



**Convention sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination à l'égard  
des femmes**

Distr. générale  
27 octobre 2006  
Français  
Original : anglais

---

**Comité pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**  
Groupe de travail présession  
Trente-septième session  
15 janvier-2 février 2007

**Réponses à la liste des points et questions concernant  
l'examen des rapports périodiques**

**Pays-Bas**

**Réponses aux questions adressées par écrit  
au Gouvernement néerlandais par le Comité  
pour l'élimination de la discrimination  
à l'égard des femmes**

**Généralités**

Le Comité a demandé des précisions au sujet des résultats concrets obtenus grâce aux mesures dont les Pays-Bas ont fait état dans leur rapport périodique. Il a également demandé que les renseignements en question soient ventilés par appartenance ethnique.

**Réponses aux questions**

**Paragraphe 1**

**Plan pluriannuel pour l'égalité de traitement des hommes et des femmes**

Le Plan pluriannuel pour l'égalité de traitement des hommes et des femmes définit les objectifs qui doivent être atteints d'ici à 2010. Le principal consiste à « créer les conditions nécessaires à l'instauration d'une société diversifiée où tous, sans distinction de sexe, d'origine ethnique, d'âge, de situation matrimoniale ou d'orientation sexuelle, puissent mener une existence indépendante, une société où tant les femmes que les hommes connaissent l'égalité des droits, des chances, des libertés et des responsabilités sociales et autres ».



Une politique pluriannuelle a été conçue, qui repose sur les objectifs suivants :

1. *Travail, famille et revenus* : Encourager l'indépendance économique des femmes grâce à leur intégration dans la population active, exigence qui est au cœur même de la politique gouvernementale en faveur de l'égalité de traitement. Concrètement, il s'agit d'atteindre les cibles suivantes d'ici à 2010 :

- Population active constituée à 65 % de femmes (pourcentage net);
- Proportion de femmes économiquement indépendantes supérieure à 60 %;
- Part des femmes dans le revenu total tiré de l'emploi supérieure à 35 %;
- Contribution des hommes à l'exercice des responsabilités atteignant au moins 40 %.

2. *Conciliation d'une activité rémunérée et de l'exercice de responsabilités familiales* : Il s'agit d'encourager la généralisation du respect de la parité des sexes en créant des conditions économiques, sociales et culturelles favorables, propres à faciliter la flexibilité.

3. *Pouvoir et prise de décisions* : La société doit évoluer vers une représentation égale des hommes et des femmes aux postes de responsabilité. À cette fin, il faut faciliter l'accès des femmes à de tels postes et les aider à faire carrière, tout en prenant les mesures nécessaires pour qu'elles ne renoncent pas.

4. *Droits des femmes* : Le respect des droits des femmes demeure l'élément central de la politique en faveur de l'égalité de traitement. Pour atteindre cet objectif, on intensifiera les efforts visant à prévenir et à réprimer les actes de violence à l'égard des femmes.

5. *La société du savoir* : Il faut mettre en relief les possibilités que la société du savoir offre en matière d'ouverture à la diversité, de renforcement de la position des femmes dans la société et de relations sociales plus équitables, grâce à des initiatives émanant du Gouvernement lui-même.

Pour traduire ces objectifs par des mesures et des activités concrètes, on a privilégié une démarche reposant sur trois étapes. L'évaluation prévue a bien été menée en 2005 et elle a abouti à l'élaboration d'un plan pluriannuel sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes pour 2006-2010, qui a été soumis à la Chambre des représentants à la fin de 2005. Ce plan définit de façon pragmatique les activités qui permettront d'atteindre les objectifs susmentionnés d'ici à 2010, ainsi que des indicateurs de succès. Lorsqu'on a procédé à l'évaluation de ce qui avait été accompli jusqu'en 2005, on a établi une distinction, lorsque c'était possible, entre les aspects liés à la législation, les améliorations concrètes enregistrées et la dimension culturelle.

### **Évaluation du Plan pluriannuel pour l'égalité de traitement de 2000**

Travail, famille et revenus; conciliation d'une activité rémunérée et de l'exercice de responsabilités familiales

#### **Réforme de la législation en vigueur**

Pendant la période 2000-2005, plusieurs lois ont été promulguées, qui visaient à faciliter la conciliation d'une activité professionnelle et des tâches afférentes à la

vie familiale, afin d'accroître l'indépendance économique des femmes. La loi sur le travail et les soins aux proches prévoit un congé de maternité, un congé de paternité, un congé pour adoption, un congé parental rémunéré ou non, un congé pour soins à apporter à la famille et un congé pour situations d'urgence. La loi sur l'ajustement du temps de travail a également été promulguée pendant cette période. Elle permet aux employés de réduire ou d'augmenter le nombre de leurs heures de travail. La loi sur l'éducation des enfants vise à préserver la qualité des soins apportés à ces derniers et à réglementer le financement de tels soins. En principe, les employeurs, les employés et le gouvernement partagent la responsabilité de ce financement. En 2006, un plan qui permet aux employés d'épargner tout au long de leur vie en vue d'une période de congé non rémunéré est entré en vigueur. Les parents qui se prévalent de leur congé parental statutaire et participent à ce plan d'épargne bénéficient d'une déduction fiscale.

### **Améliorations concrètes de la situation des femmes**

Les mesures mises en place pour faciliter un meilleur équilibre entre activité professionnelle et vie familiale ont porté leurs fruits dans de nombreux domaines. Des dispositifs ont été instaurés à l'intention des enfants âgés de 12 ans et moins, d'autres axés sur une plus grande flexibilité des heures de travail, sur le travail à domicile et sur les services d'appui aux personnes qui apportent des soins à leur famille de façon informelle.

### **Pouvoir et prise de décisions**

#### **Réforme de la législation**

La Constitution a été amendée afin de permettre le remplacement des représentantes élues en congé de maternité.

### **Améliorations concrètes de la situation des femmes**

Pendant la période 2000-2005, on a mis l'accent sur la question de la représentation des femmes au sein de la société, grâce à des mesures d'incitation visant à faciliter la participation d'acteurs de premier plan. Divers réseaux de hauts responsables jouant un rôle d'« ambassadeurs » ont été actifs dans le secteur du monde des affaires et les responsables au sein des entreprises ont pris part à des projets émanant du gouvernement, qui avaient pour but d'encourager la promotion des femmes à des postes plus élevés. En outre, les pouvoirs publics ont investi dans les activités de suivi et d'établissement de critères. Dans le secteur privé, des organisations de premier plan ont consacré une plus grande attention aux obstacles auxquels les femmes sont susceptibles de se heurter lorsqu'elles souhaitent mener une carrière. La promotion de l'avancement des femmes est conforme au principe de gestion de la diversité et compatible avec le système d'épargne tout au long de la vie instauré tout récemment, en particulier dans les grandes entreprises. Les femmes d'affaires appartenant à des minorités ethniques font l'objet de mesures spécifiques et ciblées. Un indice permettant de mesurer les obstacles culturels à la promotion des femmes a été conçu pour permettre aux entreprises et aux institutions d'établir des comparaisons, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, avec d'autres organisations de leur propre secteur. Cet indice leur permet de mesurer l'importance de ce type d'obstacles en leur sein, mais aussi de déterminer quels sont les problèmes spécifiques à régler et comment elles peuvent y remédier.

## **Droits des femmes**

### **Réforme de la législation**

Un projet de loi autorisant les tribunaux à interdire aux auteurs d'actes de violence à l'égard des femmes d'entrer en contact avec leurs victimes pendant une période donnée – afin de les empêcher de rentrer chez eux – sera soumis au Conseil d'État au début de 2006 et une procédure d'application est déjà en préparation.

### **Améliorations concrètes de la situation des femmes**

La violence à l'égard des femmes suscite désormais une attention accrue de la part des législateurs et des hommes politiques. Il existe désormais un réseau de centres régionaux de conseil et d'appui en matière de violence dans la famille. Les municipalités, les autorités judiciaires, la police et les services de santé ont tous mené des activités spécifiques dans ce domaine. En raison du manque de cohérence entre les systèmes d'enregistrement des incidents existants, mais aussi de l'absence de toute enquête nationale sur cette question, il est à ce stade impossible d'évaluer les incidences de cette politique. La violence à l'égard des femmes a été au cœur de la campagne d'information du public menée au niveau régional et une campagne nationale est désormais envisagée. Au niveau national, municipalités et professionnels fournissent un appui dans le cadre de centres d'expertise.

