080 habitants), mais le véritable chiffre de la population étrangère pourrait être bien supérieur à un million de personnes. La proportion d'immigrés par rapport à la population active totale a été estimée entre 9% et 11% (Source: Rosettos F. (2000) *Ανεργία και Νομιμοποίηση των Οικονομικών μεταναστών* [Chômage et régularisation des migrants pour raisons économiques], Papaioannou, S. C., Papaioannou, E. S., *ΤΑΣΕΙΣ- Ελληνική Οικονομία 2000* [TRENDS. Économie grecque 2000], Athènes: All Media, p. 220), mais pourrait encore être bien supérieure.

57 Dans le même temps, il existe une forte demande de main-d'œuvre étrangère, notamment dans l'agriculture dans les zones rurales, et dans les services domestiques, la construction et un certain nombre d'autres branches dans les zones urbaines. Le paradoxe apparent du chômage élevé et d'une forte demande de main-d'œuvre étrangère s'explique par un certain nombre de facteurs, par exemple, la prédominance d'activités du secteur informel parmi les immigrés, qui sont souvent embauchés dans des entreprises peu profitables à «faible coût», le caractère saisonnier d'un nombre important de «jobs» et le fait que beaucoup de services offerts par les migrants en zones urbaines (services domestiques, réparations, jardinage, etc.) étaient très rares avant le début de l'immigration de masse.

58 Concernant le chômage de longue durée des migrants, on observe quelques éléments suggérant des variations considérables entre pays. En Autriche et en Allemagne, les étrangers connaissent en moyenne des périodes de chômage plus courtes, alors qu'au Danemark et en Suède, les immigrés sont plus exposés au chômage de longue durée que les natifs. Cela dépend en grande partie de l'importance des facteurs structurels, des compétences linguistiques et du fait que les étrangers font l'objet ou non de pressions pour trouver un nouvel emploi car leur permis de séjour peut être remis en cause en cas de périodes de chômage prolongées.

4.3. Segmentation, secteurs d'activités et professions

En général, les marchés du travail nationaux sont fortement segmentés entre ressortissants nationaux et minorités ethniques. Néanmoins, la segmentation du marché du travail ne suit pas cette division de façon nette. Parmi les immigrés, on distingue plusieurs segments. Une première division s'opère entre les travailleurs d'Europe de l'ouest et les ressortissants de pays tiers. La majorité des membres de ce dernier groupe travaillent dans des professions peu qualifiées et faiblement rémunérées dans les segments moyen et inférieur, alors que les citoyens de l'UE/EEE appartiennent souvent à un groupe de revenu et de statut supérieurs.[59] Ainsi, le statut d'étranger ne peut a priori être associé à une plus grande vulnérabilité à l'exclusion sociale et à l'isolement.

La majeure partie de la population active immigrée reste très cantonnée dans certaines professions spécifiques. Cette situation reflète la forte demande de travailleurs étrangers peu qualifiés dans certaines industries, notamment dans les années 60 et 70, qui continue aujourd'hui d'être le principal moteur des migrations de main-d'œuvre en provenance des pays tiers, principalement embauchée pour des tâches d'usine pénibles, peu rémunérées, dangereuses pour la santé, abjectes et monotones.

Parmi les migrants plus récents, on note une polarisation marquée entre une élite financière et technique très mobile, associée au capital transnational d'une part et les immigrés faiblement rémunérés parfois de l'économie informelle, d'autre part. Dans les marchés du travail très réglementés d'Europe du nord, les immigrés sont souvent confinés dans certains types d'emplois (les «emplois d'entrée») lors de l'entrée sur le marché du travail[60], alors que la segmentation du marché du travail dans l'Europe du sud est étroitement liée à la prédominance des activités du secteur informel chez les immigrés. On observe également d'importantes différences entre les sexes concernant certaines professions.

Comme nous l'avons vu, la situation sur le marché du travail des migrants d'Europe de l'ouest est généralement meilleure que celle des ressortissants des pays non-UE/EEE. Par exemple, au Portugal, les citoyens européens et américains sont de loin titulaires des postes les plus qualifiés (professions intellectuelles, directeurs et personnel administratif). En Finlande, les immigrés d'autres pays de l'Union européenne occupent souvent des postes d'enseignement ou de gestion d'entreprise[61]. Au Luxembourg, la plupart des citoyens de l'UE, hormis ceux originaires d'Italie et du Portugal, sont surreprésentés (en termes de proportion

---

59 Toutefois, dans un certain nombre d'États membres, on compte de très nombreux «travailleurs invités» d'autres pays de l'UE (principalement d'Europe du sud) dont la position sur le marché du travail ressemble à celle d'autres migrants (non qualifiés) originaires de pays tiers.

60 L'expérience finlandaise en montre un bon exemple. Toutefois, par opposition à d'autres marchés du travail occidentaux, les emplois d'entrée en Finlande sont dans le secteur des services et non dans l'industrie.

61 Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000*) Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne.* Työhallinnon julkaisu 242, [L'emploi des immigrés et l'administration du travail – qui, comment et où. Publication sur l'administration du travail 242) Helsinki: työministeriö (Ministère du travail), p. 77

globale dans l'emploi) dans la catégorie des directeurs exécutifs et des cadres, alors que les citoyens de l'ex-Yougoslavie et d'Albanie sont principalement embauchés comme travailleurs non-qualifiés, dans l'agriculture et l'artisanat.[62]

En opposition totale avec les ressortissants de l'UE/EEE, les ressortissants de pays tiers sont encore très concentrés dans certains secteurs industriels (par exemple, l'industrie manufacturière et la construction), certaines parties du secteur des services (par exemple, les services aux personnes, le nettoyage, la restauration et les soins de santé) et les secteurs qui sont soumis à de fortes fluctuations saisonnières (par exemple, le tourisme et l'agriculture), bien que la structure de l'emploi des étrangers varie entre les États membres de l'UE (voir aussi le tableau A6).

Dans beaucoup de pays qui recrutent traditionnellement des étrangers en tant que «travailleurs invités» dans le secteur industriel (par exemple, l'Autriche, le Danemark, la France et l'Allemagne), les étrangers sont encore surreprésentés dans les emplois manuels dans l'industrie manufacturière (par exemple, extraction minière, textile, métallurgie, construction). Par conséquent, les travailleurs étrangers ont été particulièrement affectés par les progrès technologiques et les restructurations industrielles, car la demande de main-d'œuvre peu qualifiée a diminué. Dans le même temps, le passage à l'emploi dans le secteur des services pose souvent des problèmes spécifiques aux travailleurs immigrés, car les postes nouvellement créés dans ce secteur requièrent souvent des compétences particulières (voir également section 5.1.)

Les pays ayant une proportion particulièrement élevée d'immigrés dans l'agriculture et la pêche[63] sont l'Irlande (15,4%)[64], l'Italie (15%), l'Espagne, la Grèce, le Luxembourg[65] et la Belgique, alors qu'au Danemark, les travailleurs étrangers sont sous-représentés dans l'agriculture et le secteur du bâtiment.

Une caractéristique commune d'un certain nombre d'États membres et qui est liée à la segmentation multiple des marchés du travail entre les natifs, les ressortissants de pays tiers et les européens, concerne la hiérarchie ethnique spécifique dans le marché du travail des immigrés. En Grèce, les migrants albanais sont principalement embauchés dans des emplois peu qualifiés dans l'agriculture et la construction alors que les Polonais et les Roumains travaillent en tant que manœuvres qualifiés, les Philippins comme travailleurs domestiques, les Pakistanais, les Indiens, les Bangladais comme main-d'œuvre non qualifiée dans de petites usines et les Africains comme petits commerçants et vendeurs ambulants. Les Roms en Grèce travaillent particulièrement dans de petites entreprises agricoles et du bâtiment. En Italie, les femmes philippines sont principalement femmes de ménage, alors que les Noirs-Africains travaillent essentiellement comme ouvriers d'usine et vendeurs ambulants dans le sud de l'Italie. Les

62 STATEC, Répartition des travailleurs par secteur de l'économie au 31 mars 2002.

63 L'agriculture, la pêche, la sylviculture, le tourisme et la construction sont des secteurs qui connaissent de fortes fluctuations saisonnières.

64 Irish Central Statistics Office (septembre 2002)

65 Au Luxembourg, le nombre de travailleurs étrangers dans l'agriculture est environ deux fois plus important que le nombre de nationaux. Source: STATEC, répartition des travailleurs par secteur de l'économie au 31 mars 2002

Marocains et les Albanais sont souvent embauchés en tant que manœuvres ou maçons. Les Chinois sont actifs dans le secteur de la restauration en tant que cuisiniers, négociants ou propriétaires de restaurants. Les Asiatiques au Portugal sont aussi souvent embauchés dans le secteur du commerce et des services, alors que les Africains occupent surtout des postes peu qualifiés dans le secteur industriel (les femmes dans les services de nettoyage et les hommes dans le secteur de la construction).

Concernant les professions typiquement exercées par des immigrés non-européens en Finlande, une forte proportion de citoyens de l'ex-URSS travaille dans le secteur de la santé, ainsi que dans les transports et le nettoyage. Ceux originaires de l'ex-Yougoslavie et de Somalie sont en grande partie embauchés dans l'industrie manufacturière, alors que les immigrés d'Europe centrale et orientale travaillent surtout dans les loisirs et les métiers techniques. Les ressortissants de Turquie, d'Inde, de Chine, de Thaïlande et d'Asie de l'Est sont particulièrement présents dans la restauration. En Suède, les immigrés sont concentrés dans quelques branches d'activité.[66] Les migrants des pays non européens sont prédominants dans le secteur des services personnels et culturels[67], seule activité où les natifs sont sous-représentés. Au sein de l'industrie manufacturière et du recyclage, on dénombre quelques immigrés des pays nordiques et des pays de l'UE/EEE. Les natifs dominent le secteur du bâtiment et le service public.

Aux Pays-Bas, les immigrés des anciennes colonies néerlandaises, du Suriname et des Antilles néerlandaises, affichent peu de différences avec les Néerlandais indigènes, alors que les Turcs et les Marocains sont surreprésentés dans l'industrie manufacturière et les services aux personnes. Les immigrés turcs et marocains sont concentrés dans des emplois manuels de l'industrie et des services, alors que les immigrés d'Europe du sud et du Suriname peuvent également exercer dans le service public. Au Royaume-Uni, les Bangladais et les Pakistanais sont particulièrement actifs dans le textile et la restauration (certains des secteurs les moins profitables de l'économie).[68] Les hommes noirs des Caraïbes sont surreprésentés dans le transport et le commerce (18% contre 9% pour l'ensemble des hommes). On recense 52% d'hommes bangladais salariés et travailleurs indépendants dans la restauration (contre 1% des hommes blancs). D'autre part, 5% des hommes indiens sont médecins (près de dix fois la moyenne nationale).

Un autre secteur important avec un nombre relativement élevé de travailleurs étrangers est celui des soins et de la santé. En Irlande, en 2002, 7,1% des immigrés travaillaient dans ce secteur.[69] Dans certains hôpitaux, les infirmières non-originaires de l'UE/EEE représentent un tiers de la population active et presque la moitié des médecins non-consultants dans les hôpitaux irlandais sont originaires de pays extérieurs à l'Espace économique européen. D'autres pays (par exemple, la

66 Conseil suédois de l'intégration, Rapport Intégration 2001, p. 97 (source originale: SCB, AKU).

67 Selon l'office suédois de la statistique (SCB), ce secteur regroupe notamment l'hôtellerie et la restauration, le traitement et l'épuration des eaux usées, les groupes d'intérêts tels que les syndicats ou les organisations professionnelles, la production et la distribution médiatique, les activités artistiques.

68 Trade Union Congress (TUC) (2002), *Black and underpaid* [Noir et sous-payé] disponible à l'adresse: http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm, (28.01.2003)

69 Irish Central Statistics Office (septembre 2002)

Suède, le Royaume-Uni et la Finlande) reposent en grande partie sur les travailleurs étrangers dans le secteur des soins et de la santé. Il convient de souligner que ce sont principalement les femmes qui travaillent dans ce secteur. Parmi les autres secteurs avec de fortes proportions de femmes étrangères, on relève: les services aux personnes, domestiques et d'éducation, le nettoyage et la restauration. Par exemple, en Autriche, en 2001, la proportion globale de femmes migrantes dans la population active féminine était de 6,2% mais les femmes immigrées représentaient environ un quart de la population active féminine dans l'agriculture et la sylviculture ainsi que le tourisme et 14% dans les services aux ménages.

4.4. Emploi indépendant

Les migrants peuvent opter pour l'emploi indépendant pour une multitude de raisons. L'esprit d'entreprise et le souhait de posséder sa propre affaire en font certainement partie. Toutefois, d'autres raisons, plus particulières, incitent également les migrants à créer leur propre entreprise: les frustrations liées au travail faiblement rémunéré, la déception due à l'absence de promotion dans la vie professionnelle, la volonté d'échapper au chômage ou la discrimination dans l'emploi peuvent conduire beaucoup d'immigrés à opter pour la stratégie de l'emploi indépendant comme alternative à l'insertion sur le marché du travail.

De plus, les évolutions économiques structurelles dans beaucoup de secteurs (post-)industriels ont conduit à une baisse de la demande dans les professions traditionnelles des «travailleurs invités» (par exemple, au Danemark, en France et en Allemagne) et ont ainsi restreint les perspectives d'emploi pour beaucoup d'immigrés résidents de longue date. Ainsi, alors que dans beaucoup de pays, les taux de chômage des immigrés ont augmenté et leurs taux d'emploi ont baissé, le travail indépendant est devenu une option de plus en plus attrayante pour beaucoup de migrants (par exemple, en Autriche, en Allemagne, en Suède).

La plupart des entreprises «ethniques» nouvellement créées sont assez petites et ciblent les marchés locaux, parfois même certaines communautés ethniques spécifiques. Les secteurs typiquement concernés sont: le commerce de marchandises, les restaurants, les services de nettoyage, les coiffeurs pour homme, la vente en gros, la vente au détail (notamment les épiceries), le tourisme et l'industrie manufacturière (textile, habillement et cuir). Les travailleurs indépendants immigrés sont principalement d'âge moyen et vivent dans le pays d'accueil depuis un certain temps. Il n'est pas très courant que les immigrés montent leur propre affaire dès leur arrivée, ils connaissent généralement de longues périodes de chômage avant de lancer leur propre entreprise.

Par rapport aux entrepreneurs natifs, les migrants indépendants rencontrent un certain nombre d'inconvénients. Ils reçoivent rarement un soutien financier de la société et ont moins accès aux prêts financiers en raison d'un manque de références. De ce fait, ils doivent s'installer seuls dans des branches d'activités non protégées et leur entreprenariat reste à une petite échelle.

Il y a peu de données exhaustives sur le travail indépendant des immigrés, reflétant le fait que l'augmentation de cette forme de travail est un phénomène relativement

récent mais également qu'un nombre conséquent d'entreprises gérées par des immigrés peuvent évoluer dans le secteur informel (par exemple, les entreprises des Roms en Grèce, les vendeurs ambulants en Italie). En outre, dans certains pays (par exemple, l'Autriche et l'Allemagne), en raison de la naturalisation de certains travailleurs indépendants, il est difficile de présenter des chiffres exacts sur l'emploi indépendant des immigrés.

Lorsque des données sont disponibles, elles montrent qu'au cours de ces dernières années, le nombre de ressortissants non-européens dans l'emploi indépendant a beaucoup augmenté. En Allemagne, le nombre de travailleurs indépendants parmi les étrangers a plus que doublé depuis 1982 et a presque quintuplé pour les Turcs. En 2000, le taux d'emploi indépendant[70] de l'ensemble des étrangers était de 8,6% contre 10,2% de l'ensemble de la population active (et environ 5% pour les Turcs). En Italie, les permis de séjour des travailleurs indépendants représentaient 4,1% du nombre total de permis en 1998 et 5,4% en 1999. Certaines communautés ethniques font état d'une occurrence plus élevée de permis de travail indépendant par rapport au nombre total de permis de travail que les autres: les Chinois, les Sénégalais, les Égyptiens et les Marocains sont particulièrement présents dans l'emploi indépendant.[71] Selon les données publiées par le ministère des finances, direction TAXIS en Grèce, en 2000, les citoyens étrangers originaires de 90 pays différents ont créé 2 873 nouvelles entreprises en Grèce.[72] Quelque 1 003 ou 35% des entreprises ont été lancées par des Albanais, 151 par des Britanniques, 148 par des Allemands et 136 par des Syriens. En outre, les Roms en Grèce sont le plus souvent indépendants en tant que petits commerçants, généralement sans aucun permis d'exploitation, qui ne semblent accordés qu'à contrecœur par les pouvoirs publics. De même, les Travellers en Irlande qui travaillent ont tendance à être indépendants. En Autriche, les données disponibles les plus récentes concernant la proportion d'étrangers indépendants par rapport à l'emploi indépendant total datent de 1999, cette proportion est de 3,7%. D'après ces chiffres, le quota d'indépendants[73] de non-nationaux en Autriche était de 4,5% en 1999, contre 7,5% pour l'ensemble de l'Autriche (hors l'agriculture).[74]

Une étude aux Pays-Bas[75] montre que le nombre d'entrepreneurs des groupes de minorités ethniques a nettement augmenté entre 1986 et 2000. En 2000, le nombre

---

70 Emploi indépendant: travailleurs indépendants, personnes travaillant pour leur compte, qui ne sont pas employées par quelqu'un d'autre. Taux d'emploi indépendant: travailleurs indépendants (ici: sans les membres de la famille qui travaillent) en pourcentage du total respectif de travailleurs.

71 En mai 2001, on comptait 1 978 050 travailleurs indépendants en Italie, presque 9,0% de l'emploi total, taux qui augmente chaque année de 196 000. L'emploi indépendant est plus courant dans le nord et les grandes villes. Caritas (2002): Dossier Statistico Immigrazione 2002 (rapports statistiques sur l'immigration 2001), disponible à l'adresse: www.caritasroma.it/immigrazione, (20.04.2003)

72 Imerisia, (26.01.2001)

73 Proportion de travailleurs indépendants dans l'emploi rémunéré total.

74 ÖSTAT, Mikrozensus, calculs de Volf, P. (2001a), *«Ethnic Business» - Einwanderer als Unternehmer* [«Entreprise ethnique» - les immigrés entrepreneurs], Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften (ed.). *Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann* [Chemins vers l'intégration. Que peut-on faire contre la discrimination et la xénophobie?], Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag, pp. 75, 76, 82. Agriculture comprise, le quota d'emploi indépendant total en 1999 était de 10,7%.

75 Van den Tillaart, H (2001) Monitor etnisch ondernemerschap 2000 - zelfstandig ondernemerschap van etnische minderheden in Nederland in de periode 1990 - 2000 [Suivi de l'entreprenariat ethnique 2000 – l'emploi indépendant des minorités ethniques aux Pays-Bas entre 1990 et 2000], Nijmegen: ITS

d'entrepreneurs migrants a atteint 44 000 (contre 14 450 en 1986). Les recherches menées à Amsterdam indiquent que l'entreprenariat est particulièrement populaire parmi les communautés relativement petites, telles que les Égyptiens, les Pakistanais et les Indiens.[76] Bon nombre d'entre eux sont actifs dans les secteurs en pleine expansion avec de bonnes perspectives de réussite, tels que le commerce agro-alimentaire de gros et l'habillement.[77] Dans le même temps toutefois, beaucoup d'entrepreneurs issus des minorités ethniques – environ 35% – ont des revenus faibles et certains d'entre eux risquent de passer sous le seuil de pauvreté.[78]

Au Royaume-Uni, environ 7% des petites entreprises sont détenues par des minorités ethniques. Les modalités d'emploi indépendant parmi les hommes varient entre groupes ethniques, avec des estimations[79] faisant état de niveaux plus importants pour les hommes pakistanais (25%), indiens (14%) et chinois (18%) que pour les Blancs (11%), et des niveaux inférieurs pour les Noirs des Caraïbes (7%), les Noirs-Africains (8%) et les Bangladais (8%). Les femmes issues des minorités ethniques enregistrent des niveaux d'emploi indépendant inférieurs à leurs homologues masculins.

En Suède, en moyenne, les immigrés sont plus susceptibles d'être travailleurs indépendants que les Suédois natifs. En 2001, environ 10% de la population active suédoise était indépendante, contre environ 12% de la population active née à l'étranger. Les immigrés de pays asiatiques et européens étaient plus susceptibles d'être travailleurs indépendants que les natifs, alors que les immigrés d'Afrique et d'Amérique latine l'étaient moins.[80] En Finlande, des recherches sur les immigrés indépendants ont étudié les types d'entreprises les plus courants pour chaque nationalité et le lien entre le secteur d'activités et l'éducation.[81] Les spécialistes de la vente au détail et de la restauration sont souvent originaires de Turquie, d'Asie, d'Afrique du nord et du Moyen-Orient; ils ont des diplômes sanctionnant un cursus professionnel ou un enseignement de base, alors que ceux travaillant dans les

---

76 De Feijter, H., L. Stercx en E. de Gier (2001), Nieuw Amsterdams Peil – wonen, werken en leven in een multiculturele metropool, [Nieuw Amsterdams Peil – Habiter, travailler et vivre dans une métropole multiculturelle], Amsterdam: SISWO/Université d'Amsterdam

77 Kloosterman, J., van der Leun, J. (2001) *Starten in de stad. Stedelijke kansenstructuur en immigrantenondernemerschap*, [Démarrer dans la ville. Structure de possibilité urbaine et entreprenariat des immigrés], Engbersen, G. (ed.), *De verborgen Stad – de zeven gezichten van Rotterdam*, [La ville cachée – les sept facettes de Rotterdam], Amsterdam: Amsterdam University Press, p. 77-91 77-91

78 Hoff, S.J.M. (2001) *Armoede onder zelfstandige ondernemers, Armoedemonitor 2001*, [La pauvreté parmi les entrepreneurs indépendants, Surveillance de la pauvreté2001], Den Haag:Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, p. 91

79 Les estimations sont basées sur les données de l'enquête sur les forces de travail pour 1998 à 2000 et sont citées dans le rapport PIU 2002, Royaume-Uni, Cabinet Office (2002) *Ethnic Minorities and the Labour Market*. [Minorités ethniques et marché du travail] Cabinet Office Performance and Innovation Unit: http://www.cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/ethnicity/attachments/interim.pdf, (23.01.2003)

80 Rapport Intégration 2001, Conseil suédois de l'intégration [source originale: SCB, http://www.scb.se/sm/Nv12SM0001.pdf, (24.06.2002)]

81 Joronen, T., Ali, A. A. (2000) *Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla, Trux, M.-L.Aukeavat ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä.* [Activité professionnelle des immigrés en Finlande dans les années 90. Trux, M.-L. (eds.), Les portes s'ouvrent-elles? – le multiculturalisme dans le monde des affaires finlandais], Helsinki: WSOY, p. 203-260. [édition anglaise: Joronen, T. (2002) *Entrepreneurship in Finland in the 1990s, Forsander, A. (ed.) Immigration and economy in the globalization process. The case of Finland.* Sitra report series 20. Helsinki: Sitra, p. 119-174]. 119-174). Également disponible à l'adresse: http://www.sitra.fi/pdf/raportti20.pdf, (24.06.2002)]

finances et le logement proviennent principalement d'Amérique du nord, d'Europe et d'Australie et ont des diplômes universitaires. L'emploi indépendant était plus courant chez les immigrés turcs. Quelque 22% des Turcs sont entrepreneurs, contre 7% de citoyens de l'UE seulement.

Alors que l'augmentation de l'emploi indépendant est une évolution positive car les nouvelles entreprises créent des emplois non seulement pour le propriétaire, mais aussi souvent pour les membres de sa famille ou d'autres personnes, cette option est également risquée car les migrants peuvent, en raison d'un manque de capital ou de qualifications insuffisantes, y laisser toutes leurs économies. Par ailleurs, lorsqu'ils échouent, les travailleurs indépendants étrangers peuvent avoir des difficultés à renouveler leur permis de séjour (par exemple, en Autriche). En outre, les petits entrepreneurs et notamment les enfants de propriétaires, risquent de voir échapper toute possibilité d'obtenir des qualifications professionnelles formelles.

4.5. Niveau d'études et emploi

Les études constituent l'un des principaux axes stratégiques pour obtenir un emploi plus favorable. Inversement, les différences en matière de niveau d'études peuvent expliquer les différences de modalités de travail et de statut de l'emploi, ainsi que la concentration des travailleurs dans certains secteurs et branches industrielles particuliers. Les informations concernant le niveau d'études sont donc cruciales pour évaluer les inégalités observées sur le marché du travail. Toutefois, quelques États membres seulement ont mené des études complètes mesurant l'impact de la structure des qualifications et du niveau d'études des migrants sur leur statut professionnel et leur place dans la société dans son ensemble. Pour l'analyse des relations entre le niveau d'études et le statut professionnel des migrants et des minorités, quatre questions doivent être traitées: premièrement, le niveau d'études et les qualifications que les migrants et les minorités apportent avec eux; deuxièmement, si les migrants peuvent mettre à profit leurs qualifications: pour la première génération de migrants, cela concerne la (faible) transférabilité des qualifications acquises dans le pays d'origine vers le pays de résidence, processus qui est communément appelé «déqualification»; troisièmement, si les migrants et les minorités bénéficient de promotions sociales au fil du temps, et enfin, quatrièmement, la question de la mobilité inter-générations, à savoir, si les migrants de la deuxième génération s'en tirent mieux que ceux de la première génération. Nous ne pourrons pas aborder ces questions importantes ici faute d'espace mais nous pouvons néanmoins soumettre quelques observations.

Les migrants de la première génération ne sont certainement pas un groupe homogène, notamment en matière de niveaux de qualifications. Toutefois, leur place sur le marché du travail est différente de celle des migrants de la seconde génération mais aussi de la population active native. La principale question concerne ici ce qui est communément appelé «l'immigration sélective», à savoir, le fait que seules des catégories particulières de migrants ayant une structure de qualifications particulière immigrent en premier lieu vers un pays donné. Ainsi, les travailleurs migrants qui ont été embauchés pendant la période de forte demande de main-d'œuvre non-qualifiée jusqu'aux années 70 avaient globalement un niveau

d'études plus faible que la population native. Il en est de même pour les vagues suivantes de migrants issus des mêmes pays, pour ceux arrivés dans le cadre du regroupement familial, ainsi que pour les vagues plus récentes de travailleurs migrants dans les pays d'Europe du sud. En Autriche par exemple, 80% des migrants turcs et 52% des migrants de l'ex-Yougoslavie n'ont atteint que le niveau d'enseignement le plus faible et sont principalement employés à des postes nécessitant peu de qualifications.[82] Ceci est également vrai pour la première génération de migrants turcs en Allemagne, dont 60 à 70% ont un niveau de qualification faible (ce chiffre étant deux fois plus important que celui de la population native). Les Portugais au Luxembourg et les Italiens, les Marocains et les Turcs en Belgique et aux Pays-Bas présentent des caractéristiques similaires. Toutefois, les migrants peuvent également être retenus pour combler des lacunes spécifiques dans les strates supérieures de qualification du marché du travail – par exemple, les infirmières ou les médecins en Irlande[83] et au Royaume-Uni ou dans l'informatique en Allemagne et ailleurs. Certains signes montrent que les niveaux d'éducation des récentes vagues de migrants sont plus élevés dans un certain nombre de pays (par exemple, en Autriche, en Suède et en Finlande). Dans beaucoup de cas, les migrants connaissent une forte polarisation entre niveaux d'études supérieurs et inférieurs. Par exemple, alors que la proportion de migrants ayant seulement un niveau d'éducation primaire est le double de celle des Finlandais, la proportion de ceux ayant un niveau d'éducation supérieure (y compris universitaire) est égale à celle des Finlandais ou même supérieure. On observe une polarisation similaire en termes de niveaux de qualifications (et professions occupées) au Portugal, où les citoyens européens et américains et une partie des travailleurs brésiliens occupent des postes de statut élevé et hautement qualifiés, alors que les Africains ont des niveaux d'études faibles et sont embauchés à des postes faiblement qualifiés dans l'industrie. Au Luxembourg, les migrants hautement qualifiés (le plus souvent des ressortissants de l'UE) occupant des postes de statut supérieur représentent une proportion considérable de la population active immigrée.

Toutefois, les migrants qualifiés de la première génération ont souvent des difficultés à trouver des postes sur le marché du travail correspondant à leur niveau de qualification. Il s'agit pour des raisons évidentes d'un problème moindre pour les migrants hautement qualifiés recrutés pour combler certaines lacunes à des postes qualifiés alors que c'est un réel problème pour les travailleurs migrants spontanés, les membres de la familles et les réfugiés qui cherchent à accéder au marché du travail du pays d'accueil.[84] Il est toutefois fréquent que la faible

---

82 Biffl, G. (ed.) (2001b) *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich* [Effets sur le marché du travail de l'intégration des étrangers en Autriche], Wien, disponible à l'adresse: http://www.bmwa.gv.at/positionen/pos1_fs.htm, (08.05.2002), p. 147, calculs basés sur l'enquête sur les forces de travail (Arbeitskräfteerhebung) de mars 2000.

83 Mc Mahon, D. (2002) *The educational and occupational attainments of immigrants in Ireland – an introduction*. [Le niveau d'études et professionnel des immigrés en Irlande – introduction.] Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10 au 13 avril, 2002, p. 19

84 Une étude sur le niveau d'études des migrants en Irlande [Mc Mahon, D. (2002) *The educational and occupational attainments of immigrants in Ireland – an introduction*. (Le niveau d'études et professionnel des immigrés en Irlande – introduction.) Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10-13 avril, 2002] montre que les

transférabilité des compétences soit liée à une absence de reconnaissance formelle de l'expérience et des qualifications acquises à l'étranger.[85] Toutefois, alors que certaines qualifications peuvent être spécifiques à un pays (par exemple, enseignants, avocats), dans d'autres cas, les conditions formelles semblent excessives. Une troisième raison pouvant être invoquée pour expliquer la faible transférabilité des compétences est la tendance générale parmi les employeurs de considérer que les qualifications étrangères ont moins de valeur que les nationales. L'explication couramment apportée ici est que les employeurs ont de mauvaises informations sur la valeur des qualifications acquises à l'étranger.[86] Tout ceci contribue à un processus de déqualification, qu'on peut constater dans pratiquement tous les États membres. Au Danemark, par exemple, 1% seulement des immigrés ayant atteint un niveau d'études secondaire sont cadres dirigeants et 33% sont salariés au plus haut niveau, alors que les chiffres correspondants pour les Danois sont respectivement de 6% et 50%.[87] Les éléments rassemblés sur la Finlande permettent de croire que les tendances y sont similaires. En Suède, une étude[88] indique que la corrélation entre l'éducation et le statut professionnel varie entre la première génération de migrants qui ont acquis leurs qualifications à l'étranger, les enfants des migrants de la première génération nés à l'étranger et les migrants de la seconde génération, avec des différences notables entre les régions d'origine.

Concernant la mobilité sociale des migrants de la première génération, les preuves sont floues. Une étude autrichienne[89] sur la mobilité sociale des étrangers montre que les migrants de la première génération bénéficient de peu de mobilité sociale au fil du temps. Cela peut s'expliquer par les contraintes juridiques (permis de travail, etc.) ainsi que par une méconnaissance du marché du travail du pays d'accueil. Une étude sur le niveau d'études et le statut professionnel des migrants

---

immigrés anglophones blancs ont davantage de chances d'exploiter leurs qualifications dans un véritable emploi que les immigrés non-blancs et ne parlant pas anglais. Alors que les compétences linguistiques sont certainement un des facteurs favorisant l'arrivée de migrants des pays anglophones, les similitudes dans les systèmes éducatifs des pays anglophones (souvent du Commonwealth) pourraient être une autre explication.

85 Pour des raisons évidentes, la question de la reconnaissance formelle des diplômes et des qualifications étrangers est bien plus importante sur les marchés du travail très réglementés où certaines qualifications formelles sont exigées pour une vaste gamme de professions. La France, l'Allemagne et le Portugal sont des exemples notoires à cet égard.

86 Ce phénomène est également appelé « discrimination statistique ». Voir: Ryding Zink, C. (2001) Where You Come From Decides Where You Are Heading – a qualitative study of well-educated immigrants entering the labour market in Sweden [Impact de votre lieu d'origine sur votre orientation – étude qualitative sur les immigrés éduqués arrivant sur le marché du travail en Suède], Working Paper Series 7, Département de sociologie, Université d'Uppsala, p. 122-137.

87 Selon les données du ministère de l'intérieur.

88 Jonsson, J. O. (2002) *The educational and labour market attainment in Sweden of immigrants*. Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10 au 13 avril 2002

89 Fassmann, H., Kohlbacher, J., Reeger, U. (2001) *Integration durch berufliche Mobilität? Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien* [L'intégration par le biais de la mobilité professionnelle? Une analyse empirique de la mobilité professionnelle des travailleurs étrangers à Vienne], *ISR-Forschungsbericht 25 and Demel, K., Stacher, I. (2001) Die soziale Mobilität der Ausländer/innen: Ein Beitrag zur Arbeitsmarkt- und Strukturanalyse der Großstadt.* [La mobilité sociale des étrangers: contribution à l'analyse sur le marché du travail et la structure d'une métropole] Kurzfassung zum Endbericht, Wien, disponible à l'adresse: http://www.icmpd.org/uploadimg/KFMob%5F1.pdf, (12.06.2002).

de la seconde génération en Belgique[90] révèle qu'il s'agit aussi d'un facteur influençant grandement la position sur le marché du travail des enfants immigrés nés à l'étranger («génération une et demie») dont l'importance diminue toutefois à mesure que le temps passe et que les jeunes immigrés acquièrent une meilleure connaissance du marché du travail du pays d'accueil.

De nombreuses études menées au cours de ces dernières années [91] montrent que le niveau d'études des parents constitue le facteur le plus important expliquant les niveaux d'éducation de la seconde génération[92] de migrants, influençant les décisions des parents en matière d'éducation, les résultats scolaires des enfants et à long terme, le statut professionnel que les migrants de la seconde génération atteignent. [93] Les migrants de la seconde génération sont en moyenne plus instruits que leurs parents et occupent aussi de meilleurs postes, bien que dans une mesure bien moindre. [94] Étant donné que le système éducatif est en fait l'une des clés de l'avancement professionnel futur et à un macro-niveau, la clé du nivellement des différences entre les minorités et la population majoritaire, les inégalités structurelles au sein du système éducatif devraient être une source de préoccupation majeure.

---

90 Kalter, F., Kogan, I. (2002) *Ethnic inequalities at labour market entry in Belgium and Spain* [Inégalités ethniques dans l'entrée sur le marché du travail en Belgique et en Espagne], Mannheimer Zentrum für Sozialforschung, document de travail 49 (à l'aide des données d'enquête de 2000).

91 Parmi les enquêtes menées dans les États membres, il convient de citer les suivantes: Neels, K., Stoop, R. (1999) Education and Employment: Emerging Patterns for the Second Generation of Turkish and Moroccan Nationals in Belgium [Éducation et emploi: tendances émergentes pour la seconde génération de ressortissants turcs et marocains en Belgique], Münz, R., Seifert, W. (eds.) Inclusion or Exclusion of Immigrants: Europe and the U.S. at the Crossroads [Inclusion ou exclusion des immigrants: Europe et États-Unis à la croisée des chemins], Berlin: Demographie Aktuell No. 14, p. 121-134 (avec les données du recensement de 1991); Kalter, F., Kogan, I. (2002) *Ethnic inequalities at labour market entry in Belgium and Spain* [Inégalités ethniques dans l'entrée sur le marché du travail en Belgique et en Espagne], Mannheimer Zentrum für Sozialforschung, document de travail 49 (à l'aide des données d'enquête de 2000). Van Ours, J. C., Veenman, J. (2001) *The educational attainment of second generation immigrants in the Netherlands* [Le niveau d'études de la seconde génération d'immigrés aux Pays-Bas], Université de Tilburg, document de position 20. Jonsson, J. O. (2002) *The educational and labour market attainment in Sweden of immigrants* [Le niveau d'études et professionnel sur le marché du travail des immigrés en Suède.] Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10 au 13 avril 2002.

