



Cadre des politiques d'intégration

2000



COUNCIL OF EUROPE CONSEIL DE L'EUROPE

Cadre des politiques d'intégration

Mary Coussey

Présidente du Groupe de spécialistes sur l'intégration
et les relations intercommunautaires

Direction générale III – Cohésion sociale
Direction des affaires sociales et de la santé

Editions du Conseil de l'Europe

Edition anglaise:

Framework of integration policies

ISBN 92-871-4341-2

Les vues exprimées dans cet ouvrage sont celles de leur auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du Conseil de l'Europe et de ses Etats membres.

Couverture: Atelier de création graphique du Conseil de l'Europe

Editions du Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex

ISBN 92-871-4340-4
© Conseil de l'Europe, juillet 2000
Imprimé en Allemagne

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction.....	5
Section 1: Mesures législatives.....	11
Section 2: Emploi.....	15
Section 3: Logement.....	23
Section 4: Santé et autres services publics	25
Section 5: Religion, culture et langue	27
Section 6: Education	31
Section 7: Médias	35
Section 8: Fonctions gouvernementales	37
Section 9: Evaluation et suivi	43
Notes	45
Annexe: Liste des publications	57

Introduction

Objectifs du présent cadre

Le présent cadre est une liste de référence à l'intention de ceux qui travaillent à la mise en œuvre des politiques d'intégration. Il rassemble l'ensemble des propositions et recommandations qui ont été élaborées dans différentes enceintes au Conseil de l'Europe à partir du Rapport sur les relations intercommunautaires en 1991, puis dans la série de brochures sur les relations intercommunautaires, ainsi que dans le cadre du projet «Démocratie, droits de l'homme et minorités». Il inclut également les recommandations formulées par l'Assemblée parlementaire, le Comité des Ministres et la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI). Les textes des diverses conventions européennes, à l'exception de ceux qui portent de manière spécifique sur le statut juridique des migrants, ne sont pas inclus dans les différentes sections.

Le présent cadre aborde les différents types d'actions nécessaires en trois parties:

- Politiques et mesures requises dans le contexte de nouvelles arrivées de migrants.
- Politiques et mesures visant à promouvoir l'égalité des chances pour les migrants à long terme.
- Politiques et mesures requises dans les sociétés multiculturelles à population pluriethnique. Un grand nombre de ces politiques et mesures sont également pertinentes du point de vue des minorités nationales.

Bien que les recommandations contenues dans le présent cadre couvrent un large éventail de domaines, elles ne prétendent pas à l'exhaustivité et doivent être envisagées en relation avec la stratégie globale et le contexte social et politique particulier de l'Etat membre concerné. Les trois niveaux présentés le sont à des fins d'orientation et doivent être interprétés de manière souple car il n'y a pas de valeur de progression entre eux. Les Etats membres dans lesquels existent des minorités ethniques établies, par exemple, accueillent aussi de nouveaux migrants. Dans certaines sections, la distinction entre les politiques concernant les nouveaux arrivants et celles qui concernent les minorités établies n'est pas pertinente et elle n'a donc pas été maintenue.

Destinataires du présent cadre

Les propositions et recommandations contenues dans le présent cadre sont adressées:

- aux gouvernements et aux décideurs au sein des pouvoirs publics, en tant que concepteurs des politiques et législateurs, aux divers échelons, national, régional et local;
- aux gouvernements et aux pouvoirs publics, dans leurs fonctions indirectes visant à soutenir, faciliter, stimuler et encourager les activités des organisations et des institutions non-gouvernementales;
- aux autorités non-gouvernementales tels qu'employeurs, syndicats, médias et propriétaires privés;
- aux gouvernements, dans leurs fonctions directes en tant qu'employeurs, prestataires de services publics et responsables de l'application de la législation.

Le présent cadre peut être utilisé par les gouvernements de tous les Etats membres pour:

- identifier les lacunes des politiques et de leur application;
- examiner si les raisons justifiant la non-application d'une disposition particulière sont toujours valides;
- réfléchir à la nécessité de nouvelles actions;
- susciter des initiatives de la part d'autres organisations, en particulier les employeurs et les médias.

Normes générales en matière de droits de l'homme en Europe

Les normes en matière de droits de l'homme qui doivent être prises en compte par les gouvernements dans l'élaboration des politiques d'intégration et des cadres normatifs correspondants sont contenus, à l'échelon européen, dans les instruments juridiques suivants:

La Convention européenne des Droits de l'Homme

La Convention européenne des Droits de l'Homme s'applique à tout individu soumis à la juridiction des Parties Contractantes, quelle que soit sa nationalité ou son statut de résident. L'article 14 de la Convention stipule que «la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation».

La Convention contient seulement quelques dispositions s'appliquant de manière spécifique aux étrangers, comme l'article 16 ou les Articles 2 à 4 du

Protocole n° 4 conférant un certain nombre de droits aux étrangers se trouvant régulièrement sur le territoire de l'une des Parties Contractantes.

Les droits garantis par la Convention aux ressortissants nationaux et aux étrangers peuvent être répartis en trois catégories:

- les droits absolus ne permettant aucune dérogation comme le droit à la vie ou le droit de ne pas être soumis à la torture ou à des peines ou traitements inhumains ou dégradants;
- les droits conditionnels permettant l'intervention de l'Etat sous certaines conditions (respect de la vie privée et familiale, liberté de culte, d'expression ou de rassemblement);
- les droits «minimums» considérés comme le plus petit dénominateur commun entre les Etats membres (le droit à un jugement équitable et à la liberté et à la sûreté de la personne).

Il convient à ce propos d'attirer l'attention sur la jurisprudence récente de Strasbourg concernant les garanties prévues par l'article 8 pour les étrangers intégrés du point de vue de la sécurité de résidence (protection contre l'expulsion) et du droit à la réunification familiale.

La Charte sociale européenne

Contrepartie de la Convention européenne des Droits de l'Homme, qui garantit les droits civils et politiques, la Charte sociale européenne définit les droits économiques et sociaux. Elle énonce les normes régissant le travail, la protection sociale et la protection de groupes particuliers comme celui des travailleurs migrants et de leurs familles. Cette Charte, toutefois, ne s'applique, sur la base de la réciprocité, qu'aux ressortissants nationaux d'autres Parties Contractantes résidant ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie Contractante concernée.

Les articles 18 et 19 de la Charte se réfèrent de manière spécifique aux travailleurs migrants et à leurs familles. L'article 18 garantit le droit d'effectuer un travail rémunérateur sur le territoire des autres Parties Contractantes et l'article 19 garantit le droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance.

Le principe de l'égalité de traitement est énoncé aux alinéas 4 à 7 de l'article requérant des Parties Contractantes qu'elles garantissent aux travailleurs migrants un traitement non moins favorable que celui des nationaux dans divers domaines. Selon le Comité des Experts indépendants, les Parties Contractantes ne doivent pas limiter le respect des obligations prévues par ces dispositions à la non-discrimination entre leurs nationaux et les étrangers mais doivent engager des actions positives et suivies en ce domaine.

La jurisprudence du Comité concernant les dispositions sur la réunification familiale porte essentiellement sur deux aspects: déterminer quels membres

de la famille peuvent être considérés comme éligibles dans la procédure de réunification familiale et évaluer les conditions et restrictions attachées par les Parties Contractantes à la réunification familiale.

L'article 19, alinéa 8, pourvoit à la sécurité contre l'expulsion. Celle-ci ne peut avoir lieu, premièrement, que sur la base de motifs fondés définis de manière restrictive et, deuxièmement, conformément à une procédure assurant une protection adéquate.

Autres instruments juridiques pertinents du Conseil de l'Europe

- La Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, qui est entrée en vigueur en 1983, vise à compléter la protection accordée aux migrants par la Charte Sociale Européenne et repose sur le principe de l'égalité de traitement entre les migrants et les nationaux du pays hôte. Ses dispositions portent sur les aspects essentiels de la situation juridique des travailleurs migrants, en particulier les contrats de travail, les permis de travail et de résidence, la réunification familiale, le logement, les conditions de travail et les droits syndicaux, la sécurité sociale et les modalités de retour. Cette Convention ne s'applique, elle aussi, qu'aux ressortissants nationaux des autres Parties Contractantes.
- La Convention européenne d'établissement, entrée en vigueur en 1965, vise à accorder aux migrants un traitement égal à celui des nationaux de leur pays de résidence, à ouvrir l'accès à l'emploi et à d'autres activités rémunératrices et à garantir sécurité de résidence et protection contre l'expulsion aux migrants vivant dans un pays depuis plusieurs années. Cette Convention ne s'applique qu'aux ressortissants nationaux des autres Parties Contractantes.
- Depuis 1963, date à laquelle la Convention sur la réduction des cas de pluralité de nationalités et sur les obligations militaires en cas de pluralité de nationalités a été ouverte à la signature, il est apparu de plus en plus clairement qu'un grand nombre de questions touchant à la nationalité, et en particulier les cas de pluralité de nationalités, sont insuffisamment prises en compte par cette Convention. C'est la raison pour laquelle a été adoptée en 1997 la Convention européenne sur la nationalité qui prend en considération les mouvements migratoires liés à l'emploi entre les Etats membres, mouvements entraînant la formation de populations immigrées importantes; la nécessité d'une intégration des résidents permanents; le nombre croissant de mariages entre personnes de nationalités différentes, etc. Le sentiment a aussi prévalu que les Etats devaient rester libres de décider, sur la base de leur situation particulière, quelle doit être leur attitude à l'égard des nationalités multiples.
- En 1997, la Convention européenne sur la participation des étrangers à la vie publique locale est entrée en vigueur. Cette Convention étend aux étrangers les droits civils et politiques à l'échelon local. Ses dispositions se

rangent sous les trois chapitres suivants: liberté d'opinion, de rassemblement et d'association et participation des résidents étrangers aux procédures de consultation de la population locale; création d'organes consultatifs à l'échelon local; droit de vote et d'éligibilité aux élections locales.