### **La société du savoir**

En 2000, aucune corrélation explicite n'avait encore été établie entre l'avènement de la société du savoir et celui d'un traitement égal des hommes et des femmes, même s'il apparaissait déjà clairement que les technologies de l'information et des communications pourraient contribuer à la réalisation des objectifs définis dans la politique mise en place à cet effet. Du fait que rien n'a changé depuis, le nouveau Plan pluriannuel pour l'égalité de traitement pour 2006-2010 n'aborde pas non plus ce sujet de façon distincte. En revanche, il mentionne certains éléments du problème.

Voir l'appendice 1 pour un aperçu général des résultats de l'évaluation.

## **Paragraphe 2**

Les tâches, structures et priorités spécifiques touchant à l'institutionnalisation de l'égalité des sexes sont décrites ci-dessous pour chaque ministère.

### **Ministère des affaires sociales et de l'emploi**

Le Groupe consultatif sur l'égalité des droits, comité interne du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, examine chaque année les plans d'action consacrés à l'égalité des droits et à la prise en compte systématique de la parité des sexes.

Les fonctionnaires usent de divers outils à leur disposition pour promouvoir cette prise en compte, parmi lesquels :

- Le test de conformité;
- L'évaluation de l'impact en fonction du sexe;
- Le manuel sur la généralisation d'une perspective antisexiste;

- Un ouvrage sur les aspects linguistiques associés à la parité des sexes et le suivi périodique du respect de l'égalité des droits.

Le test de conformité, qui permet de vérifier que la parité des sexes est prise en compte systématiquement, est utilisé pour améliorer la préparation et la formulation des politiques et de la législation. Il comprend un module d'évaluation de l'impact en fonction du sexe. Les nouveaux fonctionnaires doivent assister à un cours consacré aux tests de conformité.

On recueille systématiquement des renseignements sur le sexe, l'âge et l'appartenance ethnique pour aider les fonctionnaires à se servir des outils de suivi à leur disposition pour analyser les questions intéressant particulièrement les femmes.

Des évaluations de l'incidence des divers programmes mis en œuvre sur la situation des femmes ont également été menées en ce qui concerne les plans d'épargne tout au long de la vie, le système de retraite complémentaire et la nouvelle loi sur l'assurance invalidité.

### **Ministère des affaires étrangères**

Au Ministère des affaires étrangères, le plan pluriannuel sur l'égalité de traitement s'articule autour de trois objectifs intersectoriels :

#### **1. Prise en compte systématique de la parité des sexes et de la pauvreté dans les politiques macroéconomiques des pays en développement**

*Résultats :*

La parité des sexes est une exigence commune à l'ensemble des politiques de coopération au développement. Assurer l'égalité des sexes, c'est garantir le respect des droits fondamentaux et l'autonomisation des femmes et des jeunes filles. C'est donc un objectif important en soi. Pour rendre possible et viable le développement, il est tout aussi essentiel de réaliser les objectifs du Millénaire pour le développement, or l'égalité des sexes est une condition primordiale pour y parvenir. Si le Ministère applique ce principe dans le cadre de la coopération avec d'autres donateurs, par exemple en tenant systématiquement compte des intérêts des femmes dans les approches sectorielles et en stimulant une budgétisation favorable aux femmes, il appuie en outre des activités spécifiques visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes, à leur donner les moyens d'agir et à leur permettre d'exercer leurs droits, par exemple en leur donnant accès à la propriété foncière ou aux ressources naturelles, mais aussi en faisant respecter leurs droits politiques et en matière de procréation. Dans le contexte de la coopération bilatérale, on met de plus en plus l'accent sur le renforcement du rôle et de la position des femmes et des organisations féminines dans les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté. L'égalité des sexes est également une préoccupation du Groupe d'experts sur les Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, récemment revitalisé. Lorsqu'on évalue les effets de ces documents et des mesures budgétaires prises par les gouvernements sur les groupes défavorisés, notamment les femmes, on accorde une attention particulière à l'élaboration d'outils de diagnostic qui prennent en compte les intérêts des femmes, comme par exemple la budgétisation soucieuse de l'égalité des sexes. Cette démarche a pour conséquence une prise en compte renforcée des problèmes des femmes et de la pauvreté en conjonction avec les nouvelles politiques macroéconomiques. On a évalué divers aspects des

programmes et des interventions menées au plan national afin de mesurer leur incidence sur le respect de la parité des sexes. Les spécialistes de la question jouent un rôle crucial en persuadant les gouvernements donateurs d'intégrer la parité des sexes dans leurs plans de développement nationaux et dans les nouvelles formes d'aide qu'ils mettent à la disposition des pays en développement. Il faut maintenant s'efforcer d'intégrer la parité des sexes dans les bilans et dans les plans-cadres pour l'aide au développement.

## **2. Promotion des droits des femmes réfugiées en matière de procréation**

### *Résultats :*

La santé et les droits des femmes en matière de sexualité et de procréation font depuis longtemps partie des priorités néerlandaises sur le plan du développement. Les Pays-Bas sont le principal donateur au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), organisme des Nations Unies doté d'un mandat spécifique dans ce domaine. Ces dernières années, la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation, ainsi que la mise en œuvre du Programme d'action du Caire, sont devenus des priorités essentielles dans le cadre de la politique néerlandaise de coopération au développement. Lorsque les Pays-Bas assuraient la présidence de l'Union européenne et lors des préparatifs en vue du Sommet mondial de 2005, ils ont systématiquement tenté, avec succès, de renforcer l'appui apporté par la communauté internationale au règlement des problèmes liés à ces questions. Le dialogue avec des organismes des Nations Unies, tels que le FNUAP, s'est intensifié tant au Siège qu'au niveau national. La mise en œuvre par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés de ses politiques relatives à la santé et aux droits des réfugiés en matière de sexualité et de procréation est suivie de près. Les Pays-Bas ont également prévu d'apporter un appui à l'ONU et à d'autres organismes pour les aider à mener des activités axées sur la santé reproductive dans les situations d'urgence. Au niveau national, un appui a ainsi été apporté à des programmes exécutés au Darfour, en Afghanistan et à Sri Lanka. Divers instruments de contrôle ont été conçus, comme l'Ensemble minimal de services initiaux. Le Ministère a cofinancé la réalisation de vidéos sur les mutilations génitales féminines, qui ont été utilisées pour sensibiliser la population aux Pays-Bas, au Mali et en Somalie. Enfin, les Pays-Bas appuient un certain nombre d'organisations non gouvernementales internationales de premier plan actives dans le domaine de la santé et des droits en matière de sexualité et de procréation. Les organisations de la société civile néerlandaise qui coopèrent au développement sont encouragées à mettre davantage l'accent sur les problèmes spécifiques aux femmes et sur les questions liées à leur santé et à leurs droits en matière de sexualité et de procréation.

## **3. Intégration d'une démarche antisexiste dans le programme de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE)**

### *Résultats :*

La résolution 1325 du Conseil de sécurité a mis l'accent de façon significative sur l'attention qui doit être apportée au problème des femmes dans le contexte de la paix et de la sécurité. Les problèmes spécifiquement mis en relief sont les droits fondamentaux, les droits des femmes et les mesures visant à mettre un terme aux actes de violence perpétrés à l'encontre des femmes. Les activités menées sous l'égide de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), qui

concernent directement ces dernières, le sont principalement par le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme. Elles reposent sur le Plan d'action pour l'égalité des sexes adopté par l'OSCE en juin 1999. Ce plan prône l'égalité de traitement et des chances au sein de l'organisation elle-même, y compris au stade du recrutement, de la sélection et de la nomination de fonctionnaires à des postes de responsabilité, mais aussi dans le cadre de l'éventail d'activités menées sur le terrain. Le Groupe pour l'égalité des sexes du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, qui est financé par le Ministère des affaires étrangères, joue un rôle important à cet égard.

Ces trois objectifs ne sont assortis d'aucune distinction fondée sur l'appartenance ethnique ou la race.