92 Un exemple extrait d'une étude menée en Suède (Jonsson, J. O. (2002) *The educational and labour market attainment in Sweden of immigrants*, [Le niveau d'études et professionnel des immigrés en Suède.] l'étude montre qu'une des raisons majeures expliquant le faible niveau professionnel des migrants en Suède est lié à l'absence d'immigrés non-nordiques dans l'enseignement professionnel (qui est la voie classique pour atteindre des postes qualifiés).

93 Bien que la seconde génération de migrants puisse avoir de meilleurs postes que leurs parents, les différences sont encore notoires par rapport aux homologues non-migrants comme le montre la situation en France et en Belgique.

94 Le rapport du PFN français cite les différences en matière de parcours scolaires et de transitions entre l'école et le travail comme l'une des principales raisons des inégalités sur le marché du travail. En Grèce, on considère que l'obligation imposée aux écoles de signaler les enfants d'immigrés sans papiers diminue beaucoup la fréquentation scolaire. Au Luxembourg, le trilinguisme en vigueur dans le pays est considéré comme une contrainte exceptionnelle pour les enfants immigrés. De façon plus générale, les faibles niveaux de compétences linguistiques ont des effets négatifs sur les résultats scolaires des enfants (affectant notamment la «première génération et demie») et ainsi sur les niveaux d'études et professionnels.

4.6. Revenus, rémunérations et salaires

Avant de réaliser une brève description des niveaux de revenus des immigrés par rapport à la population native dans les États membres, certaines remarques préliminaires s'imposent. Avant tout, l'écart entre les revenus reflète la segmentation des marchés du travail (statut professionnel, secteurs d'activité), et élément tout aussi important, la nature de l'emploi en termes d'horaires de travail standard (temps partiel ou plein temps). De ce fait, on pourrait s'attendre à ce que les revenus soient fortement liés au statut professionnel, cols bleus par rapport aux cols blancs, emploi dans certains secteurs particuliers ainsi que nature de l'emploi[95]. Les écarts de revenus engendrés par des facteurs autres que la segmentation du marché du travail et la nature de l'emploi (à savoir, dus à la discrimination) sont un autre sujet qui d'après nos informations, n'a fait l'objet d'un examen particulier qu'aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

La question de savoir dans quelle mesure les immigrés subissent une discrimination en termes de salaires et de rémunération (qui va au-delà de savoir s'ils reçoivent des salaires convenus collectivement ou fixés par la loi) reste donc largement sans réponse.[96]

En général, on observe de grandes différences de revenus entre les nationaux/non-migrants et les immigrés dans tous les États membres. Les différences sont globalement plus prononcées pour les ressortissants de pays tiers (hormis pour les pays tiers à haut revenus), alors que la différence est moindre ou nulle dans le cas de la plupart des migrants originaires de l'UE. En Autriche, les données de 2000 montrent que les étrangers gagnent en moyenne 17% de moins que les natifs, avec la plus grande différence enregistrée pour les migrants hongrois. [97] Une étude belge [98] indique que les revenus des immigrés des pays voisins représentaient entre

---

95 Toutefois, il n'existe quasiment pas de données comparables sur les revenus des immigrés. Même dans les pays, les données concernant spécifiquement les immigrés sont rarement publiées de façon régulière. Il est de ce fait difficile d'obtenir une vision globale des questions de revenus. Les informations sur les niveaux de revenus des autres minorités (principalement les Roms, les Samis et les Travellers) n'étaient pas disponibles du tout.

96 Une autre question ne pouvant être traitée ici, en raison du manque global de données, est de savoir si les informations sur les revenus sont collectées au niveau du ménage ou individuel. Alors que les informations sur les niveaux de salaire individuels reflètent les inégalités sur le marché du travail au sens strict, les différences des niveaux de revenus des ménages indiquent des inégalités plus larges en termes de modalités d'emploi ainsi que de niveaux de vie (par exemple, les revenus de ménages les plus faibles peuvent découler de taux d'activités (féminins) inférieurs, de taux supérieurs de chômage des jeunes, etc.).

97 Autriche, *Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2001), Statistische Daten aus der Sozialversicherung: Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Staatsbürgerschaft, Zusammenstellung*: *Berichtsjahr 2000*, Tableaux 3, 5 à 10: *Verteilung der beitragspflichtigen Monatseinkommen der Arbeiter und Angestellten (Einschließlich Sonderzahlungen), Staatsbürgerschaft: Alle Ausländer/Ehemalige Tschechoslowakei/Ehemaliges Jugoslawien/Polen/Rumänien/Türkei/Ungarn, Berichtsjahr: 2000, Alle Wirtschaftsklassen* [Distribution des revenus mensuels des ouvriers et des employés soumis à cotisation (y compris les paiements spéciaux), nationalité: tous les étrangers/ ancienne Tchéquoslovaquie/ex-Yougoslavie/Pologne/Roumanie/Turquie/Hongrie, année du rapport: 2000, tous les secteurs économiques et calculs propres.]

98 Données estimées par le CEOOR à partir d'une étude de Martens, A. (1993) *Zelfde zweet, ander brood. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten*: *Antwerpen en Gent* [Même sueur, autre pain. Recherche sur la position sur le marché du travail des Belges et des migrants dans deux marchés du travail locaux: Anvers et Gand], Brussels, DPW

92 et 115% des revenus des hommes natifs alors que les Turcs – groupe le moins rémunéré – affichaient des revenus compris entre 74% et 95% de ceux des hommes natifs. De même, les données allemandes montrent que la proportion de familles étrangères avec moins de 3 000 EUR de revenu disponible était quatre fois supérieure au chiffre correspondant pour les familles allemandes. [99] En France, le salaire des hommes immigrés représentait 89,9% du salaire moyen de l'ensemble des hommes avec une différence similaire observable pour les femmes immigrées. Dans le même sens, la part d'immigrés dans les groupes à faibles revenus était supérieure à celle dans les groupes à revenus élevés. La part des immigrés parmi les 20% des salariés les moins bien payés était de 10% contre 4,7% pour les salariés les mieux payés. [100]

Au Luxembourg, les salaires médians des Portugais correspondaient à 59% du salaire des Luxembourgeois natifs, alors que le salaire des autres ressortissants de l'UE étaient généralement à peine inférieur à celui des premiers, hormis dans le cas des citoyens du Royaume-Uni dont le salaire médian était de 133% par rapport à celui des natifs. [101] En Suède, l'écart entre les revenus des immigrés et les revenus des Suédois natifs s'est agrandi entre les années 70 et 90, passant de 3% en 1974 à 8% en 1981 et à 14% en 1991. [102]

Toutefois, comme le suggèrent les exemples de la Belgique et du Luxembourg, les moyennes peuvent être parfois trompeuses car il existe de grandes différences entre les groupes, et encore davantage, entre les deux sexes. Par exemple, la différence de revenus entre les sexes en Autriche était supérieure (27% entre les femmes et les hommes immigrés) à celle existant entre les étrangers et les natifs. De même au Royaume-Uni, les écarts de salaire entre les femmes de différentes origines sont moins marqués qu'entre les sexes et les nationalités. Il est intéressant de constater que les revenus des femmes noires au Royaume-Uni étaient supérieurs à ceux des femmes blanches, suggérant une tendance plus répandue au travail à plein temps chez les femmes noires que chez leurs homologues blanches. [103]

En général, les niveaux de salaire plus bas s'expliquent en grande partie par des statuts professionnels inférieurs, une concentration dans certaines industries, la durée de séjour [104], l'exposition au chômage [105], le niveau d'études et la situation

---

99 Allemagne, Statistisches Bundesamt (ed.) (2001a): *Ausländische Bevölkerung in Deutschland* [Population étrangère en Allemagne], Wiesbaden, p. 46 46

100 Thave, S. (2000) L'emploi des immigrés en 1999, Insee Première n° 717

101 Voir: France, Sécurité sociale, décembre 2000. Si les fonctionnaires internationaux étaient inclus (environ 7 000), la différence de revenus entre nationaux et étrangers serait moins prononcée.

102 Par ailleurs, il existe également des différences de revenus entre les universitaires nés à l'étranger, même lorsqu'ils ont des diplômes suédois. Les groupes les moins rémunérés sur le marché du travail sont les migrants nés en Afrique et en Asie. Gouvernement suédois, communication écrite du gouvernement 2001/02:129, p. 38-39 38-39

103 TUC (2002), *Black and underpaid* [Noir et sous-payé] disponibles à l'adresse: http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm, (28.01.2003). La rémunération hebdomadaire moyenne d'un homme blanc en Grande-Bretagne était de 332 GBP contre 327 GBP pour les hommes indiens, 235 GBP pour tous les hommes noirs, 217 GBP pour les hommes des Caraïbes, 216 GBP pour les hommes africains et 182 GBP pour les hommes bangladais et pakistanais. Pour les femmes, les chiffres sont différents: femmes blanches 180 GBP, femmes indiennes 194 GBP, 187 GBP pour toutes les femmes noires, 210 GBP pour les femmes des Caraïbes, 199 GBP pour les femmes africaines, 146 GBP pour les femmes bangladaises et pakistanaises.

104 Par exemple, au Portugal, les revenus des immigrés récents sont inférieurs de 30% à ceux des migrants de longue date.

géographique.[106] Globalement, les données suggèrent que les immigrés perçoivent des rémunérations et salaires «appropriés» dans le sens où le principe «à travail égal, salaire égal» est respecté.Toutefois, les études qui tentent de corriger les différences des salaires observées en tenant compte de ces facteurs suggèrent que les écarts salariaux ne peuvent être entièrement imputés à ces facteurs et qu'il existe bel et bien une discrimination salariale. Aux Pays-Bas, une étude récente a montré une différence salariale corrigée de 4% entre immigrés (non-occidentaux) et natifs. [107] Une étude similaire pour le Royaume-Uni indiquait une différence salariale corrigée de 5% (en faveur des Blancs) pour un poste donné[108]. Les différences entre les sexes peuvent en grande partie s'expliquer par la forte proportion d'emplois à temps partiel parmi les femmes salariées ainsi que par la forte proportion de femmes dans les secteurs d'activités faiblement rémunérés (par exemple, le nettoyage, l'industrie textile, etc.). En outre, on peut citer d'autres facteurs pouvant influencer les revenus des migrants, par exemple, des restrictions légales[109] et les réglementations des permis de travail qui comprennent des limitations au changement d'employeur pour n'en citer que deux. Enfin, les revenus obtenus dans le secteur informel sont – pour des raisons évidentes – bien inférieurs aux revenus du secteur formel. Par exemple, une étude grecque indique que les salaires des immigrés travaillant clandestinement correspondaient au mieux aux deux-tiers, et dans beaucoup de cas, à la moitié seulement du salaire minimum des travailleurs non-qualifiés.[110]

4.7. Conditions de travail

Plusieurs rapports nationaux démontrent clairement que les travailleurs étrangers travaillent souvent dans des conditions de travail moins bonnes que leurs homologues nationaux. [111]

Ici comme ailleurs, il y a une différence nette entre les ressortissants de l'UE sur le marché du travail et ceux des pays tiers, notamment ceux travaillant dans le secteur

---

105 Cela est par exemple, une question majeure concernant les travailleurs du secteur de la construction soumis à de fortes fluctuations saisonnières.

106 Dans le secteur du bâtiment en Italie, par exemple, les salaires journaliers varient entre 15,5 EUR dans le sud et 41 EUR en Italie centrale .

107 Pays-Bas, documents parlementaires II, 2001–2002, 27 099, No. 6 (04.07.2002) p. 4

108 Blackaby, D., Murphy, P., O'Leary, N. (1999) *The Wage Effect and Occupational Segregation of Non-White Male Employees in Great Britain* [L'impact sur les salaires et la ségrégation professionnelle des hommes salariés non-blancs en Grande-Bretagne]

109 Dans beaucoup d'États membres, les membres de la famille de migrants entrant dans un pays particulier dans le cadre du regroupement familial sont au départ exclus de l'emploi. Outre ses retombées immédiates sur les revenus du ménage, cette restriction est susceptible de décourager de la recherche d'emploi et d'avoir des conséquences négatives sur les revenus du ménage également sur le long terme.

110 Iosifides, T. (1997) *Immigrants in the Athens Labour Market: A Comparative Survey of Albanians, Egyptians and Filipinos,* [Les immigrés sur le marché du travail à Athènes: étude comparative des Albanais, Égyptiens et Philippins], King, R., Black, R. *Southern Europe and the New Immigrations*, [Le sud de l'Europe et la nouelle immigration] Brighton: Sussex Academic Press, p. 44

111 Certains rapports nationaux ne renseignent pas sur les conditions de travail de la main-d'œuvre étrangère. C'est notamment le cas du Danemark, de la Finlande, de la France, du Luxembourg, des Pays-Bas et du Royaume-Uni. Cette situation est en partie due au fait que les enquêtes (par exemple, l'enquête sur les forces de travail), qui collectent des informations sur les conditions de travail (temps de travail, heures supplémentaires, travail de nuit ou le week-end, accidents du travail, conditions d'hygiène, bruit et autres facteurs de pénibilité) sont moins fiables concernant les immigrés, ou qu'elles ne sont tout simplement pas accessibles.

informel. Du fait qu'ils ne disposent d'aucun statut légal, ces derniers constituent un groupe particulièrement exposé à l'exploitation dans le secteur de l'emploi.

Dans presque tous les pays, les travailleurs immigrés occupent plus fréquemment des postes précaires, sujets aux fluctuations du marché du travail, mal rémunérés, basés sur des contrats de courte durée, dépourvus de toute reconnaissance sociale, insalubres et avec des horaires particulièrement longs. En bref, les immigrés occupent souvent des emplois qui sont mal vus par les nationaux.

Quand les immigrés occupent des postes qui ne peuvent être pourvus par des nationaux (par exemple, dans les services aux personnes tels que les laveries et le nettoyage), les mauvaises conditions de travail résultent directement du type d'emploi et du statut légal du travailleur étranger. Dans le cas de l'Autriche, la segmentation du marché du travail autrichien montre que les travailleurs immigrés sont concentrés dans les industries à bas salaires, principalement insalubres et dangereuses pour la santé.De même, en Allemagne, la majorité de la main-d'œuvre étrangère a été embauchée dans l'industrie manufacturière; la plupart de ces emplois ne sont pas qualifiés et impliquent de mauvaises conditions de travail. Par exemple, les femmes immigrées occupent les emplois les plus désagréables, dangereux (chimie, par exemple) et faiblement rémunérés qui étaient auparavant occupés par des femmes indigènes.

D'autre part, les immigrés peuvent également connaître des conditions de travail moins bonnes que les nationaux, tout en effectuant le même type de travail. Un exemple concret: en Irlande, les travailleurs philippins (essentiellement des femmes travaillant dans le secteur des soins infirmiers et de la santé) sont souvent embauchés avec des droits limités par rapport à leurs homologues irlandais et on leur fournit souvent des hébergements surchargés et surpeuplés. Ils sont également victimes de déductions excessives de leur enveloppe salariale, d'une insensibilité culturelle sur le lieu de travail et du manque de reconnaissance de leurs qualifications.[112]

Dans ce contexte, il convient de souligner une autre caractéristique étonnante de l'emploi des immigrés: l'incidence plus importante desdits «*emplois atypiques»* parmi les immigrés, à savoir des emplois temporaires, à temps partiel, etc. qui les exposent davantage à la discrimination et à l'exploitation. À nouveau, les immigrés des pays tiers et notamment ceux qui travaillent dans le secteur informel sont plus susceptibles d'être exclus des domaines protégés de l'emploi, de connaître des interruptions des périodes de service, les irrégularités des dispositions contractuelles par rapport aux différentes formes d'emploi, et l'insécurité en termes de conditions de vie et de travail.

Chaque pays a son propre modèle d'emploi atypique mais les pays du sud de l'Europe méritent ici une attention particulière. En Grèce, les conditions de travail sont étroitement liées à la nature informelle des activités. Cela se traduit pour beaucoup d'immigrés par un statut précaire, avec beaucoup de missions d'intérim

112 NCCRI, IHSMI (2002), *Cultural Diversity in the Irish Health Care Sector: Towards the Development of Policy and Practice Guidelines* [Diversité culturelle dans le secteur irlandais de la santé: vers l'élaboration de politiques et de lignes directrices pratiques].

(certains emplois peuvent ne durer que quelques jours) et de nombreuses possibilités d'exploitation par les employeurs. Une étude[113] menée sur un échantillon de travailleurs migrants à Athènes a révélé que la plupart des immigrés travaillent au moins 8 heures et 15% plus de 10 heures par jour. De même, en Italie, les immigrés réalisant des travaux saisonniers dans le secteur informel sont souvent embauchés au jour le jour. Les travailleurs étrangers sont plus mobiles dans le sens où ils sont plus susceptibles d'être recrutés pour une courte durée: 17,1% pour deux mois (2,9% de plus que les Italiens) et 41,5% pour six mois (5,9% de plus que les Italiens). [114] Un exemple particulier de travailleurs étrangers, qui travaillent souvent clandestinement dans des branches peu prisées par les nationaux, est la communauté chinoise, dont les membres travailleraient dans des conditions proches de l'esclavage avec des horaires extrêmement longs et de très mauvaises conditions d'hébergement.

Au Portugal, on constate que les immigrés des PALOP[115] et des pays d'Europe de l'Est sont surreprésentés dans les «emplois 3D» (dégoûtants, difficiles et dangereux).

En Espagne également, les migrants sont concentrés dans les secteurs les moins payés avec les conditions de travail les plus désavantageuses.

Trois PFN rapportent un autre point intéressant concernant les conditions de travail des immigrés. Selon le rapport national suédois, en Suède, les personnes nées à l'étranger ont plus souvent des emplois physiquement pénibles, ce qui conduit à un taux d'absentéisme supérieur pour des problèmes de santé. Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont été plus courants parmi les hommes et les femmes d'origine étrangère. Les étrangers prennent également, dans une plus grande mesure, leur retraite de façon anticipée.[116] Une étude de 1988 montre que le nombre de jours d'allocation maladie versés aux citoyens étrangers était jusqu'à 70% supérieur à celui des citoyens suédois. [117] Le PFN autrichien indique que les étrangers ont été victimes de 14,7% des accidents du travail en 2001, alors que leur proportion dans la population active n'était que de 10,5%. [118] Le rapport italien souligne que le premier indicateur du fait que les immigrés reçoivent moins de protection au travail est la forte incidence des accidents industriels. On a enregistré 76 129 déclarations de blessures de travailleurs étrangers en 2001 (soit une augmentation de 11,7% par rapport aux 64 707 rapportés en 2000) et 101 accidents

---

113 Iosifides, T. (1997) *Immigrants in the Athens Labour Market: A Comparative Survey of Albanians, Egyptians and Filipinos,* [Les immigrés sur le marché du travail à Athènes: étude comparative des Albanais, Égyptiens et Philippins], King, R., Black, R. *Southern Europe and the New Immigrations* [Le sud de l'Europe et la nouvelle immigration], Brighton: Sussex Academic Press, p. 43

114 Caritas (2002) Dossier Statistico Immigrazione 2002 (Rapports statistiques sur l'immigration 2001), disponible à l'adresse: www.caritasroma.it/immigrazione, (20.04.2003)

115 PALOP: Pays africains de langue officielle portugaise.

116 Conseil suédois de l'intégration, Rapport intégration 2001, p. 104

117 Knocke, W. (1999) *The Labour Market for Immigrant Women in Sweden: Marginalised Women in Low-valued Jobs*, [Le marché du travail des femmes immigrées en Suède: femmes marginalisés à des postes peu valorisés] Wrench, J., Rea, A., et Ouali, N., (eds.) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market, Integration and Exclusion in Europe* [Migrants, minorités ethniques et marché du travail. Intégration et exclusion en Europe], Basingstoke: Macmillan en collaboration avec le Centre for Research in Ethnic Relations, Université de Warwick; New York: St. Martin.s, pp. 122-123

118 Données sur les accidents industriels ventilés par nationalité en 2001 fournis par l'AUVA, l'assurance sociale des accidents.

mortels de travailleurs étrangers en 2000 (contre 125 en 2001, soit une hausse inquiétante de 23,7%).[119]

Les travailleurs immigrés n'ont souvent pas d'autre alternative que d'accepter des emplois clandestins, monotones, exigeants, peu prestigieux, mal rémunérés ou dangereux, en partie en raison des contraintes légales imposées par les régimes de permis de travail et de séjour. Même les immigrés ayant des permis de séjour dits «permanents» peuvent risquer de le perdre s'ils connaissent une période de chômage prolongée.[120] Ce type de «discrimination opportuniste» basée sur le constat que la minorité ethnique est dans une position affaiblie dans la société et sur le marché du travail peut entraîner de moins bonnes conditions de travail, des salaires inférieurs, l'exploitation des travailleurs sans papiers, etc. Dans ce cas, il ne s'agit pas d'un type de discrimination s'appliquant au recrutement. Au contraire, les employeurs de cette catégorie ne sont que trop disposés à recruter des travailleurs pouvant être exploités.

4.8. Le secteur informel

Un bref chapitre sur le secteur informel dans ce rapport s'imposait pour un certain nombre de raisons. La place prépondérante de l'emploi informel dans les pays méditerranéens mérite une discussion séparée de la question. En outre, la situation des migrants travailleurs clandestins est différente de celle des migrants en règle à plusieurs égards, quel que soit le lieu.

Le fait de parler du secteur informel et de l'emploi des immigrés présente plusieurs défis: la nature même des activités «informelles» limite l'étendue des informations sur le secteur informel. Il existe aussi un risque de confondre plusieurs notions d'illégalité et le secteur informel dans son ensemble. Par exemple, les migrants impliqués dans des activités informelles ne sont pas obligatoirement sans papiers en matière de droit de séjour. Inversement, au moins jusqu'au début des années 90, l'absence de titre de séjour valide n'empêchait pas les migrants d'avoir un emploi formel dans le cadre duquel ils payaient des cotisations sociales. Enfin, alors que certaines formes d'emploi clandestin peuvent également être illégales par leur nature (par exemple, le trafic de drogue, la traite des êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle) ou être considérées comme telles (par exemple, dans le cas de formes massives et récurrentes d'emploi illégal des travailleurs étrangers dans des conditions d'exploitation particulières), il peut ne pas en être ainsi pour la majorité des activités informelles.

En Europe, l'emploi clandestin est particulièrement fréquent dans certains secteurs économiques, par exemple, dans l'agriculture, les services domestiques et la

---

119 Caritas (2002) *Dossier Statistico Immigrazione 2002* [Rapports statistiques sur l'immigration 2001], disponible à l'adresse: www.caritasroma.it/immigrazione, (20.04.2003)

120 C'est par exemple le cas en Autriche. Les travailleurs immigrés se retrouvent ainsi dans une position beaucoup plus fragile que leurs homologues autrichiens. Des chercheurs ont également mis en évidence le fait que les travailleurs étrangers ne peuvent être élus comme membres d'un comité d'entreprise (pas de droits de vote passifs). Les immigrés sont de ce fait concentrés dans certains segments de l'emploi sans véritable représentation au travail. Voir: Gaechter, A. (1995) *Forced Complementarity: The Attempt to Protect Native Austrian Workers from Immigrants*, [Complémentarité contrainte: tentative de protéger les travailleurs intérimaires autrichiens natifs des immigrés] New Community, Vol. 21, No.

construction. La place prépondérante de l'emploi du secteur informel parmi les immigrés du sud de l'Europe reflète l'importance du secteur agricole dans ces pays, notamment dans certaines régions (par exemple, le sud de l'Italie, l'Andalousie, le nord de la Grèce) où il est particulièrement répandu dans les activités saisonnières (cueillette et récolte, mais aussi tourisme). Par ailleurs, l'emploi informel dans ces secteurs existait sans aucun doute avant l'immigration. Le secteur informel est généralement prépondérant dans le sud de l'Europe, avec des estimations (1998) de 23,1% en Espagne et 29% en Grèce. [121] L'emploi informel prend la forme d'un emploi occasionnel où les travailleurs sont recrutés au jour le jour ou à la semaine. Il est souvent très présent dans les secteurs peu profitables (par exemple, la vente au détail à petite échelle et les industries en déclin telles que l'industrie de l'habillement), mais aussi dans les secteurs caractérisés par une concurrence très forte (par exemple, le bâtiment) où il est souvent facilité par le recours à des sous-traitants. Au Portugal, par exemple, on sait que les principaux projets immobiliers entrepris ces dernières années ont entraîné une forte hausse des travailleurs clandestins dans le bâtiment. La segmentation ethnique en fonction des divisions nationales du marché du travail contribue également à expliquer la forte demande de main-d'œuvre bon marché dans le secteur informel. [122] En outre, les entreprises ethniques peuvent être d'importants employeurs de migrants qui n'ont pas de permis de travail et/ou de séjour.

Alors que l'ampleur de l'emploi dans le secteur informel des migrants dans les pays du sud de l'Europe est assez exceptionnelle, il serait faux de considérer qu'il est insignifiant dans les autres États membres, comme le montrent par exemple les nombreux demandeurs de régularisation en Belgique et en France. Récemment, il a été suggéré[123] que les régimes de permis de travail dans le cadre desquels le renouvellement du permis de travail est lié à la situation économique globale et/ou aux performances individuelles sur le marché du travail (où le renouvellement du permis de travail peut donc être refusé en cas de chômage) incitent inévitablement beaucoup de migrants à tomber dans l'illégalité. Ainsi, les mécanismes existants de contrôle de l'immigration peuvent contribuer à la hausse ou au maintien des formes illégales d'emploi et au séjour clandestin. De même, les demandeurs d'asile normalement exclus du marché du travail peuvent être incités à prendre un emploi clandestin notamment lorsque les systèmes d'aide existants sont médiocres (par exemple, assistance sociale, etc.) et lorsque les demandes d'asile sont accordées pour de courtes périodes. Le travail clandestin peut donc être considérable dans les

121 Baldwin-Edwards, M. (1999) *Where Free Markets Reign: Aliens in the Twilight Zone*, [Au royaume du libre marché: les étrangers dans la zone intermédiaire] Baldwin-Edwards, M., Arango, J. (eds.) *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*, [Les immigrés et l'économie informelle dans l'Europe du sud] Londres, Portland (Oregon): Frank Cass, p. 5

122 Voir Baldwin-Edwards, M. (2001) *Semi-Reluctant Hosts. Southern Europe's Ambivalent Response to Immigration. Mediterranean Migration Observatory,*[Les hôtes semi-réticents. La réponse ambivalente de l'Europe du sud à l'immigration. Observatoire méditerranéen des migrations] UEHR, MMO Series, document de travail n° 3, disponible à l'adresse: http://www.uehr.panteion.gr, (20.03.2003)

123 Weiss, A., Hilman, A., Epstein, G. S. (1999) *Creating illegal migrants,* [Créer des immigrés clandestins] Journal of Population Economics, Vol. Journal of Economic Psychology, Vol. 3-21

pays où l'accès à l'emploi (et à la résidence) pour les étrangers est réglementé de façon très stricte.[124]

Les travailleurs clandestins, notamment s'ils sont également en situation de séjour irrégulière, ont globalement une position plus défavorable vis-à-vis de leurs employeurs. Ils sont beaucoup plus susceptibles d'avoir des salaires inférieurs à la moyenne, d'être privés des droits sociaux et des avantages liés à l'emploi formel (par exemple, les vacances et les congés de maladie) et d'avoir des horaires plus longs. Toutefois, il existe des différences considérables entre migrants de différentes origines au sein d'un même pays, selon la nature de l'emploi et entre différents pays, selon les possibilités d'emploi informel disponibles. Par exemple, une étude allemande sur les travailleurs polonais sans papiers conclut que la plupart des relations de travail satisfont les besoins tant des employeurs que des employés et qu'elles sont particulièrement favorables aux migrants dans les emplois domestiques (soins infirmiers, jardinage, cuisine, réparations, revalorisation de bâtiments privés, etc.) qui en raison de la nature même des services offerts bénéficient de la confiance et de la protection de leurs employeurs et vice versa.[125]

Dans certains pays (par exemple, en Espagne et en France) les immigrés clandestins sont soutenus par différents groupes, y compris des syndicats. Toutefois, ces derniers ont globalement une position ambiguë à l'égard des travailleurs sans papiers, car ils s'intéressent essentiellement à la préservation et l'extension des droits sociaux (formalisés) liés à l'emploi formel.[126]

Une des principales réponses politiques au problème de l'immigration clandestine en général et du travail clandestin en particulier a été la régularisation des immigrés clandestins, récemment entreprise dans tous les pays du sud de l'Europe ainsi qu'en Belgique, en France et au Luxembourg. Toutefois, la régularisation des immigrés clandestins peut aussi avoir des effets discriminatoires car certains migrants bénéficient d'une régularisation qui est refusée à d'autres[127].

---

124 Toutefois, la terminologie même de «secteur informel» opposé à «secteur formel» peut prêter à confusion. Comme l'ont montré un certain nombre d'études, les activités du secteur informel sont en fait étroitement imbriquées dans l'économie formelle. Exemple: Rath.J. (1999). *The Informal Economy as Bastard Sphere of Social Integration:* [L'économie informalle en tant que sphère corrompue d'intégration sociale: le cas d'Amsterdam], Eichenhofer, E. (ed.) Migration und Illegalität, IMIS Schriften 7, Osnabrück: Universitätsverlag Rasch, p. 134. Les situations réelles sont souvent un panachage d'illégalité et de légalité, par exemple, lorsqu'une entreprise parfaitement intégrée dans l'économie formelle par ailleurs, emploie aussi des travailleurs non inscrits ou sous-estime la durée des relations de travail.

125 Voir: Münz, R., Alscher, S., Özcan, V. (2001) Leben in der Illegalität, Bade, K. J., Rat für Migration e.V. (eds.) Integration und Illegalität in Deutschland, Osnabrück: IMIS

126 En conséquence, ils sont souvent peu disposés à proposer activement de l'aide aux migrants travaillant clandestinement et le cas échéant, ont tendance à demander davantage de contrôles de l'emploi plus approfondis que le soutien des migrants à titre individuel.

127 En avril 2002, par exemple, le ministère de l'emploi et des affaires sociales en Espagne a adopté une résolution qui validait pour toute l'Espagne et tous les secteurs économiques, les permis de travail de 216 000 migrants dans le cadre du dernier processus de régularisation (avant cela, les permis de travail n'étaient valides que pour une région particulière et un secteur économique spécifique). Le retrait de cette limitation concernant les régions et le secteur économique ne concernait toutefois que les permis de travail délivrés au cours du dernier processus de régularisation, et a de ce fait introduit une nouvelle catégorie de discrimination entre les migrants en fonction des périodes au cours desquelles ils avaient obtenu leur régularisation.

5. DISCRIMINATION À L'ENCONTRE DES MIGRANTS ET DES MINORITÉS DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

5.1. Preuves générales

Les données présentées au chapitre 4 montrent l'importance et la persistance des préjudices à l'encontre des migrants et des minorités sur le marché du travail. Lorsqu'il s'agit de rechercher des preuves de discrimination, la question qui se pose est la suivante: dans quelle mesure l'inégalité observée est-elle due à la discrimination (telle que définie à la section 2.3.) et dans quelle mesure d'autres facteurs déterminants tels que le capital humain (qualifications scolaires et professionnelles, compétences linguistiques, etc.), la concentration géographique dans des régions avec des industries en déclin (villes) ou insuffisamment dotées d'infrastructures, le capital social, les schémas familiaux, les questions de santé, etc, interviennent-ils ? Comme nous l'avons déjà expliqué, en principe seule la «part résiduelle» (c'est-à-dire, le désavantage mesuré après avoir pris en compte tous les autres facteurs déterminants) indique le degré réel de discrimination. En d'autres termes, pour mesurer la discrimination au sens strict, il convient d'établir en premier lieu les *différences brutes* moyennes en termes d'emploi, de chômage, de revenus, de réussite professionnelle, etc. entre les migrants, les minorités et la population majoritaire. Puis, celles-ci doivent être corrigées en fonction des variables pertinentes (principalement le capital humain) dans le but d'identifier les *différences nettes* dans les résultats sur le marché du travail (le terme de «sanction ethnique» est également utilisé dans ce contexte).[128]

Toutefois il n'existe que peu d'études économétriques pour une poignée de pays qui ont tenté de mesurer précisément ce désavantage résiduel (inexpliqué) des migrants et des minorités sur le marché du travail à l'aide d'une analyse de régression à plusieurs variables. Des études de ce type réalisées pour mesurer les inégalités ethniques au Royaume-Uni et examinant un vaste éventail de facteurs explicatifs (principalement divisés entre ceux liés à la demande et ceux liés à l'offre), ont montré qu'outre les différences expliquées par de tels facteurs, il subsiste des différences ethniques dans les revenus, la réussite professionnelle et les taux de chômage. Une étude menée par le cabinet du premier ministre britannique conclut ainsi qu'il est fort probable que la discrimination raciale explique en partie les différences ethniques subsistant après la prise en compte des variables clés. [129] Dans une autre étude qui tente de classer les influences d'un

[128] La différence nette est donc le préjudice résiduel qui ne peut pas être expliqué par les autres facteurs. Il est important de noter qu'une analyse de régression à plusieurs variables peut traiter uniquement les variables qui sont entrées dans le modèle et ne peut pas identifier la causalité. Toutefois, lorsque les principales variables contribuant à l'évolution du marché du travail sont prises en compte, il doit être possible d'évaluer si une variable donnée (par exemple, origine ethnique ou nationalité) est elle-même une variable agissant indépendamment des autres.

[129] Le Cabinet Office, Royaume-Uni (2002), Ethnic Minorities and the Labour Market. Cabinet Office Performance and Innovation Unit, [Minorités ethniques et marché du travail. *Cabinet Office Performance and Innovation Unit* [Minorités ethniques et marché du travail. pp. 61-128 et pp. 209-211, disponible à l'adresse: http://www.cabinet-office-gov.uk/innovation/2001/ethnicity/attachments/interim.pdf, (23.01.2003)

grand nombre de facteurs sur les revenus au Royaume-Uni, Blackaby et al. notent que les Blancs et les minorités ethniques ne perçoivent pas «le même salaire pour un même travail», une différence de 5% (en faveur des Blancs) étant observée dans la rémunération d'un travail donné. [130]

En Allemagne, une étude quantitative récemment publiée a tenté de mesurer la «part résiduelle» mentionnée ci-dessus. Dans des analyses à plusieurs variables, la discrimination générale possible à l'égard des étrangers est étudiée tout en contrôlant les ressources du capital humain. Les résultats de cette étude montrent que les écarts observés au niveau des ressources du capital humain sont invoqués en premier lieu lorsqu'il s'agit d'expliquer la situation plus défavorable de la seconde génération de migrants sur le marché du travail. [131] Une autre étude récente sur les facteurs déterminants de la réussite en matière d'emploi (en baisse) des immigrés (par rapport aux natifs) en Suède indique que la baisse des taux d'emploi de la main-d'œuvre masculine yougoslave entre 1970 et 1990 est due pour l'essentiel à des caractéristiques non observées (c'est-à-dire non liées au capital humain).[132] Une étude économétrique antérieure sur la discrimination salariale à l'égard des hommes nés à l'étranger et vivant aux Pays-Bas conclut qu'une «discrimination (salariale) existe à l'encontre des Antillais et des Turcs», mais ne fait état «d'aucune indication de discrimination à l'égard des Surinamiens et des Marocains». [133] Par ailleurs, une étude récente sur la Suisse observe des écarts de salaire inexpliqués plus importants chez les immigrés de pays très éloignés de la Suisse, par rapport aux immigrés de pays (géographiquement ou culturellement) plus proches, une situation où la discrimination pourrait bien jouer un rôle non négligeable. [134]

Globalement, les études économétriques mentionnées ci-dessus démontrent clairement que des inégalités dans l'emploi persistent en plus de celles expliquées par des facteurs liés au capital humain, tout au moins dans certains pays et pour

---

130 Blackaby, D., Murphy, P., O'Leary, N, (1999) *The Wage Effect and Occupational Segregation of Non-White Male Employees in Great Britain* [L'impact sur les salaires et la ségrégation professionnelle des salariés du sexe masculin, non blancs en Grande-Bretagne].