- La Charte européenne des langues régionales et minoritaires, ouverte à la signature en 1992, vise à protéger et à promouvoir les langues régionales et minoritaires. Cette Charte détaille les objectifs et les principes sur lesquels doivent reposer la politique, la législation et la pratique des Etats en ce domaine; elle contient une clause de non-discrimination concernant l'utilisation de ces langues et indique les mesures à adopter pour favoriser leur utilisation.
- La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, dont l'application peut être étendue, par déclaration de l'Etat, aux minorités ethniques, définit les objectifs que les Etats contractants s'engagent à poursuivre, à l'aide de législations et de politiques publiques adaptées, à l'échelon national. Il est également envisagé que ces dispositions puissent être mises en œuvre au moyen de traités bilatéraux et multilatéraux.

Présentation et champ d'application du cadre

Chaque thème est présenté dans une section distincte, en trois parties indiquant à qui s'appliquent les recommandations. Les notes précisent la source des recommandations.

Le cadre comprend les sections suivantes:

1. Mesures législatives

Recommandations concernant le statut juridique et les droits des migrants:

- droit de résidence;
- citoyenneté, nationalité et participation politique;
- lutte contre la discrimination et égalité des chances: recommandations concernant la protection juridique contre le racisme, la xénophobie et la discrimination.

2. Emploi

Cette section porte, entre autres, sur l'action des employeurs des secteurs public et privé, et sur les organismes de formation.

3. Logement

4. Santé et autres services publics

5. Religion, culture et langue

Section regroupant les travaux sur les relations intercommunautaires et ceux du Conseil de la Coopération Culturelle.

6. Education

Section s'appuyant sur les travaux du Conseil de la Coopération culturelle.

7. Médias

8. Fonctions gouvernementales

Actions concernant les fonctions directes des gouvernements dans les domaines de la fourniture de services, de l'emploi et des activités de coordination et de soutien aux initiatives d'autres organisations.

9. Evaluation et suivi

Outils pour l'évaluation des progrès qualitatifs et quantitatifs.

Les recommandations issues de deux rapports d'enquête sur les femmes immigrées et l'intégration et d'une enquête sur la participation ont été incluses dans les sections concernées.

Section 1: Mesures législatives

Première partie: Droit de résidence

Pourquoi le statut de résidence est important pour l'intégration

L'obtention d'un statut de résidence sûr est pour les migrants une condition préalable à leur intégration. Sans sécurité, un individu ne peut avoir le sentiment d'appartenir à la société hôte et ne se sent guère incité à prendre des initiatives pour s'y intégrer. Les pouvoirs publics sont aussi peu motivés à inclure les immigrants dont le statut est incertain dans les programmes de protection sociale et ceux-ci risquent en conséquence de n'avoir qu'un accès limité aux soins médicaux et au logement social. Un statut temporaire réduit aussi les possibilités d'emploi et maintient les migrants dans des emplois temporaires, peu qualifiés. Il est important que les permis de séjour soient délivrés en un délai relativement court.

L'établissement d'une vie de famille normale est essentiel à l'installation des migrants dans le pays hôte et à leur bien-être psychologique.

La protection contre l'expulsion est essentielle à la sécurité de résidence.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à la conformité des modes de recrutement des travailleurs migrants avec les dispositions de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant.
- Renouveler le permis de séjour pour une durée égale à celle du permis de travail et pour une période d'au moins une année lorsque la durée du permis de travail est indéterminée¹.
- Autoriser la réunification familiale des travailleurs migrants avec leur conjoint et leurs enfants célibataires considérés comme mineurs dans l'Etat hôte². Reconnaître à ces personnes le droit d'occuper un emploi³.
- Renforcer la situation juridique des migrants de longue durée et des immigrants qui vivent dans le pays d'accueil depuis plusieurs années en leur accordant la sécurité de résidence⁴. Introduire un permis de séjour permanent pour les migrants de longue durée⁵.
- Reconnaître aux conjoints entrant dans le pays au titre des dispositions sur la réunification familiale un droit indépendant de résidence dès que possible⁶.

- Eviter les délais inutiles retardant l'entrée du conjoint dans le pays de résidence, sauf lorsque cela est nécessaire pour des raisons strictement administratives⁷.
- Accorder aux migrants la liberté de voyager en dehors de leur pays de résidence⁸.
- Introduire progressivement au sein de l'Union européenne des mesures éliminant les différences de statut entre les ressortissants de pays de l'Union européenne vivant dans un autre Etat membre et les ressortissants d'autres pays qui y sont des résidents à long terme⁹.
- Protéger les travailleurs migrants contre l'expulsion dans le cas où ils perdent leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté¹⁰.
- Signer des accords bilatéraux sur la reconnaissance des mariages étrangers, sur le divorce, la garde et l'accès aux enfants et appliquer la législation nationale avec souplesse afin de tenir compte des pratiques culturelles et religieuses des minorités, dans le respect des principes de la loi et des droits de l'homme¹¹.

Deuxième partie: Citoyenneté, nationalité et participation politique

Pourquoi des mesures sont nécessaires

L'accès à la naturalisation est un moyen de faciliter l'intégration. Les droits et le statut des migrants de longue durée et des personnes appartenant à la seconde génération et aux générations suivantes restent pertinents du point de vue leur intégration, bien qu'il ne s'agisse plus de nouveaux arrivants. Une réglementation juste et basée sur la transparence de l'accès à la nationalité et à la résidence permanente est essentielle pour favoriser chez les migrants un sentiment de sécurité et d'engagement vis-à-vis du pays hôte.

Une fois qu'ils sont installés, se sentent en sécurité et commencent à se sentir partie prenante de la société, les migrants peuvent s'engager au point de vue économique et social vis-à-vis de leur pays adoptif et en accepter les obligations. Pour faciliter ce processus, la liberté d'association est aussi un élément essentiel. Avoir la possibilité de se réunir en groupe et de créer des associations est le premier pas sur la voie de l'installation et de l'intégration dans un pays hôte.

L'étape suivante concerne la participation politique. L'obtention de droits politiques est importante car elle favorise le développement d'un sentiment d'appartenance et de participation à la vie nationale. La Convention européenne sur la participation des étrangers à la vie locale est pertinente de ce point de vue.

Les recommandations qui suivent visent à encourager les migrants de longue durée à mieux s'intégrer et la société hôte à faire montre d'une plus grande souplesse à leur égard.

Recommandations aux gouvernements

- Faciliter l'accès à la naturalisation des migrants de longue durée et leur obtention de la double nationalité¹².
- Faire de la résidence et non de la nationalité le critère majeur pour l'attribution de droits et l'imposition d'obligations par l'Etat ainsi que pour la participation à la vie politique¹³.
- Faciliter l'obtention de la nationalité à la deuxième génération, soit automatiquement à la naissance ou à l'âge de 18 ans, ou le droit d'opter pour la nationalité, sur la base d'une longue période de résidence, à l'âge de 18 ans¹⁴.
- Garantir que les règles d'accès à la nationalité interdisent toute pratique pouvant constituer une forme de discrimination fondée sur le sexe, la religion, la race, la couleur, l'origine nationale ou ethnique ou l'appartenance à une minorité nationale¹⁵.
- Permettre aux enfants titulaires de nationalités différentes obtenues automatiquement à la naissance de conserver ces nationalités et aux ressortissants nationaux de conserver une autre nationalité dans le cas où celle-ci est obtenue automatiquement par mariage¹⁶.
- Dans l'Union européenne, étendre le droit à l'éligibilité et le droit de vote aux élections locales et européennes aux ressortissants de pays non membres de l'Union européenne¹⁷.
- Supprimer les obstacles juridiques à la création d'associations ethniques ou de migrants¹⁸.

Troisième partie: Mesures juridiques contre le racisme, la xénophobie et la discrimination

Un grand nombre de documents du Conseil de l'Europe insistent sur la satisfaction des besoins fondamentaux de tous les migrants. L'un de ces besoins est la protection de tout individu vivant dans le pays concerné, y compris les individus se trouvant en situation irrégulière, contre les actes racistes et xénophobes, en particulier le harcèlement et la violence. Il s'agit là d'un élément essentiel pour favoriser le développement chez les migrants d'un sentiment de sécurité et de confiance.

Un grand nombre de documents du Conseil de l'Europe reconnaissent également l'importance d'une législation effective contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et la religion. Une telle législation permet d'empêcher la marginalisation et l'exclusion des migrants et des minorités ethniques et peut faciliter leur intégration en réduisant les obstacles à leur avancement économique et social.

L'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales exige des signataires qu'ils assurent

la jouissance de ces droits et libertés sans distinction fondée sur la race, la couleur, la langue, la religion et l'origine nationale. L'article 4 de la Convention-cadre sur la protection des minorités nationales exige des signataires l'interdiction de la discrimination fondée sur l'appartenance à une minorité nationale.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à l'adoption de dispositions législatives adaptées contre le harcèlement et la violence raciste¹⁹.
- Mettre en place un système de soutien juridique et psychologique adapté en faveur des victimes permettant de poursuivre en justice les auteurs d'actes de harcèlement et de violence et de restaurer un climat de confiance²⁰.
- Criminaliser l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence contre tout groupe racial, ethnique, national ou religieux²¹.
- Veiller à l'adoption d'une législation effective contre la discrimination directe et indirecte dans les domaines de l'emploi et de l'accès aux biens et services. Inclure dans le droit civil et administratif des recours adaptés contre les actes de discrimination, ainsi que des mécanismes d'aide et de soutien aux victimes²².
- Donner un fondement législatif aux pratiques en faveur de l'équité dans le domaine de l'emploi²³.
- Réviser la législation nationale afin de supprimer toute disposition susceptible d'être cause de discrimination raciale ou de constituer un obstacle à l'égalité de traitement²⁴.