### **Ministère de la défense**

Les Ministères des affaires étrangères et de la défense sont responsables conjointement de l'application de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU. Dans le rapport d'exécution qu'ils ont présenté conjointement au Parlement en avril 2003, le Ministère de la défense a fait part de son souhait de voir certains aspects de la politique menée en la matière appliqués plus rigoureusement. Il a été convenu d'adopter une démarche reposant sur des projets afin de convertir les objectifs politiques en actions concrètes. C'est ainsi qu'est né le projet Genderforce, cofinancé par le Fonds social européen, dont les quatre objectifs, ainsi que l'état d'avancement de l'exécution des projets correspondants, sont décrits ci-après :

#### **1. Faire de la parité des sexes une réalité dans le cadre de la formation et de l'instruction**

Ce projet subsidiaire a pour objet de faire mieux comprendre aux sous-officiers les plus gradés et aux officiers les problèmes propres aux femmes. Ces derniers doivent être abordés dans le cadre de cours de formation pratiques, de courte durée et spécifiquement adaptés aux métiers de l'armée, dispensés à diverses étapes de la carrière militaire. Ils doivent également être abordés dans le cadre des programmes de formation élémentaire et au commandement existants. Il faudra traiter en particulier de la traite des femmes, de la prostitution, ainsi que de la maltraitance et des viols dont sont victimes les femmes et les filles. Cette formation sera dispensée tant avant que pendant le service actif.

#### **2. La problématique hommes-femmes dans le cadre des opérations de maintien de la paix**

Lorsqu'on examine les objectifs d'ensemble du déploiement, il faut accorder une importance plus grande à la parité des sexes. Cela veut dire qu'il faut réfléchir aux conséquences du déploiement de femmes dans le cadre d'unités de maintien de la paix dans les pays concernés, qu'il faut faire participer les femmes au programme de consolidation de la paix et de reconstruction, mais aussi protéger les femmes et les petites filles contre les actes de guerre et de violence sexuelle.

#### **3. Prise en compte des problèmes spécifiques aux femmes dans les documents et séances d'information**

Les problèmes spécifiques des femmes doivent être mentionnés et/ou des solutions proposées dans divers documents, tels que les manuels relatifs aux

opérations de maintien de la paix, les instructions opérationnelles et les évaluations. L'expérience pratique acquise au fil des ans doit être intégrée aux séances de formation et d'instruction destinées au personnel militaire.

#### **4. Favoriser l'équilibre entre les effectifs des deux sexes dans le domaine de la défense**

Afin d'accroître la proportion de femmes qui participent aux opérations de maintien de paix, le Ministère réfléchit à divers moyens d'encourager l'instauration d'un équilibre plus satisfaisant entre les effectifs des deux sexes. L'augmentation du nombre global des femmes devrait également permettre d'accroître cette proportion.

Enfin, le Ministère consent des efforts importants pour améliorer la communication et diffuser des connaissances au sujet des questions touchant les femmes. Il a organisé une « Journée de la parité des sexes » le 22 mars 2006 et, à la demande de partenaires extérieurs, des exposés ont été faits dans le cadre de l'initiative Genderforce, qui avaient pour but d'expliquer quelle suite le Ministère prévoyait de donner aux recommandations contenues dans la résolution 1325.

#### **Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité de l'alimentation**

Le plan d'action pour l'égalité de traitement mis au point par le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité de l'alimentation pour la période 1999-2002 contient cinq objectifs :

1. Accroître la proportion de femmes siégeant dans les comités et les autres organes exécutifs;
2. Réaliser trois évaluations de l'impact en fonction du sexe par an, consacrées à des thèmes essentiels pour le Ministère;
3. Accroître le nombre de femmes vivant en zone rurale et agricole qui participent à des cours de formation et à des programmes d'information et de sensibilisation;
4. Établir des liens entre les résultats des travaux de la Commission sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et de la Commission sur la régénération rurale;
5. Se joindre à la campagne Opportunity in Work (Le travail ouvre le champ du possible).

1. Le Ministère prend actuellement des mesures pour recruter davantage de femmes au sein de ses organes et comités exécutifs. Il tient davantage compte, désormais, de la société dans son ensemble, aussi ces derniers attirent-ils davantage de femmes, une évolution que le Ministère cherche à encourager. Lorsque le Programme pour les consommateurs a été conçu, par exemple, plus de la moitié des noms figurant sur la liste provisoire des participants étaient ceux de femmes. Cette évolution positive a fait que le premier objectif du plan a été supprimé après 2004.

2. Le Ministère a procédé à des évaluations d'impact en fonction du sexe au titre de certains de ses thèmes d'activité secondaires. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir des données pertinentes sur les femmes des zones rurales pour ce qui est des thèmes d'activité primaires. Le Ministère a donc demandé au Bureau de la planification sociale et culturelle de combler cette lacune lorsqu'il a publié son



propre rapport sur l'évolution des zones rurales des Pays-Bas. Ce rapport a paru en janvier 2006 sous le titre *Thuis op het platteland* (Chez soi à la campagne).

3. Cinq pour cent du budget que le Ministère consacre annuellement à la formation et à l'information est consacré à la prise en compte systématique des problèmes touchant les femmes. Son dernier projet en date, *Vrouwen aan de slag* (Permettre aux femmes d'accéder au marché du travail), a été mené à son terme en 2003. Il cherche désormais à aider les femmes chefs d'entreprise, et celles qui souhaitent le devenir, à mettre sur pied des initiatives commerciales en zones rurales.

4. Le Ministère aide activement les populations rurales à trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En 2003 et 2004, il a exécuté un projet international à grande échelle, « Nouveau voisin », dont les résultats peuvent être consultés sur le Web à l'adresse suivante : <[www.groenkennisnet.nl/new-neighbours](http://www.groenkennisnet.nl/new-neighbours)>.

5. Le Ministère a participé à la campagne Opportunity in Work, mais il s'en est détaché une fois que le Département du personnel et de l'organisation a adopté des objectifs et une stratégie soucieux de l'égalité des sexes.

Le Ministère emploie un directeur de la coordination en matière de l'égalité des sexes et un coordonnateur pour l'égalité des droits et la diversité (29 heures par semaine). La prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes est désormais un aspect accepté – mais pas encore totalement intégré – des méthodes de travail du Ministère. On étudie désormais les avantages et les inconvénients de cette prise en compte.

#### **Ministère de l'éducation, de la culture et de la science**

La prise en compte systématique de la parité des sexes est ancrée dans les politiques du Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, réunies dans un recueil (*Kristal van Kansen*) qui a été mis à jour en 2001 (*Actuele Emancipatie Agenda 2001-2002*). Au cours de la période couverte par *Kristal van Kansen* (1998-2002), le Ministère a ouvert des crédits pour la défense de l'égalité des droits dans divers départements, conformément à ses objectifs politiques. Afin d'atteindre les cibles qu'il s'est fixées en matière d'égalité des droits, il élabore actuellement des politiques complémentaires qui visent à :

- Accroître la proportion de femmes et de filles, y compris issues de minorités ethniques, qui étudient les sciences et la technologie à l'école ou à l'université;
- Remédier à la pénurie de femmes directrices d'établissement;
- Accroître la proportion de femmes appartenant à des minorités ethniques qui pratiquent des activités de recherche-développement;
- Faire en sorte que les filles reçoivent un traitement égal et que leur sécurité soit mieux assurée dans le secteur éducatif;
- Accroître la diversité culturelle.

Des mesures spécifiques ont été prises pour encourager le développement des écoles gérées par des associations de parents, concept qui connaît un succès énorme grâce à l'aide du Ministère. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, les parents dont les enfants sont scolarisés dans le primaire pourront demander à ces établissements de garder

leurs enfants avant et après l'école, entre 7 h 30 et 18 h 30. Les enfants seront pris en charge toute la journée si les parents le souhaitent.

### **Ministère des transports, des travaux publics et de la gestion de l'eau**

Il y a quelques années, la prise en compte systématique de la parité des sexes avait donné lieu à une ou deux initiatives limitées. Désormais, ce concept s'intègre naturellement aux politiques touchant la circulation et le transport mises en place par le Ministère des transports, des travaux publics et de la gestion de l'eau, et l'accent est mis sur des groupes spécifiques tels que les personnes âgées, les enfants et les personnes qui doivent concilier une activité professionnelle et la vie familiale. Ces divers objectifs sont énoncés dans la Politique sur la mobilité (2006).