131 Granato, N., Kalter, F. (2001) Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt - Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital [La persistance des différences ethniques sur le marché du travail allemand - Discrimination et sous-investissement en capital humain], Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 53, Heft 3/2001, p. 497-520 497-520

132 Les données utilisées sont extraites des recensements de 1970 et 1990 et sont axées sur les hommes de 25 à 59 ans, ressortissants nationaux et immigrés yougoslaves. Ils attirent néanmoins l'attention sur des changements structurels qui impliquent une plus forte demande en compétences informelles, par exemple des compétences sociales spécifiques à une culture. Voir: Bevelander, P., Nielsen, H. S. (2001) *Declining employment success of immigrant males in Sweden: Observed or unobserved characteristics*, [Tendance à la baisse de la réussite en matière d'emploi des immigrés du sexe masculin en Suède]: Journal of Population Economics, 14/2001, p. 455-471. 455-471.

133 Il convient de souligner que les données utilisées proviennent de l'Étude sur la qualité de vie réalisée en 1984-1985. Voir: Kee, P. (1995) *Native-Immigrant Wage Differentials in the Netherlands:* Discrimination? [Différences de salaires entre ressortissants nationaux et immigrés aux Pays-Bas], 302-317. Oxford Economic Papers 47 (1995), p. 302-317. L'auteur note également: «Tant chez les Caribéens que chez les Méditerranéens, la discrimination existe à l'encontre du groupe avec le plus haut niveau d'instruction moyen.» (p. 316)

134 Les données sont tirées d'entretiens réalisés pour l'enquête suisse sur les forces de travail 1995, voir: de Coulon, A. (2001) *Wage Differentials between Ethnic Groups in Switzerland* [Différences de salaires entre les groupes ethniques en Suisse]: Labour, Vol. 15, No. 1, p. 111-132 111-132

certains groupes.[135] Néanmoins, des désavantages peuvent également s'expliquer par des facteurs autres que le capital humain (éducation et niveaux de compétences, connaissances linguistiques, âge, expérience professionnelle, etc.) qui, sans être discriminatoires en soi, peuvent contribuer aux inégalités. En fait, l'un des principaux facteurs influençant les performances des immigrés sur le marché du travail est peut-être la *durée de résidence* dans le pays hôte. Si de nombreuses études ont été consacrées à ce facteur déterminant aux États-Unis, en revanche peu d'analyses ont été réalisées sur ce thème dans les pays européens, essentiellement en raison de l'insuffisance des données disponibles.[136]

Un autre facteur majeur déterminant les performances des immigrés sur le marché du travail est la rapidité d'entrée sur ce marché, qui peut elle-même dépendre des *circonstances entourant leur arrivée* dans le pays de résidence. Par exemple, une étude sur la Suède montre qu'un réfugié mettra plus de temps à trouver du travail qu'une personne arrivant dans le pays à des fins de regroupement familial.[137] Selon cette étude, il est essentiel d'entrer rapidement sur le marché du travail, pour éviter la perte et la dégradation des compétences professionnelles. Cela concerne particulièrement les pays nordiques (Danemark, Finlande et Suède) car une proportion importante de leurs immigrés sont arrivés en tant que demandeurs d'asile ou réfugiés «de quota» et sont confrontés à des taux de chômage très élevés. Plus globalement, dans de nombreux pays les changements des schémas d'immigration (de la recherche de travail au regroupement familial en passant par la demande d'asile) ont directement contribué à diminuer les taux de participation de la population active des immigrés, les femmes migrantes ayant souvent des taux d'activité très faibles (voir section 4.2.).

Un autre facteur important, ayant contribué aux performances relativement médiocres des immigrés sur le marché du travail, tout au moins dans certains pays, réside dans *les changements structurels de l'économie* qui ont entraîné la disparition des emplois pour lesquels la main- d'œuvre étrangère était initialement recrutée. Comme mentionné ci-dessus (section 4.3.), les immigrés sont souvent

---

135 Certains chercheurs ont adopté une approche différente et pensent que ce que l'on appelle *«l'écart culturel»,* plutôt que la discrimination ethnique, est le principal facteur à l'origine des performances médiocres des migrants sur le marché du travail. Il est fait mention, à titre d'exemple, de la différence des performances entre les Bosniaques et les Iraquiens sur le marché du travail suédois. Plus l'écart culturel est important, plus la cote du capital humain est faible. Voir: Knocke, W., Hertzberg, F. (2000) *Mangfaldens barn söker sin plats* [Les enfants de la diversité cherchent leur place] Stockholm: Svartvitts förlag, p. 28-29 28-29

136 Depuis l'étude d'avant-garde de Barry Chiswick sur les États-Unis, suggérant un rattrapage salarial par rapport aux ressortissants nationaux 10 à 15 ans après l'immigration, cette «hypothèse de l'assimilation» a donné lieu à une controverse dans le cercle universitaire américain. Voir: Chiswick, B. R. (1978), *The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men*, [L'effet de l'américanisation des revenus des salariés du sexe masculin nés à l'étranger]: Journal of Political Economy, October 1978, p. 897-921. Des études connexes sur l'Allemagne (Dustmann, C. (1993) *Earnings adjustment of temporary migrants* [Ajustement des revenus des migrants temporaires]: Journal of Population Economics, 6, p. 153-168) et l'Autriche (Winter-Ebmer, R.(1994) *Motivation for Migration and Economic Success* [Motivation de la migration et réussite économique]: Journal of Economic Psychology, Vol. 15, N°2, p. 269-284) ont fait état d'une faible assimilation, voire d'une absence d'assimilation des salaires des étrangers avec le temps.

137 Ryding Zink, C. (2001) *Where You Come From Decides Where You Are Heading – a qualitative study of well-educated immigrants entering the labor market in Sweden*, [Impact de votre lieu d'origine sur votre orientation: étude qualitative sur les immigrés instruits arrivant sur le marché du travail en Suède], série 7 de documents de travail, Université d'Uppsala: département de sociologie, p. 122-137

concentrés dans certaines régions ou industries en déclin. Il apparaît clairement que pour un certain nombre de pays (Danemark, France, Allemagne et Royaume-Uni) les catégories des migrants et des minorités ont été plus touchées par la restructuration industrielle que la population majoritaire.[138]

Des changements plus subtils ont également lieu dans les exigences à l'égard de la main-d'œuvre, que les migrants sont moins facilement à même de satisfaire. Outre les compétences linguistiques générales, la *compétence sociale* est un facteur important qui influe sur les chances de trouver un emploi. Elle implique des aptitudes en communication, qui sont plus difficiles à maîtriser lorsqu'on ne communique pas dans sa langue maternelle. En même temps, des exigences excessives concernant les compétences en communication peuvent simplement refléter un comportement discriminatoire de l'employeur: une personne postulant pour un emploi dans le secteur du nettoyage ne doit pas être forcément capable de maîtriser parfaitement la langue orale et écrite.

L'exclusion des *réseaux sociaux* (*«le capital social qui relie»*) peut être une autre raison sous-jacente à la situation relativement défavorable des migrants sur le marché du travail et peut jouer un rôle non négligeable dans le processus de recherche d'emploi, le recrutement par réseau étant devenu une stratégie courante en matière d'emploi. [139] Or, les migrants, tant les salariés que les cadres, sont souvent exclus des réseaux sociaux pertinents. Il est probable que ce facteur affecte davantage les nouveaux arrivants, en particulier les réfugiés, que les personnes migrant à des fins de regroupement familial (*tied movers*).

Les lois et réglementations existantes qui régissent le droit de séjour et de travail des ressortissants de pays tiers dans les États membres de l'UE peuvent elles-mêmes être assimilées à une forme de *«discrimination légale»*. Toutefois, il convient de souligner que tant que ces réglementations ne contredisent pas d'autres normes nationales ou internationales, elles sont des instruments légitimes de régulation de l'accès au marché du travail.[140] Il n'en reste pas moins que les lois et réglementations existantes, ainsi que le cadre institutionnel relatif à leur mise en œuvre, sont des éléments importants qui conduisent à des inégalités sur le marché du travail. Compte tenu des contraintes d'espace, ce sujet ne peut être largement débattu dans le présent document, mais on peut néanmoins l'illustrer à l'aide de quelques exemples.

Les ressortissants de pays tiers sont largement *exclus de certains emplois*, en particulier dans le secteur public. En France, par exemple, les étrangers n'ont pas

---

138 Ainsi, le rapport du point focal national sur l'Allemagne (consacré à l'emploi et au chômage des étrangers) note: «Principalement en raison des changements économiques structuraux entraînant une augmentation de la demande en salariés hautement qualifiés, les taux d'emploi ont diminué et les taux de chômage ont augmenté.»

139 Höglund, S. (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990 –1996. En kunskapsöversikt* [recherche suédoise sur la discrimination des immigrés dans la vie professionnelle de 1990 à 1996. 1996. Aperçu des connaissances], Stockholm: *Radet för arbetslivsforskning* [le Conseil pour la recherche sur la vie professionnelle]

140 La directive relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/CE) interdit la discrimination directe ou indirecte fondée sur la race ou l'origine ethnique et cette interdiction doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, «mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions régissant l'entrée et le séjour des ressortissants de pays tiers et leur accès à l'emploi et au travail.» (paragraphe 13)

accès à 7 millions d'emploi (soit 30% de tous les emplois en France, y compris le secteur privé), ou y ont accès sous des conditions restreintes.[141] En Belgique, les postes dont les ressortissants de pays tiers sont automatiquement exclus représentent quelque 20% de tous les emplois.[142] Les autres pays où les ressortissants de pays tiers sont généralement exclus de l'emploi dans la fonction publique, sont l'Autriche et la Grèce (où les restrictions ne sont pas limitées aux services gouvernementaux mais incluent également d'autres corps de métier tels que le personnel médical et les enseignants).

Les ressortissants de pays tiers au chômage sont également affectés par les restrictions à l'embauche pour les employeurs, lorsque les emplois sont soumis à des *procédures d'embauche préférentielles* (déclaration officielle obligatoire de vacance d'emploi; si un ressortissant national ou de l'UE est disponible pour l'emploi, aucun permis ne sera accordé). En outre, certains pays imposent des restrictions supplémentaires aux employeurs (par exemple, au Luxembourg une caution bancaire de 1 487,36 EUR est requise pour tout ressortissant d'un pays tiers embauché, qui n'est remboursée que 7 ans plus tard, une échéance à laquelle un nombre important de salariés ont changé de travail depuis longtemps) ou à certaines catégories de résidents de pays tiers (par exemple, en Autriche, les conjoints originaires de pays tiers qui viennent en Autriche au titre du regroupement familial sont exclus du marché du travail pendant quatre ans).

Il existe une forme légitime de distinction établie par la loi et les réglementations, à savoir la distinction entre *migrants réguliers et irréguliers*. Les ressortissants de pays tiers ne sont autorisés à séjourner et à travailler dans le pays que s'ils en ont l'autorisation légale. Toutefois, la situation précaire des migrants irréguliers dans l'emploi offre largement l'occasion aux employeurs en infraction d'exploiter cette main-d'œuvre et de pratiquer une discrimination à leur encontre, ces personnes étant constamment menacées d'expulsion en raison de leur statut non réglementé et dans une position de faiblesse vis-à-vis de leur employeur. [143] Cela semble constituer un problème particulièrement grave dans les États membres du sud: les rapports des points focaux nationaux sur l'emploi en Grèce, en Italie, en Espagne et

---

141 La première note du GED (Groupe d'étude sur les discriminations), publiée le 14 mars 2000, attire l'attention sur le nombre élevé d'emplois réservés: dans le secteur privé, 50 professions (615 000 emplois) ne sont pas ouvertes aux étrangers, et 30 professions (625 000 emplois, notamment dans les professions suivantes: avocats, docteurs, architectes, pharmaciens) exigent un diplôme français. La fonction publique et les grandes entreprises publiques ont également des pratiques discriminatoires (seuls les ressortissants français ou des États membres de l'UE, sous réserve de certaines restrictions, peuvent se voir affectés à des emplois statutaires). Voir: Zappi, S. (2000) Un rapport dénonce les sept millions d'emplois interdits aux étrangers: Le Monde, 19-02.03.2000; chronique spécialisée: Libération, 11-12.03.2000; chronique spécialisée: Le Monde, 11.04.2000; chronique spécialisée: Le Nouvel Observateur, 8-14.02.2001.

142 Wrench, J., Rea, A. (1999) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market.* [Intégration et exlusion en Europe], Macmillan Press, p. 23

143 L'emploi des migrants irréguliers dans des conditions de travail en-deçà de celles exigées par la loi est souvent une stratégie délibérée des employeurs. Un exemple est fourni par une étude sur les entrepreneurs italiens qui recrutent des salariés dans un pays étranger et les envoient en Italie avec un visa touristique ou d'étudiant. Ensuite, ces personnes sont employées dans des usines, souvent dans la clandestinité, si bien qu'elles se retrouvent dans une situation de complète dépendance vis-à-vis de l'employeur. Zanfrini, L.(1999) *Discrimination in the labour market: Discrimination in the labour market: The situation in Italy, Workshop on the barriers to employment* [Discrimination sur le marché du travail: la situation en Italie, atelier sur les obstacles en matière d'emploi], Fourth International Metropolis Conference, Mailand.

au Portugal indiquent clairement que les migrants irréguliers sont souvent employés en violation des accords collectifs et des lois existants - rémunération en dessous du salaire minimal, heures supplémentaires non payées, absence d'indemnités pour le travail de nuit, le week-end ou les jours fériés, conditions de travail dangereuses, etc. (voir section 4.8.).

Dans certains États membres, la discrimination *entre* les migrants en fonction de leur *origine géographique ou ethnique* semble en augmentation. En Espagne, certains employeurs privilégieraient les travailleurs en provenance d'Europe de l'Est (et d'Amérique latine) par rapport à ceux d'origine arabe (marocaine pour l'essentiel), avec qui les relations passent pour être plus difficiles. [144] Au début 2002, à titre d'exemple, 5 000 travailleurs, maghrébins pour la plupart, se sont vu refuser du travail pour la récolte des fraises à Huelva alors même que des travailleurs saisonniers d'autres origines ont été recrutés. [145] En réaction, et pour obtenir les permis de séjour et de travail qui leur permettraient de ne plus être en situation irrégulière, en juin 2002, 400 migrants maghrébins et sud-sahariens dans ce cas ont occupé l'université Pablo Olavide (Séville) pendant deux semaines. [146] Il est fait état d'une situation identique au Portugal, où des employeurs sont accusés de préférer embaucher les nouveaux migrants d'Europe de l'Est (essentiellement des Ukrainiens, des Moldaves et des Roumains) à la place des immigrés traditionnels des pays PALOP.[147] On enregistre également des cas de discrimination à l'encontre d'immigrés récemment arrivés de la part de membres de groupes d'immigrés antérieurs qui sont récemment devenus sous-traitants (par exemple, rémunérations inférieures à la moyenne, etc.). De tels rapports de discrimination inter-ethnique doivent être pris très au sérieux car cette forme de discrimination de groupe conduit à l'échange d'accusations entre migrants et employeurs et au déni de racisme et peut facilement déboucher sur une violence inter-ethnique.

Comme les indicateurs présentés dans la section suivante (section 5.2.) le montrent, tous les migrants et toutes les minorités ne sont pas exposés dans les mêmes proportions au racisme et à la discrimination sur le marché du travail. Les migrants non-européens (non-occidentaux, par exemple, les Africains, les Arabes, les Pakistanais, les Philippins, les Turcs, etc.) et certains groupes minoritaires (par exemple, les Roms, les Travellers, les musulmans, les Noirs, etc.) sont plus exposés

144 Cela est illustré par un exemple spécifique relevé en Espagne: dans une localité de la Communauté autonome de Valence, une agence de travail intérimaire a refusé de recruter des migrants «arabes» pour satisfaire une offre d'emploi d'une entreprise textile de la même localité [Source: El País, (09.05.2002)].

145 L'incident a été largement couvert par la presse, notamment El País, (6.03.2002); Diario de Ibiza,(12.03.2002) et ABC, (13.03.2002)

146 Voir: El País, 11.06.2002

147 PALOP: Pays africains de langue officielle portugaise. Le nombre de permis de séjour permanent délivrés dans le cadre de la récente loi extraordinaire, entre janvier 2001 et mars 2002, souligne l'émergence et la rapide croissance de ce nouveau flux migratoire entrant: 53% des 147 515 permis de séjour permanent ont été accordés à des citoyens d'Europe de l'est, dont 36% originaires d'Ukraine et 7% de Moldavie. Le 31 octobre 2001, on dénombrait un total de 436 215 permis de séjour. Voir: Ministère des affaires sociales - Service des frontières et des étrangers. Le nombre de procédures entamées dans le cadre de la loi extraordinaire est accessible à l'adresse: http://www.idict.gov.pt/Docum_IGT/acime/parte_2.htm, (04.04.2003). Les ressortissants d'Europe de l'Est ont tendance à être plus qualifiés mais, comme ils ne maîtrisent pas encore la langue portugaise, ils sont généralement plus enclins à se faire exploiter et à se retrouver dans des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés et sous-payés.

que d'autres.[148] Enfin, pour évaluer l'impact global des pratiques discriminatoires, il faut garder à l'esprit que les désavantages découlant de la discrimination sont souvent interdépendants des autres facteurs précités influençant les performances des migrants et des minorités sur le marché du travail, ce qui conduit souvent à un cercle vicieux d'exclusion, de marginalisation et d'entretien de la discrimination.

5.2. Indicateurs de discrimination

Un rapport récent du BIT[149] indique qu'il existe cinq sources principales de preuve de discrimination (voir également le tableau A7). La première est la preuve statistique (du type de celle considérée à la section 5.1), qui fournit des preuves de différences, mais seulement la preuve indirecte d'une discrimination. Les données statistiques ne peuvent pas produire de preuves concluantes de discrimination, tant que toutes les variables pertinentes n'ont pas été identifiées et prises en compte, et permettent seulement de *suggérer* que les inégalités dans l'emploi sont peut-être le *résultat* de pratiques discriminatoires (la preuve statistique ne peut rien nous dire sur *les processus* de discrimination). En fait, comme cela a été souligné auparavant, la preuve statistique risque de livrer une image plutôt biaisée de l'importance de la discrimination. [150] Pour les besoins statistiques, la discrimination est définie (confer ci-dessus) comme la part résiduelle des inégalités sur le marché du travail restées inexpliquées après la prise en compte des facteurs liés à l'offre. Mais, les concepts utilisés pour décrire des facteurs liés à l'offre tels que «le mérite », «l'expérience», «les résultats scolaires» peuvent être eux-mêmes façonnés par des pratiques discriminatoires dans la mesure où ils peuvent être basés sur une compréhension tout à fait spécifique et exclusive de ce que constitue «le mérite» ou «les résultats scolaires». En d'autres termes, la discrimination ne peut pas être seulement vue comme un facteur contraire aux mécanismes du marché, mais pourrait être générée par les mécanismes du marché. Étant donné que les données et analyses statistiques ne fournissent que des preuves indirectes et en partie biaisées de la discrimination, il est donc nécessaire de s'appuyer sur des sources complémentaires.[151]

La seconde grande source d'indicateurs de discrimination, et probablement la meilleure, est le test de discrimination («testing»): les résultats de candidatures équivalentes, réelles ou fictives, auprès du même employeur, sont comparés. Ces tests sont toutefois relativement coûteux, ils sont rarement réitérés et ne testent

148 Dans l'interprétation des preuves, il convient toutefois de souligner que certaines minorités concernées (notamment quand il s'agit de ressortissants du pays de résidence, par exemple, les Roms) ne sont tout simplement pas couverts par les preuves existantes sur le marché du travail.

149 Wrench, J., Modood, T. (2000) *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*, [L'efficacité des politiques pour l'égalité de l'emploi à l'égard des migrants et minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève, International Migration Papers 38, disponible à l'adresse: http://www-ilo-mirror-cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, *(20.03.2003), particulièrement p. 24*

150 de Schutter, O. (2003) Discours d'ouverture sur la loi anti-discrimination, présenté à la Conférence «Diversité, justice, et démocratie», tenue à Vienne au Centre européen pour la politique et la recherche en matière de protection sociale et l'Académie diplomatique de Vienne, les 7 et 8 avril 2003

151 Ainsi, même si un échantillon suffisant de données sur les immigrés était collecté dans chaque État membre, permettant d'effectuer des analyses statistiques à plusieurs variables, d'autres preuves seraient néanmoins nécessaires pour permettre une compréhension détaillée de la discrimination.

généralement que la discrimination par rapport à certains groupes sélectionnés. Le réel potentiel de la méthode, par conséquent, réside probablement dans son utilité pour l'évaluation de la législation anti-discrimination et dans le point de départ qu'elle offre pour l'élaboration de nouvelles politiques, plutôt que dans son utilité en tant qu'indicateur de discrimination.[152] Dans le contexte européen, c'est au Royaume-Uni que le test de discrimination a été le plus utilisé et a donné lieu aux premières études du genre à la fin des années 60. L'une des plus récentes études, commandée par la Commission pour l'égalité raciale et effectuée dans le nord de l'Angleterre et en Écosse, montre la difficulté pour n'importe quel candidat de trouver du travail en postulant à un poste (échec des candidats dans 79% des cas). Dans le pourcentage restant, les Blancs ont trois fois plus de chances d'être convoqués à un entretien que les Asiatiques, et cinq fois plus de chances que les Noirs. [153] Une série d'études effectuées vers le milieu des années 90 par le Bureau international du travail dans quatre États membres (Belgique, Allemagne, Pays-Bas et Espagne) montre que les postulants «étrangers», par rapport à leurs homologues autochtones, ont significativement moins de chances de se voir proposer un emploi. [154] Une fois toutes les étapes franchies (candidature, entretien, offre d'emploi), le taux de discrimination total net (défini comme la différence du taux de réussite entre les testeurs de la population majoritaire et ceux d'une minorité) a été de 33% en Belgique, 37% aux Pays-Bas, et 36% en Espagne. [155] Les quatre pays de l'étude ont affiché des profils similaires: la plupart des migrants ont été refusés dès l'étape initiale de la candidature. En outre, il a été montré que la probabilité de discrimination était plus élevée pour certaines professions (notamment les emplois dans les services impliquant des contacts personnels avec les clients) que pour d'autres. En termes de qualité des normes méthodologiques et de comparabilité, les études du Bureau international du travail restent jusqu'ici uniques dans leur genre. Toutefois, l'occurrence de la discrimination a été démontrée à plusieurs reprises par des études utilisant des techniques similaires, ainsi que des études utilisant des méthodes plus indirectes (par exemple, examen minutieux des offres d'emploi quant à la nationalité et/ou aux compétences linguistiques requises).

La troisième source de preuve concerne la recherche dans les activités des entreprises de «personnes qui filtrent», une méthode généralement de type

---

152 Le « testing » est souvent utilisé comme preuve à l'appui d'actions en justice intentées contre des employeurs.

153 Cité dans: Wrench, J., Modood, T. (2000) *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. [L'efficacité des politiques pour l'égalité de l'emploi à l'égard des migrants et minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève, International Migration Papers 38, disponible à l'adresse suivante: http://www-ilo-mirror-cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, *(20.03.2003), p. 27*

154 De brefs résumés et une évaluation comparative de l'étude figurent dans: de Beijl, R. Z. (ed.) (2001) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries* [Documenter la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants sur le marché du travail. Une étude comparative de quatre pays européens]. Bureau international du travail. 89. Voir le chapitre 6, p. 89. Les études respectives des pays peuvent être téléchargées à partir de la rubrique *International Migration Papers* du site web de l'OIT à l'adresse: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm, (20.03.2003)

155 Le nombre de personnes incluses dans le test à atteindre l'étape finale en Allemagne a été trop faible pour permettre de conclure à une discrimination globale. Le taux cumulé net de discrimination après la seconde étape a été de 19%, soit le même qu'en Belgique après la première étape et un taux inférieur à ceux enregistrés aux Pays-Bas et en Espagne à l'issue de la deuxième étape.

qualitatif et plus axée sur les pratiques de recrutement directement ou indirectement discriminatoires des employeurs et du personnel des agences pour l'emploi (par exemple, le recrutement par le «bouche à oreille»; l'utilisation inadéquate de tests psychométriques; la restriction du recrutement à un secteur ou un lieu local (tout blanc, etc.).

Un quatrième indicateur concerne les expériences décrites par les membres de minorités ethniques sur le marché du travail ou sur le lieu de travail. Il constitue néanmoins une source peu fiable car, comme l'observent Wrench et Modood, «une victime peut percevoir de la discrimination là où il n'y en a pas; à l'inverse, (…) les minorités ethniques peuvent sous-estimer la discrimination à laquelle elles sont exposées en réalité.»[156] Toutefois, les enquêtes sur la discrimination subjective sont un complément important aux autres sources d'information. Si la société hôte est perçue comme étant «fermée» et partiale, cela risque de favoriser un renforcement des liens ethniques avec des conséquences négatives pour le processus d'intégration culturelle et sociale. En Allemagne, une étude représentative effectuée par le ministère fédéral pour l'emploi et l'ordre social indique qu'environ 10,1% des Turcs interrogés ont eu le sentiment d'être désavantagés lors de leur recherche d'emploi.[157] Des enquêtes similaires effectuées au Royaume-Uni démontrent non seulement que les minorités sont parfaitement conscientes de faire l'objet de discrimination, mais indiquent également qu'un nombre significatif de postulants appartenant à des minorités ont adopté des stratégies «d'évitement du racisme» qui à leur tour limitent nettement l'éventail des emplois qui leur sont accessibles.[158]

Cinquièmement, les informations sur les actions officielles entreprises par des salariés lésés, soit en portant plainte soit en intentant un procès devant les tribunaux, peuvent - tout au moins dans une certaine mesure - servir d'indicateurs de discrimination. Nous examinerons cet aspect plus en détail dans les sections suivantes (section 5.3 et 5.4).

Un sixième indicateur, toutefois moins significatif, est constitué par les informations provenant des sondages d'opinion sur l'attitude de la population majoritaire à l'égard des migrants; ils interrogent souvent les répondants sur leur soutien direct ou indirect à des actes discriminatoires ou sur leur propre tendance à la discrimination à l'égard d'une population minoritaire. Des sondages similaires

---

156 Wrench, J., Modood, T. (2000) The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK. [L'efficacité des politiques pour l'égalité de l'emploi à l'égard des migrants et des minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève. International Migration Papers 38, disponible à l'adresse: http://www-ilo-mirror-cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, (20.03.2003), p. 31

157 Allemagne, *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung* (BMA) 2002- *Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung* 2001 [Situation des travailleurs étrangers et de leur famille dans la République fédérale d'Allemagne. Étude représentative 2001], Offenbach et Münich.

158 Voir au sujet de ces études: Wrench, J., Modood, T. (2000) *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. [L'efficacité des politiques pour l'égalité de l'emploi à l'égard des migrants et minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève, International Migration Papers 38, disponible à l'adresse suivante: http://www-ilo-mirror-cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, (20.03.2003), p. 31

ont également été conduits sur les attitudes des employeurs à l'égard des minorités. Toutefois, les attitudes et les comportements réels ne correspondent pas forcément.

Enfin, dans le cadre d'une approche visant à analyser et à mesurer la discrimination légale, une étude récente de sept pays européens a suggéré l'utilisation d'un indice formalisé, où les différences relatives de la législation des pays dans plusieurs domaines (séjour, emploi, droits sociaux, civils et politiques, et acquisition de la nationalité) servent de base pour le calcul d'indices distincts pour chaque domaine de législation. L'indice permet ainsi le classement des pays en fonction des obstacles juridiques à l'intégration des immigrés.[159]

De tous les États membres, le Royaume-Uni a probablement la plus riche tradition en matière d'enregistrement de la discrimination, avec un vaste éventail de sources de tous types disponibles pour une période de temps considérable. Au rang des autres pays ayant un choix relativement large de sources figurent la France, les Pays-Bas, l'Allemagne et la Suède. Dans d'autres pays, des preuves de qualité et de portée similaires n'existent pas ou ne sont disponibles qu'à une échelle très limitée. Cela est dû, en partie, au fait que la présence même de minorités d'immigrés assez importantes constitue un phénomène nouveau (par exemple, en Irlande, en Finlande et en Europe du sud). Globalement, il est difficile de faire un rapport plus complet sur les sources qui existent et sur ce qu'elles nous disent de l'occurrence de la discrimination dans une perspective comparative, étant donné que la qualité et la portée des indicateurs disponibles diffèrent largement. Des preuves statistiques sur la discrimination, par exemple, peuvent exister seulement pour certains groupes ethniques et non pour les autres, ou uniquement pour les étrangers mais non pour les immigrés naturalisés, etc. Le test de discrimination, la recherche dans les activités des entreprises de «personnes qui filtrent» et les enquêtes sur la discrimination subjective sont desservies par les mêmes limites, tandis que les données sur les plaintes et actions en justice sont souvent de valeur restreinte en raison de la collecte incomplète de données (notamment en ce qui concerne les actions judiciaires) ou du statut même de ces mécanismes formalisés parmi les «clients» et dans la société au sens large.

5.3. Plaintes pour discrimination

Dans une perspective comparative, les données sur les plaintes pour discrimination reflètent en tout premier lieu les différences des mécanismes d'enregistrement. Enregistrer des plaintes n'est pas une fin en soi, mais les enregistrements des plaintes et des données statistiques qui en découlent sont généralement des sous-produits d'activités visant à combattre la discrimination via une quelconque forme

[159] Waldrauch, H. (2001) *Die Integration von Einwanderern. Ein Index der rechtlichen Diskriminierung* [L'intégration des immigrés. Un indice de discrimination légale]. Europäisches Zentrum. Frankfurt: Campus. Une brève description de l'indice figure dans un ouvrage publié par le Conseil de l'Europe en anglais et en français: Hofinger, C. (1997) Un indice pour mesurer l'intégration juridique: Conseil de l'Europe. Les mesures et indicateurs d'intégration, Strasbourg. Il convient de noter que la signification sous-jacente de «discrimination légale» utilisée par le projet de recherche n'est pas universellement partagée. Les gouvernements, en particulier, mais aussi de nombreux chercheurs, ont tendance à considérer les obstacles juridiques à l'intégration des immigrés comme une prérogative légitime des États souverains et ne classeraient donc pas les contraintes légales comme une forme de discrimination.

d'intervention. Par conséquent, plusieurs réserves sur l'interprétation des données doivent être émises. Premièrement, même si les plaintes sont consignées méticuleusement, seule une faible partie des victimes de discriminations est susceptible de porter plainte. Comme avec les procédures judiciaires, les victimes de discrimination peuvent être sceptiques quant à l'efficacité de leurs actions, ou peuvent simplement ne pas être au courant des mécanismes de plainte existants. Deuxièmement, la conception des mécanismes de signalement peut avoir un impact significatif sur le nombre de plaintes déposées (par exemple, anonymat, facilité d'accès, domaine d'intérêt).[160] De même, l'évolution des chiffres peut traduire diverses tendances sous-jacentes, par exemple, le gonflement des chiffres peut simplement refléter le fait que la population a de plus en plus connaissance de l'existence des mécanismes de plainte. Le contenu réel des plaintes semble donc plus intéressant que le nombre global de plaintes déposées.[161]

En général, les plaintes concernant l'emploi font essentiellement référence aux salaires, au paiement des heures supplémentaires, aux contrats (oraux), au harcèlement ethnique, à la situation après embauche et aux annonces d'emploi. Selon les statistiques disponibles, les plaintes consignées sont généralement déposées par un plus grand nombre d'hommes que de femmes. Dans certains pays (notamment en Irlande, en Suède et au Royaume-Uni) il existe des organismes publics spécifiques chargés de consigner les plaintes des victimes de discrimination. Dans d'autres (par exemple, en Autriche, au Danemark, en Finlande), des ONG tentent de compenser l'absence de tels organismes en collectant des informations sur des cas particuliers. Dans d'autres pays encore, (par exemple, au Luxembourg, en Italie et au Portugal) aucun mécanisme de signalement n'est en place.

Même dans les pays où il existe un mécanisme de plainte (voir tableau A8), on estime que seule une faible partie des victimes de discrimination portent plainte.[162] Un nombre encore plus réduit de plaintes aboutissent devant les tribunaux. Cela ne signifie pas forcément que les mécanismes de signalement sont inefficaces, car d'autres moyens (par exemple, la médiation) pourraient offrir des formes d'intervention plus appropriées. En même temps, des actions en justice ne sont généralement pas entamées pour d'autres motifs, par exemple, en raison de la faible probabilité d'obtenir réparation, de la protection insuffisante contre la

160 La grande différence entre les chiffres du Royaume-Uni et de la France (deux pays avec une population de taille semblable) constitue un bon exemple à cet égard.

161 À nouveau, cela peut être considérablement influencé par la nature des institutions qui collectent les données, les domaines dans lesquels des informations sont recueillies et les fins d'utilisation des informations collectées. En Belgique, par exemple, on peut porter plainte de façon formelle ou informelle auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Le plaignant est libre de choisir le moyen de communication. Les plaintes ne doivent pas forcément être déposées contre des individus particuliers. Par ailleurs, l'éventail des plaintes est extrêmement large et n'est pas seulement limité à la discrimination. En revanche, les descriptions de fichiers du principal mécanisme de signalement en France, le numéro d'appel gratuit 114, est plus exclusivement axé sur la discrimination.

162 Par exemple, 4% seulement des personnes victimes de discrimination auraient signalé des cas de discrimination au médiateur en Suède. Voir: *Ombudsman against Ethnic Discrimination* [Le médiateur contre la discrimination ethnique], lettre d'information 2002:1.

victimisation et le licenciement et de la difficulté de remporter un procès à cause de la charge de la preuve.[163]

En résumé, les principaux problèmes qui se posent pour une analyse comparative de données sur les plaintes pour discrimination sont: le manque de sources officielles sur les plaintes, le nombre insuffisant d'institutions appropriées et l'absence d'un suivi systématique des affaires où les immigrants font l'objet de discriminations. Ceci étant dit, nous pouvons à présent examiner les données sur les plaintes spécifiques aux pays. En Irlande, le bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité ou ODEI (*Office of the Director of Equality Investigations*) consigne les plaintes et produit régulièrement des statistiques sur les plaintes déposées. Le nombre de plaintes en vertu de la loi de 1998 sur l'égalité de l'emploi a augmenté jusqu'à atteindre 260 en 2001, soit une augmentation de 87% par rapport à l'année précédente. [164] Tandis que le genre demeure le motif le plus fréquent à l'origine des plaintes, il y a également un nombre significatif de plaintes pour d'autres motifs (race, appartenance à la communauté des Travellers, religion et diverses autres raisons). S'agissant de l'appartenance à la communauté des Travellers, seulement trois affaires (1% de toutes les plaintes) ont été rapportées, en 2001, et deux affaires, au cours des premiers mois de 2002, en vertu de la loi sur l'égalité de l'emploi. Toutefois, on dénombre, en 2001, 641 (75%) affaires fondées sur l'appartenance à la communauté des Travellers en vertu de la loi sur l'égalité des conditions. Le chiffre correspondant pour les six premiers mois de 2002 est 415 (80%). En 2001, le nombre record d'affaires au titre de la loi sur l'égalité de l'emploi revient au secteur privé (155 affaires). Dans le cadre de la loi sur l'égalité des conditions, le nombre record d'affaires en 2001 revient au secteur des débits de boisson/hôtels/boîtes de nuit (632 affaires). Pour les six premiers mois de 2002, le chiffre correspondant s'élève à 459 affaires.

En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) soutient les victimes de discrimination et de harcèlement racial dans le cadre de ses fonctions. En outre, il collecte et analyse des statistiques sur les plaintes déposées. Pour la période comprise entre 1997 et 2001, les plaintes concernant l'emploi ont occupé le second rang, après les services publics. [165] La proportion des plaintes liées à l'emploi a connu une baisse en 2000 (11% de toutes les plaintes reçues) avant d'augmenter subitement jusqu'à 14%.

Au Royaume-Uni, la commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*, CRE), le service du tribunal chargé de l'emploi (*Employment Tribunal Service*) et le service de conciliation et d'arbitrage (*Arbitration and Conciliation Service*, ACAS) produisent des données sur les plaintes de discrimination raciale

163 Cette observation a été faite dans les rapports néerlandais, finlandais, français et britannique. Voir aussi: 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

164 Sur le nombre total de plaintes transmises à l'ODEI aux termes de la législation sur l'égalité, 260 affaires ont été formulées en vertu de la loi sur l'égalité de l'emploi, interdisant la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail, les 854 autres plaintes invoquant la loi sur l'égalité des conditions, qui couvre un domaine bien plus large que le marché du travail.