Section 2: Emploi

Première partie: Accès à l'emploi

Pourquoi l'emploi est important

L'emploi est essentiel à l'intégration. L'emploi fournit un revenu régulier, l'indépendance économique, la sécurité, un statut social et des possibilités d'interaction avec les membres de la communauté majoritaire et, donc, d'intégration sociale.

Une fois leurs principaux besoins économiques satisfaits, les migrants cherchent à obtenir une reconnaissance sociale et des possibilités d'avancement. La progression vers des emplois de niveau plus élevé et un meilleur revenu devient un objectif important pour les migrants installés. Un bon emploi détermine la qualité de vie d'un individu, soutient son amour-propre et lui permet d'être reconnu au sein de la collectivité. Les migrants et les membres des minorités ethniques nourrissent les mêmes espoirs et les mêmes aspirations que les autres. Ils souhaitent bénéficier des mêmes possibilités d'emploi et du même niveau de vie et éprouvent un sentiment de frustration et de colère lorsqu'ils ont l'impression d'être injustement privés de ces possibilités.

Un grand nombre de migrants occupent d'abord des emplois dans les secteurs les moins attrayants du marché du travail, où la concurrence est moindre. Les migrants ne disposent pas toujours de qualifications ou de compétences reconnues et des capacités linguistiques qui sont indispensables pour prétendre à des emplois meilleurs. Ils sont confrontés à la discrimination et au sous-emploi et leur taux de chômage est plus élevé que celui du reste de la population. Nombre de ceux qui cherchent à améliorer leur sort ont des difficultés à accéder à des emplois offrant de meilleures perspectives et se retrouvent contraints de rester dans les secteurs déqualifiés et peu rémunérés. Cette situation est aussi souvent celle de la deuxième génération. La discrimination et le désavantage structurel qui en résultent constituent un gâchis sur le plan humain et peuvent être à l'origine de problèmes économiques et sociaux.

De nombreux rapports du Conseil de l'Europe ont souligné l'importance essentielle de l'égalité des chances des migrants et des membres des minorités ethniques dans l'accès à l'emploi et à la formation. La nécessité de mesures positives à la fois pour assurer l'égalité des chances et pour aider les migrants à surmonter leurs difficultés linguistiques ou autres est largement reconnue. L'amélioration de la situation et des perspectives d'emploi des migrants et des minorités ethniques conditionne directement leur

intégration. L'établissement de l'égalité des chances et de relations harmonieuses entre différents groupes ethniques sur le lieu de travail peut jouer un rôle déterminant.

Les mesures générales visant à réduire certains désavantages éducatifs ou économiques ou les désavantages auxquels sont confrontés les exclus sociaux peuvent aussi contribuer à l'intégration des migrants et des minorités ethniques défavorisés. Toutefois, les politiques générales de lutte contre l'exclusion sociale risquent d'être inefficaces du point de vue de certaines minorités confrontées à des désavantages multiples et cumulatifs qui leur sont spécifiques comme, par exemple, une maîtrise insuffisante de la langue majoritaire, une mauvaise connaissance des méthodes de recherche d'emploi et de présentation de soi, l'accès à un réseau social plus limité et certaines conséquences de la discrimination raciale telles que la perte de confiance en soi et la désaffection. La nature des dispositions spéciales visant à répondre aux besoins spécifiques des migrants ou des minorités ethniques défavorisées dépend de deux facteurs:

- le degré d'exclusion des groupes concernés;
- la nature de leurs besoins éducatifs ou de formation.

Dans le cas où la marginalisation des membres d'un groupe ethnique particulier ou des migrants est telle qu'il en résulte une crise de confiance, il peut être nécessaire de regagner cette confiance au moyen de dispositions distinctes portant sur une période limitée. Le risque est grand, autrement, que les membres de la minorité concernée ne renoncent à réclamer le bénéfice de certaines dispositions et abandonnent parce qu'ils ou elles se sentent isolés. Il est aussi nécessaire d'encourager les membres de certaines communautés à se manifester pour bénéficier de certaines prestations et de développer les canaux de communication avec ces communautés.

Dans le cas où existent chez les migrants certains besoins éducatifs ou de formation spécifiques différents de ceux des autres demandeurs d'emploi (apprentissage de la langue, formation à certaines compétences de base à l'aide d'un enseignement de rattrapage, préparation à certains aspects de la recherche d'un emploi et de la présentation de soi), il peut être nécessaire d'adapter les programmes généraux en conséquence et d'offrir un enseignement préliminaire ou une formation de base permettant aux individus concernés d'accéder ensuite aux filières de formation normales.

Dans les exemples présentés ci-dessus, il s'agira, de fait, de dispositions spéciales pouvant être perçues comme une forme de traitement spécial et c'est pourquoi il est important d'en expliciter les raisons. Ces dispositions sont prises afin de répondre à des besoins communs à des individus possédant une histoire ou une expérience commune et non parce que les individus concernés appartiennent à un groupe ethnique particulier. L'adoption de dispositions spéciales et l'adaptation de certains programmes peut entraîner

des coûts supplémentaires ou, plus vraisemblablement, nécessiter une affectation différente des ressources mais si ces dispositions complémentaires sont pertinentes et répondent efficacement à des besoins existants, elles amélioreront l'accès et la participation économique et réduiront les coûts sociaux.

Formation des fonctionnaires: la formation des fonctionnaires est un élément important de toute stratégie d'intégration. Ceux-ci doivent acquérir une bonne compréhension de la diversité culturelle et ethnique, être sensibilisés au problème de la discrimination et à la manière dont les comportements peuvent être affectés par certaines attitudes, et être formés à la communication multiethnique, à la gestion interculturelle et à la délivrance des prestations sociales. Il est également nécessaire que les pouvoirs publics adoptent un code de bonne conduite explicitant la politique d'égalité des chances, les objectifs et la réglementation concernant le comportement équitable, respectueux et non-discriminatoire qui est exigé des fonctionnaires.

Les gouvernements et les employeurs devraient prendre en considération les recommandations des partenaires sociaux datées d'octobre 1995. La Déclaration commune sur la prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie et sur la promotion de l'égalité de traitement sur le lieu de travail définit les mesures à adopter pour prévenir la discrimination fondée sur la race, la religion, l'origine ethnique ou nationale ou la couleur.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à ce que les migrants récemment arrivés et les migrants de longue durée maîtrisant insuffisamment la langue locale aient accès à des cours de langue²⁵.
- Organiser à l'intention des migrants récemment arrivés des cours d'accueil et de présentation de la culture et de la société du pays hôte incluant une préparation à l'emploi. Prendre en considération les besoins spécifiques des femmes, en particulier les besoins liés au double désavantage auquel elles sont soumises, et réfléchir à la nécessité de dispositions en matière de garde d'enfants²⁶.
- Créer un système de reconnaissance des qualifications professionnelles et des diplômes d'enseignement général et professionnel étrangers²⁷.
- Organiser des programmes d'enseignement et de formation complémentaires pour adapter et porter les qualifications des migrants au niveau des normes nationales²⁸.
- Organiser une formation pré-professionnelle et une formation préparatoire à l'intention des migrants ou des minorités ethniques défavorisées afin d'aider les personnes défavorisées à atteindre le niveau requis pour l'accès à une formation normale. Informer plus spécialement les femmes immigrées des possibilités de formation qui leur sont offertes, afin de rompre leur isolement²⁹.

- Réviser les politiques publiques concernant le marché de l'emploi et la formation afin de garantir qu'elles répondent aux besoins des migrants et des membres des minorités ethniques, et en particulier des jeunes parmi eux³⁰.
- Veiller à inclure dans la stratégie gouvernementale pour le développement de l'égalité des chances des dispositions pour la formation professionnelle des migrants et des membres défavorisés des minorités ethniques.
- Assurer l'égalité d'accès des migrants et des membres des minorités ethniques à la formation professionnelle publique.
- Inciter le secteur privé à organiser des programmes de formation et de développement à l'intention des membres défavorisés des minorités ethniques et des communautés de migrants.
- Veiller à ce que la formation professionnelle pour les migrants soit suffisamment souple dans son organisation pour pouvoir répondre à des besoins individuels différents et, cette formation risquant d'être plus coûteuse que la formation professionnelle normale, assurer un financement adéquat³¹.
- Accorder une attention particulière aux besoins des jeunes femmes immigrées³².

Deuxième partie: Avancement dans l'emploi

Pourquoi ces mesures sont-elles nécessaires ?

Les migrants de longue durée et les membres des minorités ethniques continuent à être soumis à une certaine discrimination et à des désavantages structurels et sociaux. Leurs chances d'accéder à des postes plus qualifiés ou à des postes de direction sont réduites. Ils sont aussi plus fréquemment victimes du chômage ou occupent des emplois peu rémunérés et moins stables. Les jeunes d'origine immigrée ont le sentiment que leurs perspectives économiques sont limitées et ceci peut provoquer en eux démotivation et sentiment de frustration et d'injustice.

Les employeurs ont un rôle important à jouer pour assurer l'égalité des chances et la formation et le développement individuel des membres des minorités ethniques afin que ceux-ci puissent entrer en concurrence avec les autres sur un pied d'égalité. En investissant sur le potentiel que constituent les migrants et les membres des minorités ethniques du point de vue de l'emploi, les employeurs peuvent aussi contribuer à la stabilité de la communauté locale et au dynamisme de l'économie locale.

Une main-d'œuvre diversifiée constitue également un avantage pour les employeurs. Ils ont ainsi accès à un réservoir de capacités sous-utilisées dont l'importance va croissant car les communautés immigrées et les minorités ethniques sont comparativement plus jeunes que l'ensemble de la population et occupent une place croissante sur le marché de l'emploi. Un recrutement

diversifié permet d'intégrer dans une entreprise des perspectives, des expériences et des compétences linguistiques nouvelles ainsi que des relations et une plus grande familiarité avec les pays d'origine des personnes concernées. Il s'agit là pour les employeurs d'éléments importants pour concourir sur des marchés diversifiés au point de vue ethnique et culturel en Europe et au niveau mondial.