En 2004, les autorités locales des Pays-Bas sont convenues de prendre en compte les problèmes des femmes dans les plans concernant les transports aux niveaux provincial et régional. En 2006, le Ministère des transports, des travaux publics et de la gestion de l'eau leur a de nouveau demandé de prendre des mesures appropriées.

On en sait déjà beaucoup sur les effets positifs de l'égalité des sexes à certains égards et des mesures appropriées ont été prises, qui reposent sur les données existantes. Les chiffres suggérant que certaines femmes évitent d'utiliser des transports publics ont donné lieu à l'adoption de mesures supplémentaires visant à améliorer leur sécurité. Par exemple, des caméras ont été installées dans les abris réservés aux bicyclettes dans les gares. Dans d'autres domaines, comme celui de la sécurité de la circulation, les questions liées aux femmes et à l'appartenance ethnique n'ont pas donné lieu à l'adoption d'autres mesures que celles qui existaient déjà.

On sait relativement peu de choses sur le nombre croissant de femmes appartenant à des minorités ethniques qui utilisent les routes. Dans le cadre des études qui seront réalisées à l'avenir, on accordera donc une attention spécifique à ce groupe. L'examen des aspects intéressant au premier chef les femmes permettra sans doute également de mieux comprendre quelles sont leurs habitudes, au moment où le Ministère s'apprête à imposer une taxe sur les embouteillages.

La parité des sexes est de la responsabilité d'un groupe chargé des politiques, au sein de la Direction générale des transports de passagers.

### **Ministère du logement, de la planification et de l'environnement**

Ces dernières années, le Ministère du logement, de la planification et de l'environnement a fait des efforts spécifiques pour parvenir à trouver un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le personnel nouvellement engagé et pour encourager la promotion des femmes à des postes de responsabilité. En 2006, il a encore intensifié les mesures visant à inclure la parité des sexes dans toutes ses activités.

Le Ministère accorde une attention particulière aux groupes cibles vulnérables et prioritaires et s'attache à formuler des politiques appropriées à cet égard. Un exemple en est l'adoption de mesures ayant pour objet d'améliorer la qualité de la vie dans les quartiers défavorisés. Outre la parité des sexes, de nombreux facteurs jouent un rôle dans les politiques mises en place dans ce domaine, et ce dès le stade de leur élaboration : l'éducation, les revenus, l'âge et l'appartenance ethnique. Le

Ministère considère que les femmes ne constituent qu'un aspect de la diversité du personnel et préfère par conséquent parler de « prise en compte systématique de la diversité » plutôt que d'« institutionnalisation de la parité des sexes ». De par la nature même des problèmes en question, l'égalité des droits et/ou la diversité font en général explicitement partie des politiques adoptées au Ministère. Ce dernier a récemment organisé un atelier sur les femmes et la politique environnementale. Cet atelier a conduit à l'ouverture par la Direction générale de l'environnement d'un compte pour la réalisation de projets par des organisations féminines. Il est maintenant envisagé d'offrir cette possibilité à l'ensemble des services du Ministère. On réfléchit également à des mesures complémentaires, qui pourraient s'avérer nécessaires pour ancrer le concept de diversité dans l'ensemble des activités menées au sein du Ministère.

Ce dernier accordera toute l'attention possible aux groupes vulnérables, y compris les femmes, lorsqu'il formulera des normes environnementales aux fins de la protection de la santé humaine. Une analyse des problèmes spécifiques des femmes a été réalisée dans le cadre du nouveau Programme pour l'environnement. Ses conclusions seront prises en compte lors de l'établissement des normes environnementales susmentionnées.

Le Ministère a mis au point un programme de travail pour 2006 en réponse au rapport intermédiaire établi par le Comité d'examen des politiques en faveur de l'égalité des chances.

Ce souci d'adopter une politique axée sur la diversité est nouveau pour le Ministère, qui apprend à gérer cette diversité et à faire de la parité des sexes une partie visible de sa stratégie en la matière. Enfin, le Ministère prend actuellement des mesures pour sensibiliser les responsables politiques à l'impact des politiques qu'ils adoptent sur différents groupes sociaux, notamment les femmes, en les encourageant à suivre des stages et à effectuer des visites de travail en relation avec leurs responsabilités respectives.

### **Ministère de la justice**

Le Ministère de la justice a défini un certain nombre d'objectifs dans le cadre de sa stratégie d'institutionnalisation de la parité des sexes. Ces objectifs, dont la liste figure ci-après, ont également été annoncés par le Ministre de la justice et par le Ministre de l'immigration et de l'intégration en réponse au rapport intermédiaire établi par le Comité d'examen des politiques en faveur de l'égalité des chances.

- La responsabilité de la coordination de la politique d'institutionnalisation de l'égalité des sexes sera confiée au Cabinet du Secrétaire général. La politique en question pourra ainsi être gérée de façon centralisée;
- Le Ministère trouvera des moyens d'inclure la parité des sexes dans les séances de formation régulières de sorte qu'elle soit automatiquement prise en considération au stade de l'élaboration des politiques. Un cours consacré à cette question a également été conçu (Le pouvoir de la différence);
- Le Centre de recherche et de documentation du Ministère réfléchira à la possibilité d'inclure davantage d'évaluations d'impact en fonction du sexe dans les appréciations qu'il effectue de ses politiques;

- Un forum à la fois interne et externe voit actuellement le jour sur le site Web du Ministère; il s'agira de communiquer des renseignements relatifs à sa politique d'institutionnalisation de la parité des sexes;
- Un bulletin d'information sera régulièrement publié;
- Le Ministère organise chaque année un certain nombre de manifestations internes et externes à l'occasion de la Journée internationale de la femme;
- Il accorde diverses subventions destinées à financer des activités axées sur la généralisation d'une perspective antisexistes;
- Il a été procédé à une évaluation en fonction du sexe de l'incidence potentielle des changements qu'il est proposé d'apporter au régime matrimonial en ce qui concerne la propriété des biens; par ailleurs, l'examen de la question de la violence commise au nom de l'honneur sera mené sans délai.

### **Ministère des finances**

Le Ministère des finances prend en compte les préoccupations des femmes dans sa politique d'ensemble, mais aussi dans sa politique du personnel, en s'appuyant sur les instruments existants pour ce faire ainsi que sur le mémorandum intitulé *From Policy Budgets to Policy Accountability* (De la budgétisation axée sur les politiques à la responsabilité en matière de politiques).

La coordination de la politique d'institutionnalisation de la parité des sexes est centralisée et l'unique responsable en ce qui concerne la question du respect de l'égalité des droits n'est autre que le Vice-Secrétaire général.

Le Ministère a contribué à la réalisation d'une analyse expérimentale sur la budgétisation en fonction du sexe, appliquée à la révision de la fiscalité. Cependant, il a conclu que cet instrument ne présentait pas d'avantage notable par rapport au dispositif décrit dans le mémorandum susmentionné, qui mesure l'efficacité et la rationalité des mesures proposées, notamment leur probable incidence en fonction du sexe. Lors de la préparation du Plan fiscal pour 2001, par exemple, on a cherché des moyens de promouvoir un meilleur équilibre entre hommes et femmes sur le lieu de travail et d'encourager une meilleure combinaison de la vie professionnelle et des soins apportés aux enfants, grâce à des mesures fiscales appropriées. On a également cherché à déterminer dans quelle mesure les améliorations apportées aux conditions dans lesquelles les parents s'occupent de leurs enfants pourraient contribuer à soulager les pressions qui s'exercent sur le partenaire dont le revenu est le moins élevé (en général la femme).

Les aspects de la législation fiscale touchant spécifiquement les femmes sont abordés dans les mémorandums explicatifs des projets de loi correspondants.

### **Ministère des affaires économiques**

- La coordination de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes au sein du Ministère des affaires économiques est de la responsabilité du Vice-Secrétaire général. De son côté, le Réseau interministériel sur l'institutionnalisation de la parité des sexes s'assure que la politique en la matière est bien appliquée au sein du Ministère.