165 CECLR, Égalité et Diversité, rapport annuel 2001, disponible à l'adresse: www.antiracisme.be, (20.03.2003)

dans leur rapport annuel. [166] Parmi les affaires relatives à l'emploi reçues par l'ACAS en 2001/2002, 3 825 sur un total de 165 093 (soit 2,3%) étaient liées à la discrimination raciale[167]. 1 455 des 3 697 plaintes déposées en 2001/2002 ont été réglées à l'amiable, 1 253 ont été retirées, et 989 ont été soumises au tribunal. Le service du tribunal chargé de l'emploi fait état de 3 183 affaires étant essentiellement du ressort de la loi sur les relations entre les races en 2001/2002, contre 3 429 et 3 246 respectivement en 2000/2001 et 1999/2000. 4% des plaintes traitées en 2000/2001 ont été résolues devant les tribunaux, 36% ont fait l'objet d'un règlement à l'amiable, et 34% d'entre elles ont été retirées. Le dédommagement maximal accordé a été de 66 086 GBP, le dédommagement médian de 5 263 GBP. Bien que les chances de réussite des affaires liées à l'emploi soient relativement faibles et que cela reflète probablement la difficulté d'établir des preuves de discrimination, il convient de souligner le nombre d'affaires réglées à l'amiable. Il semble peu probable que de nombreuses affaires puissent être réglées à l'amiable avec des plaignants dont les plaintes ne seraient pas considérées comme justifiées.

Les Pays-Bas offrent un autre exemple de pays où les institutions nationales traitent des plaintes pour discrimination. Une analyse des plaintes enregistrées par les bureaux anti-discrimination (ADB)[168] montre qu'il existe un nombre relativement important de plaintes liées au travail. Le *Trendrapportage 1999-2000,* publié par l'ADB à La Haye, observe que les plaintes concernant le recrutement et la sélection occupent la troisième place (22%), après celles liées au licenciement (23%) et au traitement (40%).

Dans certains pays tels que la Suède, des médiateurs jouent un rôle similaire à celui assumé par des organismes chargés de l'égalité dans d'autres pays. En Suède, le médiateur contre la discrimination ethnique (DO)[169], établi en 1986, est nommé par le gouvernement suédois. Au cours des dernières années, on a observé une nette augmentation du nombre de plaintes déposées auprès du médiateur. La majorité de ces plaintes concerne des actes de discrimination directe, tels que le harcèlement ethnique, la discrimination salariale et la situation après embauche. En 2001, 633 plaintes pour discrimination ethnique ont été déposées, dont 272 concernaient la discrimination ethnique dans la vie professionnelle.[170]

Le rôle du médiateur grec[171], en revanche, se limite à la surveillance des institutions publiques, à la formulation de recommandations ou à l'initiation d'actions en justice. En tant qu'intermédiaire entre les citoyens et l'État, il n'est pas habilité à intervenir dans des affaires de discrimination ou de harcèlement par des personnes physiques ou morales. Il n'y a pas d'autre organisme qui s'occupe officiellement des plaintes pour discrimination de façon systématique en Grèce.

Dans certains pays comme l'Autriche, le Danemark, l'Allemagne et l'Espagne, aucune institution chargée du signalement et de l'enregistrement des plaintes n'est

166 Voir: CRE, rapport annuel, 1er janvier au 31 décembre 2001, CRE, Londres; Service du tribunal chargé de l'emploi (*Employment Tribunal Service*), rapport annuel 2000-2001; ACAS, rapport annuel 2001-2001

167 Les chiffres pour 2000/2001 et 1999/2000 sont respectivement 4 153 et 3 922.

168 Anti-Discrimination Bureau

169 Sur le site www.do.se, (20.03.2003), figurent des statistiques sur les plaintes pour discrimination ethnique dans différents secteurs de la société. Des rapports et études peuvent être téléchargés.

170 Le médiateur contre la discrimination ethnique, rapport annuel 2001, p. 12-13 12-13

171 Cet organe indépendant a été instauré par une loi promulguée en 1997 (loi 2477/1997)

en place; par conséquent, seules quelques données sur des plaintes individuelles provenant d'ONG sont disponibles. Pour diverses raisons, de telles données compilées, non officielles, doivent être interprétées avec bien plus de prudence que les données officielles, notamment lorsqu'il s'agit de tirer des conclusions générales sur la discrimination sur le marché du travail.

Selon l'ONG ZARA (*Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit*), sur plus de 300 affaires traitées et documentées en Autriche en 2002, 6% (5% en 2001, 8% en 2000,) se rapportaient au travail, c'est-à-dire des incidents liés au «travail» au sens le plus large du terme – le marché du travail, la recherche d'emploi, les collègues, les annonces d'emploi, etc. [172] Au Danemark, l'ONG DRC – Centre de documentation et de conseil sur la discrimination raciale – enregistre les plaintes et dispense une aide juridique gratuite aux victimes de discrimination sur le marché du travail. En Allemagne, il n'y a pas non plus de statistiques nationales sur les affaires de discrimination. Seules quelques affaires individuelles sont consignées par diverses organisations, qui sont consultées par des personnes exposées à la discrimination. Il est intéressant de mentionner ici les agences de lutte contre la discrimination (notamment en Rhénanie du nord-Westphalie) ainsi que la confédération des syndicats allemands (*Deutscher Gewerkschaftsbund* - DGB). Il en va de même en Espagne, où l'ONG S.O.S. Racismo publie un rapport annuel sur le racisme en Espagne.[173] Son édition 2002 résume toutes les informations recueillies par l'organisation à travers son bureau des plaintes et la consultation systématique des médias de masse qu'elle réalise. En 2001, 25 des 145 plaintes relevées concernaient l'emploi. La plupart de ces nouvelles affaires étaient liées à la violation de contrats oraux (en l'occurrence il n'y avait pas de contrats écrits) entre les employeurs et les migrants à propos de différents aspects, concernant pour l'essentiel le salaire, le paiement des heures supplémentaires et des journées de travail plus longues que celles prévues par les dispositions contractuelles initiales.[174]

En France, depuis 2000, il existe un numéro d'appel gratuit (le «114»), destiné à offrir une ligne d'assistance générale pour les victimes de discrimination et de harcèlement racial. Ce dispositif a également pour vocation d'enregistrer les plaintes officielles et d'attirer l'attention des autorités locales adéquates sur ces affaires. Entre le 16 mai 2000 et le 30 octobre 2001, 35 454 appels ont été reçus sur cette ligne; 9 945 affaires de discrimination ont été transmises aux commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC). [175] Parmi les «descriptions»

---

172 Rapport sur le racisme 2002, ZARA,Vienne; rapport sur le racisme 2001, ZARA,Vienne; rapport sur le racisme 2000, ZARA, Vienne. Tous les rapports sont disponibles en allemand et en anglais et peuvent être téléchargés à l'adresse suivante: http://www.zara.or.at/07.html, (08.05.2003). ZARA est l'acronyme de *Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit* (courage civil et travail contre le racisme).

173 S.O.S. Racismo (2002), *Informe anual 2002 sobre el racismo en el Estado español* [rapport annuel sur le racisme en Espagne] Barcelone: Icaria Editorial

174 En ce qui concerne la discrimination liée au salaire, le syndicat UGT a dénoncé, le 2 juillet 2001, une soi-disant entreprise ukrainienne, qui proposait à des employeurs espagnols de recruter des travailleurs de la même nationalité, auxquels «ils pourraient payer des salaires inférieurs à ceux des travailleurs espagnols ou d'autres pays d'Europe occidentale, en étant assurés de bénéficier d'un travail de qualité et sans obligation de se conformer aux nombreuses exigences concernant les conditions de travail». Disponible à l'adresse: http://www.ugt.es/inmigracion/bajocoste.htm, (20.03.2003)

175 Selon la CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), rapport 2001, La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité, Paris: La Documentation française

(affaires transmises aux CODAC), le domaine «emploi/vie professionnelle/formation» arrive en premier, puisqu'il concerne 34% des descriptions, dont 65% de cas relatifs à des hommes et 35% de cas relatifs à des femmes. En Finlande, le réseau national sur l'égalité des chances (*National Equal Opportunities Network*, NEON) observe la même prédominance des plaintes émanant des hommes (87%). Les CODAC peuvent également entreprendre une initiative de médiation. En cas d'échec d'une telle initiative, ou de graves incidences, une plainte peut être déposée contre le contrevenant.

Pour résumer les données officiellement disponibles, il convient de noter que le nombre de plaintes pour discrimination signalées a augmenté en Irlande (en 2001, augmentation de 87% par rapport à l'année précédente aux termes de la loi sur l'égalité de l'emploi) et en Suède (augmentation de 60% en 2001 par rapport à l'année précédente) [176], tandis que leur nombre a diminué au Royaume-Uni (1 003 demandes d'assistance dans des affaires lié à l'emploi en 2000 contre 735 en 2001). [177] La part des plaintes pour discrimination dans l'emploi a augmenté en Belgique (de 11% de toutes les plaintes reçues en 2000 à 14% en 2001), tandis qu'elle a baissé aux Pays-Bas (16% de l'ensemble des plaintes enregistrées en 2001 étaient liés au travail, contre 20% en 2000). [178]

5.4. Actions en justice pour discrimination

Etant donné que la discrimination à l'encontre de membres appartenant à des minorités est un phénomène plutôt courant et eu égard au nombre de plaintes déposées dans les pays ayant des mécanismes de plainte institutionnalisés (voir section 5.1. et 5.2.), le nombre d'affaires judiciaires relevé par les points focaux nationaux est, tout au moins à première vue, extrêmement faible. Ceci est peut-être dû principalement à l'incertitude de l'issue des actions en justice, de sorte que de telles actions sont généralement entreprises en dernier ressort, si toutes les autres voies sont épuisées ou ne sont pas praticables. En même temps, les actions judiciaires exigent nettement plus d'efforts, de coûts financiers et d'engagement, les enjeux pour le demandeur et l'accusé étant beaucoup plus importants qu'ils ne le sont dans d'autres formes d'intervention à un niveau moindre.

Dans certains pays (par exemple, en Autriche, en Italie, en Allemagne, en Grèce et au Portugal) l'inexistence d'une législation anti-discrimination spécifique et d'organismes spécialisés explique largement l'absence de poursuites en justice, bien que des affaires de non-respect de l'égalité de traitement soient occasionnellement portées devant les tribunaux sur la base des dispositions constitutionnelles ou de la violation présumée de la législation sur le travail. [179]

---

176 *Ombudsman against Ethnic Discrimination* [Le médiateur contre la discrimination ethnique], Lettre d'information 2002:1

177 Selon la Commission pour l'égalité raciale (CRE) cette baisse pourrait être largement influencée par l'introduction d'une ligne d'assistance aux plaintes à Londres.

178 Chiffres fournis par la Fédération nationale des bureaux anti-discrimination.

179 Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne les salaires, les heures supplémentaires, les jours de congés, etc., le principe de l'égalité étant l'une des normes sous-jacentes de la législation sur le travail. Toutefois, il est souvent difficile de savoir si de tels cas se rapportent à la discrimination, étant donné que

Toutefois, dans de tels cas, il est bien plus difficile d'obtenir une réparation légale, que lorsque le plaignant est assisté par des institutions spécialisées, intervenant dans le cadre d'une législation anti-discrimination.

Dans certains pays, des institutions spécialisées telles que le CECLR en Belgique, la Commission sur l'égalité en Irlande du nord, l'Autorité pour l'égalité irlandaise et la Commission pour l'égalité raciale (CRE) britannique, ont déjà une longue expérience des procédures judiciaires.[180] Dans d'autres pays, le manque d'expérience s'explique souvent par la relative nouveauté de la législation contre la discrimination, le manque de ressources, et la préoccupation, sur le plan stratégique, de voir aboutir la première action judiciaire intentée (afin qu'un précédent soit ainsi créé). Parmi les institutions qui portent des affaires devant les tribunaux, le CECLR belge est doté d'une autorité particulièrement importante en la matière, qui autorise des procédures judiciaires même s'il n'y a pas de victime directe de discrimination.[181]

S'agissant des affaires judiciaires de discrimination, il y a un certain nombre de caractéristiques spécifiques aux pays qui doivent être prises en compte et qui influencent à la fois la disponibilité et l'étendue des données disponibles. Dans certains pays (par exemple, au Danemark), l'interdiction d'enregistrer l'origine ethnique complique la production de preuves statistiques sur les pratiques discriminatoires. En France, l'absence d'un compendium central des affaires et poursuites rend un suivi systématique des affaires judiciaires extrêmement difficile. Par conséquent, les médias sont pratiquement la seule source d'information sur les décisions et procédures judiciaires actuellement. En Grèce, faute de législation anti-discrimination spécifique, les plaignants doivent recourir à la législation générale, qui n'est peut-être pas toujours applicable aux immigrés. Au Royaume-Uni, les affaires de discrimination en rapport avec l'emploi sont d'abord entendues par les tribunaux du travail, les appels successifs allant ensuite au tribunal d'appel du travail, à la cour d'appel et la chambre des Lords. En Suède, le médiateur soumet l'affaire au tribunal du travail.

Comme nous l'avons déjà noté, seule une faible proportion des affaires de discrimination débouche sur des plaintes officielles (section 5.3.), et seules quelques-unes d'entre elles sont renvoyées devant les tribunaux. On observe que les immigrés ont tendance à garder le silence sur la discrimination sur le lieu de travail. Bon nombre d'entre eux ont peur de porter plainte ou de lancer une procédure judiciaire, étant donné que leur action risquerait d'être sanctionnée par l'employeur. [182] Le nombre relativement faible de procédures judiciaires pourrait

---

les dossiers juridiques ne reflètent généralement que les motifs pour lesquels l'action en justice a été entreprise.

180 Le DRC danois a également une longue expérience dans l'assistance des victimes pour les procédures judiciaires, bien que cette ONG bénéficie d'un financement insuffisant.

181 *PLS Ramboll management* (2002), L'Union européenne contre la discrimination. Organismes spécialisés pour la promotion de l'égalité et/ou la lutte contre la discrimination, rapport final, p. 12, disponible à l'adresse: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies_exec_en.pdf, (20.03.2003)

182 Une récente étude autrichienne sur les affaires passées en jugement aux termes de la législation autrichienne sur le travail, concernant à la fois les migrants et les ressortissants autrichiens, indique que la majorité des actions sont entamées lorsque le plaignant ne travaille plus chez l'employeur qui est poursuivi. Voir: Stadler, B., (2003) *Recht als Ressource in Arbeitsbeziehungen. Eine vergleichende*

également s'expliquer par la difficulté des victimes à produire des preuves de la discrimination raciale.[183] Pour une victime de discrimination, souvent susceptible d'appartenir à un groupe marginalisé dans la société, l'étape de recherche de conseil et de signalement de la discrimination subie peut s'avérer plutôt difficile. Le manque de protection contre la victimisation peut représenter un autre obstacle au lancement d'une procédure judiciaire, même bien fondée.

En Finlande, seules trois affaires de discrimination au travail ont été soumises aux tribunaux régionaux, en 2000. En Grèce, il est fait état de seulement deux affaires judiciaires au sujet d'actes discriminatoires en 2001. En Suède, la première affaire de harcèlement ethnique à faire l'objet d'une action en justice a été enregistrée en 2001. [184] De même, aux Pays-Bas, très peu de plaintes déposées passent en jugement. Les affaires judiciaires dans le domaine de la discrimination dans l'emploi concernent principalement des pratiques de recrutement discriminatoires, le harcèlement racial, les compétences linguistiques[185] et la discrimination fondée sur la religion (notamment à l'égard des musulmans), les salaires et primes de vacances.

La grande majorité des affaires judiciaires signalées est liée aux salaires. Par exemple, en Espagne, une poursuite judiciaire a été entamée par 120 travailleurs migrants, saisonniers, employés pour la récolte des fraises dans le village andalous d'el Rocío (Huelva) à l'encontre de leur employeur, et ce pour plusieurs motifs (notamment des conditions d'hébergement déplorables, la retenue par l'employeur de 3,01 EUR sur le salaire quotidien total pour le paiement du loyer, une pratique tout à fait contraire à la loi, et le paiement des heures supplémentaires à un taux égal à la moitié du taux prescrit par les accords collectifs dans ce secteur). En mai 2002, l'employeur a été déclaré coupable de retenues illégales sur salaires et condamné à rembourser les montants dus aux travailleurs.

Il existe aussi de nombreuses affaires de discrimination fondée sur la religion. À la Haute Cour du Danemark, dans le cadre de l'affaire U 2000.2350 Ø[186], une jeune femme musulmane s'est vu refuser l'accès d'une formation dans un magasin en raison de son voile jugé incompatible avec le code vestimentaire interne. En référence à la loi 459 du 12.06.1996 la Haute Cour a décidé que le déni d'accès représentait une discrimination indirecte et a jugé que le responsable du magasin avait commis un délit civil. Dans une autre affaire, référencée U 2001.183 H[187], la cour suprême a jugé que le licenciement d'un somalien qui avait refusé de dire ses prières dans un lieu mis à la disposition des salariés musulmans par l'employeur, était légitime. En Allemagne, le refus des autorités scolaires d'employer des enseignantes portant un foulard en classe a fait l'objet de poursuites judiciaires à

Untersuchung der Situation von Einwanderern und Österreichern. [Le droit en tant que ressource dans les relations de travail. Étude comparative de la situation des immigrés et des Autrichiens], thèse de doctorat, université de Vienne.

183 Le manque d'expérience du procureur de la Reine a été explicitement avancé pour expliquer le nombre relativement faible d'affaires passées en jugement dans le rapport du point focal national néerlandais.

184 Affaire n° A 35/01 du tribunal du travail suédois, voir: www.do.se, (20.03.2003)

185 Notamment un niveau élevé de connaissances linguistiques exigé pour le recrutement d'un poste où cela n'est pas justifié.

186 Gazette juridique hebdomadaire, 2000, p.2350

187 Gazette juridique hebdomadaire, 2001, p.183

plusieurs reprises. Néanmoins, il n'existe pas de jurisprudence cohérente dans ces affaires jusqu'à présent.[188]

Depuis quelques années le nombre d'affaires judiciaires enregistrées concernant des actions racistes sur le lieu de travail augmente significativement, notamment les affaires de violence verbale et de propos racistes à l'encontre de collègues étrangers. Dans une affaire type qui s'est déroulée dans un grand magasin à Bruxelles, des agressions verbales à l'égard du chef de rayon noir et d'un autre employé noir ont été diffusées au moyen du micro de l'entreprise. Le tribunal correctionnel de Bruxelles a décidé que les allégations de «sale nègre» incitaient au racisme et que la personne avait violé la loi de 1981 sur la suppression des actes motivés par le racisme ou la xénophobie.

Les actions judiciaires entamées par des migrants sans papiers ou des immigrés sans permis de travail sont considérées à part. En Espagne, la haute cour de justice de Catalogne, basant sa décision sur la loi 8/2000 a reconnu le droit au travail d'un migrant maghrébin qui n'avait ni permis de séjour ni permis de travail et a condamné une entreprise du bâtiment de Barcelone pour licenciement abusif.[189] Dans une autre affaire, en janvier 2002 la cour suprême grecque a statué en faveur d'un migrant sans papiers qui réclamait à son employeur des salaires et des primes de vacances sur huit années, bien qu'il ne soit pas en possession d'un permis de travail valide. [190]

Dans une décision récente de la cour suprême au Danemark[191], l'article 14 et l'article 1 du protocole n°1 à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) ont été invoqués et appliqués en rapport avec l'exigence relative à la nationalité. En juin 1998, le service du tribunal de Copenhague chargé des licences de taxi a annoncé les licences de taxi vacantes. Parmi les candidats refusés figuraient un propriétaire de taxi de nationalité pakistanaise, qui avait déjà 6 licences. La cour suprême a décidé qu'il ne pouvait pas légalement prétendre à une licence supplémentaire. La possibilité d'obtenir une autorisation publique d'activité commerciale n'était pas couverte par l'article 14 de la CEDH en invoquant l'exigence relative à la nationalité. Le traitement différencié sur la base de la nationalité ne constituait pas en soi une violation de l'article 5 de la déclaration des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ou de l'article 26 de la convention des Nations unies sur les droits politiques et civils.

Au Royaume-Uni, des indemnités sont régulièrement accordées dans des affaires de discrimination directe et discrimination indirecte non-intentionnelle, et peuvent inclure des sanctions pour humiliation. Jusqu'en 1994, il existait un plafond de 11 000 GBP concernant le montant des indemnités qui pouvaient être accordées dans des affaires de discrimination raciale dans l'emploi. Depuis que le plafond a été supprimé, des sommes de l'ordre de plusieurs centaines de milliers de livres ont été accordées dans des affaires de racisme. Dans une affaire suédoise[192], un

188 Voir: numéros de dossier: 4S 1439/00, 1A 98/00
189 Estrella Digital, (15.06.2002)
190 Cour suprême de Grèce, décision 1788/2001
191 Cour suprême du Danemark, décision U 2002.1789 H
192 Affaire n° A 35/01 du tribunal du travail suédois, voir: www.do.se, (20.03.2003)

ingénieur iraquien, victime de harcèlement ethnique de la part de ses collègues, ainsi que de discrimination salariale, a été licencié par la suite sans aucun motif. Le médiateur a poursuivi l’employeur et a soumis l’affaire devant le tribunal du travail suédois. La victime a obtenu 150 000 SEK de dommages et intérêts de la part de l’employeur.

6. STRATÉGIES POUR RÉDUIRE LE RACISME ET PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ

6.1. Législation anti-discrimination

L'adoption des deux directives[193] sur la discrimination et l'égalité de traitement par le Conseil en juin et novembre 2000 respectivement est probablement le fait majeur de la période examinée dans le domaine de la législation anti-discrimination. La première directive interdit toute discrimination fondée sur la race[194] et l'origine ethnique, alors que la seconde traite des discriminations fondées sur la religion, le handicap et l'orientation sexuelle. À ce stade toutefois, il est trop tôt pour évaluer l'avancement de la mise en œuvre des deux directives au niveau de chacun des États membres. À ce jour, seule la Belgique a entièrement mis en œuvre les deux directives et un certain nombre d'autres pays sont actuellement en phase d'adaptation de leur législation nationale.

État d'avancement de la mise en œuvre de la directive sur la race et la directive sur l'égalité (en janvier 2003)

ÉTAT MEMBRE	A	B	DK	SF	F	G	GR
ETAT D'AVANCE-MENT DE LA MISE EN ŒUVRE	Proposition élaborée au niveau ministériel, pas encore négociée ni approuvée par les membres de la coalition.	Les deux directives ont été mises en œuvre.	En cours, plusieurs options discutées.	En cours, plusieurs options discutées.	Mise en œuvre partielle (doit encore être réalisée concernant la sécurité sociale, les avantages sociaux, l'éducation et l'accès aux biens et services).	Projet de loi discuté qui ne couvre que la «directive sur la race» (2000/43/CE).	En cours (un comité a été nommé pour élaborer une proposition de loi anti-discrimination en décembre 2002).
IRL	I	LUX	NL	P	E	S	UK
En cours (sous la forme de modifications de la législation existante).	Oui («directive sur la race» 2000/43/CE) .	Pas d'informations disponibles.	En cours.	En cours.	Pas d'informations disponibles.	En cours.	Des modifications de la législation existante doivent être prochainement présentées au parlement.

193 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 (Journal officiel L 180, 19.07.2000, p. 0022-0026) et devant être mise en œuvre d'ici le 19 juillet 2003; 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 (Journal officiel, L 303, 02.12.2000, p. 0016-0022) et devant être mise en œuvre d'ici le 2 décembre 2003.

194 Le terme race n'est utilisé que pour désigner des formes spécifiques de discrimination. Voir le préambule de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, paragraphe 6.

Les États membres peuvent librement choisir la façon de mettre en œuvre les deux directives. Le Royaume-Uni par exemple a opté pour une modification de la législation anti-discrimination existante alors que d'autres États membres ont choisi de mettre en œuvre les directives en adoptant une loi anti-discrimination exhaustive. En général, il semble que la préférence aille à une réglementation exhaustive des mesures anti-discrimination. Dans les pays n'ayant pas de législation anti-discrimination forte, les deux directives du Conseil ont en fait contraint à des évolutions positives majeures.

Évidemment, la façon dont les États membres mettent en œuvre les deux directives dépend beaucoup de la façon dont les mesures anti-discrimination sont déjà intégrées à la législation actuelle et à quel degré. On peut distinguer quatre situations distinctes: (1) les lois anti-discrimination exhaustives; (2) les dispositions anti-discrimination ou clauses générales sur l'égalité dans les codes du travail ou autres lois sur l'emploi (par exemple, lois sur l'emploi des étrangers; (3) la législation contre le racisme interdisant les «crimes motivés par la haine» généralement intégrée au code pénal; (4) les dispositions constitutionnelles qui pourraient être invoquées pour dénoncer les pratiques discriminatoires.

On considère généralement que la législation anti-discrimination exhaustive et les dispositions anti-discrimination intégrées à la législation du travail sont les moyens les plus efficaces de traiter la discrimination. La législation du travail est souvent limitée toutefois par le fait qu'elle ne couvre que les véritables relations de travail, concernant ainsi principalement l'égalité de traitement en matière de salaires, avantages sociaux, droits liés à l'emploi, etc., alors que les pratiques de recrutement ne sont généralement pas concernées par ces lois. La question de l'existence d'une institution spécialisée chargée d'apporter réparation aux victimes de discrimination et les incitant à intenter une action en justice est peut-être plus importante que de savoir si la discrimination est traitée dans une loi spécifique ou dans le cadre de la législation du travail plus générale [195] En fait, la plupart des pays ayant décrété des lois anti-discrimination exhaustives ont aussi instauré des organismes publics spécialisés traitant les plaintes. Dans beaucoup de cas (par exemple, lorsque les victimes sont réticentes à porter une affaire en justice) les victimes de discrimination sont semble-t-il mieux aidées en dehors du système judiciaire normal.

Les dispositions contre le racisme sont généralement moins efficaces pour lutter contre la discrimination, car elles couvrent exclusivement les «crimes motivés par la haine» (incitation à la haine raciale, harcèlement, intimidation, agressions physiques, etc.) qui sont rarement invoqués dans les affaires liées à l'emploi. Enfin, l'efficacité des clauses sur l'égalité, figurant dans la loi constitutionnelle, est limitée à deux égards. Premièrement, la plupart des constitutions garantissent uniquement l'égalité des droits aux concitoyens et deuxièmement, les droits

[195] Une législation anti-discrimination exhaustive peut être préférable aux autres moyens de traiter la discrimination d'un point de vue juridique car elle permet de couvrir une plus vaste gamme de domaines sujets à discrimination. Dans le cadre de cette discussion toutefois, les lois sur la discrimination visant exclusivement l'emploi sont aussi considérées comme «exhaustives».

constitutionnels sont par définition des protections légales et des moyens utilisés en dernier ressort et non des sources de réparation utilisées en premier lieu.[196] En raison des ressources nécessaires, tant en termes de temps que d'argent, pour remettre en cause des pratiques discriminatoires en vertu de la constitution, cette option ne semble pas réaliste pour la plupart des victimes de discrimination.

La moitié des États membres ont promulgué une législation exhaustive contre la discrimination, et la plupart d'entre eux l'ont fait au cours de la dernière décennie, en partie en anticipant ou en satisfaisant les deux directives du Conseil.

Le Royaume-Uni est l'État membre ayant la plus longue expérience en matière de législation anti-discrimination. Même si la discrimination professionnelle n'était pas couverte par la loi sur les relations entre les races *(Race Relations Act)* de 1965, toutes les modifications ultérieures (1968, 1976 et 2000) ont traité la question. Les modifications les plus récentes imposent aux pouvoirs publics de remplir leurs fonctions en prêtant une attention particulière à la nécessité d'éliminer la discrimination raciale illégale. En outre, les pouvoirs publics explicitement cités par la loi sont appelés à surveiller d'un point de vue ethnique leur personnel et les demandes d'emploi, de formation et de promotion. En Irlande du nord, où la loi sur les relations entre les races n'est pas applicable, la discrimination religieuse est interdite par la loi sur l'égalité dans l'emploi *(Fair Employment Act*) de 1976, révisée en 1998 pour devenir le décret sur l'égalité d'emploi et de traitement *(Fair Employment and Treatment Order*). Le décret sur les relations entre les races (*Race Relations Order)* de 1997 interdit la discrimination fondée sur la race. En réponse aux directives du Conseil, le gouvernement a révisé la législation existante et soumettra une proposition au premier semestre 2003.

En Belgique, une loi anti-discrimination a été adoptée fin 2002 et est entrée en vigueur en février 2003. Une première proposition de loi a au départ été présentée au parlement en 1999 et a été modifiée pour inclure les dispositions des deux directives. Conformément à la loi de 1981 réprimant les actes racistes[197], la loi classe l'incitation à des actes discriminatoires comme un délit de droit pénal. Anticipant partiellement la législation anti-discrimination fédérale et en réponse aux directives du Conseil, le parlement flamand a promulgué un décret sur la représentation proportionnelle de la main-d'œuvre en avril 2002. Ce décret couvre les relations industrielles (négociations professionnelles), la formation professionnelle et le conseil en gestion de carrière ainsi que les services du gouvernement flamand ou en dépendant, y compris les écoles. Il suit deux principes majeurs: la représentation proportionnelle et l'égalité de traitement.

Au Danemark, une loi sur l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (loi n° 459) a été promulguée en 1996. Cette loi couvre la discrimination

---

196 Presque toutes les constitutions ou chartes des droits contiennent des clauses générales sur l'égalité. Certaines constitutions comportent aussi des dispositions spécifiques sur l'emploi. La constitution portugaise semble se singulariser dans le sens où elle indique de façon explicite que les étrangers et les résidents apatrides doivent jouir des mêmes droits (somme toute) que les citoyens portugais (art. 15). En outre, toutes les formes de discrimination sont interdites par cette constitution. Une disposition similaire mais plus étendue figure dans la constitution néerlandaise (voir ci-après).

197 Cette loi a par le passé également été invoquée pour mettre en cause des pratiques discriminatoires dans l'emploi. Voir section 5. 4.

directe et indirecte fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, les opinions politiques, l'orientation sexuelle et l'origine nationale, sociale ou ethnique et prévoit certains types d'action positive. Plusieurs lacunes de cette loi (notamment la charge de la preuve qui repose principalement sur la victime) seront traitées en mettant la loi en conformité avec la directive du Conseil sur l'égalité raciale. En outre, la privation des droits civils et politiques en raison de l'origine ou de la religion est interdite par la constitution.

En France, le parlement français a promulgué une loi anti-discrimination en novembre 2001. Elle vise spécifiquement la discrimination dans l'emploi et modifie plusieurs dispositions du code du travail à cet effet. 198 La discrimination aussi bien directe qu'indirecte est interdite dans un vaste éventail de situations, y compris en matière de procédures de recrutement, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération, etc. Quatre nouveaux motifs de discrimination ont été introduits: l'orientation sexuelle, l'âge, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, et l'apparence physique (qui viennent s'ajouter aux motifs déjà existants, à savoir, le sexe, l'origine, la race, la nationalité, les opinions politiques, etc.). La charge de la preuve incombe désormais à la partie défenderesse. De plus, les syndicats peuvent porter des affaires devant les tribunaux alors que les salariés entamant une action bénéficient d'une protection spéciale contre d'éventuelles sanctions des employeurs.

En Irlande, deux lois récentes, la loi sur l'égalité de l'emploi (*Employment Equality Act*) de 1998 et la loi sur l'égalité des conditions (*Equal Status Act)* de 2000, traitent la question de la discrimination de façon globale. La première interdit la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail fondés sur neuf motifs (dont la religion, la race et l'appartenance à la communauté des Travellers), alors que la deuxième concerne l'égalité de traitement relative à la fourniture de biens et de services, le logement et l'éducation. L'Autorité sur l'égalité établie en 1999 est chargée entre autres, de surveiller la mise en œuvre de ces lois et de fournir des informations au public sur la question de la discrimination. Une seconde autorité, le Bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité (*Office of the Director of Equality Investigations*), également créée en 1999, est chargée d'apporter réparation aux victimes de discrimination ayant déposé une plainte fondée sur l'une des deux lois sur l'égalité. Enfin, le tribunal du travail traite spécifiquement des licenciements abusifs en vertu de la loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998.

Les Pays-Bas ont été le premier État membre à adopter une loi anti-discrimination exhaustive, couvrant une vaste gamme de motifs (race, origine ethnique, religion, croyance, opinions politiques, nationalité, orientation sexuelle, état civil). La loi sur l'égalité de traitement (*Algemene wet gelijke behandeling*) est entrée en vigueur en 1994. Une instance publique, la Commission sur l'égalité de traitement (*Commissie Gelijke Behandeling*) a été créée en tant qu'organe semi-judiciaire chargé d'enquêter sur les plaintes pour discrimination. Ses décisions ne sont toutefois pas contraignantes. Une directive en vigueur depuis 1999 précise comment les instances judiciaires et le procureur de la Reine doivent répondre aux cas de

198 Dans ce sens, la loi anti-discrimination française est différente de toutes les autres lois discutées dans ce contexte.

discrimination. La législation sur l'égalité a récemment fait l'objet d'une grande révision et sera prochainement modifiée. Alors que cette modification permettra en partie d'intégrer les stipulations de la directive sur l'égalité raciale, la mise en œuvre de celle-ci est traitée séparément. Outre la législation sur l'égalité, la constitution protège l'égalité de statut de tous les individus vivant aux Pays-Bas vis-à-vis de l'Etat.

Au Portugal, la constitution prévoit un certain nombre de dispositions énonçant le principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination.[199] En outre, une loi sur la discrimination raciale et ethnique a été promulguée en 1999 (loi 134/99) et précisée par le décret-loi 111/2000. Sa conception de la discrimination est inspirée de celle proposée par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale (CERD). La loi traite spécifiquement plusieurs formes de discrimination sur le lieu de travail, par exemple, la discrimination à l'embauche, les offres d'emploi à profil ethnique, ou toute autre pratique d'emploi ayant pour effet de discriminer un salarié. Une commission pour l'égalité et contre la discrimination a été créée, entre autres, comme pouvoir public chargé de la collecte d'informations et de l'examen des affaires. La loi protège les salariés qui entament des poursuites judiciaires contre d'éventuelles sanctions de leurs employeurs.

En Suède, une loi interdisant et sanctionnant la discrimination dans l'emploi (loi sur les mesures pour combattre la discrimination ethnique dans la vie professionnelle) est entrée en vigueur en 1999.Un organisme spécial, le médiateur contre la discrimination ethnique, est chargé du suivi de la mise en œuvre de la loi et de combattre ou de proposer des mesures contre la discrimination dans l'emploi. En 2001, le gouvernement a présenté un plan d'action national contre le racisme, la xénophobie, l'homophobie et la discrimination, dans lequel plusieurs mesures législatives sont proposées. Un an plus tard, en 2002, une commission parlementaire a été nommée pour envisager une loi unique sur la discrimination fondée sur plusieurs motifs et couvrant tous les domaines de la vie sociale. Une proposition de loi est prévue au plus tard pour décembre 2004. En réponse à une révision de la législation sur l'égalité en matière d'emploi, le gouvernement suédois a proposé d'étendre le champ d'application de la législation entre autres aux syndicats, bureaux de l'emploi et travailleurs indépendants.

Alors que d'autres pays ne disposent pas d'un cadre juridique anti-discrimination développé, certains pays ont des dispositions assez fortes dans leurs lois sur l'emploi ou l'immigration qui traitent bel et bien de la discrimination. En Finlande, par exemple, une loi récemment promulguée sur les contrats de travail (loi 55/2001), stipule (chapitre 2, section 2) qu'un employeur ne peut, sans raison acceptable, placer des travailleurs dans une position différente en raison de leur origine nationale, de leur langue ou d'autres motifs similaires. La discrimination

[199] Par exemple, l'article 13 indique que tous les citoyens ont la même dignité sociale et sont égaux devant la loi. Personne ne saurait être privilégié, favorisé ou désavantagé, privé d'un droit ou exempté de la réalisation d'un devoir en vertu de ses ancêtres, sa race, sa langue ou son pays d'origine. L'article 15, déjà cité, indique que les non-citoyens résidant légalement dans le pays jouissent des mêmes droits que les citoyens. Enfin, l'article 59 protège de façon spécifique les travailleurs de la discrimination fondée sur la nationalité, le pays d'origine, la religion ou les opinions politiques ou idéologiques.

dans l'emploi public est traitée dans la loi sur les fonctionnaires et la loi sur la sécurité de l'emploi des fonctionnaires municipaux. En outre, deux dispositions du code pénal concernent les pratiques discriminatoires.