Recommandations aux employeurs et recommandations complémentaires aux gouvernements

Mettre en œuvre des politiques d'égalité des chances en matière d'emploi incluant:

- l'adoption d'un code de bonne conduite contre la discrimination;
- l'adoption d'une déclaration de politique d'égalité des chances et sa diffusion auprès de l'ensemble du personnel;
- la participation et le soutien réels des cadres supérieurs;
- le contrôle du caractère non-discriminatoire des politiques de recrutement, de promotion interne et de licenciement;
- l'évaluation et le contrôle de l'efficacité de la politique d'égalité des chances;
- l'incitation des migrants et des membres des minorités ethniques à poser leur candidature à des postes au sein de l'entreprise;
- la formation des cadres aux pratiques de gestion non-discriminatoire et interculturelle afin d'aider à modifier les mentalités et les comportements;
- la reconnaissance des avantages liés à un personnel diversifié et aux compétences bilingues et interculturelles des personnes d'origine immigrée ou appartenant aux minorités ethniques;
- l'explication des raisons justifiant l'adoption de ces changements à l'ensemble de l'entreprise ou de l'organisation³³.

Prendre des initiatives positives afin de promouvoir l'égalité effective des chances des migrants et des membres des minorités nationales en intégrant des individus issus de ces groupes pour identifier les besoins existants et proposer des solutions. Ces initiatives pourront inclure:

- une incitation positive à accéder aux emplois de niveau supérieur;
- l'actualisation des compétences et le développement des compétences linguistiques et communicationnelles;
- la formation du personnel d'encadrement³⁴.

Le secteur de la fonction publique a une responsabilité particulière en ce domaine et doit donner l'exemple dans ses propres pratiques en matière d'emploi et encourager les migrants et les membres des minorités ethniques à créer leur propre entreprise³⁵.

Les mesures suivantes sont concernées:

- encourager et soutenir la création d'entreprises par des entrepreneurs d'origine immigrée ou appartenant aux minorités ethniques;
- favoriser l'accès à des financements et à des conseils économiques, à la formation commerciale et la connaissance de la réglementation existante;
- réviser la réglementation existante afin d'assurer aux migrants l'égalité des chances en matière de création et de développement d'entreprises³⁶.

Troisième partie: Pourquoi de nouvelles mesures sont nécessaires

La restructuration économique a affecté de manière disproportionnée les minorités ethniques qui étaient en général concentrées dans les secteurs et les emplois qui ont été le plus gravement touchés. Dans tous les Etats membres, les migrants et les membres des minorités ethniques connaissent un taux de chômage élevé.

Certaines données montrent également que la seconde génération et les générations suivantes continuent à être victimes de discrimination. Les membres des minorités ethniques restent, dans la plupart des cas, exclus de l'accès aux emplois de niveau supérieur et aux postes de décision. Les actions administratives et juridiques pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi doivent donc être renforcées et soutenues par des mesures complémentaires visant à améliorer les chances d'accès à des emplois de niveau et de statut supérieurs.

Les changements économiques ont aussi affecté certaines sections de la population majoritaire et rendent par conséquent nécessaires un examen de la complémentarité entre politiques d'intégration et politiques visant au maintien de la cohésion sociale.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à ce que les politiques de l'emploi incluent une stratégie et des programmes spécifiques en faveur de l'égalité des chances des migrants et des membres des minorités ethniques dans les domaines de l'emploi, de la formation et du développement individuel³⁷.
- Travailler en partenariat avec d'autres institutions responsables de l'emploi et de la formation à l'amélioration des chances des membres des minorités ethniques défavorisées.
- Utiliser l'allocation de subventions et de fonds publics pour encourager les employeurs et d'autres bénéficiaires à mettre en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des chances³⁸.
- Elaborer à l'intention des employeurs divers matériels et ressources de formation sur la mise en œuvre de l'égalité des chances dans l'emploi³⁹.

Recommandations aux employeurs

- Travailler avec d'autres employeurs privés et avec le gouvernement et les partenaires sociaux à mieux faire comprendre les avantages liés à la diversité ethnique; et les encourager à prendre des mesures positives en ce domaine⁴⁰.
- Définir des objectifs spécifiques en matière de représentation des immigrants et des membres des minorités ethniques au sein du personnel des entreprises⁴¹.

Section 3: Logement

Première partie: Accès au logement

Pourquoi le logement est important

L'un des besoins essentiels des nouveaux arrivants est l'accès au logement. Les migrants, toutefois, sont souvent sur-représentés dans les logements de faible qualité du fait de l'insuffisance de leurs revenus ou de la discrimination. Ils se retrouvent ainsi associés à des problèmes sociaux et peuvent aussi être victimes d'actes de harcèlement.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à la fourniture d'un parc suffisant de logements à loyer modéré.
- Attribuer les logements sociaux sur la base de critères objectifs et publics et en tenant compte des besoins particuliers des migrants et des membres des minorités ethniques.
- Introduire des systèmes de prévention du harcèlement racial et de soutien aux victimes avec la participation des autorités locales, des propriétaires, de la police et d'autres organismes. Intenter une action en justice contre les auteurs de tels actes⁴².

Deuxième partie: Autres mesures pertinentes en faveur des migrants et des membres des minorités ethniques et nationales

Une fois installés, les migrants souhaitent obtenir une plus grande liberté de choix et accéder à des logements de meilleure qualité. En cas d'obstacles sur le marché du logement, des mesures supplémentaires pourront être nécessaires pour garantir l'égalité d'accès des migrants et des membres des minorités ethniques aux différents secteurs de ce marché.

Recommandations aux gouvernements

- Encourager le développement d'associations du logement et prendre des mesures pour faciliter aux personnes à faible revenu l'accession à la propriété de leur logement⁴³.
- Appliquer de manière rigoureuse les recours juridiques contre la discrimination et, là où ces recours sont inexistantes, les gouvernements sont encouragés à légiférer⁴⁴.
- Enquêter sur les pratiques discriminatoires dans le logement public et privé et étudier les mesures qui pourraient être prises pour redresser la situation⁴⁵.

- La dispersion forcée ou la ségrégation des migrants et des membres des minorités ethniques ou nationales est inacceptable. Veiller à ce que les politiques du logement et de l'urbanisme donnent aux migrants la même liberté de choisir leur lieu de résidence que celle dont jouit le reste de la population, y compris la possibilité de vivre en dehors des zones traditionnelles d'habitat des différentes minorités⁴⁶.

Recommandation aux propriétaires privés et aux agents immobiliers

- Négocier des codes de bonne conduite afin de prévenir toute forme de discrimination par les organisations du secteur privé du logement⁴⁷.

Troisième partie: Mesures pertinentes dans les zones à population pluriethnique

Là où les minorités ethniques ou nationales ont eu tendance à se concentrer dans des quartiers dégradés, la réhabilitation et, en particulier, les dispositions sociales et en matière de logement devraient être conçues de manière à prendre en compte les besoins réels de ces minorités.

Recommandations aux gouvernements

- Entreprendre, avant tout projet de réhabilitation urbain, une étude d'impact pour évaluer les avantages de ce projet et ses incidences sur les immigrants et les minorités ethniques ou nationales⁴⁸.
- Veiller à assurer la participation des résidents immigrants ou appartenant aux minorités ethniques à la planification et à la définition de leurs besoins dans les zones à réhabiliter. Des efforts particuliers peuvent être nécessaires pour assurer la participation de certaines catégories de population comme celle des femmes immigrées.
- Les services de la planification et de la construction devraient veiller à ce que les chômeurs des quartiers concernés soient employés sur les chantiers de réhabilitation⁴⁹.

Section 4: Santé et autres services publics

Première partie: Garantir l'accès aux services de santé

Un principe fondamental est que les nouveaux migrants, y compris les migrants en situation irrégulière, doivent avoir accès à des services de santé de même qualité que ceux dont bénéficie le reste de la population. Ceci peut nécessiter la suppression d'obstacles administratifs comme les conditions touchant à la nationalité. L'adaptation des services de santé peut aussi être nécessaire pour mieux répondre aux besoins d'une population immigrée ou d'une minorité ethnique particulière.

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à la fourniture par les services de santé de services d'interprétation gratuits et adaptés à l'intention des malades immigrés ou appartenant à une minorité nationale ne possédant qu'une maîtrise insuffisante de la langue majoritaire.
- Les autorités de santé devraient étudier les besoins des différents groupes ethniques et organiser les services de santé de façon à répondre à ces besoins et à mettre en œuvre l'égalité d'accès aux prestations⁵⁰.
- Fournir une information sur les services de santé, les soins médicaux, le planning familial et les soins de maternité dans les principales langues minoritaires⁵¹.
- Sensibiliser par la formation le personnel des services de santé aux besoins culturels et religieux des malades immigrés ou appartenant à une minorité nationale ou ethnique et, en particulier, à ceux des femmes⁵².
- Veiller à ce que les services sociaux recrutent et forment leur personnel parmi les femmes immigrées⁵³.

Deuxième partie: Autres services publics

Recommandations aux gouvernements

- Sensibiliser les agents des services publics aux besoins culturels et religieux des migrants et des minorités ethniques ou nationales, les former à la communication transculturelle afin d'éviter toute attitude discriminatoire.
- Veiller à la bonne adaptation des prestations fournies par les services publics aux besoins des populations multiethniques et à la diffusion de l'information sur ces prestations à tous les groupes concernés, afin d'assurer l'égalité d'accès⁵⁴.