• Le Ministère a pour objectifs :

a) D'encourager l'esprit d'entreprise parmi les femmes, y compris celles qui appartiennent à une minorité ethnique;

b) D'encourager la promotion des femmes à des postes de responsabilité dans le monde des affaires et dans l'industrie.

a) *L'esprit d'entreprise parmi les femmes, y compris celles qui appartiennent à une minorité ethnique*

Le Gouvernement s'est engagé à multiplier les possibilités de créer des entreprises. En juin 2005, il a rendu public un plan d'action pour les nouvelles entreprises, qui a pour objet d'accroître la marge de manœuvre des entreprises en levant les obstacles à la création de nouvelles sociétés. Ce plan d'action comporte des mesures spécifiques visant à aider les femmes qui créent des entreprises. Des réseaux et des modèles auxquels s'identifier sont essentiels pour que les femmes lancent avec succès de nouvelles entreprises, surtout celles qui appartiennent à des minorités ethniques. Or il existe encore très peu de réseaux d'entrepreneurs appartenant à des minorités. C'est pourquoi le Gouvernement souhaite les faire mieux connaître et encourager davantage d'entreprises à se joindre à ce réseau. Mais les réseaux et les sources d'inspiration sont également importants pour les femmes chefs d'entreprise en général. La constitution de réseaux est un aspect essentiel de la Mission d'accompagnement des femmes chefs d'entreprise, qui existe maintenant depuis trois ans. Cette année, les participants à la Mission se réuniront en Espagne.

b) *Promotion des femmes à des postes de responsabilité*

Le Gouvernement appuie le Réseau des Ambassadeurs qui promeut l'avancement des femmes. La conférence de clôture de la quatrième Réunion du Réseau des Ambassadeurs se tiendra cette année. En 2002, le Ministère a lui-même renoncé à une politique de promotion fondée sur la sélection pour lui préférer une politique qui repose davantage sur les perspectives de carrière, grâce à la mise en place de filières professionnelles et d'une stratégie d'organisation des carrières à destination des responsables potentiels. Cette approche a eu pour effet de lever certains obstacles à l'avancement des femmes. Ces dernières sont également encouragées à prendre part au programme de développement interministériel qui les prépare à occuper des postes de responsabilité élevée, et le Ministère cherche des candidates présentant le profil requis pour occuper certains postes, notamment des femmes venues de l'extérieur. Le nombre de femmes occupant des postes équivalant aux grades 14 et supérieurs est passé de 8 en 1999 à 40 en janvier 2006.

### **Ministère de l'intérieur et des relations extérieures du Royaume**

Le plan d'action politique du Ministère de l'intérieur et des relations extérieures du Royaume pour 2007 inclut un chapitre sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes. Il met trois thèmes en relief : la sécurité, la promotion des femmes à des postes de décision (haute fonction publique, administrations publiques et formulation des politiques) et l'obtention d'un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans le secteur public (police, pompiers, gouvernement).

Outre un coordonnateur à plein temps des activités touchant la parité des sexes, le Ministère a également nommé des personnes contacts au sein de chaque

direction générale. Il prévoit de renforcer les compétences des fonctionnaires en ce qui concerne les problèmes spécifiques aux femmes en encourageant les directeurs à faire connaître les pratiques de référence et en assurant une formation appropriée aux policiers.

### **Ministère de la santé, des affaires sociales et des sports**

Dans le cadre du plan pluriannuel sur l'égalité de traitement pour 2006-2010, les principaux objectifs du Ministère de la santé, des affaires sociales et des sports consistent à prévenir la violence à l'égard des femmes, à lutter contre elle, et à éliminer la pratique des mutilations génitales féminines. Une attention particulière est également accordée à la sexualité et à la prévention de la violence à l'égard des jeunes.

### **Comité d'examen des politiques en faveur de l'égalité des chances**

Le Comité d'examen des politiques en faveur de l'égalité des chances a été créé en 2004. Il évalue les progrès réalisés au titre de la prise en compte systématique de la parité des sexes au sein du gouvernement et promeut ce principe. À la fin de 2005, le Comité a publié son premier rapport intermédiaire, *Dat moet echt beter* (Des améliorations encore possibles). Dans ce rapport, le Comité a conclu que de nombreux ministères étaient dépourvus de l'infrastructure nécessaire pour mettre correctement en relief les aspects d'une politique qui intéressent particulièrement les femmes ou pour les intégrer dans une politique d'ensemble. Selon le Comité, des initiatives positives et prometteuses ont été prises, mais elles ne se sont pas encore vraiment enracinées. Le Comité publiera son rapport final au début de 2007.

## **Paragraphe 3**

Le rapport examine les décisions touchant la loi du travail arrêtées par les tribunaux ces dernières années en vertu de la loi relative à l'égalité de traitement. Le 1<sup>er</sup> mai 2004, la loi relative à l'égalité de traitement dans le cadre de l'emploi (discrimination fondée sur l'âge) est entrée en vigueur. Depuis lors, le nombre d'affaires portées devant les tribunaux a augmenté.

Dans le rapport, on a cherché à mettre en relief les jugements fondés sur le principe de l'interdiction de la discrimination pour des motifs de sexe, de nationalité, de religion de croyance, d'orientation sexuelle, de situation civile, d'affiliation politique, de nombre d'heures de travail, d'âge, de handicap, de contrat permanent/temporaire. Il arrive fréquemment que deux de ces motifs se combinent, par exemple, le sexe (féminin) avec le nombre d'heures de travail (emplois à temps partiel) ou le sexe (féminin) et un contrat à durée déterminée ou temporaire.

Un exemple de point de droit sur lesquels se sont penchés les tribunaux ces dernières années est celui du congé de maternité. Les femmes qui travaillent dans le secteur éducatif peuvent prendre un congé de maternité rémunéré, comme les autres femmes qui travaillent. Il s'agissait de déterminer si, lorsque le congé de maternité coïncidait avec la fermeture des écoles pour l'été, la femme enceinte pouvait bénéficier d'un congé supplémentaire. La Cour suprême a statué que l'absence de dispositions prévoyant une compensation pour les vacances pendant le congé de maternité ne voulait pas dire que les enseignantes qui se prévalaient de ce congé

n'avaient pas droit par ailleurs à des vacances, au même titre que leurs collègues masculins. Cette position s'explique par le fait que la réglementation sous-jacente n'établit pas de distinction entre les sexes : les enseignants de sexe masculin et féminin ont les mêmes droits à un congé payé pendant les vacances scolaires. Par conséquent, quelles que soient les circonstances, les enseignantes ont également le droit de bénéficier de leur congé annuel d'une durée de 20 jours.

Un autre point de droit fréquemment soulevé porte sur la question de savoir si l'exclusion spécifique des travailleurs à temps partiel des accords collectifs de travail constitue une discrimination injuste contre les femmes, étant donné qu'elles sont plus nombreuses à avoir des emplois à temps partiel. Un certain nombre d'affaires portait sur la question du salaire égal pour un travail égal. Les décisions des tribunaux peuvent être consultées en ligne à l'adresse suivante : <[www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl)>. Du fait qu'il n'existe pas de liste distincte des affaires impliquant une discrimination à l'encontre de femmes, il n'est pas possible d'en présenter une synthèse. Cependant, on peut communiquer le nombre d'affaires portées au rôle à chaque niveau de juridiction (voir tableau 1, appendice 2).

#### **Paragraphe 4**

La législation sur l'égalité de traitement sera plus transparente et plus facile à comprendre à la suite de l'entrée en vigueur de la loi intégrée relative à l'égalité de traitement. Cette nouvelle loi combinera les quatre lois principales relatives à l'égalité de traitement : la loi sur l'égalité de traitement (hommes et femmes), la loi sur l'égalité de traitement au travail (discrimination fondée sur l'âge), la loi sur l'égalité de traitement des personnes handicapées et des personnes souffrant de maladie chronique et la loi sur l'égalité de traitement proprement dite. Le projet de loi intégrée sur l'égalité de traitement a été présenté au Conseil d'État, mais n'a pas encore été soumis au Parlement.