En Italie, les articles 43 et 44 de la loi sur l'immigration de 1998 prévoient des mesures anti-discrimination et stipulent la création d'observatoires régionaux de la discrimination. Alors que la charge de la preuve incombe toujours au plaignant, il convient de noter plusieurs particularités intéressantes. Par exemple, le plaignant peut citer une preuve factuelle générale de type statistique, par exemple, des données sur le recrutement, les cotisations, la répartition des tâches et des postes, etc. En cas de «discrimination de groupe», les syndicats peuvent porter le litige devant les tribunaux au nom des travailleurs victimes de discrimination.

Enfin, dans un certain nombre d'États membres (par exemple, l'Autriche et l'Italie), des dispositions intégrées aux lois sur l'emploi interdisent l'emploi de ressortissants non-nationaux à des conditions inférieures à celles garanties aux nationaux (principalement en termes de salaires, de conditions de travail et de conditions d'assurance).

6.2. Stratégies et initiatives

En général, les stratégies et initiatives destinées à lutter contre la discrimination, l'exclusion sociale et la marginalisation, et visant à donner davantage de prise aux participants défavorisés sur le marché du travail sont somme toute, assez récentes.[200] Dans beaucoup de pays, l'absence de dispositions légales exhaustives garantissant la lutte contre la discrimination et l'éparpillement de ces réglementations dans plusieurs lois ont peu contribué à sensibiliser à la discrimination.[201] Par contre, la législation spécifique sur l'anti-discrimination ou l'égalité, par exemple, en Irlande, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, a joué un rôle essentiel dans l'instauration de mesures concrètes destinées à remédier à la discrimination et à l'exclusion sociale. Au Royaume-Uni, par exemple, les principaux mécanismes de lutte contre la discrimination incluent des efforts parfaitement équilibrés pour appliquer la législation. Il est consensuellement reconnu que, sans législation appropriée, il n'y aurait que très peu d'initiatives et de projets luttant contre la discrimination dans le secteur de l'emploi et quelques efforts volontaires.

Beaucoup de pays font état d'une grande variété de stratégies et d'initiatives anti-discrimination, mais les dispositifs d'évaluation sont moins développés. Il est fréquent qu'aucune évaluation ne soit menée ou s'il y en a une, qu'elle ne soit pas publiée.

Toutefois, il y a des exceptions à cette règle générale. En Suède par exemple, une évaluation des initiatives du gouvernement local ont montré la portée limitée des

[200] Une exception notable est celle du Royaume-Uni, où les politiques sur l'égalité entre les races existent depuis relativement longtemps.

[201] Dans une certaine mesure, l'absence de stratégies et d'initiatives pour les politiques anti-discrimination est également liée à une réticence des décideurs politiques à aborder la question des faibles performances sur le marché du travail en termes d'ethnicité.

initiatives sur la diversité (seulement 14% des gouvernements locaux ont adopté un plan sur la diversité détaillant les stratégies pour accroître la diversité ethnique de leur personnel).[202] Un aspect positif est que les inégalités concernant les immigrés sur le marché du travail sont beaucoup plus reconnues, ce qui s'est traduit par un certain nombre de suggestions et d'initiatives pour davantage d'améliorations sur le marché du travail. Un autre exemple notable est le rapport d'évaluation grec de l'initiative communautaire «Emploi 1996-2000»[203]. Il critique le fait que les taux de participation des groupes minoritaires tels que les musulmans, les Roms, les migrants ou les réfugiés aux projets communautaires soient très faibles ou qu'ils ne soient pas du tout ciblés.

Un nombre important de projets et d'initiatives sont menées dans le cadre de l'initiative EQUAL du Fonds social européen (FSE)[204]. Cette initiative vise à soutenir de nouveaux moyens pour promouvoir l'égalité et combattre toutes les formes de discrimination liées au marché du travail dans les États membres de l'UE. Parmi les mesures cofinancées par ces initiatives, on relève des cours de langue et des cours spéciaux sur l'emploi et la formation professionnelle s'adressant aux groupes vulnérables au sein des immigrés et des minorités. D'autres projets EQUAL (par exemple, en Autriche et en France) ont particulièrement cherché à impliquer les acteurs pertinents sur le marché du travail (institutions de partenaires sociaux, administrations du marché du travail, etc.) dans les projets de lutte et de prévention du racisme sur le lieu de travail. Un certain nombre d'autres projets EQUAL ont cherché à encourager l'adoption de codes de conduite ou à améliorer ceux existants (par exemple, l'initiative «les entreprises font attention» aux Pays-Bas). Le projet irlandais «Réseau sur la diversité au travail» prévoit une formation anti-racisme et l'établissement de cours de formation continue. L'exemple de l'Italie souligne l'importance des initiatives communautaires pour inciter à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures destinées aux minorités (immigrées), avec une majorité d'activités de formation professionnelle pour les immigrés entreprises au cours de ces dernières années avec le co-financement du FSE. Toutefois, on ne dispose souvent que de très peu d'informations sur le véritable fonctionnement et impact des projets.[205]

Beaucoup de gouvernements affichent un véritable intérêt concernant les initiatives contre la discrimination et le racisme dans leur propre droit. En France, trois

---

202 Conseil suédois de l'intégration, *Kommunernas mángfaldserbete* [Le travail sur la diversité des autorités locales), 2001: 10, p. 20)

203 Amitsis, G., Ioannou, N., *Evaluation of Community Initative Employment*, Management Consultants REMACO [Évaluation de l'emploi résultant de l'initiative communautaire], disponible à l'adresse: http://www.europeanevaluation.org/pdf/2-3_Ioannou.pdf, (10.07.2002)

204 Tous les projets sont documentés et accessibles sur le site web de la base de données commune EQUAL à l'adresse www.europa.eu.int/comm/equal, (20.03.2003). EQUAL co-finance des activités dans tous les États membres de l'UE dans cinq domaines thématiques. La contribution de EQUAL d'un montant de 3 026 millions d'euros sera assortie d'un financement national équivalent. Les deux premiers appels à propositions pour les projets EQUAL dans les États membres ont eu lieu au premier semestre 2001. En 2002, la plupart des projets ayant reçu un financement étaient en phase de mise en œuvre. Les autorités nationales sont responsables de la mise en œuvre des programmes d'initiative communautaire dans les États membres.

205 Par exemple, beaucoup d'organisations de migrants en Grèce ont critiqué le fait que très peu de migrants participent réellement ou soient même informés des programmes cofinancés de l'UE, ce qui laisse penser que la façon dont les programmes sont planifiés et mis en œuvre est loin d'être parfaite.

structures – les commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC)[206], le groupement d'intérêt public/groupe d'étude sur les discriminations (GIP-GED) et le numéro vert «le 114» – ont été mises en place en 1999 en tant que mécanismes d'aide aux victimes de discrimination. En Finlande, deux projets anti-discrimination de grande envergure ont débuté en 2001 dans le cadre d'un plan d'action du gouvernement pour lutter contre le racisme et la xénophobie: la promotion conjointe de l'anti-discrimination au niveau local (*Joint Promotion of Anti-discrimination at Local Level,* JOIN)[207], un projet cofinancé par l'UE et englobant des partenaires allemands et irlandais, et un projet de sensibilisation national, *Seis-Suomi Eteenpain Ilman Syrjintaa* [la Finlande de demain sans discrimination][208]. Au Danemark, les autorités gouvernementales régionales ont lancé un certain nombre d'initiatives dont l'une formulant des politiques de recrutement et du personnel.

Au Portugal, le gouvernement a mis en place un Haut commissariat aux immigrés et aux minorités ethniques (ACIME) en 1996. Le commissaire est responsable de l'amélioration des conditions de vie des immigrés et des minorités ethniques, d'assurer leur insertion dans la société portugaise, de lutter contre la discrimination ethnique et l'exclusion sociale des immigrés et d'informer la société portugaise sur les immigrés. En Espagne, la formulation et la mise en œuvre d'initiatives pour renforcer l'intégration des immigrés sur le marché du travail et dans la société en général est largement du ressort des communautés autonomes. Par exemple, le gouvernement catalan a lancé un plan de migration interdépartemental (2001-2004), qui prévoit un certain nombre d'actions telles que des mesures de formation professionnelle, des ateliers et des informations pour les immigrés sur les perspectives liées à l'emploi indépendant. La communauté autonome d'Aragon a également lancé un plan global pour l'intégration des immigrés qui comporte au total 170 mesures concernant la formation, l'emploi, le logement, l'éducation, la santé, les services sociaux, les conseils juridiques et la sensibilisation.[209]

En Italie, l'organisation nationale ACLI pour l'instruction professionnelle (*Ente Nationale Acli Instruzione Profesionalle*, ENAIP)[210] à Bologne a lancé une initiative intéressante visant à identifier les atouts et les faiblesses des politiques de formation et a produit un guide destiné aux institutions et aux personnes délivrant ces cours. Une autre stratégie de promotion de la diversité culturelle sur le lieu de travail, directement mise en œuvre par l'Etat, a été l'établissement de «pactes de travail» (*patto di lavoro*), qui devaient inciter les entreprises à embaucher des immigrés. Cette politique s'est révélée assez fructueuse car beaucoup d'entreprises ont profité des conditions favorables proposées par les pactes et ont par conséquent recruté davantage d'immigrés. Une initiative suédoise sur la diversité du ministère de l'industrie, de l'emploi et des communications[211] visait à identifier et décrire

206 Les CODAC ont été créées en 1999 pour «aider les jeunes nés de l'immigration à trouver un emploi et une place dans la société, et faire reculer les discriminations dont ils sont l'objet, en matière d'embauche, de logement, de loisirs» (Circulaire du 18 janvier 1999)

207 www.join.fi, (20.03.2003)

208 http://www.join.fi/english/index.html, (20.03.2003)

209 Une version provisoire de ce plan a été présentée en mars 2002.

210 http://www.enaip.bologna.it, (22.08.2002)

211 Ministère suédois de l'industrie, de l'emploi et des communications, Ds 2000:69

comment les facteurs tels que le sexe, l'âge, la classe, l'ethnicité, l'orientation sexuelle et le handicap physique pouvaient affecter la situation et les opportunités d'un individu au cours de sa vie professionnelle. Au Royaume-Uni, un service de l'emploi amélioré, «*Jobcentre Plus»,* a été spécifiquement conçu pour réduire l'écart de 17% entre le taux d'emploi global et celui des minorités ethniques. Parmi les interventions ciblant les personnes défavorisées, certaines visent toutes celles qui sont économiquement défavorisées et certaines portent spécifiquement sur les minorités ethniques.

On relève aussi un nombre croissant d'initiatives prises par des ONG, des syndicats et des organisations d'employeurs. Actuellement, l'ONG ASTI au Luxembourg organise une campagne destinée à sensibiliser les politiques, les acteurs de la société civile, les médias, les jeunes et le grand public sur les questions d'immigration. Il s'agit d'une série de conférences, d'un colloque scientifique, d'activités de sensibilisation dans les médias et les écoles. Dans une convention distincte, signée en 2000 déjà par la fédération néerlandaise des petites et moyennes entreprises (MKB) et plusieurs ministères, il a été convenu que 20 000 demandeurs d'emploi issus des minorités ethniques seraient orientés vers des offres d'emploi dans les petites et moyennes entreprises. Cette convention sur trois ans s'est révélée très fructueuse. À mesure que davantage d'organisations évoluent dans un environnement multiculturel et recherchent des solutions appropriées dans ce domaine, la politique de gestion interculturelle (ICM) principalement axée sur le recrutement et la sélection, est considérée comme une stratégie importante pour les entreprises et les institutions aux Pays-Bas en vue de disposer d'une force de travail plus variée et multiculturelle. Toutefois, une enquête indiquait que 7% seulement des entreprises déclaraient avoir réellement pris des mesures ICM.

Un certain nombre d'initiatives menées dans les États membres ciblent des groupes spécifiques au sein des populations minoritaires tels que les femmes, les jeunes, les personnes handicapées, les Roms/les Travellers ou les personnes ayant des professions spécifiques (par exemple, enseignants[212] ou médecins[213] étrangers). En 2001, le secrétaire d'État au travail, à la santé et à l'émancipation et le ministère de l'intégration et de la politique urbaine des Pays-Bas ont établi une commission pour la participation des femmes issues des minorités ethniques dans la population active. [214] L'objectif de la commission est de promouvoir la participation dans la population active des femmes issues des minorités ethniques[215]. En Allemagne, de

[212] En Suède, un projet a donné lieu à deux rapports étudiant l'expérience des enseignants étrangers entrant dans le système éducatif suédois. The National Agency for Higher Education, *Från gräns till kateder - Introduktionsperiod och lämplighwtsprov för lärare med. Utländsk* utbildning [De la frontière au bureau du professeur – période d'introduction et d'essai pour les enseignants ayant un diplôme étranger], Stockholm, 2002, et *Behörig att undervisa – Utländska lärare i svensk skola* [Qualifié pour enseigner – les enseignants étrangers dans les écoles suédoises], Stockholm, 2002

[213] Par exemple, le projet portugais d'«aide aux médecins» s'adresse aux médecins immigrés qui souhaitent pratiquer à nouveau la médecine mais occupent actuellement des emplois exigeant des qualifications moindres. Dans le même sens, en 1999 un projet a été lancé en Suède dans le but d'améliorer les possibilités des médecins étrangers au chômage en les intégrant au registre des médecins suédois (communiqué de presse du ministère suédois de l'industrie du 27 juin 002)

[214] *Arbeidsdeelname Vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen* (AVEM)

[215] Une initiative similaire pour soutenir et promouvoir les femmes immigrées (avec un accent particulier placé sur l'éducation et le conseil) a été lancée par la Fondation *Kvinnor Kan* [les femmes en sont capables] en 2001 en Suède

nombreuses initiatives axées sur la préparation et la formation des jeunes étrangers à la vie professionnelle sont menées dans le cadre de programmes généraux sur le marché du travail. L'intention est ici d'éviter toute stigmatisation des jeunes étrangers qui ont besoin d'une aide particulière. Une évaluation du «programme immédiat du gouvernement fédéral: 100 000 emplois et places de formation», a montré qu'après avoir suivi le programme, les étrangers et les immigrés ont encore moins de risques de se retrouver au chômage que les jeunes Allemands: 28,9% contre 33,5%.[216] En Italie, il existe un certain nombre d'initiatives spécifiquement destinées à protéger les droits des travailleurs handicapés (qui regroupent beaucoup de travailleurs étrangers). L'association nationale au-delà des frontières (*Associazione Nazionale Oltre le Frontiere*, ANOLF)[217] et l'association professionnelle italienne des aides familiales (*Associazione Professionale Italiana Collaboratori Familiari*, APICOLF) ont contribué à promouvoir les initiatives dans ce domaine.

6.3. Groupes d'intérêt organisés

Les syndicats[218] ont une responsabilité particulière à l'égard des migrants et des minorités, pour développer des stratégies visant à lutter contre la discrimination, l'exclusion sociale et la marginalisation et à promouvoir l'objectif de sociétés plus équitables. Dans la pratique toutefois, les syndicats ont souvent des difficultés à traduire leur connaissance des problèmes spécifiques des immigrés et des minorités en un engagement réel à élaborer des stratégies et à encourager activement le changement. Cette situation reflète en partie l'ambivalence historique à l'égard des travailleurs migrants, souvent perçus comme entravant les droits des travailleurs (natifs) en place.[219] D'autre part, cela illustre aussi la représentation relativement faible des migrants et des minorités dans la plupart des syndicats. [220] Néanmoins, on compte un nombre important d'activistes d'origine immigrée/minoritaire[221] et les syndicats militent souvent depuis longtemps contre la discrimination, en particulier dans les pays ayant une longue tradition d'immigration et des minorités (immigrées) établies (comme en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni).

---

216 De même au Danemark, la campagne «Besoin des jeunes» (*Brug for alle unge*) a été lancée en novembre 2002 afin de garantir que tous les jeunes – quelle que soit leur origine ethnique – bénéficient de l'égalité des chances dans le système éducatif et sur le marché du travail.

217 http://www.anolf.it, (22.08.2002)

218 Cette section s'intéresse tout particulièrement aux activités des syndicats mais évoque également d'autres groupes d'intérêt organisés (associations patronales, réseaux de groupes d'immigrés) lorsque cela semble approprié.

219 Un modèle théorique soutenant la thèse selon laquelle l'immigration affecte de façon négative les niveaux de salaire des natifs, au moins dans les cas où les migrants occupent principalement des emplois dans des secteurs non-syndicalisés du marché du travail est présenté par: Fuest, C., Thum, M. (2000) *Welfare effects of immigration in dual labour markets* [Impact social de l'immigration dans les marchés du travail doubles] Regional Science and Economics No.30, p. 551-663. Du point de vue des syndicats, la syndicalisation proactive des migrants pourrait constituer une réponse adéquate.

220 À notre connaissance, il n'y a pas eu de recherches systématiques sur le taux de syndicalisation des migrants et des minorités et la façon dont ils peuvent promouvoir leurs intérêts par le biais des syndicats.

221 Un exemple notable et très célèbre est celui de Bill Morris, secrétaire général du syndicat britannique du transport et des travailleurs (British Transport and General Workers Union), qui est jamaïcain de naissance.

Dans toute l'Europe, on relève des signes forts démontrant que les syndicats se détachent de plus en plus de leur souci primaire de protection des travailleurs natifs pour adopter un rôle plus proactif à l'égard de l'anti-discrimination et de l'anti-racisme.[222] Pourtant, l'appartenance à un syndicat peut conférer des avantages moins importants aux minorités (en termes de protection contre l'inégalité de traitement) qu'à la population majoritaire, comme le suggère une étude récente sur le Royaume-Uni.[223] Ce n'est donc pas une coïncidence si les réseaux de groupes minoritaires (ou les réseaux organisés par des institutions spécialisées existant dans un certain nombre d'États membres tels que le Danemark, la Suède et le Royaume-Uni) sont, du point de vue des migrants, plus efficaces et importants que le personnel organisé.

Dans certains pays, l'ambiguïté traditionnellement affichée par les syndicats à l'égard des migrants est accentuée par l'existence de barrières officielles. En Autriche, le syndicalisme est étroitement lié à la chambre du travail (organisme officiel semi-public dont chaque salarié est légalement membre). Au niveau des entreprises, les délégués syndicaux sont élus dans le cadre d'élections régies par la loi, alors qu'au niveau régional et national, les groupes d'intérêt au sein du mouvement syndical (proche des partis politiques établis) postulent à la chambre du travail. Les étrangers n'ont toutefois pas le droit de se porter candidats à ces élections (pas de droits de vote passifs), restriction longtemps critiquée par les syndicats, la chambre du travail et les groupes d'immigrés. De même, en Grèce, les migrants ne pouvaient jusqu'à récemment pas faire partie d'un syndicat ni, de ce fait, bénéficier des services proposés par les syndicats.[224] En 2001 néanmoins, la fédération générale des syndicats a annoncé l'ouverture des syndicats aux migrants ainsi que la création d'un bureau d'informations pour les migrants au cours de la même année.

Les activités des syndicats se concentrent généralement sur trois points: être à l'initiative et promouvoir les réformes légales, négocier les conventions collectives et protéger les droits individuels grâce à toute une gamme de mesures et de services ad hoc. Concernant les travailleurs migrants, les activités au niveau de l'entreprise et de l'industrie (y compris les conventions) sont de loin les plus fréquentes. Par exemple, les syndicats en Italie ont revendiqué l'inclusion d'un certain nombre de dispositions dans les conventions collectives satisfaisant spécifiquement les besoins des migrants (par exemple, des cours de langue proposés par les employeurs, des

222 Voir par exemple: Avci, G., McDonald, C. (2000) *Chipping away the fortress: Unions, Immigration and Transnational Labour Markets* [L'écroulement de la forteresse: les syndicats, l'immigration et les marchés du travail transnationaux], International Migration, Vol. 38, No. 2, p. 191-213

223 Noon, M., Hoque, K. (2001) *Ethnic minorities and equal treatment. The impact of gender, equal opportunities policies and trade unions* [Les minorités ethniques et l'égalité de traitement. L'impact du genre, des politiques sur l'égalité des chances et des syndicats], National Economic Institute Review, Vol. 176, No. 1 (avril), p. 105-116. 1 (avril), p. 105-116. L'analyse d'un vaste échantillon de travailleurs et de lieux de travail britanniques montre qu'alors que les hommes et les femmes blancs dans les lieux de travail avec une présence syndicale sont généralement mieux lotis que leurs homologues blancs dans les lieux de travail non-syndicalisés, cela n'est pas vrai pour les membres des minorités ethniques. La présence d'un syndicat reconnu a peu d'impact sur la présence ou l'absence de l'égalité de traitement. Le facteur essentiel est dans ce cadre si les employeurs ont mis en œuvre des politiques efficaces sur l'égalité de traitement ou non.

224 Malgré leur exclusion des syndicats, il y a déjà eu des exemples d'action collective fructueuse menée par des travailleurs migrants dans l'agriculture.

droits à des congés spéciaux pour les travailleurs non-chrétiens, etc.). Au Luxembourg, un accord d'entreprise exemplaire contre le harcèlement physique et moral a été conclu, après qu'un délégué syndical d'un grand magasin local de vêtements ait commandé une étude sur le harcèlement qui a permis de démontrer l'ampleur du phénomène. En France, la CGT a mis en place une base de données sur les activités et les expériences des syndicats en matière de lutte contre la discrimination et le racisme sur le lieu de travail. Ce projet visait principalement à fournir aux délégués syndicaux des ressources pour lancer des activités de leur propre chef. En Allemagne, un certain nombre de grandes entreprises (telles que Ford, Opel, VW, Fraport) ont conclu des accords avec des syndicats contre la discrimination et le racisme.[225] La fédération des syndicats allemands a également élaboré un modèle d'accord basé sur les directives anti-discrimination de l'UE. Au Portugal, les principaux syndicats ont joué un rôle majeur d'information au cours du récent exercice de régularisation et, lorsque les employeurs ne fournissaient pas de contrats de travail aux travailleurs, en donnant aux travailleurs les documents nécessaires à la place de leur employeur.[226] Au Royaume-Uni, le congrès des syndicats (*Trades Union Congress*, TUC) œuvre depuis longtemps dans la lutte contre le racisme et la discrimination et mène toute une gamme d'activités, notamment en matière de recherche, conférences, bulletins d'informations et ligne d'assistance gratuite pour les victimes de harcèlement. Au Danemark, un réseau de minorités ethniques a été créé au sein du mouvement syndical (*Netvaerk i Fagebevaegelsen*, NIF) avec l'objectif double de promouvoir les intérêts des membres des minorités et de mettre en relation les minorités ethniques et les syndicats.

Au niveau européen, les syndicats ont récemment commencé à formuler une position commune. Une résolution récente de la Confédération européenne des syndicats (CES) appelle les gouvernements européens et la Commission européenne à mettre en œuvre une politique d'intégration européenne qui «doit se fonder sur le principe d'égalité de traitement et des chances entre personnes et faire partie de la stratégie européenne pour l'emploi ainsi que celle d'inclusion sociale».[227]

Outre les syndicats, les organisations d'aide aux migrants, les organisations de migrants et autres institutions travaillent de plus en plus en réseau sur les questions afférentes au marché du travail. Les initiatives des employeurs sont également importantes. Aux Pays-Bas, par exemple, presque un tiers des entreprises mènent désormais des activités en faveur des travailleurs des minorités. Au Portugal, deux des principales associations patronales (*Confederacao da Industrai Portugesa* et *Associacao de Empresas de Constrocao e Obras Públicas)* ont été d'ardents défenseurs de la récente campagne de régularisation. La première a aussi aidé les migrants en les incitant à devenir travailleurs indépendants. D'autres exemples d'initiatives prises par les employeurs sont présentés à la section 6.4.

225 Ces accords peuvent être consultés sur le site web du syndicat IG Metall (www.igmetall.de.

226 La régularisation est généralement soumise à la condition d'avoir une preuve du statut professionnel.

227 Voir le site web de la confédération à l'adresse www.etuc.org, (14.05.2003)

6.4. Bonnes pratiques

De nombreux projets et initiatives visant à lutter contre la discrimination et l'exclusion sociale sont menés dans les États membres (voir aussi la section 6.2), mais il existe peu d'informations sur leur fonctionnement et leur impact réel. Outre le manque global d'évaluations qui permettraient de juger des initiatives et des projets de façon plus approfondie, très peu d'informations sont disponibles sur la façon dont les membres des groupes cibles, à savoir, les migrants et les minorités, participent aux programmes.

Pour mieux guider les employeurs dans l'adoption de politiques sur l'égalité des chances, beaucoup d'institutions cherchent à définir et diffuser des «bonnes pratiques» dans la lutte contre la discrimination. Le principal objectif est d'aider les employeurs à échanger des expériences et à gagner du temps et de l'argent en fournissant des exemples illustrant la façon d'accroître la représentation des minorités ethniques par exemple.[228]

Les autorités nationales jouent un rôle important dans la promotion des bonnes pratiques sur le marché du travail. Dans le cadre d'une nouvelle politique d'intégration au Danemark lancée en mars 2002, un site web spécial[229] a été conçu pour permettre aux entreprises de trouver des informations et des conseils concernant le recrutement de personnes issues des minorités ethniques. Le gouvernement a également institué six prix d'intégration en novembre 2002, couvrant des initiatives et des projets améliorant l'intégration sur le marché du travail, l'engagement personnel dans le processus sociétal d'intégration et l'intégration des jeunes et des enfants. Un certain nombre de projets de recherche ont également débuté en 2002. Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du projet «raccourci vers le marché du travail», en août 2002, le gouvernement a accordé 334 000 euros de subvention à un projet destiné à fournir des informations sur l'intégration sur le marché du travail des personnes ayant un niveau universitaire. Une subvention de 400 000 euros a également été accordée à 12 municipalités et centres de services pour l'emploi pour financer des «projets visant à tisser des liens» (*Bridge building projects).*

En janvier 2002, le conseil suédois de l'intégration a créé un portail web appelé «*Sverige mot rasism*» [la Suède contre le racisme].[230] Il s'agit d'une base de données présentant des informations sur les mesures, les statistiques et les organisations travaillant dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. En Allemagne, le programme XENOS[231] - vivre et travailler dans la diversité (*XENOS*

---

228 Toutefois, la surveillance ethnique dans l'emploi ne s'est jusqu'à présent développée qu'en Grande-Bretagne, où la Commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*, CRE) recommande cette pratique depuis deux décennies (le principe a été approuvé par le parlement britannique en 1983 mais est en fait interdit dans certains autres pays européens). La modification de la loi britannique sur les relations entre les races de 2000 impose des devoirs spécifiques à beaucoup d'organismes publics et la surveillance ethnique de toute une gamme de processus professionnels, dont les promotions, les candidatures, les résultats d'évaluation et les raisons du départ, est désormais exigée pour beaucoup d'instances publiques.

229 www.jobintegration.dk, (20.03.2003)

230 www.sverigemotrasism.nu, (20.03.2003)

231 www.XENOS-de.de, (21.02.2003)

– *Leben und Arbeiten in Vielfalt*) mérite une mention particulière. Il est cofinancé par le Fonds social européen et le gouvernement fédéral. XENOS vise à lutter contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance grâce à des mesures et des projets concrets. Dans la première phase du programme jusqu'à 2002, 150 projets ont été sélectionnés pour être financés dans le cadre de XENOS.Outre l'État et les ONG, les entreprises privées sont des acteurs de plus en plus importants en matière de promotion de la diversité et de lutte contre la discrimination. En Irlande, par exemple, la direction du Jurys Hotel Group a observé que l'emploi de travailleurs non-ressortissants de l'EEE dans leurs hôtels conduisaient souvent à des relations entre salariés de plus en plus marquées par une division entre les natifs et les immigrés, opposant «nous» à «eux». Pour résoudre cette situation, la direction a lancé un certain nombre d'initiatives telles que la traduction des informations importantes dans différentes langues (par exemple, les contrats du personnel) et une campagne d'affichage visant à sensibiliser sur le problème du racisme.[232] Des entreprises publiques telles qu'Eircom (télécommunications) et Dublin Bus ont récemment élaboré des politiques de lutte contre le racisme et de promotion de la diversité culturelle dans l'emploi. Eircom a développé un plan d'action «Dignité au travail» qui place l'accent sur la lutte contre le racisme. Dublin Bus a lancé des initiatives de sensibilisation et une formation anti-racisme pour le personnel.[233]

Un autre exemple intéressant est celui de l'étude finlandaise de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.[234] Le centre postal d'Helsinki en Finlande est l'un des quelques employeurs ayant un nombre significatif d'immigrés (50 travailleurs immigrés en 1997, soit 3,2% du personnel du centre). La politique sur l'égalité du centre prévoit l'égalité de traitement en matière de rémunération, de travail, de contrats et de recrutement. On souligne l'efficacité des activités de loisir destinées au personnel pour faire tomber les barrières culturelles et promouvoir des attitudes tolérantes et positives parmi les salariés.

En région wallonne, FOREM, l'agence publique de formation et de placement, a lancé une série de projets pour promouvoir l'intégration socioprofessionnelle des immigrés et lutter contre la discrimination. Son projet «Interculturalité et exportation» porte sur la formation des intermédiaires commerciaux d'origine étrangère dans l'exportation de produits vers des pays non-européens. Ici, l'origine étrangère et la connaissance d'une langue étrangère sont considérés comme de précieux outils positifs. Dans le cadre de ce projet, des dizaines de personnes d'origine étrangère ont été recrutées. L'agence FOREM a également lancé la campagne «*Donnez des chances à l'égalité*» ciblant non seulement la discrimination basée sur l'appartenance à un groupe ethnique particulier mais aussi

232 ICTU (2001), Plan d'action indicatif contre le racisme, 2001-2003, p. 15

233 Equality Authority (2001), *Promoting an Intercultural Workplace* [Promouvoir des entreprises interculturelles], p. 8

234 Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1997) *Case studies of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace. Finnish Study* [Études de cas sur les bonnes pratiques pour la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail. Étude finlandaise], p. 4, disponible à l'adresse http://www.eurofound.eu.int/publications/Working%20Conditions_1997.htm, (20.03.2003)

sur le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge, la santé et le sexe. Dans la région de Bruxelles, un partenariat a été conclu entre deux organisations de médiation professionnelle, ORBEM-BGDA et Bruxelles-Formation, d'une part, et les organisations locales et des ONG d'autre part. Dans le cadre de ce partenariat, plusieurs initiatives ont été lancées: la sensibilisation sur les médiateurs professionnels concernant la question de la discrimination et l'application de la procédure administrative pour le traitement des offres d'emploi discriminatoires.

Plusieurs exemples de bonnes pratiques des gouvernements locaux et des agences gouvernementales locales méritent d'être cités. En Grèce, la municipalité de Sapes a publié trois livrets d'information en grec, en turc et en russe fournissant des informations aux citoyens de Sapes sur le gouvernement local, la législation, les droits et l'emploi.[235] Ces informations étaient spécifiquement destinées aux immigrés (dont les rapatriés), réfugiés et musulmans vivant dans la région. La municipalité d'Agia Varvara a mis en place un centre de services s'adressant surtout aux groupes socialement vulnérables menacés de chômage. Le centre tente de mettre en contact les entreprises locales et les chômeurs.[236] Au Danemark, le centre de service du conseil municipal de Nörrebro (district de la région de Copenhague avec un très fort pourcentage d'immigrés – environ 30%) a élaboré des stratégies d'intégration pour les travailleurs immigrés telles que des activités culturelles et de loisir.

Un certain nombre de projets visent des groupes spécifiques d'immigrés ou minoritaires vulnérables. Selon les enquêtes et études menées en Suède, les Africains en Suède subissent davantage de discrimination que les autre groupes immigrés. Ainsi, 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. En Italie, un certain nombre d'entreprises ont pris des dispositions visant à respecter le régime alimentaire des musulmans. Certaines (par exemple, Zanussi) ont aussi modifié les horaires de travail de leurs salariés musulmans pendant le ramadan. D'autres entreprises de la région de Veneto ont mis à disposition des salles de prières spéciales et ont prévu des pauses pour la prière.

En Autriche, en avril 2000, un portail internet multilingue et interactif a été mis en place dans le cadre d'un programme international de réseau intitulé «roma-net». L'idée est de collecter des informations sur des projets de travail et de formation pour les Roms en Autriche, en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie qui pourraient s'avérer utiles pour concevoir de meilleurs projets destinés à réduire le chômage des groupes cibles et à sensibiliser sur les désavantages particuliers que connaissent les Roms.[237] En 1988, le centre de formation professionnelle juif a été fondé par et pour la minorité juive de Vienne. Ce centre est subventionné par le service du marché du travail et la ville de Vienne et propose des places d'apprentissage et des possibilités de formation dans le cadre de la formation

235 Informations complémentaires disponibles en ligne en grec et en anglais à l'adresse http://www.dsapes.gr, (01.06.2002))

236 Informations complémentaires disponibles en ligne en grec et en anglais à l'adresse http://www.agoavarvara.gr, (01.05.2002))

237 Informations complémentaires sur ce projet disponibles à l'adresse http://www.roma-net.at, (11.06.2002)

professionnelle pour adultes[238]. Il fonctionne également comme une agence de placement. Un autre projet innovant axé sur la situation des travailleurs indépendants étrangers à Vienne a été mené dans le cadre du programme *URBAN-Wien Gürtel Plus*.[239] Des stratégies pour améliorer la situation des entreprises ethniques ont été développées dans des ateliers. Par ailleurs, une brochure a été éditée en quatre langues avec des informations sur la façon de créer et gérer une entreprise. Le site web autrichien «Integrationsportal.at» est un autre projet récent conçu pour promouvoir l'intégration des migrants. L'objectif premier de ce projet est de fournir des informations sur les principaux aspects des politiques concernant l'asile, les réfugiés et les migrations en Autriche. Il est destiné à servir non seulement de moyen d'information pour les experts travaillant dans le domaine, mais aussi de ressource pour les réfugiés reconnus, les demandeurs d'asile et les migrants.[240]

Une récente étude espagnole intitulée «initiatives municipales dans le monde de la migration» aborde des possibilités intéressantes d'accroître la participation des femmes migrantes sur le marché du travail.[241] L'étude décrit comment certaines municipalités catalanes ont créé des services de garde d'enfants gérés par les femmes immigrées elles-mêmes. Enfin, on peut citer un exemple de bonne pratique dans le domaine des médias avec le programme radiophonique multiculturel Racio Circuit Marconi, qui fait partie d'une station de radio italienne. Il présente des nouvelles locales, nationales et internationales et diffuse des informations intéressantes pour les immigrés (par exemple, sur l'emploi, les documents officiels, les jeunes, etc.).

238 Informations complémentaires sur le centre disponibles à l'adresse http://www.jbbz.at/, (18.06.2002) http://www.jbbz.at/, (18.06.2002)

239 Haberfellner, R., Betz, F. (1998) *Ethnische Öknomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten im Projektrahmen Urban Gürtel Plus. Inhaltlicher Endbericht* [Entreprises ethniques comme espaces de vie, de travail et d'éducation dans le cadre du projet «Urban Gürtel Plus». Rapport final], Vienne

240 Informations complémentaires sur ce projet disponibles à l'adresse: http://www.integrationsportal.at, (28.05.2003)

241 Disponible (en espagnol) à l'adresse: http://www.fbofill.org, (20.03.2003)

PARTIE III: Problèmes communs et conclusions

7. PROBLÈMES COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

7.1. Problèmes communs et spécifiques en matière de collecte de données

L'interaction complexe d'une variété de facteurs (y compris la discrimination) influençant les performances sur le marché du travail de différents groupes rend très difficile tout travail d'analyse dans ce domaine qui dépend de la disponibilité des données pertinentes. Toutefois, un préalable essentiel à l'élaboration de politiques effectives est de disposer de données socio-économiques fiables et suffisamment détaillées.