Section 5: Religion, culture et langue

Pourquoi des mesures sont nécessaires

Bien que les autorités publiques aient peu de possibilités d'intervenir dans les questions culturelles et religieuses, l'adoption de mesures permettant aux migrants et aux minorités de maintenir et de développer leur identité religieuse et culturelle pourra être nécessaire, dans les limites définies par la Convention européenne des droits de l'homme. Les Etats membres ayant ratifié la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales sont aussi tenus de reconnaître le droit des minorités nationales à l'expression de leurs convictions religieuses et à l'utilisation de leur langue, y compris dans les communications officielles et dans la signalisation publique lorsque les locuteurs de cette langue sont en nombre suffisant et qu'il existe une demande en ce sens.

Première partie: Egalité des chances dans le domaine religieux

Les gouvernements doivent examiner s'il existe, dans le cadre législatif ou dans les pratiques majoritaires, des obstacles à la liberté du culte des migrants et des membres des minorités ethniques ou nationales.

Recommandations aux gouvernements

- Réviser et amender le cadre législatif afin de garantir aux migrants et aux membres des minorités ethniques ou nationales la liberté de pratiquer leur culte; et de prendre en compte les préceptes des confessions minoritaires. Les dispositions concernées pourront inclure l'accès à des lieux de culte, à des aumôneries dans les hôpitaux et les prisons et à des lieux pour la pratique des rites funéraires⁵⁵.
- Etudier la possibilité d'adapter les équipements publics afin de permettre aux membres des confessions minoritaires d'observer les préceptes de leur religion; pour tenir compte, par exemple, de certaines pratiques alimentaires et vestimentaires, et dans l'étiquetage des produits alimentaires.
- Veiller à l'égalité d'accès de toutes les communautés religieuses aux aides financières, aux ressources et aux abattements fiscaux concernant, par exemple, les activités philanthropiques⁵⁶.
- Veiller à la prise en compte par les services sociaux et de santé des exigences spécifiques des communautés religieuses, en particulier en ce qui concerne les femmes.

- Encourager les communautés religieuses à développer leur propre instruction religieuse et informer les membres de ces communautés du fonctionnement des institutions et de la vie politique.
- Encourager le dialogue avec les communautés religieuses à l'échelon national et local et encourager ces communautés à travailler en coopération avec d'autres groupes d'intérêt ayant des préoccupations communes.⁵⁷
- Informer les communautés religieuses minoritaires de leurs droits en matière de liberté du culte; des sources de financement existantes; et inclure leurs représentants dans l'ensemble des organes consultatifs religieux existants.
- Inclure une information sur les équipements religieux existants dans la documentation générale pour l'accueil des migrants⁵⁸.

Deuxième partie: Culture et langue

Recommandations aux gouvernements et aux institutions du domaine artistique et culturel

- Encourager le développement des arts des minorités ethniques, soutenir la formation des responsables des associations culturelles bénévoles, faciliter l'organisation d'expositions publiques et promouvoir les manifestations locales et nationales célébrant la diversité⁵⁹.
- Veiller à l'égalité d'accès de toutes les communautés culturelles aux aides financières, aux ressources et aux abattements fiscaux concernant, par exemple, les associations à but non lucratif⁶⁰.
- Veiller à la prise en compte par les institutions et manifestations existantes de la diversité culturelle des communautés et à la participation des membres de ces communautés à la définition des politiques culturelles et à leur mise en œuvre⁶¹.
- Procéder à une évaluation des politiques culturelles afin de veiller à ce qu'elles apportent encouragements et soutien financier suffisants aux expositions, aux festivals, aux activités théâtrales et à toutes les formes d'expression culturelle des migrants et des membres des minorités ethniques⁶².
- Etudier les possibilités de diffusion en librairie des littératures des différentes minorités⁶³.

Troisième partie: Langue

Dans les sociétés multiculturelles, des politiques complémentaires visant à promouvoir le pluralisme et l'identité nationale peuvent être nécessaires. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales exige des signataires qu'ils encouragent l'esprit de tolérance et prennent des mesures

pour favoriser la compréhension et le respect mutuels entre toutes les communautés vivant sur le territoire de l'Etat concerné.

Recommandations aux gouvernements

- Réfléchir à l'importance d'une mise en valeur du multilinguisme.
- Envisager la préservation de certains éléments du patrimoine des communautés culturelles comme moyen pouvant contribuer à la compréhension de la diversité.
- Etudier de quelle façon les images, cérémonies et emblèmes nationaux pourraient inclure et mettre en valeur certains éléments représentatifs des diverses communautés culturelles minoritaires.⁶⁴

Section 6: Education

Première partie: Adapter les pratiques éducatives

Pourquoi des adaptations sont nécessaires

L'égalité des chances dans l'éducation est essentielle pour prévenir l'échec scolaire des migrants qui peut être pour eux une source de désavantages et se perpétuer d'une génération à l'autre. Il est beaucoup plus efficace d'agir préventivement, dès les premières années, que de traiter les coûts économiques et sociaux de désavantages cumulés à l'âge adulte.

Recommandations aux autorités de l'éducation

- Fournir un enseignement de langue au niveau préscolaire afin qu'à l'âge de la scolarité obligatoire, les enfants de migrants puissent comprendre et parler la langue dans laquelle l'instruction est donnée. Initier des mesures de rattrapage afin de réduire au plus tôt dans le primaire certains désavantages comme la maîtrise insuffisante de la langue majoritaire ou le manque de motivation⁶⁵.
- Des activités extrascolaires pour les élèves du primaire et du secondaire devraient être mises en place afin d'encourager les migrants à développer les capacités et compétences indispensables à la réussite scolaire⁶⁶.

Deuxième partie: Education interculturelle

Pourquoi des adaptations sont nécessaires

Les écoles ont un rôle important à jouer dans la construction de sociétés multiculturelles. L'école, tout d'abord, est le lieu dans lequel les enfants nouent des relations sociales avec d'autres enfants de même origine qu'eux ou appartenant à des minorités ethniques différentes. En outre, les contenus éducatifs peuvent renforcer certaines valeurs comme la tolérance et le respect de l'individu, directement dans le cas de l'éducation civique ou indirectement dans le traitement accordé à certaines matières comme l'histoire et la géographie.

La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales exige en outre des gouvernements qu'ils prennent des mesures pour favoriser la connaissance de la culture, de l'histoire, de la langue et de la religion des minorités nationales. Les gouvernements doivent aussi veiller à assurer l'accès à une scolarisation ou à certains enseignements dans une langue minoritaire lorsque les locuteurs de la langue concernée sont en nombre suffisant et qu'il existe une demande en ce sens.

Recommandations aux autorités de l'éducation

Tenir compte dans les politiques d'éducation et dans le contenu des programmes d'enseignement du caractère multiculturel et de la diversification des sociétés européennes et adopter une approche plus interculturelle au moyen, en particulier, de:

- la promotion des activités scolaires visant à combattre le racisme et l'intolérance et l'inclusion d'un enseignement portant sur les principes des droits de l'homme;
- le développement des capacités des élèves à reconnaître les préjugés et à adopter d'autres modes de classification et de raisonnement pour combattre les comportements racistes;
- la révision des programmes et des manuels dans le but de refléter une approche interculturelle plus large;
- l'inclusion de l'éducation interculturelle dans les programmes de formation des enseignants;
- la participation de migrants et de membres des minorités ethniques et nationales aux comités et aux organes de direction des établissements scolaires et aux structures formelles et informelles chargées de déterminer l'évolution des programmes d'enseignement et des matériaux pédagogiques⁶⁷.

Troisième partie: Action positive

Pourquoi une action positive est nécessaire

Une action positive visant à répondre à certains besoins spéciaux peut être nécessaire pour améliorer les chances des élèves immigrés ou des élèves des minorités ethniques en cas d'insuffisance de leurs résultats scolaires. Celle-ci peut avoir diverses causes: une maîtrise insuffisante de la langue d'enseignement, la difficulté des nouveaux élèves à s'adapter à un nouveau système scolaire, des interruptions de la scolarité dues à des séjours prolongés dans le pays d'origine ou bien certaines insuffisances de l'enseignement ou des équipements scolaires eux-mêmes.

Recommandations aux gouvernements et aux autorités de l'éducation

- Examiner, pour les différents groupes ethniques et nationaux, les performances éducatives à des étapes importantes de l'éducation obligatoire et au niveau de l'accès à l'enseignement supérieur afin d'identifier les disparités de rendement scolaire. Ceci devrait permettre aux autorités de prendre des mesures complémentaires pour améliorer les chances des élèves immigrés et des élèves des minorités ethniques et nationales⁶⁸.
- Organiser un enseignement spécial pour adultes afin de permettre aux migrants et aux membres des minorités ethniques et nationales défavorisées

d'améliorer leurs compétences de base et d'obtenir des qualifications reconnues.

- Encourager les migrants et les membres des minorités ethniques et nationales à devenir enseignants⁶⁹.

Recommandations aux autorités de l'éducation

- Accorder une attention spéciale à l'enseignement de l'histoire afin de présenter un point de vue interculturel sur l'histoire de l'Europe, en y incluant l'histoire des minorités comme partie intégrante des sociétés auxquelles elles appartiennent⁷⁰.
- Encourager les filles et les jeunes femmes immigrées et appartenant à des minorités ethniques et nationales à participer à l'ensemble des activités du programme scolaire et à accéder à l'enseignement complémentaire et supérieur⁷¹.

Section 7: Médias

Pourquoi les médias sont importants du point de vue de l'intégration

Le développement d'un climat de tolérance dans la vie publique est l'un des éléments clés de la réussite d'une société multiethnique. La représentation négative des immigrés par les journaux ou la télévision peut réduire à néant de nombreux efforts positifs. Les attitudes négatives à l'égard des migrants et des minorités ethniques se trouvent renforcées et légitimées par l'utilisation de certaines images stéréotypées et par l'insistance sur certains problèmes liés à l'immigration ou sur le caractère indésirable des migrants ou encore sur leurs différences culturelles et religieuses. Les sociétés multiethniques et multiculturelles doivent examiner la question de l'accès des migrants et des minorités ethniques aux médias. Les gouvernements peuvent favoriser et encourager le développement d'un climat de tolérance mais ils ne disposent que d'une influence réduite sur les médias qui ont aussi leur rôle à jouer.