#### **Projet « Article 13 »**

Le projet « Article 13 » a été exécuté entre 2002 et 2004 par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi. Son objectif était de faire pleinement accepter le principe de l'égalité de traitement et de le faire appliquer sur le lieu de travail. Le projet prenait en compte toutes les formes de discrimination citées à l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne. Initialement, il s'est concentré sur les petits employeurs et sur les comités d'entreprise, mais il a été élargi en 2004 pour inclure les entreprises de plus grande taille.

Dans le cadre du projet, on a réuni des supports pédagogiques très divers à l'intention des comités d'entreprise, on a publié de nombreux articles dans les revues professionnelles, on a collaboré avec MKB-Nederland (organisation qui représente les petites et moyennes entreprises) et avec le Servicepunt Arbeidsmarkt MKB (qui appuie les petites et moyennes entreprises) au moyen d'un site Web et d'articles publiés dans le magazine *Wisselwerk*, notamment sur les aspects touchant l'égalité de traitement dans le module de contrôle utilisé par les conseillers des petites et moyennes entreprises (évaluation des entreprises fondée sur la rotation du personnel, la politique du personnel, la gestion opérationnelle et d'autres aspects encore), et on a obtenu que les PME incluent l'égalité de traitement dans la

formation à la loi du travail qu'elles dispensent aux employeurs, aux cadres et aux administrateurs du personnel.

Il est difficile de quantifier l'impact du projet « Article 13 », mais certains des résultats obtenus sont décrits ci-après. Par exemple, les formateurs des PME sont maintenant pleinement conscients qu'ils doivent prendre en compte les aspects touchant l'égalité de traitement dans les cours qu'ils dispensent aux employeurs. Les conseillers des PME ont inclus des questions sur l'égalité de traitement dans le module de contrôle rapide, et ils abordent cette question pendant les visites d'entreprise.

Deux projets ont été mis sur pied pour mettre mieux en relief la législation sur l'égalité de traitement. La campagne publicitaire intitulée « Discrimination? Appelez maintenant! » a été lancée le 29 juin 2004. Elle encourage les victimes de discrimination et quiconque soupçonne qu'un tiers est victime de discrimination à utiliser une ligne téléphonique nationale (0900-2 354 354) ou à se rendre sur le site Web correspondant (<[www.belgijk.nl](http://www.belgijk.nl)>) pour y recevoir des conseils et des informations. Ce service d'aide téléphonique met ses utilisateurs en contact avec un réseau d'organisations spécialisées dans les questions touchant l'égalité de traitement et la non-discrimination. Ces organisations travaillent ensemble pour suggérer un règlement adéquat aux problèmes et pour échanger des compétences pertinentes. Elles font en sorte que quelqu'un soit toujours présent à l'autre bout du fil et fournissent des informations et une aide si nécessaire. Elles peuvent aussi orienter ceux qui appellent vers des organisations nationales et vers la Commission pour l'égalité de traitement. À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2004, la campagne « Discrimination? Pas contre moi! » a fait suite à la campagne « Appelez maintenant! ». Cette nouvelle campagne, mise en œuvre par un certain nombre d'organisations, parmi lesquelles le Bureau national contre la discrimination raciale, vise principalement ceux qui sont exposés à des risques de discrimination et de traitement injuste. La campagne a pour objet de leur expliquer comment atténuer les effets de la discrimination sur leur lieu de travail et comment faire face à la discrimination délibérée ou non intentionnelle. Elle a également pour objet d'expliquer de quelle manière améliorer les choses lorsque la discrimination se pratique sur le lieu de travail. Une brochure contenant des conseils pratiques pour lutter contre la discrimination a été publiée, qui oriente les lecteurs vers des organisations compétentes.

### **Réseau pour l'égalité de traitement**

En 2003, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a mis sur pied le Réseau pour l'égalité de traitement, qui rassemble des organisations qui se consacrent activement à la lutte contre la discrimination (partenaires sociaux, ministères, organisations non gouvernementales et centres d'expertise). Ces divers partenaires se réunissent deux fois par an pour échanger des données d'expérience sur l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination. En outre, le Réseau publie un bulletin semestriel.

De 1999 à 2002, les Ministères des affaires sociales et de l'emploi, de la justice et de l'intérieur et des relations extérieures du Royaume ont cherché à déterminer s'il était faisable et souhaitable d'ouvrir un centre d'information sur les droits des femmes, qui procurerait des renseignements sur l'égalité de traitement en général et sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination



à l'égard des femmes en particulier. Cette proposition a toutefois été abandonnée en 2002, car le coût prévu de la mise en place d'un tel centre aurait été beaucoup plus élevé qu'on ne l'avait initialement pensé et parce qu'il a été estimé qu'il ne présenterait qu'une valeur ajoutée limitée. La plupart des renseignements qu'il aurait fournis étaient déjà disponibles sur les sites Web gouvernementaux et sur ceux d'organisations non gouvernementales (par exemple <www.emancipatieweb.nl> ou <www.emancipatie.nl>). De plus, des subventions d'un montant substantiel avaient déjà été consenties pendant cette période pour faire mieux connaître la Convention de l'ONU.

## **Paragraphe 5**

L'évaluation de la loi relative à l'égalité de traitement a été officiellement approuvée par le Parlement le 1<sup>er</sup> novembre 2005. Elle confère désormais à la Commission sur l'égalité de traitement un mandat moins restrictif, car elle lui permet de mener des études de sa propre initiative. Auparavant, la Commission ne pouvait procéder à des études de ce type que dans des secteurs bien circonscrits. Cependant, du fait que les études sectorielles nécessitent beaucoup de travail, on n'en réalisait que rarement. Le nouveau mandat autorise aussi la Commission à procéder à des études dans certains types d'entreprises.

Un volume d'information important a été requis à propos de la Commission sur l'égalité de traitement. Tous les renseignements recueillis ne sont pas disponibles. Les chiffres qui figurent au tableau 2 de l'appendice 2 proviennent du rapport annuel de la Commission.

Le rapport de la Commission pour 2005 montre que 60 % des 584 plaintes qu'elle a reçues cette année-là émanaient d'hommes, contre 40 % émanant de femmes. Une proportion plus élevée d'hommes a soumis des plaintes concernant la discrimination en raison de l'âge (142 hommes, 50 femmes), du handicap ou de la maladie chronique (36 hommes, 28 femmes) et de la race (51 hommes, 24 femmes). Cependant, les femmes ont été plus nombreuses à déposer des plaintes liées à la discrimination fondée sur le sexe (79 femmes contre 23 hommes) et sur la croyance religieuse (18 femmes contre 7 hommes). On trouvera au tableau 3 de l'appendice 2 une analyse des demandes individuelles présentées à la Commission, ventilées par sexe.

En 2005, la Commission a pris 245 décisions. Elle a donné raison à 129 plaignants et assorti cette décision de recommandations spécifiques dans 16 cas. Elle a également fait une recommandation spécifique dans le cas de 9 plaintes qu'elle n'avait pas jugées recevables.

La Commission n'a pas encore utilisé de son pouvoir de demander aux tribunaux une décision contraignante.

## **Paragraphe 6**

*(une partie de la réponse s'applique également à la question 18, qui porte sur la prise de décisions)*

La recommandation générale du Comité concernant le paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention formule des cibles en ce qui concerne l'accroissement du

nombre de femmes à des postes d'encadrement et de décision. Sur un plan général, des activités ont été mises sur pied à l'appui de la réalisation de cet objectif, comme le Réseau d'Ambassadeurs (des cadres supérieurs du secteur public et du secteur privé qui défendent le principe de l'avancement des femmes), ainsi que des projets spécifiques visant à habiliter les femmes à prendre des décisions. Plus spécifiquement, un certain nombre de ministères prennent actuellement des mesures pour accroître le nombre de femmes à des postes d'encadrement. Il faut pour cela reconnaître et mobiliser le talent des femmes, fixer des objectifs et susciter la motivation parmi les cadres supérieurs et moyens, mener des activités de sensibilisation aux manifestations de sexisme possibles au stade du recrutement et de la sélection des candidats, faciliter le travail à temps partiel aux échelons supérieurs et modifier la culture de l'entreprise.