Pour évaluer la situation actuelle de la collecte de données concernant les migrants et les minorités sur le marché du travail et pour identifier les lacunes persistantes, quatre questions ont été posées. Premièrement, quels types de données sont collectés? Deuxièmement, sur qui collecte-t-on des données et sur qui manque-t-il des données? Troisièmement, comment ces données sont-elles collectées? Quatrièmement, les données sont-elles aisément accessibles et mises à disposition du grand public?

Les données sur les performances sur le marché du travail de certains groupes de migrants et de minorités sont généralement des sous-produits des statistiques officielles sur le marché du travail, ce qui a des conséquences pour les quatre questions citées précédemment. Ainsi, les données régulièrement collectées par les instituts de statistiques nationaux et autres organismes gouvernementaux (par exemple, les ministères du travail, les agences de sécurité sociale) incluent des données générales sur l'emploi qui permettent de calculer les taux de participation à la population active (taux d'activité), les taux d'emploi, les taux de chômage et les taux d'emploi indépendant. Les données régulièrement collectées regroupent aussi des informations sur les salaires, les professions, les secteurs, les industries, les branches, le niveau d'études et les conditions de travail.[242] Toutefois, il est rare qu'un tel jeu de données soit disponible pour des groupes spécifiques de migrants et de minorités.[243] En général, les données disponibles pour un groupe dépendent du concept spécifique de migrants et minorités utilisé dans un État membre donné (voir sections 3.1. et 3.2.) et deuxièmement, des informations réellement collectées. En Autriche et en Allemagne, les taux d'activité et les taux de chômage des étrangers (non-nationaux) sont régulièrement disponibles dans les statistiques sur les services du marché du travail, contrairement aux données sur l'emploi des immigrés naturalisés ou des immigrés de la deuxième génération et des minorités qui sont ressortissants nationaux du pays. En revanche, au Danemark, aux Pays-

[242] Pour les différences existant dans les définitions nationales des indicateurs du marché du travail, voir les tableaux A3, A4 et A5. Une discussion expliquant pourquoi l'enquête sur les forces de travail n'est pas suffisamment adaptée pour fournir les informations détaillées nécessaires est présentée à la section 4.2.

[243] Une exception notable est le programme d'enquête néerlandais SPVA qui s'intéresse en particulier aux allochtones non-occidentaux, à savoir les personnes étrangères d'origine non-occidentale.

Bas et en Suède, les taux d'activité et les taux de chômage sont disponibles pour certains groupes immigrés[244] quelle que soit leur nationalité, alors que le Royaume-Uni utilise son propre concept idiosyncrasique de minorité ethnique dans ses enquêtes sur les forces de travail. De tous les concepts utilisés pour la collecte de données sur les migrants et les minorités, le concept pur d'«étrangers» est de loin le plus simple mais aussi le plus problématique en ce qui concerne son contenu. Les pays d'Europe de l'Ouest qui recrutent traditionnellement de la main-d'œuvre ayant déjà une longue expérience de l'immigration, une proportion croissante de leur population d'origine étrangère (immigrés naturalisés et migrants de la seconde génération ayant la nationalité du pays) disparaissent tout simplement des statistiques.[245] Toutefois, la jeune génération d'origine immigrée (ayant ou non la nationalité du pays) connaît souvent des problèmes particuliers quant à l'intégration sur le marché du travail, ce qui rend l'absence d'information systématique à son sujet très problématique. Il en est de même pour l'absence presque générale de données sur les performances sur le marché du travail des groupes de minorités ethniques autochtones, qui sont citoyens de leur pays. Par exemple, dans le cas des Roms, qui sont largement réputés pour être confrontés à des difficultés particulières et à des désavantages sur le marché du travail, l'absence de données systématiques est une entrave majeure à la formulation de mesures politiques ciblées. De même, les données sur les migrants travaillant dans le secteur informel sont au mieux partiellement disponibles, sous la forme d'études isolées sur de petits échantillons de migrants ou de données produites dans le cadre des exercices de régularisation.[246]

En outre, la qualité des données sur le marché du travail ainsi que des données démographiques de base varie de façon considérable. Cela reflète les différents objectifs de la collecte de données ainsi que les méthodes utilisées. On distingue quatre types de collecte de données: les recensements (traditionnels ou basés sur un registre), les registres, les comptages (d'événements) et les enquêtes. Dans le cadre de notre étude, les recensements (bien que contenant des informations limitées sur

244 Ils sont définis de différentes façons, voir les tableaux A3 et A5 à l'annexe.

245 Entre 1985 et 2001 environ 250 000 étrangers ont été naturalisés en Autriche, tandis que la population résidente étrangère comptait 730 000 personnes en 2001. En Belgique, quelque 360 000 naturalisations ont été réalisées depuis l'instauration d'un code de la nationalité relativement libéral en 1983, alors qu'en 2000, environ 900 000 résidents avaient la nationalité étrangère. En Allemagne, environ 850 000 étrangers ont été naturalisés entre 1995 et 2001, alors que la population étrangère résidente en 2001 était de 7 319 000 personnes. Le nombre de naturalisations, notamment de Turcs, a augmenté de façon significative. Au total, plus de 400 000 nationaux turcs se sont vu accorder la nationalité allemande au cours des 10 dernières années. En outre, au cours de la dernière décennie, environ 2 millions d'Allemands ethniques («*Spätaussiedler*») ont émigré de la CEI et d'autres pays d'Europe de l'Est vers l'Allemagne. Ce dernier groupe reçoit la nationalité d'office conformément à la loi et n'est donc à toutes fins utiles plus recensé dans les statistiques officielles. Au Luxembourg, 4 601 étrangers ont été naturalisés entre 1995 and 2001, et la moitié environ était des étrangers issus de pays voisins [Annuaire statistique Luxembourg, disponible à l'adresse: www.statec.lu, (20.03.2003)].

246 Les chiffres sur les régularisations en Grèce constituent un cas d'espèce. En principe, les statistiques comprennent aussi des informations sur les professions des migrants. Toutefois, les chiffres sont basés sur les justificatifs de sécurité sociale (ensima) de la caisse nationale de sécurité sociale (IKA). Il semble que ces justificatifs soient souvent «achetés» à des employeurs par des migrants qui ne sont pas réellement embauchés par cet employeur. En outre, les migrants changent fréquemment d'emploi, souvent en passant à un autre secteur en même temps. De ce fait, les chiffres sont souvent peu utiles pour décrire les caractéristiques de l'emploi des migrants clandestins (PFN grec, informations fournies par les auteurs).

les caractéristiques de la population) et les registres[247] sont généralement les sources de données les plus importantes.[248] Les registres et les comptages sont normalement réalisés à d'autres fins administratives, de ce fait, seules quelques variables sont retenues ou certaines variables, non essentielles à la raison d'être du jeu de données, peuvent être de qualité assez douteuse.[249] Les enquêtes, pour leur part, sont souvent limitées par le fait que le nombre d'immigrés et/ou de membres des minorités inclus dans l'échantillon est souvent trop faible pour obtenir des résultats constructifs.[250] Même lorsqu'il existe des données de qualité et de portée suffisante, elles ne sont souvent pas facilement accessibles et disponibles pour le grand public. Les publications régulières (tant sous format papier que sur l'internet) contiennent souvent des données globales sur toute la population mais peu d'informations sur les migrants et les minorités.

Dans le cadre de l'analyse de la discrimination sur le marché du travail, la première étape est de définir les indicateurs de l'emploi les plus importants et les sous-groupes de migrants et de minorités les plus appropriés pour lesquels ces indicateurs seront collectés. L'exploitation de ces données dans des comparaisons pertinentes peut mettre en évidence les différences existantes et les désavantages que certains migrants et groupes minoritaires rencontrent sur le marché du travail (par exemple, les écarts en matière d'emploi, de chômage et de salaires) et pointer la nécessité de réponses politiques ciblées, quelles que soient les causes de ces inégalités. Pour documenter de façon exhaustive et lutter contre la discrimination sur le marché du travail, notamment à l'échelle européenne, des indicateurs supplémentaires sont nécessaires pour fournir des témoignages directs de discrimination (voir chapitre 5).

Les indicateurs de discrimination directe ont été relevés uniquement au cas par cas pour un certain nombre d'États membres et non de façon systématique et pour tous les États membres (par exemple, les études sur des tests de discrimination («testing»), les recherches sur les activités des «personnes qui filtrent», des enquêtes sur la discrimination perçue de façon subjective par les migrants et les minorités, des enquêtes d'opinion sur les attitudes discriminatoires de la population majoritaire). D'un point de vue comparatif, la disponibilité assez aléatoire de ces études est clairement insuffisante pour tirer des conclusions générales sur l'intensité et l'omniprésence des pratiques discriminatoires dans l'un des États membres ou dans tous, car l'absence de collecte de données n'implique pas nécessairement l'absence de discrimination. Néanmoins, les expériences acquises grâce à ces études pour le développement de meilleures méthodologies de

247 Par exemple, le registre des personnes au chômage, le registre des personnes employées, etc.

248 Inversement, les comptages d'événements (par exemple, les naturalisations, la délivrance de permis de séjour ou de travail) sont les sources d'informations les moins intéressantes car elles ne permettent pas de tirer des conclusions sur les performances des migrants sur le marché du travail.

249 Fait plus important, les registres et les comptages sont très influencés par la législation respective qui fixe les règles sur les personnes qui seront couvertes et comment. Par exemple, du point de vue d'un chômeur, il n'a de sens de s'inscrire en tant que chômeur que si l'on est incité à le faire (par exemple, si le versement d'allocations y est lié), ce qui ne s'applique souvent pas aux personnes entrant sur le marché du travail pour la première fois.

250 En outre, les enquêtes sont souvent basées sur des bases de sondage relativement anciennes, ce qui pose particulièrement problème dans des situations démographiques changeantes, comme c'est le cas avec la croissance rapide de la population immigrée dans les États membres du sud de l'Europe.

recherche sur la discrimination pourraient et devraient être utilisées pour mener des études comparables dans d'autres États membres.

Les données sur les plaintes liées au travail reflètent avant tout les différences existantes dans les mécanismes de signalement et les systèmes judiciaires et parajudiciaires pour apporter réparation en cas de comportement discriminatoire (voir section 5.3.). Généralement, les statistiques des organismes publics chargés d'enregistrer les plaintes des victimes de discrimination sont considérées comme plus objectives («officielles») que celles collectées par les ONG. Néanmoins, ces dernières compensent au moins partiellement l'absence d'organismes officiels et fournissent d'importantes informations qualitatives sur la discrimination sur le marché du travail, alors que dans certains États membres, il n'existe aucun système de signalement pouvant fournir ces informations essentielles. Enfin, bien que les initiatives et les mesures politiques initiées par l'État, les syndicats, les employeurs ou autres acteurs de la société ainsi que les «bonnes» et «meilleures pratiques» soient en général bien documentées, la marge d'amélioration reste très importante. À ce jour, il existe peu d'informations systématiques sur ces questions, notamment concernant l'impact et l'ampleur véritables de ces activités.

7.2. Problèmes communs en matière de racisme et de discrimination sur le marché du travail

Les cas présentés dans ce rapport montrent clairement que la discrimination dans l'emploi fondée sur la «race» et l'origine ethnique existe bel et bien dans une vaste mesure, même s'il peut s'avérer difficile d'établir l'ampleur exacte du problème. Bien que les pays fassent état à titre individuel d'idiosyncrasies considérables, on peut observer un certain nombre de points communs.

Dans les pays où l'immigration est historiquement restée faible (comme par exemple, en Irlande, en Finlande et dans les pays du sud de l'Europe), l'occurrence du racisme et de la discrimination est perçue, au moins en ce qui concerne les migrants, comme un phénomène assez nouveau. Par contre, dans les pays d'Europe du nord et de l'ouest, où la présence de vastes communautés immigrées remonte aux années 60 et même avant, on ne peut se contenter de considérer les problèmes des migrants uniquement comme une conséquence ou un effet secondaire du processus de migration lui-même (par exemple, en termes de compétences linguistiques des migrants de la première génération, «immigration sélective»). Dans les pays ayant une longue expérience de l'immigration, les migrants récents ne représentent qu'une proportion mineure de la population d'origine immigrée, et la question de l'intégration des migrants de longue date et des migrants de la seconde génération est devenue bien plus importante. Les performances continuellement faibles sur le marché du travail d'une grande partie de ces groupes représentent certainement le problème le plus urgent ici, aggravé par une discrimination répandue. Dans l'Europe du sud, en revanche, les immigrés sont souvent préférés et recrutés car ils constituent une main-d'œuvre moins chère et plus exploitable en termes d'intensité du travail ou d'horaires. Ils connaissent ainsi

une sorte de «discrimination positive» pernicieuse dans le processus de sélection, alors qu'ils subissent une «discrimination négative» dans l'emploi (en termes de conditions de travail que les travailleurs indigènes ne toléreraient pas).[251]

La discussion des chapitres précédents montre clairement la complexité du problème. Tout d'abord, les inégalités sur le marché du travail entre la population majoritaire d'une part et les immigrés et les minorités ethniques d'autre part, ne peuvent être entièrement imputées à la discrimination ou au racisme. En fait, la plupart des inégalités observées peuvent s'expliquer par une variété de facteurs liés au capital humain et pour les immigrés, par la nature sélective de l'immigration vers le premier pays d'accueil. Toutefois, il y a de bonnes raisons de s'inquiéter de la convergence de certaines caractéristiques descriptives, telles que l'appartenance à une minorité immigrée particulière et le faible statut socio-économique, car elle peut contribuer à des pratiques discriminatoires et au racisme sur le long terme. Cependant, suffisamment de preuves permettent de démontrer que la discrimination existe sous différentes formes et différents artifices en Europe. Les inégalités salariales («à travail égal, salaire inégal»), l'inégalité d'accès aux promotions et à la formation professionnelle, la discrimination à l'embauche, les inégalités dans l'octroi des primes et le harcèlement ethnique sur le lieu de travail ne sont que les pratiques discriminatoires les plus courantes. De nombreux témoignages montrent aussi que l'égalité des qualifications n'implique pas l'égalité des chances sur le marché du travail. Une meilleure reconnaissance des qualifications, de l'expérience professionnelle et de l'éducation acquises dans les pays d'origine pourrait réduire la discrimination et améliorer l'affectation de la main-d'œuvre. En outre, la discrimination extérieure au marché du travail (par exemple, dans l'éducation et le logement) contribue aux faibles performances sur le marché du travail des groupes minoritaires.

Il semble qu'on s'obstine encore à ne pas reconnaître la réalité de la discrimination, et parfois même à la nier de façon catégorique. Lorsqu'un pays européen n'a pas connu par le passé d'oppression coloniale importante des individus non-blancs, cela expliquerait, *mutatis mutandis*, «l'absence de racisme» envers les migrants dans leur société. Par contre, dans les pays d'émigration traditionnels, on affirme souvent que les gens éprouvent naturellement de la sympathie pour les expériences des migrants, raison pour laquelle «il n'y a pas de racisme dans ces pays». L'absence de preuves systématiques dans beaucoup de pays conduit à considérer automatiquement que «le racisme ne fait pas partie de notre société». Souvent, toutefois, la réalité d'une société multiculturelle n'est pas prise en compte lorsque la société dans son ensemble est encore organisée comme une entité homogène. En outre, on constate une grande confusion sur la signification et la portée de termes tels que «discrimination» et «anti-discrimination».

La directive sur l'égalité raciale (2000/43/CE) et la directive sur l'égalité de traitement (2000/78/CE) ont certainement marqué un tournant en matière de législation anti-discrimination (voir la section 6.1.). Pourtant, une législation anti-

[251] Wrench J. (1996) *Preventing Racism at the Workplace in the European Union. A report on 16 European countries* [La prévention du racisme sur le lieu de travail dans l'Union européenne. Rapport sur 16 pays européens]. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin: Loughlinstown House, Shankhill, Co., p. 184

discrimination – aussi efficace soit-elle – ne saurait supprimer la discrimination pure et simple en général, et les formes plus subtiles de discrimination et d'exclusion en particulier. La législation anti-discrimination au niveau national est considérée à juste titre comme un premier pas nécessaire vers l'éradication de la discrimination et de l'exclusion sociale, mais elle n'est pas suffisante à elle seule pour réduire la discrimination raciale dans l'emploi. Pour y parvenir, différentes mesures sont nécessaires à plusieurs niveaux et avec la participation d'un vaste éventail d'acteurs (par exemple, programmes sur l'égalité des chances, stratégies globales sur l'emploi, quotas, codes de conduite, formations, etc.).

Pour certains États membres, l'absence de preuve directe de discrimination (sous la forme de plaintes formelles, d'affaires judiciaires ou de preuves scientifiques) ne permet pas de conclure que le problème lui-même n'existe pas. Souvent, les témoignages de circonstance révèlent seulement les lacunes des mécanismes actuels de surveillance de la discrimination. En ce qui concerne les plaintes et les affaires judiciaires, un problème commun à tous les États membres est lié à la charge de la preuve (traitée toutefois par la directive sur l'égalité raciale), la crainte du licenciement et autres sanctions pouvant être prises par les employeurs, qui influencent la décision des victimes de déposer une plainte formelle ou d'entamer des poursuites.

Certains groupes de migrants/minorités sont particulièrement exposés à la discrimination sur le marché du travail dans tous les États membres de l'UE. Les femmes immigrées sont notamment confrontées à une forme double et complexe de discrimination. Les jeunes de nationalité étrangère, même s'ils sont nés dans le pays de résidence, affichent généralement des taux de chômage supérieurs et sont souvent relégués à certains types d'emplois. Un problème courant dans les pays européens ayant une longue tradition de l'immigration, est que même la seconde et la troisième génération de «migrants» n'ont pas les mêmes droits que les travailleurs «natifs». Étant donné les difficultés à obtenir la nationalité dans beaucoup de pays (par exemple, en Autriche, en Allemagne, en Belgique et en France), une proportion importante des personnes d'origine immigrée ont toujours la nationalité étrangère et beaucoup d'emplois dans la fonction publique ne sont pas ouverts aux étrangers.

D'autres groupes vulnérables, particulièrement exposés à l'exploitation, au racisme et à la discrimination sont les travailleurs clandestins/ sans papiers (voir section 4.8.), les réfugiés et les demandeurs d'asile. Les risques de pauvreté des personnes âgées issues des minorités ethniques sont plus importants, principalement en conséquence de la discrimination sur le marché du travail, la fourniture de services et de systèmes inadéquats de sécurité sociale. De plus, on relève un nombre considérable de cas de discrimination à l'encontre des travailleurs musulmans. En ce qui concerne les groupes minoritaires autochtones, la minorité rom (les Travellers en Irlande) est particulièrement confrontée au racisme, à la discrimination et à l'exclusion du domaine de l'emploi dans l'Union européenne.

Reflétant une sensibilisation accrue aux problèmes rencontrés par les migrants et les minorités dans l'emploi, la plupart des États membres ont lancé des programmes spéciaux ciblant différents groupes vulnérables sur le marché du travail. Toutefois, un problème commun pour l'évaluation de ces programmes et

initiatives est l’absence chronique d’évaluations minutieuses, qui permettraient de juger de l’impact et de la valeur des actions mises en oeuvre. Par ailleurs, à ce jour, il n’existe pas d’inventaire systématique des «bonnes pratiques» contre la discrimination et le racisme dans l’emploi dans tous les États membres, alors qu’il apporterait une grande valeur ajoutée à la conception d’initiatives et de programmes futurs.

8. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

8.1. Options et stratégies pour améliorer la comparabilité des données

Dans les sections précédentes, nous avons déjà signalé plusieurs lacunes relatives aux données socio-économiques actuellement disponibles sur les migrants et les minorités, tant d'un point de vue national qu'à des fins de comparaison. Des lacunes similaires sont relevées pour les données sur l'occurrence des actes et systèmes discriminatoires. Il est également nécessaire de développer des méthodes plus systématiques pour évaluer les politiques et les stratégies générales ainsi que les projets individuels visant à lutter contre la discrimination et l'exclusion sociale.

Avant de rentrer dans les détails, il convient de distinguer les données primaires collectées de façon régulière et les données collectées au cours d'études spécifiques ainsi que les données primaires de nature très spécifique. Comme nous le verrons plus tard, cette distinction est importante car les stratégies qui s'ensuivront pour surmonter les insuffisances de ces deux types de données seront différentes.

En vue d'établir les options disponibles pour traiter les lacunes dans la collecte actuelle de données sur les minorités, trois questions doivent être abordées:

- Les données sur les groupes minoritaires sont-elles disponibles pour une gamme suffisamment large de questions?
- La qualité des données est-elle suffisante?
- Les données disponibles peuvent-elles être comparées entre les pays?

Seule la dernière question est explicitement liée au problème de la comparabilité des données à l'échelle européenne, les deux premières concernant principalement la nature de la collecte de données au niveau national. On pourrait ajouter toutefois que la comparaison des performances des minorités (immigrées) sur le marché du travail et l'enquête comparative sur leurs causes au niveau européen, ne repose pas fondamentalement sur la comparabilité des données en tant que telle mais peut aussi être effectuée à un niveau global. Pour mener une analyse comparative au sens strict toutefois, la comparabilité des données en elle-même est une condition requise et est certainement souhaitable. [252] La première mesure toutefois doit être d'améliorer les systèmes nationaux de collecte de données afin de pouvoir répondre à ces questions au niveau de chacun des États membres.

En tant que principaux responsables des politiques d'intégration et d'anti-discrimination, il est de l'intérêt des États membres de traiter les insuffisances dans le suivi statistique de leurs populations en général et de leurs minorités (immigrées) en particulier. À cette fin, deux options sont disponibles:

[252] Par exemple, la faisabilité d'une comparaison de la mobilité professionnelle de certains groupes immigrés dans les États membres dépend (1) de la disponibilité d'un groupe de variables communes (par exemple, les Turcs de la seconde génération), définies en termes similaires dans les différents pays et (2) des mêmes concepts utilisés pour décrire les performances sur le marché du travail des immigrés. Enfin, (3) il serait souhaitable de disposer de plusieurs types de données dans les différents pays (par exemple, des données de recensement dans tous les pays).

- établir de nouveaux ensembles de données (par exemple, en introduisant un programme supplémentaire d'enquête); ou
- actualiser ou réorganiser les ensembles de données ou les systèmes de collecte de données existants (par exemple, en incluant de nouvelles variables ou en divisant les ensembles de données globaux en micro-ensembles de données[253] qui peuvent être utilisés pour des analyses statistiques).

Toute mesure prise dans ce sens doit être guidée par deux considérations: premièrement, par un examen de la pertinence et de la précision des définitions actuellement utilisées[254], et deuxièmement, par un examen de l'étendue de la collecte de données (à savoir, les variables couvertes). Par exemple, souvent, seules des informations très générales sur l'emploi des minorités sont disponibles, alors que les informations plus spécifiques (sur les conditions de travail, les horaires, etc.) sont difficiles à extraire. Pourtant, si l'on souhaite améliorer les pratiques nationales de collecte de données, il est nécessaire de coordonner ces activités à l'échelle européenne. En fait, on relève à ce jour plusieurs tentatives d'harmonisation des données à différents niveaux de coopération (par exemple, l'OCDE, le Conseil de l'Europe, Eurostat). Toutefois, à l'heure actuelle, les incitations pour améliorer les systèmes de données nationaux sont relativement limitées et un engagement politique plus marqué est certainement nécessaire. Une option possible serait de donner à Eurostat un mandat plus étendu que son mandat actuel, allant au-delà de la collecte, de la compilation et de la diffusion d'ensembles de données fournis par les États membres pour inclure la possibilité d'initier des réformes et de demander aux États membres de collecter des données d'une certaine portée dans un domaine thématique donné.

Un deuxième point, non moins important, concerne la disponibilité et l'accessibilité d'ensembles de données produits régulièrement pour les chercheurs, les décideurs politiques intéressés et le grand public. À ce jour, les informations sur les minorités (immigrées) publiquement disponibles sont assez limitées. Si les performances des migrants sur le marché du travail et l'occurrence de la discrimination doivent être des sources de préoccupation à l'échelle européenne, les informations les plus fondamentales au moins devraient être publiquement disponibles et mises à jour de façon régulière. Eurostat doit disposer d'un mandat et des ressources nécessaires pour coordonner la fourniture (opportune) de ces informations tant au niveau national que supranational, en utilisant différents moyens de diffusion, dont l'internet.

Pour élargir le champ de l'analyse comparative stricte, des mesures supplémentaires doivent être prises. Une première mesure est de mieux connaître les données réellement collectées dans les États membres et de savoir à quelles fins ces données sont utilisées (par exemple, grâce à un inventaire des ensembles de

253 Les micro-ensembles de données sont des ensembles de données contenant toutes les informations sur des cas individuels. Les micro-ensembles de données sont indispensables à toute opération statistique plus sophistiquée.

254 Le principal enjeu est ici bien sûr de savoir comment définir les minorités immigrées (en tant qu'étrangers, nés à l'étranger, personnes d'origine étrangère, minorités ethniques, etc.).

données disponibles dans les États membres, une stratégie qui a été fortement recommandée par un récent projet de recherche européen).[255] Une seconde mesure est de déployer des efforts supplémentaires pour l'harmonisation des systèmes de données nationaux. Il est clair que des différences considérables subsisteront dans un avenir prévisible (en raison de particularités historiques et de différences dans les cadres juridiques et administratifs) mais les possibilités d'amélioration sont grandes.

La disponibilité des analyses de sources primaires spécifiques, telles que la disponibilité des études sur la discrimination, est un autre problème. Le fait que peu de preuves scientifiques directes de discrimination soient disponibles suggère que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour promouvoir la recherche dans ce domaine, par exemple, en adaptant les programmes de financement disponibles[256] ou en commandant des enquêtes et des études portant sur toute l'Europe. L'avantage de ces dernières est de fournir des résultats dont la comparabilité est meilleure, en utilisant une méthodologie commune (comme dans le cas des études sur des tests de discrimination menées par l'OIT dans les années 90) et en traitant les mêmes questions de recherche. Alors que la recherche secondaire réalisée dans ce rapport est en fait un moyen très utile d'étudier les causes et les processus d'exclusion sociale et de discrimination des migrants et des minorités sur le marché du travail, elle ne peut aller au-delà des limites imposées par les données primaires sous-jacentes.

255 Le projet COMPSTAT fournit une analyse de la disponibilité et de la comparabilité des données relatives à l'intégration dans huit pays européens. Le projet, qui s'inscrit dans le cadre du 5e programme-cadre de l'Union européenne, a permis de créer une méta-base de données contenant des descriptions complètes de plus de 300 micro-ensembles de données avec des informations sur les migrants. Voir: www.compstat.org, (12.05.2003).

256 Par exemple, les programmes cadres pour la recherche européenne sous la tutelle de la direction générale chargée de la recherche de la Commission européenne.

8.2. Recommandations adressées à l'UE et à ses États membres

Les 10 recommandations suivantes sont extraites et élaborées à partir des recommandations faites dans les rapports analytiques sur l'emploi des 15 points focaux nationaux du réseau Raxen de l'EUMC, des documents officiels de l'UE et de recherches complémentaires des auteurs. Les recommandations structurellement similaires qui ont été formulées dans plusieurs rapports nationaux sont présentées en priorité.

1. L'élaboration de politiques pour lutter contre la discrimination et le racisme dans l'emploi exige des connaissances fiables et comparables sur les phénomènes au niveau national mais aussi européen. L'Union européenne et les États membres devraient donc prendre les mesures nécessaires pour améliorer la disponibilité, l'étendue et la qualité des données sur les migrants et les minorités comme indiqué à la section 8.1 du présent rapport.

2. L'Union européenne devrait continuer à travailler au rapprochement des législations nationales sur les conditions d'admission et de séjour des ressortissants des pays tiers dans les États membres. Cela implique d'établir un parcours légalement recommandé permettant d'acquérir un statut à long terme qui reconnaisse que les migrants qui sont légalement résidents de longue date dans un État membre ne doivent pas se voir refuser les droits civiques, sociaux et économiques dont bénéficient les citoyens de l'Union européenne.[257]

3. Les pouvoirs publics au niveau national, régional et local ainsi que les autres institutions publiques et semi-publiques devraient servir de modèle en termes de politiques anti-discrimination et d'égalité des chances.[258] Ainsi, les législateurs doivent examiner les réglementations restreignant l'accès à l'emploi dans le secteur public aux ressortissants de pays tiers, notamment dans les métiers tels que l'enseignement, l'action sociale, le transport public et la santé. De plus, les pouvoirs publics doivent envisager d'adopter des programmes d'action positive pour les groupes minoritaires spécifiquement vulnérables.

4. Les États membres qui ne l'ont pas encore fait, doivent mettre en place en temps utile des centres de médiation ou d'arbitrage – ou rendre les dispositifs existants plus accessibles aux migrants et aux minorités – qui

---

257 En octobre 1999, les conclusions de la présidence du Conseil européen de Tampere indiquaient: «une personne résidant légalement dans un État membre pendant une période à déterminer et titulaire d´un permis de séjour de longue durée devrait se voir octroyer dans cet État membre un ensemble de droits uniformes aussi proches que possible de ceux dont jouissent les citoyens de l´Union européenne, par exemple le droit de résider, d´étudier, de travailler à titre de salarié ou d´indépendant, ainsi que l´application du principe de non-discrimination par rapport aux citoyens de l´État de résidence.» Conseil européen de Tampere, conclusion de la présidence, III, 21, disponible à l'adresse http://www.europarl.eu.int/summits/tam_en.htm, (22.04.2003)

258 Les États membres doivent envisager d'adopter les dispositions anti-racisme des Communautés européennes (règlement n°781/98 du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement) pour les pratiques de recrutement et la réglementation de leurs propres services publics.

puissent agir en tant que médiateur dans les conflits liés à la discrimination dans l'emploi avant que les parties ne saisissent un tribunal.

5. Améliorer l'employabilité des immigrés et renforcer leur intégration sur le marché du travail, en plaçant davantage l'accent sur les besoins particuliers des immigrés en matière de formation. Des ressources financières suffisantes doivent être affectées pour satisfaire les besoins des immigrés en cours de langues et en formation préparatoire et professionnelle. Des programmes spéciaux doivent s'adresser aux groupes particulièrement vulnérables tels que les femmes immigrées, les jeunes immigrés de la seconde génération et les minorités autochtones défavorisées, tout en prenant soin d'éviter toute marginalisation ou ghettoïsation par la création de systèmes parallèles.

6. Les États membres devraient déployer des efforts globaux, coordonnés au niveau national par les ministères de l'emploi, du travail et de l'éducation, pour établir des systèmes fiables et efficients relatifs à l'évaluation et la reconnaissance des qualifications et des diplômes étrangers. Ces systèmes devraient contribuer à réduire les phénomènes largement observés de déqualification des migrants qualifiés, à diminuer la discrimination à l'embauche ainsi qu'à améliorer l'affectation efficace du capital humain.

7. Les États membres devraient établir un groupe de travail (par exemple, dans le cadre des plans d'action nationaux pour l'emploi), réunissant des représentants des ministères concernés, les partenaires sociaux, des ONG et autres acteurs du domaine du travail et de l'entreprise, chargé d'élaborer un programme pratique pour l'intégration sur le marché du travail des migrants et des minorités, y compris la détermination et le suivi d'objectifs opérationnels spécifiques et de mesures contre la discrimination et l'exclusion. De plus, les ministères compétents de l'emploi et du travail, en association avec les partenaires sociaux, les associations d'employeurs et de travailleurs devraient élaborer des codes de conduite contre la discrimination et en faveur de la diversité. Ces acteurs devraient aussi inciter et promouvoir des accords entre la direction et le comité d'entreprise au niveau de l'entreprise.

8. L'Union européenne devrait (par le biais de son programme EQUAL, de l'EUMC ou d'un autre organisme) collecter, analyser, compiler et diffuser des informations sur les modèles de «bonnes pratiques» dans le domaine des mesures pour l'égalité et contre la discrimination, y compris sur un site web spécial. Une attention particulière doit être portée à une évaluation indépendante, systématique et rigoureuse de ces actions et initiatives afin de mettre en place une «boîte à outils» testée et éprouvée pour les gouvernements, les acteurs sociaux et les entreprises.

9. L'Union européenne et ses États membres devraient poursuivre leurs activités concernant des mesures législatives ou autres, destinées à combattre l'immigration clandestine et l'exploitation des immigrés clandestins. Dans le domaine de l'emploi illégal des étrangers, ces mesures pourraient aussi inclure des sanctions obligatoires plus importantes contre les employeurs

ayant enfreint le droit du travail, ainsi que des efforts pour récupérer les salaires perdus et les avantages non accordés aux immigrés clandestins. [259] Les États membres devraient aussi peser minutieusement la nécessité de sanctionner le séjour et/ l'emploi clandestin et le bien-être des immigrés à titre individuel.

10. L'Union européenne devrait envisager de financer et de mettre en œuvre une campagne globale de sensibilisation qui attire l'attention sur la valeur et la contribution de la diversité culturelle, mais aussi sur les attitudes et pratiques discriminatoires, dans les différentes dimensions de la vie sociale et économique. Une campagne de ce type ciblerait le grand public, différents acteurs sociaux (employeurs, syndicats, fonctionnaires, ONG) ainsi que les migrants et les minorités en fournissant des informations pertinentes sur les attitudes, préjugés, idées fausses et droits légaux.

.

ANNEXE 1

Tableau A1: étrangers et minorités immigrées dans les États membres de l'UE

	Définitions clés utilisées pour la collecte de données	Minorités immigrées Chiffres absolus	Population totale	Minorités immigrées en% de la population totale	Date de référence
A[260]	Citoyens étrangers	710 926	8 032 926	8,9%	15.5.2001
B[261]	Citoyens étrangers	897 110	10 239 089	8,7%	31.1.2000
DK[262]	Citoyens étrangers (Cit.étr.); Immigrés et leurs descendants (ImD)	Cit.étr.: 258 629 ImD: 419 308	5 300 000	Cit.étr,: 4,9% ImD: 7,1%	Cit.étr.: 1.1.2001, ImD: 1.4.2002
SF[263]	Citoyens étrangers	91 074	5 181 115	1,76%	31.12.2000
F[264]	Citoyens étrangers (Cit.étr.), Immigrés (Im), Étrangers de nationalité ou d'origine (ENO)[265]	Cit.étr.: 3 263 000 Im: 4 310 000 ENO: 5 620 000	58 518 000	Cit.étr.: 5,6% Im: 7,4% ENO: 9,6%	Mars 1999

259 Ainsi, la communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen concernant une politique commune en matière d'immigration clandestine, 15.11.2001, COM (2001) 672 final, indique: «Le coût de l'immigration clandestine devrait être augmenté par un certain nombre de mesures ayant une incidence financière sur les trafiquants et les passeurs, mais aussi sur ceux qui emploient une main-d'œuvre clandestine (…). Enfin, les avantages concurrentiels dont les employeurs de main-d'œuvre illégale ont bénéficié devraient être annulés au moyen de sanctions pécuniaires.» (p. 11)

260 Statistik Austria, recensement 2001. Voir: Statistik Austria (2003): Statistisches Jahrbuch 2003 [Annuaire statistique 2003], Tab. 2.14 à l'adresse www.statistik.at/jahrbuch/pdfe/k02.pdf, (25.04.2003)

261 NIS/INS (2000): Statistique démographique. Population étrangère au 1.1.2000

262 Citoyens étrangers: Danmarks Statistik 2002, www.dst.dk, (25.04.2003); Immigrés et descendants: Nyt fra Danmarks Statistik nr. 206, 21 mai 2002

263 Ministère du travail pour l'OCDE (2002), rapport national de la Finlande pour le rapport 2001 Sopemi de l'OCDE, à partir des chiffres de l'Office finlandais de la statistique: http://www.mol.fi/migration/finrep2001.pdf, (25.04.2003)

G[266]	Citoyens étrangers	7 318 628	82 440 400	8,9%	31.12.2001
GR[267]	Citoyens étrangers	797 093	10 964 080	7.,3%	18.3.2001
IRL[268]	Citoyens étrangers	144 000	3 917 000	3.,0%	Cit.étr.: 1999, total 2002
I[269]	Citoyens étrangers	1 460 000	57 600 000	2,5%	Cit.étr.: 2001, total: 2000
LX[270]	Citoyens étrangers	164 700	441 300	37,3%	1.1.2001
NL[271]	Citoyens étrangers: Personnes d'origine étrangère: 1e génération (née à l'étranger), 2e génération (née aux Pays-Bas)	Cit.étr.: 651 531 Total immigrés: 2 775 302 Nés à l'étranger 9,0% 1 431 122	15 863 950	Total cit.étr. 4,1% Immigrés: 17,5% Nés à l'étranger 9,0%	1.1.2000
P[272]	Citoyens étrangers	223 000	10 356 000	2,1%	2001
E[273]	Citoyens étrangers	1 109 060	40 847 371	2,6%	2001
S[274]	Citoyens étrangers (Cit.étr.), Nés à l'étranger (NE)	Cit.étr.: 475 986 NE: 1 027 927	8 909 128	Cit.étr.: 5,3% NE: 11.5	31.12.2001
UK[275]	Citoyens étrangers, Minorités ethniques (ME)	Cit. ét. 2 450 000 ME: 4 000 000	59,750,000	Cit.étr.: 4,1% ME 7,1%	Cit.étr.: moyenne annuelle 2000, ME mi-2000

264 INSEE, recensement 1999. Voir Julien Boeldieu et al. (2000) : Recensement de la population 1999 – la population d'immigrés est stable depuis 25 ans, Insee première, n° 748 à l'adresse: http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP748.pdf, (25.04.2003)

265 La catégorie «étranger de nationalité ou d'origine» est une catégorie composite, calculée à partir de deux variables utilisées dans le recensement pour dénombrer les immigrés, à savoir la nationalité et le pays de naissance.