Première partie: Informations équilibrées et accès aux médias

Recommandations aux gouvernements

- Veiller à la reconnaissance explicite par les médias de service public du droit des migrants et des minorités ethniques et nationales à une information équilibrée et de leur capacité à s'exprimer eux-mêmes directement dans les médias⁷².
- Affecter des fonds aux médias du secteur public qui ont une politique de recrutement de journalistes et de réalisateurs issus de l'immigration et des minorités ethniques/ nationales et aux médias dirigés par des groupes ethniques, des minorités nationales ou des immigrés et proposer des bourses et des subventions pour encourager les immigrés et les membres des minorités ethniques/ nationales à entrer dans le journalisme⁷³.
- Soutenir les initiatives positives des médias visant à améliorer la représentation des migrants et à mettre en valeur leur contribution à la vie nationale; et encourager le dialogue afin d'améliorer la compréhension des minorités culturelles et religieuses. Soutenir les organisations professionnelles dans le domaine des médias qui s'engagent expressément dans la lutte contre l'intolérance⁷⁴.

Recommandations aux médias

- Faire adopter par les organismes professionnels de journalistes des codes de bonne conduite en matière de contenu de l'information, de

terminologie et de représentation des migrants et des minorités ethniques. Ces codes devraient définir des normes et décourager l'emploi de termes racistes, offensants, péjoratifs ou abaissants à l'égard des migrants ou des minorités ethniques, ou la présentation d'informations qui semblent accréditer certains points de vue négatifs⁷⁵.

Deuxième partie: Mesures pertinentes pour des secteurs multiethniques

Les recommandations qui suivent sont pertinentes pour les sociétés multi-ethniques. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales exige de ses signataires qu'ils garantissent l'accès des minorités nationales aux médias, sans discrimination.

Recommandations aux gouvernements

- Mettre à profit les possibilités offertes par les médias pour promouvoir de bonnes relations intercommunautaires et le pluralisme culturel et soutenir la production d'émissions sur les relations intercommunautaires et l'immigration⁷⁶.
- Encourager l'organisation de séminaires et de cours de formation sur l'éducation interculturelle à l'intention des professionnels des médias et l'enseignement dans les écoles de journalisme de l'éthique de la tolérance⁷⁷.
- Veiller à ce que les chaînes de diffusion du service public et les services de relations publiques officiels pourvoient aux besoins de tous les secteurs de la société, facilitent l'accès des minorités ethniques et nationales et diffusent une information impartiale sur les sujets concernant les migrants et les minorités ethniques⁷⁸.
- Encourager les initiatives des organisations engagées dans l'étude critique du traitement de l'information par les médias⁷⁹.
- Procéder à une évaluation qualitative du traitement par les médias des questions concernant les migrants et les minorités ethniques et attribuer des prix récompensant les meilleures réussites en ce domaine⁸⁰.

Recommandations aux médias

- Adopter des mesures visant à garantir la représentation des migrants et des minorités ethniques et nationales au sein des conseils d'administration des médias et leur accès à ces instances⁸¹.
- Soutenir et promouvoir les initiatives visant à améliorer la formation des journalistes aux techniques et à l'éthique professionnelles. Engager un effort soutenu pour favoriser l'accès aux médias des minorités ethniques et nationales⁸².
- Etudier la possibilité de produire des programmes d'intérêt particulier ou à contenu éducatif à l'intention des femmes immigrées⁸³.

Section 8: Fonctions gouvernementales

Pourquoi les gouvernements ont un rôle clé

La responsabilité fondamentale des gouvernements est de garantir l'existence d'une structure constitutionnelle, juridique et administrative efficace et solide. Les pouvoirs nationaux, régionaux et locaux ont aussi un rôle extrêmement important à jouer pour susciter un climat favorable et assurer l'application effective de la législation et des politiques d'intégration. Ceci nécessite l'allocation de ressources adaptées, un soutien administratif, un travail de coordination et l'évaluation et le suivi des actions entreprises.

Les gouvernements peuvent également agir de manière efficace en appliquant une politique d'égalité des chances dans leurs propres fonctions, en tant qu'employeurs; dans l'exécution de la loi et l'administration de la justice; et dans l'organisation des prestations sociales. Les gouvernements peuvent veiller à ce que les agents des services publics reçoivent une formation adaptée les préparant à remplir leurs fonctions de manière non-discriminatoire et en étant réceptifs aux besoins de populations multiethniques et multiculturelles. Ils doivent aussi veiller à ce que leurs politiques générales prennent en compte les besoins des migrants et des membres des minorités ethniques.

Les gouvernements ont aussi un rôle essentiel à jouer pour encourager d'autres organisations nationales à prendre des initiatives positives. Les autorités locales et régionales ont un rôle identique à jouer dans les domaines de compétences qui sont les leurs. Les gouvernements peuvent:

1. Exercer une réelle influence sur l'opinion publique en encourageant la tolérance et en condamnant le racisme et la xénophobie.
2. Faire de l'intégration une priorité dans l'affectation des ressources et des subventions publiques.
3. Faciliter et encourager les initiatives d'autres organisations au moyen, par exemple, de mises de fonds initiales, de modes de financement conjoints et d'actions de partenariat.
4. Diffuser l'information sur les exemples de bonne pratique et sur les résultats positifs des projets d'intégration.

Un grand nombre des recommandations aux gouvernements sont également pertinentes du point de vue de leurs obligations au titre de la Convention-cadre pour la protection des minorités ethniques.

Première partie: Favoriser le développement d'un climat favorable

Pourquoi ces mesures sont nécessaires

Le développement d'un climat de tolérance décourageant les comportements racistes et xénophobes à l'égard des migrants et des minorités ethniques/ nationales est une condition indispensable au bon fonctionnement d'une démocratie pluraliste. La diffusion d'informations pour dissiper les mythes concernant les migrants et les minorités et l'insistance sur la tolérance, la participation et la coopération peuvent contribuer à modifier certaines attitudes. De telles mesures doivent être adoptées relativement tôt de manière à favoriser la reconnaissance par le public de la nécessité de politiques proactives et d'empêcher l'évolution contraire qui risquerait de se produire en l'absence d'arguments et d'informations permettant de s'y opposer.

Recommandations et propositions aux gouvernements

- Prendre l'initiative de la condamnation publique des actes de harcèlement et de violence raciste et xénophobe et susciter le développement d'un climat décourageant le racisme et la xénophobie. Poursuivre ou mettre sur pied des campagnes de sensibilisation à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et toutes les formes d'intolérance religieuse ou autre⁸⁴.
- Prendre des dispositions pour prévenir les explosions de violence raciale et pour assurer une réponse effective en cas d'incidents de nature raciste⁸⁵.
- Prendre des initiatives dans le domaine des médias pour promouvoir la tolérance et les relations intercommunautaires harmonieuses⁸⁶.
- A l'échelon national et régional/local, travailler avec les hommes politiques locaux, les ONG, les associations et d'autres organismes, en collaboration avec les immigrants, à la définition et à la mise en œuvre de stratégies de prévention à long terme du racisme et de la xénophobie⁸⁷.
- Mettre en place des mécanismes formels et informels de liaison entre l'ensemble des organismes ayant un rôle potentiel à jouer dans la lutte contre la violence et le harcèlement racial/ethnique⁸⁸.

Deuxième partie: Mise en œuvre des dispositions législatives

Pourquoi ces mesures sont nécessaires

Les instruments législatifs contre la discrimination, la violence et le harcèlement racial ne peuvent en eux-mêmes modifier les comportements. Ils doivent être soutenus par des mécanismes exécutoires efficaces, par l'éducation et la formation des personnels chargés de leur application et par la diffusion d'informations sur les droits garantis par la loi et les peines encourues en cas d'infraction de la loi.

Le personnel des organes responsables de l'application du droit civil et du droit pénal doit aussi être sensibilisé à la diversité ethnique et culturelle. Le manque de sensibilité ou de compréhension de ces agents à l'égard du stress psychologique et physique provoqué par le harcèlement racial, par exemple, peut avoir un effet dissuasif sur les victimes de harcèlement et les conduire à renoncer à faire usage de leurs droits, l'efficacité des dispositions législatives s'en trouvant d'autant amoindrie.

Recommandations et propositions aux gouvernements

Les gouvernements devraient prendre des dispositions visant à garantir l'exécution effective des lois contre la discrimination, l'incitation à la haine et la violence raciale. Ces dispositions comprennent:

- la formation des fonctionnaires de police à l'application des procédures visant à combattre la violence et le harcèlement racial;
 - le développement de l'information des autorités de poursuite et des autorités judiciaires sur les pouvoirs et obligations qui leur sont conférés en matière de racisme et de discrimination;
 - l'institution d'un ou de plusieurs organes spécialisés ou de mécanismes de surveillance travaillant à l'élimination de la discrimination et à la promotion de l'égalité des chances; à l'assistance des plaignants, à l'exécution, au contrôle et à l'évaluation de la législation contre la discrimination⁸⁹;
 - l'organisation de campagnes d'information visant à faire connaître au public les lois contre la discrimination et le harcèlement, les droits des victimes et le soutien dont elles peuvent bénéficier, et les peines encourues par les auteurs d'actes contraires à ces lois⁹⁰.
- Former les agents chargés du contrôle de l'immigration, de la délivrance des permis de travail et de séjour et de l'application du droit civil et pénal à la fourniture de services à une population multiethnique et les sensibiliser aux différences culturelles qui se manifestent, par exemple, dans les styles de communication⁹¹.
 - Surveiller les modalités de contrôle de l'immigration afin de faire en sorte que les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile soient traités équitablement et avec dignité, quelle que soit leur nationalité ou leur origine ethnique⁹².
 - Adapter les structures existantes de façon à permettre aux migrants et aux minorités ethniques de participer à la conception, à la planification et à la mise en œuvre des politiques d'intégration et à la promotion de l'égalité des chances. Inclure les femmes immigrées afin que leurs besoins particuliers soient pris en compte⁹³.
 - Envisager l'allocation de subventions aux associations de migrants actives dans les domaines de la vie et de la protection sociales et soutenir les

organisations œuvrant à combattre la discrimination raciale et à défendre les droits de l'homme⁹⁴.