On s'efforce actuellement d'aborder de façon intégrée la gestion de la diversité au sein du Gouvernement. Cela exige la formulation d'objectifs et de mesures visant à établir à tous les niveaux un meilleur équilibre entre les sexes, la représentation ethnique et l'âge. La promotion d'un nombre plus grand de femmes à des postes de responsabilité s'inscrit dans cette approche intégrée.

## **Paragraphe 7**

### **Mise en œuvre du plan d'action (projet conjoint du Ministre des affaires sociales et de l'emploi et du Ministre de l'immigration et de l'intégration)**

Le plan d'action, qui doit être mené à terme à la fin de 2006, cible les femmes vulnérables et défavorisées des minorités ethniques qui n'ont jusqu'à présent eu aucun contact, ou très peu, avec la société dans son ensemble. Ces femmes n'ont que peu d'éducation, voire aucune, aucune indépendance économique (parce qu'elles sont au chômage ou mal payées), ne maîtrisent le néerlandais que de façon limitée et n'entretiennent que peu de relations avec la population néerlandaise.

En 2004 et 2005, des accords de coopération ont été signés avec les 30 plus grandes municipalités des Pays-Bas (les « G30 »), en consultation étroite avec le Comité pour la participation des femmes issues des minorités ethniques, afin d'établir le contact avec ce groupe et d'encourager activement sa participation à la vie sociale.

Au cœur de ce plan d'action, on trouve des mesures visant à renforcer les politiques et les financements locaux dans le but d'améliorer la vie sociale des femmes et des filles issues de minorités ethniques, exposées à un risque d'exclusion. À cette fin, divers instruments ont été conçus et plusieurs projets expérimentaux mis sur pied. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi et celui de la justice ont donné pour instructions aux municipalités participantes d'impliquer le groupe cible au stade de la planification et de la mise en œuvre des initiatives décrites ci-après. En premier lieu, un ensemble d'outils censés faciliter la participation à la vie sociale a été conçu, qui a aidé les municipalités à analyser les caractéristiques du groupe cible, puis à formuler et adapter leurs politiques en conséquence.

Ensuite, il a été procédé à une étude détaillée de la situation des femmes issues de minorités ethniques, afin de faire mieux comprendre le groupe cible. Cette étude, qui a abordé de nombreux thèmes, a été menée parmi les groupes minoritaires les plus importants du pays. Ces résultats ont été publiés dans l'Atlas social.

Le Gouvernement a publié des documents à l'appui de cette campagne et il a créé un site Web, deux types d'instruments qui ont été utilisés par les municipalités pour encourager les femmes à participer aux activités locales.

Il a également constitué un groupe de fonctionnaires chargés de faire la liaison entre le Gouvernement et les communautés locales, qui ont reçu une formation leur permettant de débattre d'un certain nombre de sujets « tabous » (interaction entre hommes et femmes, sécurité des femmes, jeunes « don Juan » qui tentent de persuader les jeunes filles de se prostituer, meurtres commis au nom de l'honneur) et ont pour mission de faciliter le dialogue au niveau local entre les femmes issues de minorités ethniques, mais aussi entre ces femmes et les hommes issus des mêmes minorités.

Des projets expérimentaux ont également été lancés dans le but de mettre au point des méthodes qui puissent être utilisées d'un projet à l'autre. C'est ainsi qu'ont vu le jour des projets dans les domaines de l'éducation, des sports et de la formation professionnelle, qui ont pour objet de promouvoir la réinsertion des femmes issues de minorités ethniques dans le marché du travail.

Les femmes issues de minorités ethniques qui réussissent servent aussi de modèles. Dix équipes chargées de développer la participation au plan local ont déjà été constituées, sur le modèle de l'équipe qui agit au plan national. En font partie des femmes issues de minorités ethniques qui conseillent les autorités locales et établissent un lien entre les groupes cibles et les responsables politiques. Dans le budget du plan d'action, des fonds ont été alloués aux activités visant à renforcer les compétences de ces conseillères.

Vingt municipalités recevront des subsides pour mettre en œuvre des projets locaux reposant sur l'utilisation des instruments susmentionnés et tirant parti de l'expérience acquise dans le cadre des projets pilotes.

Il ne s'est pas avéré nécessaire de spécifier « certaines exigences » du fait que les municipalités avaient déjà pris des mesures positives pour intégrer les femmes issues de minorités ethniques à la société dans son ensemble.

Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi surveille l'exécution du plan d'action pour l'égalité des droits et l'intégration ainsi que celle des accords administratifs conclus entre les municipalités et les comités pour la participation des femmes issues des minorités ethniques : trois fois par an, un questionnaire détaillé est adressé aux municipalités, qui doivent le renseigner à l'aide de données qualitatives et quantitatives.

Le but du plan d'action était d'encourager 20 000 femmes appartenant à des minorités ethniques à participer à des activités sociales au cours de la période comprise entre son lancement et 2006. Les données provisoires recueillies jusqu'à maintenant suggèrent que cette cible sera atteinte. En 2003, 77 % des personnes qui ont pris part aux programmes d'intégration sociale et culturelle destinés aux immigrants établis aux Pays-Bas étaient des femmes.

## Paragraphe 8

Oui, le Parlement a approuvé ce document directif.

Commentaires préliminaires : les Pays-Bas ont choisi de traiter la politique sur la violence dans la famille comme une politique générale et non pas comme une question intéressant spécifiquement les femmes ou une minorité ethnique quelconque. En outre, une aide juridique gratuite est fournie à quiconque reçoit un revenu inférieur à un seuil déterminé, notamment les victimes de violence familiale.

Mesures relatives à la mise en œuvre de « La violence dans le privé : une question publique ».

### a) *Programme pour les municipalités*

Depuis 2003, l'Association des municipalités néerlandaises met en œuvre un programme aux vastes ramifications, subventionné par le Ministère de la justice, qui vise à encourager les municipalités à adopter une approche cohérente de la violence dans la famille et à leur fournir des outils qui leur permettent de jouer un rôle de coordination. L'exécution de ce programme doit se poursuivre jusqu'à la fin de 2007.

### b) *Groupes qui ont besoin d'une attention spécifique : enfants et personnes âgées*

Afin de faire en sorte que les *enfants* qui ont été témoins de scènes de violence dans la famille bénéficient plus facilement de l'aide de professionnels, des accords ont été conclus entre toutes les parties intéressées, comme la police et les institutions d'assistance aux jeunes dans un certain nombre de « circonscriptions » (délimitées à la fois par la police et par les services d'assistance aux jeunes). Ces accords décrivent la marche à suivre lorsque des enfants sont les témoins de scènes de violence dans la famille. De plus en plus de régions souhaitent suivre cet exemple. En 2006, les mesures énoncées dans ces accords seront analysées de sorte qu'il soit possible de déterminer des pratiques de référence et de mettre au point des directives concrètes.

On parle relativement peu des actes de violence dont sont victimes les *personnes âgées*, mais il s'agit là d'une réalité. Ce type de sévices, dont on n'est guère familier, est généralement accueilli avec incrédulité par ceux auxquels les personnes âgées se confient; il résulte de leur situation de dépendance et suscite en elles honte et crainte. En 2005, des directives ont été publiées qui tirent des enseignements utiles de l'expérience acquise pour mettre sur pied et organiser des projets visant à prévenir les violences contre les personnes âgées et à lutter contre ce phénomène<sup>1</sup>. En avril 2006, une campagne subventionnée par le Ministère de la santé, du bien-être des sports a été lancée. Il s'agit de recruter des personnes contacts qui fournissent des informations sur la violence à l'égard des personnes âgées dans toutes les municipalités des Pays-Bas. Cette campagne doit se prolonger jusqu'à la fin de 2007.