266 Office fédéral de la statistique, 2002

267 Office national de statistiques, recensement 2001;

268 Citoyens étrangers: Eurostat; Population totale: Office central de la statistique, résultats provisoires du recensement.

269 Citoyens étrangers: ISTAT 2001; Population totale: Eurostat

270 Statec, Annuaire Statistique, à l'adresse: http://www.statec.lu/html_fr/annuaire/accueil.htm, (25.04.2003).

271 Bureau central des statistiques/STATLINE, à l'adresse: http://statline.cbs.nl/StatWeb/Start.asp?lp=Search/Search&LA=EN&DM=SLEN, (25.04.2003). Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001. Strasbourg

272 Total: recensement 2001; institut national de la statistique

273 Office suédois de la statistique, http://www.scb.se, (20.03.2003)

274 Statistiques Suède, http://www.scb.se, (20.03.2003)

275 Office for National Statistics (ONS), *Labour Force Survey Autumn 2001*[Enquête sur les forces de travail, automne 2001]; Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001. Strasbourg

Tableau A2: immigrés et minorités dans les États membres de l'UE – principaux pays d'origine/ principaux groupes

	Ressortissants de l'UE en pourcentage des étrangers (immigrés si disponible)	Main-d'œuvre immigrée en provenance des pays de l'UE (en% de l'ensemble des étrangers)	Ressortissants des pays tiers, principaux pays d'origine	Recognized autochthonous minorities[1]
A	15,0% (2001) [2]	-	Ex-Yougoslavie 21,3%, BA 13,2% Turquie 17%2	Croates (40-50 000), Slovènes (50 000), Tchèques (15-20 000, Slovaques (5-10 000, Hongrois (30-50 000), Roms (10-20 000)[3]
B[4]	65,7%	Italie 22,7% Espagne 5,6%	Maroc 12,4%; Turquie: 6.5% RDC: 1.3%	
DK	Nés à l'étranger:[5] 22%; étrangers 21%		Étrangers[4]: Turquie 13,6%, BA 7,8 Somalie 5,6 immigrés5: Turquie: 7,2% BA: 6,1% Irak: 4.2%	
SF[4]	18,3%		Russie 22,6% Estonie 11,9%	Roms (environ 10 000); Samis (environ 5 000)
F[6]	Immigrés: 37,1%	Immigrés: Portugal 13,2% Italie 8,8% Espagne 7,3%	Immigrés: Algérie 13,4% Maroc 12,1% Afrique sub-saharienne: 9.3%	
G[7]	25,3%	Italie 8,4% Grèce 5,0%	Turquie 28,8% Ex- Yougoslavie 9,8%	
GR	n.d.		Albanie, Roumanie, Bulgarie, Philippines	Roms (150 000-300 000) – non reconnus. Minorité musulmane de Thrace, environ 100 000-130 000
IRL	72,89%[8]		n.d.	Travellers[9] 10 891
I[7]	11,13%		Maroc 13,5% Albanie 10,0% Philippines 5,1%	
LX[4]	87,04%	Portugal 35,5% Italie 12,3%	Ex-Yougoslavie	
NL	30,7% (étrangers)[7]	Étrangers[7]: Italie 2,75% Espagne 2,60% Immigrés[10]: Italie 1,22% Espagne 1,10% 1.10%	Étrangers[7]: Maroc 18,4%; Turquie: 15.5% Immigrés[10]: Indonésie: 14.6% Turquie: 11.1% Maroc 9,5%	
P[11]	27,5%		Cap Vert 22,3% Brésil 10,5% Angola 10,1%	
E[4]	34,2%		Maroc 22,3%, Équateur 3,5% Chine 3,2%	
S[4]	37,0%		Iraq 6,9% BA 4,8% Pologne 3,5%	
UK	Étrangers ressortissants de l'UE:[12] 34,9		Étrangers:[12] Inde 6,1% Pakistan 2,6% Minorités ethniques –Noirs des Caraïbes, Noirs Africains, Indiens, Chinois, Pakistanais, Bangladais (12,5% en Angleterre et au Pays de Galles)	

[1] Telles que rapportées par les points focaux nationaux. Dans tous les cas, il est difficile de fournir une vision exhaustive des minorités. Bien que les minorités puissent ne pas avoir de statut juridique spécial, ils peuvent néanmoins être la cible de mesures spécifiques d'intégration et anti-discrimination en tant que minorité.
[2] Recensement 2001, calculs propres (date de référence: 15 mai 2001)
[3] Estimations: *Österreichisches Volksgruppenzentrum* (2000): Note: ces estimations reposent essentiellement sur les résultats du recensement pour 1991 (les résultats de 2001 sur les groupes ethniques ne sont pas encore publiés). L'appartenance à un groupe ethnique est mesurée par une seule et unique question (sur la «langue courante» du répondant) dans le recensement. Apparemment, un nombre significatif de membres de minorités refusent d'indiquer une langue minoritaire comme l'une de leurs langues courantes.
[4] Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, Strasbourg, citoyens étrangers au 01.01.2001
[5] OCDE (2001), SOPEMI 2001. *Trends in international migration* [Tendances des migrations internationales]. Paris (année de référence: 1999)
[6] INSEE, recensement 1999. Ce chiffre renvoie aux immigrés, définis comme les personnes nées à l'étranger avec la nationalité étrangère à la naissance. Voir: Boëldieu, J., Borrel, C. (2000) Recensement 1999. La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans. Insee Première n° 748
[7] Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, Strasbourg, au 01.01.2000
[8] Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, Strasbourg, au 15.04.2000
[9] Office central de la statistique, recensement 1996
[10] Bureau central de la statistique au 01.01.2000
[11] Institut national de la statistique, statistiques démographiques, 2002, selon le ministère de l'intérieur. Service des frontières et des étrangers.
[12] Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, moyenne annuelle (basée sur l'enquête sur les forces de travail)
[13] Bien que les minorités (immigrées) soient principalement qualifiées de groupes ethniques (ou groupes raciaux) la majorité d'entre elles sont des immigrés au sens strict (nés à l'étranger, parent(s) né(s) à l'étranger) et sont donc comprises dans ce tableau. Le recensement de 2001 au Royaume-Uni n'a été mené qu'en Angleterre et au Pays de Galles (pas en Écosse ni en Irlande du nord). Ces variables ont été utilisées pour «mesurer» l'ethnicité: autodéclaration ethnique (5 catégories), pays de naissance et religion. Voir ONS: http://www.statistics.gov.uk/census2001/profiles/commentaries/background, (20.04.2003)

Tableau A3: immigrés et minorités: Taux de participation à la population active [1]

	A	B	DK	SF	F	G	GR	IRL
Population totale				80%	69%		62,1%	n.d.
Ressortissants nationaux	66,5% 2	51,7%	80%[3]			72%		
Étrangers/ immigrés/ minorités[4] (A)	58,7%	50,7%	53%[5]	64%	68%	66%	n.d.	n.d.
Source/année de référence	1999 *Statistik Austria*; service public pour l'emploi (AMS). Calculs de l'auteur	P. Arrijn, S., Feld, A. Nayer Genève, OIT, IMP 23, 1998[6]	2001 Ministère de l'intérieur	2002 Office finlandais de la statistique	1999, Insee, recensement 1999	2000 Office fédéral de la statistique, Micro-recensement.	2001; DG Emploi et affaires sociales de l'UE: L'emploi en Europe 2002	
Sous-groupes ou nationalités spécifiques	(B) Ex-Yougoslaves: 61,6% (C) Turcs: 61% (D) Autres: 53.8%		(B) Pays de l'UE et pays nordiques: 67%[7]	(B) Ex-URSS: 68% (C) Estoniens: 65% (D) Femmes étrangères: 57%	(B) Femmes immigrées: 57,1% (C) Hommes immigrés: 78.6%	(B) Turcs: 60% (C) Ex-Yougoslaves: 70% (D) Grecs: 73% (E) Italiens: 77%		

1 Le taux de participation à la population active (ou taux d'activité) est calculé en pourcentage de la population active (salariés, indépendants + chômeurs), par rapport à l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans (population en âge de travailler), sauf disposition contraire.
2 Taux de participation à la population active défini comme (travailleurs et chômeurs) en pourcentage de la population en âge de travailler en 1999.
3 Pour les Danois de 16 à 66 ans.
4 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
5 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus de pays tiers seulement.
6 Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: le cas de la Belgique], Arrijn, P., Feld, S., Nayer, A., Genève, OIT, IMP 23, 1998
7 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus d'autres pays de l'UE et des pays nordiques ainsi que d'Amérique du nord.

Tableau A3 (suite): immigrés et minorités: taux de participation à la population active

	I	LX	NL	P	E	S	UK	
Population totale		62%	65%	51.6%	54%		78,9%	
Ressortissants nationaux		60%	67%				79,8%	
Étrangers/ immigrés/ minorités[8]	n.d.	66%	50% [9]	n.d.	65,3% [10]	n.d.	66%	
Source/année de référence		1998; Jean Langers, STATEC, 1999 [11]	2001 CBS (2002)	2001 Bureau national de la statistique	2000 Institut national de la statistique (INE)		1998 Unité sur l'exclusion sociale [12]	
Sous-groupes ou nationalités spécifiques			(B) Immigrés occidentaux: 63% (C) Immigrés non-occidentaux / hommes: 60% (D) Immigrées non-occidentales / femmes: 40%		(B) Union européenne: 52,3% (C) Reste de l'Europe: 75,9% (D) Maroc: 65,2% (E) Reste de l'Afrique: 73% (F) Amérique latine: 76.8%		(B) Noirs des Caraïbes: 76% (C) Indiens: 71% (D) Pakistanais: 51% (E) Bangladais: 45% (F) Chinois: 62%	

8 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
9 Immigrés non-occidentaux seulement, dont: Turcs, Marocains, Surinamiens, Antillais/ Arubains.
10 Ces chiffres renvoient aux étrangers uniquement (et non à l'ensemble des migrants), vivant dans un ménage, ce qui signifie qu'ils n'englobent pas les étrangers vivant à l'hôtel ou lieux similaires. Source: http://www.ine.es/inebase.cgi.um, (20.04.2003)
11 Langers, J., STATEC (1999) *Migration assumptions in a small open economy:* [Hypothèses sur les migrations dans une petite économie ouverte: le cas du Luxembourg], à l'adresse www.restena.lu, (20.04.2003) (ressources)
12 Social Exclusion Unit Policy Action Team 1 (pas de date), Jobs for all [Des emplois pour tous], p. 21. Department for Work and Pensions, http://www.dwp.gov.uk/jfa/index-content.htm, (28.01.2003). La définition de «économiquement actif» utilisée est celle de l'OIT qui englobe les salariés, les demandeurs d'emploi et les travailleurs indépendants de la tranche d'âge de 16 à 64 ans pour les hommes et de 16 à 59 ans pour les femmes.

Tableau A4: immigrés et minorités: Taux d'emploi [1]

	A	B	DK	SF	F	G	GR IRL	
Population totale				67%			55.4%	
Ressortissants nationaux	62,3%		76%[2]			68%		
Étrangers/ immigrés/ minorités[8]	53,8%	n.d.	47%[4]	60%	n.d.	57%	n.d.	
Source/année de référence	*Statistik Austria*; service public pour l'emploi (AMS). Calculs de l'auteur		2001 Ministère de l'intérieur	2000 Ministère du travail		2000 Office fédéral de la statistique, Micro-recensement.	2001; DG Emploi et affaires sociales de l'UE: L'emploi en Europe 2002	
Sous-groupes ou nationalités spécifiques	Ex-Yougoslaves: 56% Turcs 54,6% Autres: 50.3%		UE et pays nordiques: 64%[5]			Turcs: 48% Ex-Yougoslaves: 60% Grecs 65% Italiens: 70%		

1 Le **taux d'emploi** représente la proportion des travailleurs en fonction de l'ensemble de la population âgée de 15 à 64 ans (population en âge de travailler), sauf disposition contraire.
2 Pour les Danois de 16 à 66 ans.
3 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
4 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus de pays tiers seulement.
5 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus d'autres pays de l'UE et des pays nordiques ainsi que d'Amérique du nord.

Tableau A4 (suite): immigrés et minorités: taux d'emploi

	I	L X	NL	P	E	S	UK
Population totale		63,1%					
Ressortissants nationaux						77% [6]	76%
Étrangers/ immigrés/ minorités[7]	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	54% [8]	57%
Source/année de référence		2001, STATEC (Enquête sur les forces de travail).				2001 Gouvernement suédois	2001 Enquête sur les forces de travail (printemps 2001) [10]
Sous-groupes ou nationalités spécifiques						Personnes nées dans un pays de l'UE/EEE: 70% Personnes nées dans le reste de l'Europe: 61%	

6 Les statistiques sur l'emploi concernent la population suédoise de la tranche d'âge de 16 à 64 ans.
7 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
8 Seulement les personnes nées hors d'Europe
9 Gouvernement suédois, Communication écrite du gouvernement 2001/02:129 p. 37 (source originale: SCB)
10 L'enquête sur les forces de travail du Royaume-Uni fait la distinction entre les «Blancs» et les «minorités ethniques». Voir: http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_March02.pdf, (27.01.2003)

Tableau A5: immigrés et minorités: Unemployment rates [1]

	A	B	DK	SF	F	G	GR	IRL
Population totale		6,2%			13%	8%	10,2%	4,2%
Ressortissants nationaux	6,3% [2]		4%[3]	9,1%				
Étrangers/ immigrés/ minorités[8]	8,5%	n.d.	13%[5]	31,6%	22%	17%	n.d.	n.d.
Source/année de référence	1999*Statistik Austria*; service public pour l'emploi (AMS)	2001 EUROSTAT, 2002	2001 Ministère de l'intérieur	2001 Office finlandais de la statistique et ministère du travail	1999 INSEE, recensement 1999	2001 Service fédéral de l'emploi, ANBA	2001 EUROSTAT, 2002	2002 Bureau central des statistiques
Sous-groupes ou nationalités spécifiques	(B) Ex-Yougoslaves: 9,1% (C) Turcs: 10,5% (D) Autres: 6,5%		(B) Pays de l'UE et pays nordiques: 5%[6]	Ien 2000: Forsander (2002) 7 Irak 76% Bosnie 50% Ex-URSS: 47% Estonie 29% Suède: 10%	(B) Étrangers – hommes: 22% (C) Étrangers: femmes: 18% (D) Immigrés naturalisés– hommes: 15% (D) Immigrés naturalisés– femmes: 21%	(B) Turcs: 21% (C) Ex-Yougoslaves: 12,9% (D) Grecs: 15% (E) Italiens: 15%		

1 Le **taux de chômage** représente la proportion de chômeurs dans la population active (salariés, indépendants + chômeurs), sauf disposition contraire.
2 Selon la définition nationale du taux de chômage en Autriche, le dénominateur regroupe les chômeurs inscrits et les travailleurs formellement employés, mais pas les travailleurs indépendants, d'où un taux supérieur à celui calculé avec la définition d'Eurostat. En utilisant cette dernière définition, les taux de chômage en Autriche sont très favorables par rapport à d'autres pays de l'UE. (3,7% en 2001, contre 7,3% pour l'ensemble de l'UE). Source: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung . Wichtigste Ergebnisse
2001, Thema 3 – 19/2002 [Enquête sur les forces de travail – principaux résultats, thème 3 – 19/2002].
3 Pour les Danois de 16 à 66 ans.
4 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
5 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus de pays tiers seulement.
6 Pour les immigrés de 16 à 66 ans et leurs descendants issus d'autres pays de l'UE et des pays nordiques ainsi que d'Amérique du nord.
7 Forsander, A. (2002) *Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Luento Svenska Social- och Kommunalhögskolanissa, Helsingissä* 22.04.2002 [L'intégration des immigrés sur le marché du travail. Conférence organisée dans une école suédoise de sciences sociales, Helsinki 22 avril 2002]

Tableau A5 (suite): immigrés et minorités: taux de chômage

	I	LX	NL	P	E	S	UK (1)	UK (2)
Population totale	11,4%	2,6%	3%		13,4%		6,2%	
Ressortissants nationaux			3%	6,7%		3,2%	5,8%	4%
Étrangers/ immigrés/ minorités[8]	7,4%[9]	n.d.	9% [10]	5,3% [11]	15,7% [12]	14,2% [13]	13%	11%
Source/année de référence	2001 Caritas, Dossier Statistico Immigrazione	2001, STATEC (Enquête sur les forces de travail).	2001 CBS (2002)	1997 I.E.F.P.; Office national de la statistique	2000 Institut national de la statistique (INE)	2001 Gouvernement suédois [14]	1998 Unité exclusion sociale	2001 Enquête sur les forces de travail (printemps 2001) [15]
Sous-groupes ou nationalités spécifiques			(B) Immigrés occidentaux: 4% (C) Immigrés non-occidentaux / hommes: 9% (D) Immigrées non-occidentales / femmes: 9%	(B) Afrique: 7,2% (C) Europe: 3,5% (D) Brésil: 3.9%	(B) UE: 10,1% (C) Reste de l'Europe: 21% (D) Maroc: 25,4% (E) Reste de l'Afrique: 20,2% (F) Amérique latine: 15.8%	(B) Personnes nées dans un pays de l'UE/EEE: 5,3% (C) Personnes nées dans le reste de l'Europe: 9,5%	(B) Noirs des Caraïbes: 13% (C) Indiens: 9% (D) Pakistanais: 20% (E) Bangladais: 23% (F) Chinois: 9%	

8 Pour les définitions des catégories pertinentes d'étrangers, immigrés et minorités, voir tableau A1 et section 3.2
9 Taux des travailleurs résidents avec des permis de travail mais sans emploi.
10 Immigrés non-occidentaux seulement, dont: Turcs, Marocains, Surinamiens, Antillais/ Arubains.
11 Taux de chômage estimés à partir du nombre de chômeurs inscrits à l'I.E.F.P. et de la population active détenant des permis de séjour au Portugal. Dans la même période, le taux de chômage parmi les Portugais était de 6,7% (1997). Source: http://www.ine.pt/prodserv/series/serie.asp, (20.03.2003) En 2001, le chômage total était de 4,1% (Source: Bureau national de la statistique).
12 Ces chiffres renvoient aux étrangers uniquement (et non à l'ensemble des migrants), vivant dans un ménage, ce qui signifie qu'ils n'englobent pas les étrangers vivant à l'hôtel ou lieux similaires. Source: http://www.ine.es/inebase.cgi.um, (20.03.2003)
13 Seulement les personnes nées hors d'Europe
14 Gouvernement suédois, Communication écrite du gouvernement 2001/02:129 p. 37 (source originale: SCB)
15 L'enquête sur les forces de travail du Royaume-Uni fait la distinction entre les «Blancs» et les «minorités ethniques», seulement. Source: http://www.statistics.gov.uk/downloads/theme_labour/LMT_March02.pdf, (27.01.2003)

Tableau A6: immigrés et minorités dans l'emploi: principales concentrations par secteurs, industries et branches

	A[1]	B[2]	DK	SF[3]	F[4]
Secteurs	Industrie		Services aux personnes et publics (1/3); commerce, employé de bureau et restauration (22%); industrie (20%)	Services, industries, nettoyage et soins	Services (75% de tous les immigrés), industrie dont construction (15%)
Industries et branches	Construction, métallurgie textile, habillement et cuir, agriculture, tourisme, nettoyage	Métallurgie; agri- et horticulture; conseil et assistance; fabrication de moyens de transport		Restauration (15%) et métallurgie, électronique et bois (15%), nettoyage (9%), soins (8%), construction (6%)	Produits semi-finis, biens d'équipement, construction automobile, textile et habillement, services hôteliers
	G[5]	GR	IRL[6]	I[7]	LX[8]
Secteurs	Industrie manufacturière (37%), construction (7%), services (33%), commerce (5%)	Agriculture, construction, transport	Services (37%), restauration (25%), agriculture et pêche (15%), industrie (7%), secteur médical et infirmier (7%)	Services (49%), industrie (36%), agriculture (15%)	
Industries et branches	Production minière industrielle, blanchisserie, nettoyage	Aide à domicile			Commerce, hôtel et restauration (22%); construction (18%); immobilier, services aux entreprises (13%); services financiers (12%); autres services (17%); industrie (10%)

Tableau A6 (suite): immigrés et minorités dans l'emploi: principales concentrations par secteurs, industries et branches

	NL	P[9]	E	S[10]	UK
Secteurs	Services, industrie, secteur public	Services (22%); industries de transforma-tion (14%);	Agriculture, bâtiment, hôtel et restauration, aide à domicile		Service
Industries et branches	Services aux personnes	Construction (40%); hôtel et restauration (11%); commerce (8%); agriculture, pêche et industries extractives (4%)		Services aux personnes et culturels[11], soins	Textile, habillement, restauration, transport et communications, santé publique, éducation

[1] Arbeitsmarktservice Österreich (2001), *Statistiken:* Arbeitsmarktdated 2000: Table : BA 301: Jahresdurchschnitt 2000: *Bewilligungspflichtig beschäftigte Ausländer/innen nach Berufen in Österreich* [Moyenne annuelle 2000: travailleurs étrangers obligés de disposer d'un permis de travail par profession en Autriche], p.65 et *Arbeitsmarktservice Österreich (2002), Statistiken: Arbeitsmarktdaten 2001*: Table : BA 301 [Moyenne annuelle 2001: travailleurs étrangers obligés de disposer d'un permis de travail par profession en Autriche], p.65 et calculs propres

[2] Martens, A. (1993) «*Zelfde zweet, ander brood. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten:* [Même sueur, autre pain. Recherche sur la position sur le marché du travail des Belges et des migrants dans deux marchés du travail locaux: Anvers et Gand], Brussels, DPW

[3] Selon Forsander, A. & Alitolppa-Niitamo, A. (2000) *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne.* Työhallinnon julkaisu 242, Helsinki: työministeriö, p. 77 [L'emploi des immigrés et l'administration du travail – qui, comment et où. Publication sur l'administration du travail 242, Helsinki: ministère du travail, p. 77] Office fédéral de la statistique. Cité dans: *Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen*, p. 436 et 438 avec des calculs propres

[4] INSEE, Tableaux thématiques, exploitation complémentaire, population immigrée, population étrangère, Paris, décembre 2001, p.36

5 Office fédéral de la statistique. Cité dans: *Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen*, p. 436 et 438 avec des calculs propres

[6] Office central de la statistique (septembre 2002)

7 Caritas (2002) Dossier Statistico Immigrazione 2002 (Rapports statistiques sur l'immigration 2002), www.caritasroma.it/immigrazione

[8] STATEC (31 mars2000)

9 Recensement 2001

10 Conseil suédois de l'intégration, Rapport intégration 2001, p. 97 (source originale: SCB, AKU)

11 Selon l'office suédois de la statistique (SCB), cela regroupe les branches telles que les hôtels et restaurants, le traitement et l'épuration des eaux usées, les groupes d'intérêts tels que les syndicats ou les organisations de l'emploi, la production et la distribution médiatique, les activités artistiques, etc.

Tableau A7: sélection d'indicateurs de discrimination

	Tests de discrimination	Enquêtes sur la discrimination subjective	Autres preuves (hors preuves statistiques, plaintes et affaires judiciaires)
A	Une étude limitée a été menée en 2000 sur les immigrés africains en envoyant des candidatures écrites aux employeurs, une pour un Autrichien et une pour un Austro-Africain respectivement. Sur 36 Autrichiens natifs, 24 ont été invités à un entretien contre 13 Africains (sur 36). Les femmes africaines ont été davantage retenues que les hommes africains.	Une étude sur le sentiment subjectif de discrimination[2] des immigrés a révélé des différences significatives entre les groupes et des sujets de préoccupation différents. Alors que les migrants turcs se sentaient fortement victimes de discrimination en matière de logement, ce sentiment était moindre pour l'emploi. En revanche, les Bosniaques avaient le même sentiment de discrimination dans les deux domaines. La tranche d'âge des 20 à 40 ans se sentait globalement plus discriminée que d'autres tranches d'âge.	Une étude sur la propension des employeurs viennois à employer des Africains et des immigrés de six pays dans des emplois hautement qualifiés (menée en 2000) a montré que les employeurs préféraient tout autre groupe d'immigrés aux Africains[3].
B	Étude[4] du BIT sur les immigrés d'origine marocaine. Après avoir réussi à passer les trois étapes du processus de candidature (premier contact téléphonique, entretien téléphonique, proposition d'emploi en entretien), le taux de discrimination nette (TDN, à savoir, la proportion des cas où seul le ressortissant national a été accepté moins les cas où les migrants ont été préférés) était de 33%. Après la première étape, le TDN était de 19%, après la deuxième étape, il s'élevait à 31%. Globalement, les taux de discrimination étaient les plus élevés dans l'hôtellerie et la restauration (50%), suivis de la vente au détail et autres services (31% chacun).		
D K			Un document de discussion du CEPR examine l'existence d'un double effet négatif sur les salaires des femmes immigrées au Danemark en raison d'un impact négatif à la fois dû au sexe et au pays étranger d'origine. À partir d'un panel danois de données de registre, les auteurs découvrent que toutes les femmes connaissent une discrimination importante relative au genre, mais que seules les femmes pakistanaises sont victimes d'une double discrimination[5].
SF			Une étude de Erkki Laukkanen6 se base sur la situation des entreprises syndicalisées au printemps 1997. L'auteur indique qu'une discrimination raciale s'est produite dans 12 des lieux de travail ayant des salariés issus des minorités ethniques. Les employeurs (dans 6% des lieux de travail multiethniques) et les collègues (dans 11% des lieux de travail multiethniques) ont été auteurs de

	Tests de discrimination	Enquêtes sur la discrimination subjective	Autres preuves (hors preuves statistiques, plaintes et affaires judiciaires)
			discrimination envers les minorités ethniques. La discrimination semble la plus flagrante dans le secteur public (dans 16% des lieux de travail multiethniques) et la moins présente dans l'industrie (dans 7% des lieux de travail multiethniques).
F	-		

Tableau A7 (suite): sélection d'indicateurs de discrimination

	Tests de discrimination	Enquêtes sur la discrimination subjective	Autres preuves (hors preuves statistiques, plaintes et affaires judiciaires)
G	Étude du BIT[4] sur les immigrés d'origine turque. La méthodologie est la même que pour la B, avec deux étapes seulement. Après la première étape, le TDN était de 13%, après la deuxième étape, il s'élevait à 19%. Les taux de discrimination nette cumulés (étapes 1 et 2) étaient les plus élevés dans les services (23%), suivis de l'industrie (13%) et de la construction (7%)	Étude EFFNATIS: une proportion importante de répondants ont fait état de refus lors de leur recherche de places d'apprentissage ou d'emplois ainsi que d'insultes et d'inégalité de traitement dans l'emploi. Étude représentative 2001. 10,1% des Turcs interrogés se sentaient défavorisés lors de leur recherche d'emploi.	
GR			Une étude ethnographique[7] comparant les travailleurs avec un visa touristique issus de l'Union européenne et les travailleurs immigrés albanais (au total 73 personnes ont été interrogées) a révélé de nettes différences dans le traitement de travailleurs avec un visa touristique d'une part et les Albanais d'autre part. Alors que ces deux groupes ont des points communs (travail informel et non déclaré, rotation importante), les Albanais sont soumis à des conditions plus mauvaises. Ils reçoivent par exemple, des salaires inférieurs, et plus important encore, ils sont généralement contraints de rentrer dans leur pays lorsque l'on n'a plus besoin d'eux, parfois par la force, alors que les travailleurs avec un visa touristique ont de bonnes chances de trouver un nouveau poste. Des entretiens avec des employeurs ont révélé que les employeurs sont assez conscients de la position de faiblesse des Albanais dans les négociations et ont indiqué savoir parfaitement exploiter cet état de fait à leur avantage.
I	-		
IRL	-		
LX	-		
NL	Étude du BIT4 sur les immigrés d'origine marocaine (méthodologie identique à la B). Après la première étape, le TDN cumulé était de 13%, après la deuxième étape, il s'élevait à 19%, avec un TDN global de 37%. Globalement, le taux de discrimination nette était le plus élevé dans la vente au détail (53%) et l'hôtellerie et la restauration (40%). Tests complémentaires menés sur les hommes surinamiens. Le TDN variait peu entre les groupes ethniques, mais		

	considérablement entre les différents niveaux professionnels.		
P	-		
E	Étude du BIT4 sur les immigrés d'origine marocaine (méthodologie identique à la B). Après la première étape, le TDN cumulé était de 25%, après la deuxième étape, il s'élevait à 33%, et atteignait 36% après l'étape 3. Le taux de discrimination nette était le plus élevé dans l'hôtellerie et la restauration (50%) suivies de l'industrie (43%) et le reste du secteur des services (39%)		

Tableau A7 (suite): sélection d'indicateurs de discrimination

	Tests de discrimination	Enquêtes sur la discrimination subjective	Autres preuves (hors preuves statistiques, plaintes et affaires judiciaires)
S	Aucune étude disponible[8]		Un document de travail de l'institut syndical de recherche économique étudie le risque de chômage en 1992 et 1995 pour un échantillon de travailleurs constitué en 1991. Il révèle que les immigrés issus des pays non-européens ont un risque de chômage deux fois plus important que les travailleurs natifs. La conclusion est que cela doit être lié à des comportements discriminatoires et des préjugés stéréotypés. Les résultats montrent que l'écart de salaire existant entre les immigrés et les natifs en Suède est presque entièrement dû à des opportunités d'emploi inégales[9].
UK	Étude commandée par la Commission on Racial Equality (1996).10 Des candidatures ont été introduites pour 219 postes vacants (principalement d'employés de bureau, administratifs ou commerciaux). Des tests ont été menés par lettre ou en personne par des Blancs, des Asiatiques, des Noirs et des Chinois. Dans 79% des cas, aucun des candidats n'a été retenu. Parmi les autres, les chances d'obtenir un entretien pour des Blancs étaient presque trois fois supérieures à celles de Asiatiques et presque cinq fois à celles des Noirs. Les candidats de la catégorie «Irlandais» affichaient des résultats moins bons que ceux des Blancs indigènes mais meilleurs que les Chinois, les Asiatiques ou les Noirs.	Démasquer le racisme au travail, rapport de la ligne d'assistance «Dénicher le racisme», suggère que beaucoup de minorités ethniques ont personnellement expérimenté une discrimination[11] assez évidente.	Un document de position de l'institut pour l'étude du travail (IZA) examine le harcèlement racial sur lieu de travail et son impact, à partir de la satisfaction au travail, sur les intentions de départ. En utilisant les données pour les infirmières issues des minorités ethniques au Royaume-Uni, les auteurs montrent que presque 40% des infirmières ont été victimes de harcèlement racial sur leur lieu de travail de la part de collègues, alors que plus de 64% ont subi un harcèlement racial de la part des patients[12].

[1] Ebermann, E. (ed.) AfrikanerInnen in Wien. Hamburg: Lit, p. 191

[2] Hofinger, C., Liegl, B., Ogris, G., Unger, T., Waldrauch, H., Wroblewski, A., Zusa, P. (1998) *Einwanderung und Niederlassung* II, Vienna: Institut d'études avancées. SORA, p. 29. L'étude est une analyse d'une enquête menée à Vienne en 1994/95.

[3] Ebermann, E. (ed.) *AfrikanerInnen in Wien*, Hamburg: Lit, p. 194

4 de Beijl, R. Z. (ed.) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A Comparative Study of Four European Countries* [Documenter la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants sur le marché du travail: une étude comparative portant sur quatre pays européens] Genève: Bureau international du travail. La collecte de données dans le domaine a été menée entre février et juin 1996 et entre octobre 1996 et 1997 dans le cas de la Belgique; entre novembre 1993 et janvier 1994 pour l'Allemagne (Rhénanie du nord – Westphalie) entre décembre 1993 et avril 1994 pour les Pays-Bas, et entre septembre 1994 et janvier 1995 pour l'Espagne.