- Réaliser des enquêtes pour évaluer l'efficacité des dispositions législatives contre le racisme, la xénophobie et la discrimination; l'accès aux marchés du travail et aux services et l'ampleur des désavantages subis par les migrants; les attitudes de la majorité et des minorités. (Voir aussi Section 9).⁹⁵
- Encourager l'adoption, dans les secteurs public et privé, de codes volontaires de bonne conduite indiquant les règles d'un comportement non-discriminatoire, à l'intention en particulier de:
 - les professions libérales, hommes politiques y compris;
 - les fonctionnaires et, en particulier, la police, le personnel et les agents des systèmes de justice civile et pénale;
 - les médias;
 - les employeurs.⁹⁶
- Mettre en place dans les organismes publics comme les services de l'emploi des procédures permettant de remettre en cause les pratiques discriminatoires en cours dans les entreprises ou organisations avec lesquels ces services sont en contact⁹⁷.

Troisième partie: Coordination et travail avec d'autres organisations

Pourquoi ces mesures sont nécessaires

Le développement d'un climat de tolérance et l'adoption d'une législation efficace contre la discrimination, le harcèlement et la violence raciste et xénophobe sont deux étapes essentielles à la construction de nations pluralistes. Les migrants et les membres des minorités ethniques et nationales peuvent cependant être aussi victimes de l'inégalité économique et sociale. Dans ce cas, des dispositions plus générales et mieux soutenues seront nécessaires pour combattre les causes de l'inégalité, avec la participation d'organismes tant locaux que nationaux et de différents groupes d'intérêt, ceci nécessitant des actions de partenariat, un travail de coopération et une coordination administrative.

Recommandations aux gouvernements et aux pouvoirs locaux

Développer une stratégie d'intégration et des projets d'application en confiant la responsabilité de la coordination et de l'évaluation des programmes à l'échelon national à un ministre, un rôle de discussion et de coordination de l'action étant réservé à des forums interinstitutionnels à l'échelon local. Prendre en compte les besoins spécifiques des femmes immigrées ou appartenant aux minorités ethniques dans ces projets⁹⁸

Donner l'exemple en mettant en place des politiques de l'égalité des chances dans l'ensemble des administrations publiques nationales et locales. (Pour plus de détails, voir aussi Section 2: Emploi). Ces politiques comprennent:

- L'ouverture des emplois de la fonction publique aux immigrés de longue date.
- Le recrutement et la promotion interne d'un pourcentage équitable de personnes d'origine immigrée dans la fonction publique et le développement, là où nécessaire, d'initiatives positives pour accroître leurs compétences.
- La formation des agents de la fonction publique à la gestion interculturelle et à la fourniture de services à un public multiethnique.
- L'intégration dans les organismes publics et dans les instances ayant un pouvoir de décision de migrants ou de membres des minorités ethniques, et en particulier de femmes⁹⁹.

Veiller à l'affectation de fonds publics à des projets visant à répondre aux besoins spécifiques des migrants et des membres des minorités ethniques dans les domaines de l'éducation, de la formation, du logement et de la protection sociale¹⁰⁰.

Quatrième partie: Mesures concernant les populations multiethniques ou les populations d'immigrés de longue date

Pourquoi des mesures complémentaires sont nécessaires

Des mesures complémentaires sont nécessaires dans les Etats membres comportant des populations multiethniques ou des populations d'immigrés de longue date subissant une discrimination persistante et des désavantages socio-économiques se perpétuant d'une génération à l'autre. Ces problèmes peuvent s'accompagner de la présence de préjugés à l'égard des minorités ethniques et de formes de discrimination durables et profondément enracinées.

Recommandations aux gouvernements

- Prendre en compte, lors de l'attribution de contrats par l'Etat ou les collectivités locales, des pratiques des entreprises dans le domaine de l'égalité des chances (Contract compliance, «respect du contrat»). Ce type de contrats peut aussi stipuler que les entreprises doivent répondre à certains besoins spécifiques des minorités ethniques ou recruter un pourcentage équitable de membres des minorités ethniques¹⁰¹.
- Attribuer une proportion équitable de contrats et de subventions à des entreprises gérées par des membres des minorités ethniques et nationales.
- Fixer des objectifs pour le recrutement de travailleurs issus des groupes ethniques ou de l'immigration dans tous les ministères¹⁰².

- Evaluer les effets possibles des propositions de politique économique et sociale sur les immigrants et les minorités ethniques lors de l'élaboration de ces politiques¹⁰³.

Section 9: Evaluation et suivi

Pourquoi l'évaluation et le suivi sont nécessaires

Les processus qui sont à l'origine des désavantages économiques et sociaux que subissent les migrants et les minorités ethniques sont des processus complexes et interdépendants. C'est pourquoi il est nécessaire de disposer de données précises sur la situation relative des migrants et des minorités ethniques dans divers domaines afin de pouvoir ajuster au mieux les politiques d'intégration et de relations intercommunautaires et aussi évaluer l'efficacité des mesures prises. En l'absence de ces données, les gouvernements sont dans l'incapacité de savoir si leurs politiques produisent les résultats escomptés et si les moyens mis en œuvre dans le domaine de l'intégration et des relations intercommunautaires ont été réellement productifs. Pour obtenir des données qualitatives, la collecte de statistiques à partir d'enquêtes individuelles peut être nécessaire et, dans ce cas, des dispositions doivent être prises pour assurer la confidentialité des informations.

L'évaluation et le suivi peuvent s'appuyer sur divers instruments de nature quantitative et qualitative. Des indicateurs peuvent être mis au point pour évaluer:

- le cadre juridique formel;
- la participation dans les domaines comme l'emploi, le logement, etc.;
- la représentation à la télévision; la représentation dans la police et la magistrature, dans les assemblées et parlements locaux, régionaux et nationaux, dans les partis politiques locaux et nationaux et parmi les hommes politiques ayant des fonctions officielles. Enfin des indicateurs peuvent aussi être mis au point pour évaluer les attitudes et le vécu des migrants et des minorités ethniques ainsi que ceux de la population majoritaire. Un dialogue structuré avec les ONG représentant les migrants et les minorités ethniques peut aussi être une source d'informations sur l'efficacité des mesures adoptées.

Les enquêtes concernant le respect des normes des instruments internationaux et l'analyse des cas de discrimination constituent également des moyens importants de suivi.

Recommandations aux gouvernements

Indicateurs juridiques

- Collecter des données sur la discrimination, la violence et le harcèlement racial/ethnique.

- Contrôler l'efficacité des dispositions législatives visant à combattre la discrimination, la violence et le harcèlement.

Evaluation de l'égalité des chances

- Collecter des données sur la situation des migrants et des membres des minorités ethniques sur le marché de l'emploi et du point de vue de l'accès à la formation, à l'emploi (y compris dans le secteur public), au logement, à l'éducation et aux services. Ces données devraient être utilisées pour contrôler les effets des politiques et servir à l'élaboration et à la mise en œuvre de nouvelles politiques. (Voir aussi la Section 2 sur l'emploi qui comprend des recommandations sur le contrôle au niveau des entreprises.)

Attitudes

- Rassembler des données sur les attitudes et le vécu de la population majoritaire, des populations immigrées et des minorités ethniques afin d'évaluer le climat de l'opinion publique et le point de vue des immigrés sur l'intégration.

Général

- Faire en sorte que les migrants et les membres des minorités ethniques participent à l'évaluation des données concernant leur intégration.
- Elaborer un modèle national de classification, mener de très larges consultations au sujet de ce modèle et procéder à des échanges de données entre les différents organismes concernés. Favoriser le développement d'indicateurs internationaux communs.

(Pour les références de la section 9, voir note 104.)

Notes

Sécurité de résidence

- 1 Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, article 9.
- 2 Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, article 12.
- 3 Protocole de la Convention européenne d'établissement, article 10.
- 4 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 105.
b. Sécurité de résidence des immigrés de longue durée, Groenendijk, Guild et Dogan.
- 5 Sécurité de résidence des immigrés de longue durée, Groenendijk, Guild et Dogan.
- 6 Rapport final d'activité du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section IX.
- 7 Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section IX.
- 8 Accord européen sur la réglementation du mouvement des personnes entre les Etats membres du Conseil de l'Europe, article 1.
- 9 Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations communautaires, chapitre 4.1.
- 10 Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant, article 25.
- 11 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 238-241.

Citoyenneté et participation politique

- 12 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 109-110.
b. Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations intercommunautaires, paragraphe 4.1.1.

13 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 109-110.

14 *a.* Sécurité de résidence des immigrants de longue durée, Groenendijk, Guild, Dogan.

b. Convention européenne sur la nationalité, article 5.

15 Avis de l'Assemblée Parlementaire relative au projet de Convention européenne sur la nationalité, n° 200, 1997.

16 Convention européenne sur la nationalité, article 14.

17 *a.* Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations intercommunautaires, paragraphe 4.1.1.

b. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

18 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 213.

Mesures contre le racisme et la discrimination

19 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 203.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Propositions de mesures juridiques).

20 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 109-110.

21 *a.* Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Propositions de mesures juridiques).

b. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

c. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

22 *a.* Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Propositions de mesures juridiques).

b. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

c. L'intégration des immigrants: vers l'égalité des chances, paragraphe 116c.

d. Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section IX.

e. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

23 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 270.