[5] Nielsen H., Rosholm M., Smith N. (2000) *Hit Twice? Danish Evidence on the Double-Negative Effect on the Wages of Immigrant Women* [Touché deux fois? Preuves au Danemark d'un double impact négatif sur les salaires des femmes immigrées], disponible à l'adresse: http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/cprceprdp2502.html, (20.03.2003)

6 Laukkanen E. (1997) *Racial Discrimination at the Workplace in Finland* [Discrimination raciale sur le lieu de travail en Finlande], à l'adresse: http://netti.sak.fi/sak/englanti/articles/archive/racial_discr.htm, (20.03.2003)

[7] Lazaridis, G., Wickens, E. (1999) *"Us" and the "Others" Ethnic Minorities in Greece. Annals of Tourism Research* [«Nous» et les «autres»: les minorités ethniques en Grèce. Annales de la recherche sur le tourisme], 26, 3, p. 632-6665

[8] Le Conseil suédois des recherches sociales a décliné l'invitation de participer au projet d'étude de l'OIT sur la discrimination pour des raisons éthiques.
[9] Arai M., Vilhelmsson R. (2001) *Immigrants' and Natives' Unemployment risk: Productivity Differentials or Discrimination?* [Risque de chômage chez les immigrés et les natifs: différences de productivité ou discrimination?], http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/hhsfiefwp0169.html
10 CRE (1996) *We regret to inform you*.... [Nous avons le regret de vous faire part…] Commission for Racial Equality, London tel que présenté dans John Wrench, Tariq Modood (2000): *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. [L'efficacité des politiques pour l'égalité de l'emploi à l'égard des migrants et des minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève. International Migration Papers 38, à l'adresse: http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, p. 27
11 Voir: UC (2000), *Exposing Racism at Work* [Démasquer le racisme au travail], rapport de la ligne d'assistance «Root out Racism» [Déraciner le racisme], disponible à l'adresse:
http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-761-f0.cfm
12 Shields M., Wheatley Price S. (2000) *Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession*, [Harcèlement racial, satisfaction professionnelle et intentions de départ: témoignages dans le milieu infirmier britannique] disponible à l'adresse
http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/izaizadpsdp164.html

Tableau A8: mécanismes de signalement des plaintes de discrimination et autres organismes sur l'égalité

Pays	Mécanisme de signalement: Institution publique /ONG	Nom	Domaine d'intérêt	Plaintes, tous motifs confondus et relatives à l'emploi
A	ONG	Courage civil et travail contre le racisme (ZARA)1	Toutes les questions relatives au racisme et à la discrimination	Sur plus de 300 affaires signalées en 20022, 6% se rapportaient au travail3
B	Organisme public	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR)4	Toutes les questions liées à la discrimination ou au harcèlement racial	
DK	ONG	Centre de documentation et de conseil sur la discrimination raciale5	Toutes les questions relatives à la discrimination raciale, l'ethnicité ou la religion	
SF	Organismes publics	Réseau national sur l'égalité des chances (*National Equal Opportunities Network*, NEON)6; Service de médiation pour les minorités7	Toutes les questions relatives à la discrimination (collecte et suivi systématiques des affaires) Promotion des bonnes relations ethniques, suivi et amélioration du statut et des droits des minorités ethniques, compte rendu, lancement d'initiatives et information	
F	Organismes publics	Le numéro d'appel gratuit (le «114 ») - Groupe d'étude et de lutte contre la discrimination); les Commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC)	Toutes les questions liées à la discrimination ou au harcèlement racial	Entre le 16 mai 2000 et le 30 octobre 2001, 35 454 appels ont été reçus via le numéro 114, dont 9 945 ont été transmis aux CODAC (34% des appels concernaient le domaine de l'emploi)
G	Organismes publics, syndicats	Les agences de lutte contre la discrimination (par ex. D.I.R., BDB ZDK), la Confédération des syndicats allemands (DGB)11		

Tableau A8 (suite): mécanismes de signalement des plaintes de discrimination et autres organismes sur l'égalité

Pays	Mécanisme de signalement: Institution publique /ONG	Nom	Domaine d'intérêt	Plaintes, tous motifs confondus et relatives à l'emploi
GR	Organisme public	Le médiateur grec12	Organisme intermédiaire entre le citoyen et l'État, ne pouvant intervenir dans des affaires de discrimination ou de harcèlement par des personnes physiques ou morales (collecte occasionnelle des affaires)	
IRL	Organismes publics	L'Autorité pour l'égalité13; le bureau du directeur des enquêtes sur l'égalité (*Office of the Director of Equality Investigations*, ODEI)14	Toutes les questions relatives à la discrimination et au racisme	En 2001, 1 114 plaintes au total ont été transmises à l'ODEI au titre de la législation sur l'égalité. 260 d'entre elles concernaient la loi sur l'égalité de l'emploi (45% étant liés au sexe, 17% à différents motifs, 10% à la race)
I	Organisme public	Conseil territorial sur l'immigration	Mise en place d'observatoires de la discrimination et du racisme	Projet pilote depuis le printemps 2001
LX	Organisme public	Commission spéciale contre la discrimination raciale	Propositions et conseils sur la politique pour les questions de race et d'ethnicité	
NL	Organismes publics	Fédération nationale des bureaux anti-discrimination (ADB); Commission sur l'égalité de traitement15	Toutes les questions relatives à la discrimination	En 2001, 16% de l'ensemble des plaintes étaient des plaintes liées au travail
P	Organisme public	Commission pour l'égalité et contre la discrimination raciale16	Recommandations pour l'adoption de mesures légales concernant la race, la couleur, l'ethnicité et l'origine	
E	ONG	SOS Racisme (bureau des plaintes)17	Toutes les questions liées à la discrimination ou au harcèlement racial	En 2001, 25 des 145 plaintes enregistrées concernaient l'emploi

Tableau A8 (suite): mécanismes de signalement des plaintes de discrimination et autres organismes sur l'égalité

Pays	Mécanisme de signalement: Institution publique /ONG	Nom	Domaine d'intérêt	Plaintes, tous motifs confondus et relatives à l'emploi
S	Organisme public	Le médiateur contre la discrimination ethnique (DO)18	Toutes les questions relatives à la discrimination ethnique	En 2001, 633 plaintes pour discrimination ethnique ont été déposées, dont 272 dans le cadre de la vie professionnelle19
UK	Organismes publics	La Commission pour l'égalité raciale (CRE)20, le service du tribuna21 chargé de l'emploi et le service de conciliation et d'arbitrage (*Arbitration and Conciliation Service*, ACAS)22	Toutes les questions relatives à la discrimination raciale	La CRE fait état d'un total de 735 demandes formelles d'assistance pour des affaires relatives à l'emploi en 2001. En 2001/02, parmi les 165 093 affaires reçues par l'ACAS, 3 825 étaient liées à la discrimination raciale.

[1] http://www.zara.ot.at, (20.03.2003)
[2] Rapport sur le racisme 2002 disponible à l'adresse: http://www.zara.or.at/download/rass_rep_2002_e.pdf, (20.03.2003)
[3] «Travail» au sens large du terme: le marché du travail, la recherche d'emploi, les offres d'emploi, etc.
[4] http://www.antiracisme.be/en/kader_eng.htm, (20.03.2003)
[5] http://www.drcenter.dk/, (20.03.2003)
[6] adresse électronique: equal@neon.inet.fi, (20.03.2003)
[7] http://www.mol.fi/vahemmistovaltuutettu/ombudsmaneng.html, (20.03.2003)
[8] http://www.dir-info.de/, (20.03.2003)
[9] http://www.bdb-germany.de/, (20.03.2003)
[10] http://www.zdk-berlin.de/, (20.03.2003)
[11] http://www.dgb.de/, (20.03.2003)
[12] http://www.synigoros.gr/en_index.htm, (20.03.2003)
[13] http://www.equality.ie/, (20.03.2003)
[14] http://www.odei.ie/, (20.03.2003)
[15] http://www.cgb.nl, (20.03.2003)
[16] http://www.acime.gov.pt/, (20.03.2003)
[17] http://www.sosracisme.org/, (20.03.2003)
[18] http://www.do.se, (20.03.2003)
[19] Le médiateur contre la discrimination ethnique, rapport annuel 2001, disponible à l'adresse: http://www.do.se/o.o.i.s?id=17, (20.03.2003)
[20] http://www.cre.gov.uk/, (20.03.2003)
[21] http://www.ets.gov.uk/, (20.03.2003)
[22] http://www.acas.org.uk/, (20.03.2003)

RÉFÉRENCES

Amitsis, G., Ioannou, N., *Evaluation of Community Initiative Employment* [Évaluation de l'initiative communautaire Emploi], Management Consultants REMACO

Arai M., Vilhelmsson R. (2001) *Immigrants' and Natives' Unemployment risk: Productivity Differentials or Discrimination?* [Risque de chômage chez les immigrés et les natifs: différences de productivité ou discrimination?], disponible à l'adresse: http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/hhsfiefwp0169.html, (20.03.2003)

Avci, G., McDonald, C. (2000) *Chipping away the fortress: Unions, Immigration and Transnational Labour Markets* [L'écroulement de la forteresse: syndicats, immigrations et marchés du travail transnationaux]: International Migration, Vol. 38, n° 2, pp. 191-213

Baldwin-Edwards, M. (1999) *Where Free Markets Reign: Aliens in the Twilight Zone*, [Au royaume du libre marché: les étrangers dans la zone intermédiaire] Baldwin-Edwards, M., Arango, J. (Éd.) *Immigrants and the Informal Economy in Southern Europe*, [Les immigrés et l'économie informelle dans l'Europe du Sud] Londres, Portland (Oregon): Frank Cass

Baldwin-Edwards, M. (2001) *Semi-Reluctant Hosts. Southern Europe.s Ambivalent Response to Immigration* [Des hôtes plutôt réticents. La réponse ambivalente de l'Europe du Sud à l'immigration]. Observatoire méditerranéen des migrations] UEHR, MMO Series, document de travail n° 3, disponible à l'adresse http://www.uehr.panteion.gr, (20.03.2003)

Bevelander, P., Nielsen, H. S. (2001) *Declining employment success of immigrant males in Sweden: Observed or unobserved characteristics*, [Tendance à la baisse de la réussite en matière d'emploi des immigrés de sexe masculin en Suède: caractéristiques observées ou non observées]: Journal of Population Economics, 14/2001, p. 455-471.

Biffl, G. (Éd.) (2001b) *Arbeitsmarktrelevante Effekte der Ausländerintegration in Österreich* [Les effets sur le marché du travail de l'intégration des étrangers en Autriche], Vienne, disponible à l'adresse: http://www.bmwa.gv.at/positionen/pos1_fs.htm, (08.05.2002)

Blackaby, D., Murphy, P., O.Leary, N. (1999) *The Wage Effect and Occupational Segregation of Non-White Male Employees in Great Britain* [Impact sur les salaires et ségrégation professionnelle des salariés de sexe masculin, non blancs en Grande-Bretagne].

Caritas (2002) *Dossier Statistico Immigrazione 2002* [Rapports statistiques sur l'immigration 2001], disponible à l'adresse: www.caritasroma.it/immigrazione, (20.04.2003)

CECLR, Égalité et Diversité, rapport annuel 2001, disponible à l'adresse: www.antiracisme.be, (20.03.2003)

Bureau central des statistiques/STATLINE, à l'adresse: http://statline.cbs.nl/StatWeb/Start.asp?lp=Search/Search&LA=EN&DM=SLEN, (25.04.2003)

Chiswick, B. R. (1978), *The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men,* [L'effet de l'américanisation des revenus des salariés de sexe masculin nés à l'étranger]: Journal of Political Economy, octobre 1978, pp. 897-921

CNCDH (Commission nationale consultative des droits de l'homme), rapport 2001, La lutte contre le racisme et la xénophobie. Rapport d'activité, Paris: La Documentation française

Directive 2000/43/EC 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, JOCE L 180, 19.07.2000, pp. 0022-0026)

Conseil de l'Europe (2002), La situation juridique des Roms en Europe, DOC 9397, disponible à l'adresse http://assembly.coe.int/Documents/WorkingDocs/doc02/EDOC9397.htm, (26.03.2003)

Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001, Strasbourg

Règlement n° 781/98 du Conseil du 7 avril 1998 modifiant le statut des fonctionnaires des Communautés européennes ainsi que le régime applicable aux autres agents de ces Communautés en matière d'égalité de traitement.

CRE, rapport annuel, 1er janvier au 31 décembre 2001, CRE, Londres; Service des juridictions du travail (Employment Tribunal Service), rapport annuel 2000-2001; ACAS, rapport annuel 2001-2001

De Coulon, A. (2001) *Wage Differentials between Ethnic Groups in Switzerland* [Différences de salaires entre les groupes ethniques en Suisse]: Labour, Vol. 15, n° 1, p. 111-132

De Feijter, H., L. Stercx en E. de Gier (2001), *Nieuw Amsterdams Peil - wonen, werken en leven in een multiculturele metropool*, [Nieuw Amsterdams Peil - Se loger, travailler et vivre dans une métropole multiculturelle), Amsterdam: SISWO/Université d'Amsterdam

De Rudder,V., Vourc.h, F., Poiret, C. (Éd.) (1995) L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve, op. cit., et (2000) Vocabulaire historique et critique des relations interethniques Pluriel Recherches, L'Harmattan, Cahiers n° 3 and n° 6-7

De Schutter, O. (2003) Discours d'ouverture sur la loi anti-discrimination, présenté à la Conférence «Diversité, justice, et démocratie», tenue à Vienne au Centre européen pour la politique et la recherche en matière de protection sociale et l'Académie diplomatique de Vienne, les 7 et 8 avril 2003

Demel, K., Stacher, I. (2001) *Die soziale Mobilität der Ausländer/innen: Ein Beitrag zur Arbeitsmarkt- und Strukturanalyse der Großstadt*. [La mobilité sociale des étrangers: contribution à l'analyse du marché du travail et de la structure d'une

métropole] Kurzfassung zum Endbericht, Vienne, disponible à l'adresse: http://www.icmpd.org/uploadimg/KFMob%5F1.pdf, (12.06.2002)

Danemark, Ministère de l'intérieur, Almanach 2002

Dent, J. A. (1998) *Research Paper on the Social and Economic Rights of Non-Nationals in Europe* [Rapport de recherche sur les droits sociaux et économiques des ressortissants non nationaux en Europe], ECRE Research Paper, Toronto: York University, p. 48, disponible à l'adresse: http://www.ecre.org/research/socecon.doc, (11.04.2003)

Dustmann, C. (1993) *Earnings adjustment of temporary migrants* [Ajustement des revenus des migrants temporaires], in: Journal of Population Economics, n° 6, pp. 153-168

Ebermann, E. (ed.) (2003), *AfrikanerInnen in Wien* [Des Africaines à Vienne], Hambourg

ECOTEC Research and Consulting (2000) *Admission of third country nationals for employment or self-employed activity* [Admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'emploi ou d'exercice d'une activité indépendante], Bruxelles, Birmingham, Madrid: http://www.europa.eu.int/comm/justice_home/index.htm, (14.04.2003)

Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes (EUMC) (2002), Rapport annuel 2001, Diversité et égalité pour l'Europe, Vienne

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

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (1997) *Case studies of good practice for the prevention of racial discrimination and xenophobia and the promotion of equal treatment in the workplace* [Études de cas de bonnes pratiques pour la prévention de la discrimination raciale et la xénophobie et la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail]. Étude finlandaise disponible à l'adresse: http://www.eurofound.eu.int/publications/Working%20Conditions_1997.htm, (20.03.2003)

Fakiolas, R. (2000) *Ανεργία και Νομιμοποίηση των Οικονομικών μεταναστών* [Chômage et régularisation des migrants pour raisons économiques] TASEIS 28 janvier 2000

Fassmann, H., Kohlbacher, J., Reeger, U. (2001) *Integration durch berufliche Mobilität? Eine empirische Analyse der beruflichen Mobilität ausländischer Arbeitskräfte in Wien* [L'intégration par le biais de la mobilité professionnelle? Analyse empirique de la mobilité professionnels des de la main-d'œuvre étrangère à Vienne], ISR-Forschungsbericht 25

Ministère finlandais du travail pour l'OCDE OECD (2002), Rapport national de la Finlande pour le rapport SOPEMI 2001 de l'OCDE, voir: http://www.mol.fi/migration/finrep2001.pdf, (25.04.2003)

Foreign Citizens [Citoyens étrangers]: Danmarks Statistik 2002, voir: www.dst.dk, (25.04.2003)

Forsander, A. (2002) *Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio. Luento Svenska Social- och Kommunalhögskolanissa, Helsingissä 22.04.2002* [L'intégration des immigrés sur le marché du travail. Conférence organisée dans une école suédoise de sciences sociales, Helsinki 22 avril 2002]

Forsander, A., Alitolppa-Niitamo, A. (2000) *Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto - keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu 242*, [L'emploi des immigrés et l'administration du travail – qui, comment et où. Publication sur l'administration du travail 242], Helsinki: työministeriö (ministère du travail)

Fuest, C., Thum, M. (2000) *Welfare effects of immigration in dual labour markets* [Impact social de l'immigration sur les marchés du travail doubles], in: Regional Science and Economics n° 30, pp. 551-663

Gaechter, A. (1995) *Forced Complementarity: The Attempt to Protect Native Austrian Workers from Immigrants*, [Complémentarité contrainte: tentative de protéger les travailleurs autrichiens natifs contre les immigrés] New Community, Vol. 21, n° 3

Allemagne, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) *2002- Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001* [Situation des travailleurs étrangers et de leur famille en République fédérale d'Allemagne. Étude représentative 2001], Offenbach et Munich.

Allemagne, Statistisches Bundesamt (ed.) (2001a): *Ausländische Bevölkerung in Deutschland* [Population étrangère en Allemagne], Wiesbaden

Granato, N., Kalter, F. (2001) *Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt . Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital* [Persistance des inégalités ethniques sur le marché du travail en Allemagne - Discrimination ou sous-investissement dans le capital humain], in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol. 53, n° 3/2001, p. 497-520

Groenendijk, K., Guild, E., Barzilay, R. (2000) *The Legal Status of third country nationals who are long term residents in a Member State of the European Union* [Le statut légal des ressortissants de pays tiers, résidents de longue durée dans un État membre de l'Union européenne], Nimègue: Centre d'étude du droit des migrations, Université de Nimègue

Haberfellner, R., Betz, F. (1998) *Ethnische Ökonomien als Lebens-, Arbeits- und Ausbildungsstätten im Projektrahmen Urban Gürtel Plus. Inhaltlicher Endbericht* [Les entreprises ethniques comme espaces de vie, de travail et d'éducation dans le cadre du projet «Urban Gürtel Plus». Rapport final], Vienne

Hammar, T. (1990) *Democracy and the nation state. Aliens, denizens and citizens in a world of international migration* [La démocratie et l'État-nation: étrangers, migrants résidents et citoyens dans un monde de migrations internationales], Avebury: Aldershot, Hants.

Hauptverband der Sozialversicherungsträger (2001), *Statistische Daten aus der Sozialversicherung: Verteilung der beitragspflichtigen Arbeitseinkommen nach Staatsbürgerschaft, Zusammenstellung: Berichtsjahr 2000 - Autriche* [Données statistiques de la sécurité sociale: Répartition des rémunérations du travail soumises à cotisations en fonction de la nationalité – Année sous revue: 2000]

Hoff, S.J.M. (2001) *Armoede onder zelfstandige ondernemers, in: Armoedemonitor 2001*, [La pauvreté parmi les entrepreneurs indépendants], in: Poverty Monitor 2001, La Haye: Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek, p. 91

Hofinger, C. (1997) Un indice pour mesurer l'intégration juridique, in: Conseil de l'Europe. Les mesures et indicateurs d'intégration, Strasbourg.

Hofinger, C., Liegl, B., Ogris, G., Unger, T., Waldrauch, H., Wroblewski, A., Zusa, P. (1998) *Einwanderung und Niederlassung II* [Immigration et établissement II]. Institut d'études avancées. SORA. Vienne

Höglund, S. (1998) *Svensk forskning om diskriminering av invandrare i arbetslivet 1990-1996. En kunskapsöversikt* [Étude suédoise de la discrimination à l'égard des immigrés dans la vie professionnelle de 1990 à 1996. Point sur les connaissances], Stockholm: *Radet för arbetslivsforskning* [Conseil pour la recherche sur la vie professionnelle]

ICTU (2001), Plan d'action indicatif contre le racisme, 2001-2003, p. 15

INSEE, Recensement 1999. See Julien Boëldieu et al. (2000) : Recensement de la population 1999. La proportion d'immigrés est stable depuis 25 ans, Insee Première, n° 748, voir : http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/IP748.pdf, (25.04.2003)

Rapport intégration 2001, Conseil suédois de l'intégration [source originale: SCB, http://www.scb.se/sm/Nv12SM0001.pdf, (24.06.2002)]

Iosifides, T. (1997) *Immigrants in the Athens Labour Market: A Comparative Survey of Albanians, Egyptians and Filipinos*, [Les immigrés sur le marché du travail à Athènes: étude comparative des Albanais, Égyptiens et Philippins], King, R., Black, R. Southern Europe and the New Immigrations, Brighton: Sussex Academic Press

Jonsson, J. O. (2002) *The educational and labour market attainment in Sweden of immigrants*. [Le niveau d'études et sur le marché du travail des immigrés en Suède], Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10 au 13 avril 2002

Joronen, T. (2002) *Entrepreneurship in Finland in the 1990s* [Entrepreunariat en Finlande dans les années 90], Forsander, A. (Éd.) *Immigration and economy in the globalization process. The case of Finland* [Immigration et économie dans l'économie mondialisée. Le cas de la Finlande]. Sitra report series 20. Helsinki: Sitra, p. 119-174]. Disponible à l'adresse: http://www.sitra.fi/pdf/raportti20.pdf, (24.06.2002)]

Joronen, T., Ali, A. A. (2000) *Maahanmuuttajien yritystoiminta Suomessa 1990-luvulla, In: Trux, M.-L. (toim.) Aukeavat ovet - kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä*. [Activité professionnelle des immigrés en Finlande dans les

années 90. Trux, M.-L. (Éd.), Les portes s'ouvrent-elles? Le multiculturalisme dans le monde des affaires finlandais], Helsinki: WSOY

Kalter, F., Kogan, I. (2002) *Ethnic Inequalities at Labour Market Entry in Belgium and Spain* [Inégalités ethniques à l'entrée sur le marché du travail en Belgique et en Espagne], Mannheim: Mannheimer Zentrum für Sozialforschung, document de travail 4

Kee, P. (1995) *Native-Immigrant Wage Differentials in the Netherlands: Discrimination?* [Différences de salaires entre ressortissants nationaux et immigrés aux Pays-Bas: discrimination?], in: Oxfort Economic Papers 47 (1995), p. 302-317

Kloosterman, J., van der Leun, J. (2001) *Starten in de stad. Stedelijke kansenstructuur en immigrantenondernemerschap,* [Démarrer dans la ville. Structure des opportunités en milieu urbain et entreprenariat des immigrés], in: Engbersen, G. (Éd.), *De verborgen Stad - de zeven gezichten van Rotterdam*, [La ville cachée ou les sept visages de Rotterdam], Amsterdam: Amsterdam University Press

Knocke, W. (1999) *The Labour Market for Immigrant Women in Sweden: Marginalised Women in Low-valued Jobs,* [Le marché du travail des femmes immigrées en Suède: femmes marginalisés à des postes peu valorisés] Wrench, J., Rea, A., et Ouali, N., (Éd.) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market, Integration and Exclusion in Europe* [Migrants, minorités ethniques et marché du travail]. Macmillan, en partenariat avec le centre d'étude des relations interethniques, Université de Warwick; New York: St. Martin's

Knocke, W., Hertzberg, F. (2000) *Mangfaldens barn söker sin plats* [Les enfants de la diversité cherchent leur place] Stockholm: Svartvitts (Éd.)

Langers, J., STATEC (1999) *Migration assumptions in a small open economy: The case of Luxembourg* [Hypothèse migratoires dans une petite économie ouverte: le cas du Luxembourg], voir: www.restena.lu, (20.04.2003)

Laukkanen E. (1997) *Racial Discrimination at the Workplace in Finland* [Discrimination raciale sur le lieu de travail en Finlande], voir: http://netti.sak.fi/sak/englanti/articles/archive/racial_discr.htm, (20.03.2003)

Lazaridis, G., Wickens, E. (1999): *'Us' and the 'Others'. Ehnic Minorities in Greece* [«Nous et les autres» - Les minorités ethniques en Grèce], annales des recherches sur le tourisme, 26, 3, p. 632 à 655

Martens, A. (1993) *Zelfde zweet, ander brood. Onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van Belgen en migranten op twee lokale arbeidsmarkten: Antwerpen en Gent* [Même sueur, autre pain. Analyse de la situation au regard de l'emploi des Belges et des migrants sur deux marchés du travail locaux: Anvers et Gand], Bruxelles, DPW

Mc Mahon, D. (2002) *The educational and occupational attainments of immigrants in Ireland – an introduction* [Le niveau d'études et le niveau professionnel des immigrés en Irlande – Introduction]. Document présenté lors de la conférence RC28 sur la stratification sociale et la mobilité, Oxford (Nuffield College), 10 au 13 avril 2002

Münz, R., Alscher, S., Özcan, V. (2001) *Leben in der Illegalität* [Vivre dans l'illégalité], Bade, K. J., Rat für Migration e.V. (Éd.) *Integration und Illegalität in Deutschland* [Intégration et illégalité en Allemagne], Osnabrück: IMIS

NCCRI, IHSMI (2002), *Cultural Diversity in the Irish Health Care Sector: Towards the Development of Policy and Practice Guidelines* [Diversité culturelle dans le secteur irlandais de la santé: vers l'élaboration de politiques et de lignes directrices pratiques].

Neels, K., Stoop, R. (1999) *Education and Employment: Emerging Patterns for the Second Generation of Turkish and Moroccan Nationals in Belgium* [Éducation et emploi: tendances émergentes pour la seconde génération de ressortissants turcs et marocains en Belgique], Münz, R., Seifert, W. (Éd.) *Inclusion or Exclusion of Immigrants: Europe and the U.S. at the Crossroads* [Inclusion ou exclusion des immigrés: Europe et États-Unis à la croisée des chemins], Berlin: Demographie Aktuell n° 121-134

Nielsen H., Rosholm M., Smith N. (2000) *Hit Twice? Danish Evidence on the Double-Negative Effect on the Wages of Immigrant Women* [«Douple peine» - Démonstration danoise du double impact négatif sur les rémunérations des immigrés de sexe féminin]. Voir: http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/cprceprdp2502.html, (20.03.2003)

Noon, M., Hoque, K. (2001) *Ethnic minorities and equal treatment. The impact of gender, equal opportunities policies and trade unions* [Les minorités ethniques et l'égalité de traitement]. National Economic Institute Review, Vol. 176, n° 1 (avril), pp. 105-116

Organisation pour la coopération et le développement international (OECD) (2001), Tendances des migrations internationales, Paris: SOPEMI 2001

Office de statistique national (ONS), Enquête sur les forces de travail, automne 2001; Citoyens étrangers: Conseil de l'Europe (2002), Évolution démographique récente en Europe 2001. Strasbourg

ÖSTAT, Micro-recensement, calculs personnels de Volf, P. (2001a), *"Ethnic Business" - Einwanderer als Unternehmer* [Entreprises «ethniques» - Les immigrés comme entrepreneurs], in: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abteilung Gesellschaftswissenschaften (Éd.). *Wege zur Integration. Was man gegen Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit tun kann* [Parcours vers l'intégration. Que peut-on faire contre la discrimination et la xénophobie?], Klagenfurt/Celovec: Drava Verlag

Papaioannou, S. C., Papaioannou, E. S., *ΤΑΣΕΙΣ-(2001) Ελληνική Οικονομία 2000* (TRENDS. Économie grecque 2000], Athènes: All Media

PIU Rapport 2002, Royaume-Uni, Cabinet Office (2002), *Ethnic Minorities and the Labour Market* [Minorités ethniques et marché du travail]. Cabinet Office Performance and Innovation Unit, pp. 21-23, voir: http://www.cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/ethnicity/attachments/interim.pdf, (23.01.2003)

PLS Ramboll Management (2002), L'Union européenne contre la discrimination. Organismes spécialisés dans la promotion de l'égalité et/ou dans la lutte contre la

discrimination, Rapport final, Final Report, voir: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies_exec_en.pdf, (20.03.2003)

Rath, J. (1999) *The Informal Economy as Bastard Sphere of Social Integration* [L'économie informelle comme espace bâtard de l'intégration sociale: le cas d'Amsterdam], in: Eichenhofer, E. (Éd.) Migration und Illegalität, IMIS Schriften 7, Osnabrück: Universitätsverlag Rasch

Ryding Zink, C. (2001) *Where You Come From Decides Where You Are Heading - a qualitative study of well-educated immigrants entering the labour market in Sweden* [Impact de votre lieu d'origine sur votre orientation – étude qualitative sur les immigrés éduqués arrivant sur le marché du travail en Suède], Working Paper Series 7, Département de sociologie, Université d'Uppsala University

S.O.S. Racismo (2002), *Informe anual 2002 sobre el racismo en el Estado español* [rapport annuel sur le racisme en Espagne] Barcelone: Icaria Editorial

Shields M., Wheatley Price S. (2000) *Racial Harassment, Job Satisfaction and Intentions to Quit: Evidence from the British Nursing Profession,* [Harcèlement racial, satisfaction professionnelle et intentions de démissionner: Démonstration dans le secteur infirmier britannique]. Voir: http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/izaizadpsdp164.html, (20.03.2003)

Stadler, B., (2003) *Recht als Ressource in Arbeitsbeziehungen. Eine vergleichende Untersuchung der Situation von Einwanderern und Österreichern.* [Le droit comme ressource dans les relations de travail. Étude comparative de la situation des immigrés et des Autrichiens], thèse de doctorat, université de Vienne.

STATEC, Annuaire Statistique, voir: http://www.statec.lu/html_fr/annuaire/accueil.htm, (25.04.2003)

Statistik Austria, Recensement 2001 (2003): Statistisches Jahrbuch 2003 [Annuaire statistique 2003], Tab. 2.14, voir: www.statistik.at/jahrbuch/pdfe/k02.pdf, (25.04.2003)

Le système scolaire suédois: Agence nationale de l'enseignement supérieur, *Från gräns till kateder - Introduktionsperiod och lämplighwtsprov för lärare med. Utländsk utbildning* [De la frontière à la salle de cours. Période probatoire et tests d'aptitude des enseignants diplômés à l'étranger], Stockholm, 2002; *Behörig att undervisa - Utländska lärare i svensk skola* [Qualifiés pour enseigner – Des enseignants étrangers dans les écoles suédoises], Stockholm, 2002

Gouvernement suédois, communication écrite du 2001/02:129, Stockholm

Conseil suédois de l'intégration, *Kommunernas mángfaldserbete* [Le travail des collectivités locales sur la diversité], 2001:10

Conseil suédois de l'intégration, Rapport Intégration 2001, Stockholm

Ministère suédois de l'industrie, de l'emploi et des communications, Ds 2000:69, Stockholm

Service suédois de médiation contre la discrimination ethnique, Rapport annuel 2001, voir: http://www.do.se/o.o.i.s?id=17, (20.03.2003)

Service suédois de médiation contre la discrimination ethnique, Lettre d'information 2002:1, voir: http://www.do.se, (20.03.2003)

Conseil européen de Tempere, Conclusions de la Présidence, III, 21, voir: http://www.europarl.eu.int/summits/tam_en.htm, (22.04.2003)

Thave, S. (2000) L'emploi des immigrés en 1999, Insee Première n° 717

Pays-Bas, documents parlementaires II, 2001.2002, 27 099, n° 6 (04.07.2002)

Cabinet Office, Royaume-Uni (2002), *Ethnic Minorities and the Labour Market. Cabinet Office Performance and Innovation Unit,* [Minorités ethniques et marché du travail]. Voir: http://www.cabinet-office.gov.uk/innovation/2001/ethnicity/attachments/interim.pdf, (23.01.2003)

Royaume-Uni, ministère du travail, voir: http://www.dwp.gov.uk/jfa/index-content.htm, (28.01.2003)

Trade Union Congress (TUC) (2002), *Black and underpaid* [Noirs et sous-payés], voir: http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-4653-f0.cfm, (28.01.2003)

Trade Union Congress (TUC) (2000), *Exposing Racism at Work* [Démasquer le racisme au travail], rapport du service d'assistance «Root out Racism». Voir: http://www.tuc.org.uk/equality/tuc-761-f0.cfm, (11.04.2002)

Van den Tillaart, H (2001) *Monitor etnisch ondernemerschap 2000 - zelfstandig ondernemerschap van etnische minderheden in Nederland in de periode 1990-2000* [Moniteur des entreprises ethniques 2000 – entreprenariat des minorités ethniques aux Pays-Bas entre 1990 et 2000], Nimègue: ITS

Van Ours, J. C., Veenman, J. (2001) *The educational attainment of second generation immigrants in the Netherlands* [Le niveau d'études de la seconde génération d'immigrés aux Pays-Bas], Université de Tilburg, document de travail 20.

Van Suntum, U., Schlotböller D. (2002) *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern - Einflussfaktoren, internationale Erfahrungen und Handlungsempfehlungen* [Intégration des immigrés sur le marché du travail – facteurs d'influence, expérience internationale et recommandations pour l'action], Gütersloh, p. 43-50

Verhoeven, H. (1999) *Arbeidsmarkt en diversiteit over de vreemde eend in de bijt,* [Marché du travail et diversité – l'étranger dans la foule], Département de sociologie de l'Université de Louvain

Waldrauch, H. (2001) *Die Integration von Einwanderern. Ein Index der rechtlichen Diskriminierung* [L'intégration des immigrés. Un indice de discrimination légale]. Europäisches Zentrum. Francfort: Campus

Weiss, A., Hilman, A., Epstein, G. S. (1999) *Creating illegal migrants*, [Comment créer des clandestins] Journal of Population Economics, Vol. 12, n° 1, pp. 3-21

Winter-Ebmer, R. (1994) *Motivation for Migration and Economic Success* [Les raisons de l'émigration et la réussite économique], in: Journal of Economic Psychology, Vol. 269-284

Wrench J. (1996) *Preventing Racism at the Workplace in the European Union* [La prévention du racisme sur le lieu de travail dans l'Union européenne]. Rapport sur 16 pays européens. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

Wrench, J., Modood, T. (2000) *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK.* [L'efficacité des politiques pour l'égalité dans l'emploi à l'égard des migrants et des minorités ethniques au Royaume-Uni], rapport commandé par le Bureau international du travail, Genève, International Migration Papers 38, disponible à l'adresse suivante: http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/protection/migrant/download/imp/imp38.pdf, (20.03.2003)

Wrench, J., Rea, A. (1999) *Migrants, Ethnic Minorities and the Labour Market. Integration and Exclusion in Europe* [Migrants, minorités ethniques et marché du travail], Macmillan Press

Zanfrini, L. (1999) *Discrimination in the labour market: The situation in Italy; workhop on the barriers to employment* [Discrimination sur le marché du travail: la situation en Italie. Séminaire sur les obstacles en matière d'emploi], Fourth International Metropolis Conference, Milan.

ZARA, Racism Report 2002, Vienne, ZARA, Racism Report 2001, Vienne et ZARA, Racism Report 2000, Vienne. Tous ces rapports sont disponibles en allemand et en anglais et peuvent être téléchargés à l'adresse suivante: http://www.zara.or.at/07.html, (08.05.2003), Racism Report 2002 disponible sur: http://www.zara.or.at/download/rass_rep_2002_e.pdf, (08.05.03)

Zegers de Beijl, R. (Éd.) (2001) *Documenting discrimination against migrant workers in the labour market. A comparative study of four European countries* [Rendre compte de la discrimination à l'encontre des travailleurs migrants sur le marché du travail]. Bureau international du travail. Les études nationales peuvent être téléchargées à partir du site web Migration Papers du BIT: http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/publ/imp-list.htm, (20.03.2003)

LISTE DES CONTRIBUTIONS

Principaux auteurs de l'étude comparative:

Michael Jandl, responsable de recherche, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Vienne

Albert Kraler, chercheur, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Vienne

Anna Stepien, consultante, International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Vienne

Responsables des raports nationaux:

Autriche
Point focal national: Institut Ludwig Boltzmann des droits de l'homme, Vienne, en coopération avec le Département de linguistique de l'Université de Vienne et l'Institut de recherche sur les conflits, Vienne

Belgique
Point focal national: Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme (CEOOR), Bruxelles

Danemark
Point focal national: Conseil pour l'égalité ethnique, Copenhague; Centre danois des droits de l'homme, Copenhague; Fédération des organisations de minorités ethniques, Copenhague; Centre danois des migrations et d'études ethniques, Esbjerg; Institut danois de recherche en sciences sociales; Centre de documentation et de conseil sur la discrimination raciale, Copenhague

Finlande
Point focal national: Ligue finlandaise des droits de l'homme, Helsinki

France
Point focal national: Agence pour le Développement des Relations Interculturelles (ADRI), Paris

Allemagne
Elmar Könekopp, Stefan Rühl et Gisela Will pour le point focal national: Forum d'étude des phénomènes migratoires (EFMS), Bamberg

Grèce
Point focal national: Antigone. Centre d'information et de documentation sur le racisme, l'écologie, la paix et la non-violence, Athènes

Irlande
Point focal national: Autorité pour l'égalité et Commission consultative nationale sur le racisme et l'interculturalisme, Dublin

Italie
Pietro Pinto (Observatoires associés sur l'immigration/O.A.S.I), Bologne, et Udo Clement Enwereuzor pour le point focal national: Cooperazione per lo sviluppo dei paesi emergenti (COSPE) (Coopération pour le développement des pays émergents), Florence

Luxembourg
Claudia Hartmann-Hirsch pour le point focal national: Association de soutien aux travailleurs immigrés (ASTI), Luxembourg

Pays-Bas
Dick Houtzager et Peter R. Rodrigues pour le point focal national: Observatoire néerlandais des phénomènes racistes et xénophobes (consortium réunissant le Département d'administration publique de l'Université de Leyde, la Maison Anne Frank à Amsterdam, la Fédération nationale des associations locales et régionales de lutte contre la discrimination à Rotterdam et enfin, le Bureau national contre la discrimination raciale à Rotterdam)

Portugal
Bruno Dias, Pedro Góis, José Carlos Marques et Catarina Oliveira pour le point focal national: Centro de Investigacao em Ciencias Sociais e Humans (NUMENA) (Centre de recherches en sciences humaines et sociales), Porto Salvo; Presidencia de Conselho. Gabinete do Alto Commissário para a Imigração e Minorias Etnicas, Lisbonne

Espagne
Point focal national: Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL) (Mouvement pour la paix, le désarmement et la liberté), Madrid

Swède
Cecilia Englund pour le point focal national: Fondation EXPO, Stockholm

Royaume-Uni
Point focal national: Commission pour l'égalité raciale (CRE), Londres