24 *a.* Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Propositions de mesures juridiques).

b. Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations intercommunautaires, paragraphe 4.1.1.

Emploi

25 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 132.

b. Projets de formation professionnelle: vers l'égalité des chances des immigrés. Directives pratiques.

c. Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section VIII.

d. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 116f.

26 *a.* voir note 19 ci-dessus.

b. Rapport de l'Assemblée Parlementaire relatif à la situation des femmes immigrées, 1995. Doc. 725.

27 voir note 19a) et b) ci-dessus.

28 Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section IX ii.

29 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 133.

b. Rapport de l'Assemblée Parlementaire relatif à la situation des femmes immigrées, 1995. Doc. 725.

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphe 26).

30 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 133 et 270.

b. Rapport sur le rôle des services de l'emploi, 1999.

31 voir notes 19a) et b) et 22 ci-dessus.

32 *a.* L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 116f.

b. Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section IX i.

33 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 140 et 270.

b. Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi.

c. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 116a et e.

d. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphes 23-25).

34 voir note 27a) et b) ci-dessus.

35 voir note 27 b) et c) ci-dessus et rapport de la réunion sur le recrutement et les initiatives en matière d'emploi dans la fonction publique.

36 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 135.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphe 27).

37 Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances.

38 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 137.

b. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphes 72-76.

39 Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances.

40 *a.* L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphes 98-99.

b. Séminaire sur les initiatives d'employeurs pour promouvoir l'emploi et l'intégration des immigrés; Rapport sur le recrutement et les initiatives en matière d'emploi dans la fonction publique.

41 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 138.

b. Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances.

Logement

42 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 161-163, 168 et 272.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphe 31).

43 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 162-163.

44 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 167 et 272.

45 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 164.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphe 31).

46 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 170-171.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI (Politiques dans certains domaines spécifiques, paragraphe 32).

47 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 167.

48 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 174.

b. Projets de quartier dans les zones à forte concentration d'immigrés.

49 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 177 et 179.

b. Projets de quartier dans les zones à forte concentration d'immigrés.

Services de santé et autres services publics

50 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 190 et 192.

51 Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section X.

52 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 188.

b. Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section X.

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 33.

d. Conclusions du séminaire sur «La religion et l'intégration des immigrés».

53 Recommandation 1261 de l'Assemblée Parlementaire relative à la situation des femmes immigrées en Europe, 1995.

54 a. Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 184 et 188.

b. Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section X.

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 33 et 34.

Religion, culture et langue

55 a. Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 228-230 et 280.

b. Etude sur les aspects culturels et religieux de l'égalité des chances des immigrés, paragraphe 4.2.1.

56 a. Résumé et conclusion du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

b. Rapport du séminaire sur «La religion et l'intégration des immigrés»

57 Rapport du séminaire sur «La religion et l'intégration des immigrés»

58 Rapport du séminaire sur «La religion et l'intégration des immigrés»

59 a. Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 247.

b. Résumé et conclusion du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 65.

60 Résumé et conclusion du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

61 Conclusions des Tables rondes sur les questions d'identité.

62 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 247.

63 Résumé et conclusion du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

64 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 247.

b. Résumé et conclusion du projet «*Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels*».

Education

65 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 150.

b. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 116.

66 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 151.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 64.

67 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 154.

b. Rapport du projet «*Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels*» – Pratiquer la diversité culturelle dans l'éducation.

c. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

d. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 53-59.

e. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 101.

68 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 150.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 65.

69 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 152-153.

70 *a.* Résumé et conclusions du projet «*Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels*».

b. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

71 Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section VII d ii.

Médias

72 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 261.

73 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 252-253.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 72.

c. Conclusions du séminaire sur «La religion et l'intégration des immigrants».

d. Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

74 *a.* Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 73.

b. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

c. Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

75 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 254.

b. Résumé et conclusions du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

76 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 255.

b. Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

77 *a.* Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

b. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

78 *a.* Résumé et conclusions du projet «Démocratie, droits de l'homme, minorités: aspects éducatifs et culturels».

b. Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

79 Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 75.

80 Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

81 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 256.

82 Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 72 et 75.

83 Rapport final d'activités du Groupe mixte de spécialistes sur les migrations, la diversité culturelle et l'égalité entre les femmes et les hommes, Section X.

Fonctions gouvernementales

84 *a.* Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

b. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

85 *a.* L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 84.

b. Combattre le racisme et la xénophobie en Europe.

c. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

86 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 255.

b. Recommandation 1277 de l'Assemblée Parlementaire relative aux migrants, aux minorités ethniques et aux médias, 1995.

87 *a.* Combattre le racisme et la xénophobie en Europe: Action pratique au niveau local.

b. Conclusions de la Cinquième Conférence des Ministres européens responsables des questions de migration.

88 Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 36.

89 *a.* Recommandation de politique générale n° 2 de l'ECRI: Organes spécialisés pour combattre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

b. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

90 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 121-123.

b. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphes 75-76 et 84.

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 14-18 et 35-38.

d. Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations intercommunautaires, paragraphe 4.1.1.

91 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 184.

b. Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphes 121-123.

c. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphes 75-76 et 84.

92 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 102.

93 *a.* L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 92.

b. Rapport de l'Assemblée Parlementaire relatif à la situation des femmes immigrées, 1995. Doc. 725.

94 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 214.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphe 79.

95 *a.* L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 110.

b. Les mesures et indicateurs d'intégration.

c. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 46-52.

96 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 122.

b. Etude de la mise en œuvre des politiques en matière de relations intercommunautaires, paragraphe 4.1.1.

c. Recommandation 1275 de l'Assemblée Parlementaire relative à la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance, 1995.

97 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 141.

b. Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances pour les migrants et les groupes ethniques défavorisés.

98 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 264 (recommandation générale sur la nécessité de politiques clairement définies).

b. L'intégration des immigrés: vers l'égalité des chances, paragraphe 116.

c. Echanges d'expériences sur le recrutement et les initiatives en matière d'emploi.

d. Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances pour les migrants et les groupes ethniques défavorisés.

99 *a.* Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 185-187.

b. Rapport de la réunion sur le recrutement et les initiatives en matière d'emploi dans la fonction publique.

100 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 134.

101 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 137.

102 Rapport final relatif au projet sur les relations intercommunautaires, paragraphe 138.

103 Rapport sur le rôle des services de l'emploi dans la promotion de l'égalité des chances pour les migrants et les groupes ethniques défavorisés.

Evaluation et suivi

104 *a.* L'intégration des immigrants: vers l'égalité des chances, paragraphe 110.

b. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance: Principes directeurs et rôle futur de l'ECRI, paragraphes 47, 49, 51 et 52.

c. Les mesures et indicateurs d'intégration.

Annexe

Liste des publications

Titres dans la série «Relations intercommunautaires»

Formation de la police concernant les relations avec les migrants et les groupes ethniques, Directives pratiques, 1994 (ISBN 92-871-2458-2)

Combattre le racisme et la xénophobie: action pratique au niveau local, 1995 (ISBN 92-871-2694-1)

Projets de formation professionnelle: vers l'égalité des chances des immigrés, 1994 (ISBN 92-871-2567-8)

Les femmes immigrées et l'intégration, 1995 (ISBN 92-871-2833-2)

Le rôle du patronat et des syndicats dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de l'emploi, 1996 (ISBN 92-871-3038-8)

Combattre la violence raciste et xénophobe: étude et orientation pratique, 1996 (ISBN 92-871-3036-1)

Projets de quartier dans les zones à forte concentration d'immigrés, 1996 (ISBN 92-871-3178-3)

Combattre la violence raciste et xénophobe en Europe: études de cas, 1997 (ISBN 92-871-3482-0)

Les mesures et indicateurs d'intégration, 1997 (ISBN 92-871-3497-9)

Initiatives d'employeurs pour promouvoir l'emploi et l'intégration des immigrés, 1998 (ISBN 92-871-3785-4)

Sécurité de résidence des immigrés de longue durée : étude comparative de la législation et de la pratique des pays européens, Kees Groenendijk, Elspeth Guild et Halil Dogan, 1998 (ISBN 92-871-3787-0)

La participation politique et sociale des immigrés à travers des mécanismes de consultation, 1999 (ISBN 92-871-3890-7)

La religion et l'intégration des immigrés, 1999 (ISBN 92-871-4040-5)

Les stratégies de mise en œuvre des politiques d'intégration – Actes [Prague, 4-6 mai 1999] [CDMG (2000) 8]

Les flux migratoires des dernières décennies ainsi que les mouvements de personnes actuels ont conduit à l'établissement permanent, dans de nombreux Etats membres du Conseil de l'Europe, d'importantes populations d'origines ethniques ou religieuses diverses. Reconnaissant que l'Europe est devenue un continent caractérisé par une diversité ethnique et culturelle, les gouvernements sont amenés à élaborer des politiques cohérentes visant à l'intégration des immigrés et à l'amélioration des relations intercommunautaires.

Organisation consacrée à la promotion des droits de l'homme, de la dignité humaine et de la justice sociale, le Conseil de l'Europe s'intéresse depuis longtemps à la situation des immigrés réguliers dans ses Etats membres. Une série de recommandations de politique générale a été adoptée par le Comité des Ministres et par l'Assemblée parlementaire.

Cette publication rassemble les propositions et recommandations qui ont été établies par diverses instances du Conseil de l'Europe. Elle contient un cadre qui définit l'action politique nécessaire à trois différents stades du processus d'intégration: mesures requises dans le contexte de nouvelles arrivées d'immigrants, mesures visant à promouvoir l'égalité des chances pour les immigrés de longue durée, et mesures requises dans les sociétés multiculturelles et multiethniques en vue d'assurer leur cohésion sociale.

ISBN 92-871-4340-4



9 789287 143402

Editions du Conseil de l'Europe