<sup>1</sup> « Je ziet het pas als je het gelooft – Preventie en bestrijding van ouderenmishandeling » (On ne le voit que lorsqu'on y croit : prévenir et combattre la violence à l'égard des personnes âgées), Institut néerlandais pour les soins et la protection sociale, novembre 2005.

c) *Campagnes publicitaires*

En 2004, le Ministère de la justice et le Ministère de la santé, du bien-être des sports ont conçu des ensembles d'outils<sup>2</sup> qu'ils ont distribués aux autorités municipales pour les encourager à mener des campagnes locales et/ou régionales. En mars 2007, une campagne sur le thème de la violence dans la famille sera lancée au niveau national.

d) *Législation : interdiction pour les auteurs d'actes de violence dans la famille d'entrer en contact avec leurs victimes*

Le Gouvernement élabore actuellement une législation distincte qui permettrait d'interdire pendant 10 jours aux auteurs d'actes de violence familiale d'entrer en contact avec leurs victimes et/ou avec des enfants lorsqu'ils représentent une grave menace pour ces derniers. Les intéressés recevront une aide professionnelle pendant ces 10 jours. Les procédures législatives et de mise en œuvre sont en cours. (Contraignant)

e) *Directives officielles du Conseil des procureurs généraux*

En 2003, le Conseil des procureurs généraux a publié des directives officielles à destination du Ministère public, de la police, des agents de probation et des services assurant le suivi après les soins. Ces directives indiquent clairement que la violence dans la famille est inacceptable et traite de questions telles que l'arrestation des suspects, l'établissement de rapports officiels, l'interrogation des suspects et l'assistance préalable au procès fournie par les agents de probation. Ces directives ont été évaluées en 2005 et il s'est avéré que le Ministère public les appliquait correctement. (Contraignant)

f) *Partenariats de travail locaux et régionaux qui constituent des accords contraignants et aboutissent à un plan sans faille*

Ces dernières années, des dizaines de municipalités et de régions se sont associées pour former des partenariats de travail afin de lutter contre la violence dans la famille. Le rapport de 2003<sup>3</sup> sur l'impact des mesures prises à cet effet montrait que 32 des 37 municipalités ayant participé à l'enquête avaient constitué des partenariats de travail. Une enquête similaire a été menée en 2005; ses résultats seront publiés à la fin de 2006.

g) *Centres locaux de conseil et d'appui*

Le Secrétaire d'État à la santé, au bien-être et aux sports a mis en place des mesures d'incitation à la création de centres régionaux de conseil et d'appui contre la violence dans la famille. Les 35 municipalités responsables de foyers pour les femmes ont mis sur pied ou développé de tels centres, où les victimes, les auteurs d'actes de violence et d'autres personnes intéressées peuvent recevoir des conseils ou un appui quant à la conduite à tenir pour faire cesser la violence dans la famille.

<sup>2</sup> Il s'agit de CD qui contiennent des renseignements pratiques sur la façon d'organiser une campagne de publicité locale ou régionale consacrée à la violence dans la famille.

<sup>3</sup> « Inventarisatie stand van zaken aanpak huiselijk geweld 2003 » (Effets des mesures prises pour lutter contre la violence dans la famille) L. van Lier, décembre 2003.

*h) Foyers pour femmes*

Du fait que les foyers pour femmes accueillent de plus en plus de femmes et d'enfants aux prises avec des problèmes graves et complexes, le Gouvernement leur a alloué des sommes supplémentaires pour leur permettre d'accroître leur capacité d'accueil. Le Ministère de la santé, du bien-être des sports finance un plan destiné à améliorer l'accès à de tels foyers, dont l'exécution se poursuivra en 2007.

*i) Programmes de traitement des délinquants*

Un rapport sur les meilleures pratiques et les démarches les plus efficaces que peuvent adopter les bénévoles qui souhaitent aider les auteurs d'actes de violence a été établi et sera diffusé à grande échelle; une formation élémentaire à ces pratiques et démarches sera également mise en place en 2006.

*j) Programme national d'appui à la lutte contre la violence à la famille*

TransAct, le centre national d'experts en matière de violence dans la famille et de violence sexuelle, est responsable d'un programme national qui apporte un appui à toutes les parties qui luttent contre la violence à la famille. À cette fin, il a créé un site Web (<[www.huiselijkgeweld.nl](http://www.huiselijkgeweld.nl)>) et publie un magazine trimestriel sur cette question. Grâce à son réseau national, TransAct organise en outre des réunions consacrées à la violence à la famille, constitue des bases de données, compile les pratiques de référence et fait en sorte qu'elles soient diffusées le plus largement possible.

*k) Inscription dans les fichiers de police*

La police a institué une procédure spéciale d'enregistrement des actes de violence dans la famille; on a calculé que plus de 57 000 rapports concernant des infractions commises dans le cadre de la famille étaient incorporés dans la base de données de la police chaque année. On sait pertinemment, cependant, que seuls quelque 12 % de tous les incidents impliquant une forme de violence dans la famille sont rapportés à la police. Cela veut dire qu'on peut estimer à 500 000 le nombre d'actes de violence commis chaque année dans le cadre familial. Les chiffres des fichiers de police montrent que dans près de 40 % des cas dont il est fait état, les victimes ont ensuite déposé officiellement une plainte auprès de la police. Lors de l'inscription dans les fichiers de la police, on établit une distinction selon deux critères seulement : le sexe et l'âge (enfants/personnes âgées).

*l) Indicateurs locaux de la violence dans la famille*

Cinq dispositifs pilotes destinés à déterminer le degré de sécurité des femmes ont été mis en place dans divers endroits en 2004. En juillet 2005, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a présenté un rapport final, « Indicateur de la violence familiale au niveau local », à la Chambre des représentants. Cet indicateur a été constitué sur la base de modules de questions dont la pertinence est reconnue, qui ont été incorporés à des enquêtes de population menées au plan local ou régional selon les cas. Des données ont été recueillies quant à la nature, à l'ampleur et à la gravité des actes de violence, ainsi qu'au sujet de l'âge, du niveau d'éducation, des revenus et de l'appartenance ethnique des personnes qui ont répondu au questionnaire. Les résultats montrent que les victimes de violence dans la famille sont principalement des femmes adultes, des jeunes filles et des jeunes garçons. Un

nombre remarquablement élevé de jeunes gens disent avoir été victimes de violence dans la famille. Dans la plupart des endroits où l'on a enquêté, un quart environ du nombre des victimes était âgé de 30 ans ou moins. Les minorités ethniques non occidentales sont davantage exposées à la violence dans la famille que les Néerlandais de souche.

*m) Enquête de population sur la violence dans la famille*

Le Gouvernement néerlandais a déjà une idée de l'incidence de la violence dans la famille, car les citoyens en font état. Mais il aimerait en savoir plus au sujet du nombre d'incidents qui ne sont pas rapportés à la police. On sait bien que les enquêtes sur des sujets délicats tels que la violence dans la famille doivent être menées avec grand soin de façon que les résultats obtenus soient fiables. Selon une étude de faisabilité, il est conseillé de procéder à une enquête nationale et d'appliquer une méthodologie spécifique, de façon à prendre toutes les précautions voulues pour que certains incidents ne soient pas passés sous silence. On examinera la possibilité de procéder à une enquête nationale qui réponde à cette condition.

*n) Analyse de l'attention accordée à la violence sexuelle et familiale dans le cadre de la formation professionnelle*

L'attention accordée à la violence sexuelle et familiale dans le cadre des cours de formation aux soins de santé et aux services destinés aux jeunes (pour les groupes professionnels qui travaillent avec les parents, les personnes qui dispensent des soins et/ou les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans) doit être analysée en 2006. On saura alors si cette question reçoit une attention suffisante et quelles améliorations peuvent être apportées.

*o) Projets contre la violence exécutés dans le cadre du plan d'action en faveur de l'égalité de traitement*

En 2006, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a subventionné 19 projets visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes. Il s'agissait de lutter contre les actes de violence sexuelle, commis au nom de l'honneur ou dans le cadre familial, mais aussi contre les mutilations génitales féminines. Un million et demi d'euros ont été alloués à ces projets. Quarante-neuf dossiers ont été déposés en 2006, contre seulement 19 en 2005. Le nombre de projets touchant la violence commise au nom de l'honneur, en particulier, a augmenté de façon notable. Cinq projets ont été consacrés à la violence dans la famille, parmi lesquels une initiative pour mettre au point une thérapie préventive à l'intention des auteurs potentiels ou avérés d'actes de violence dans la famille et un projet qui encourage le débat ouvert sur des sujets tabous tels que l'avortement, l'inceste et la violence dans la famille au sein de la communauté marocaine.

## **Paragraphe 9**

L'Inspection du travail a procédé à des vérifications complémentaires dans les secteurs mentionnés. Il lui est également demandé de surveiller que la loi sur les conditions de travail est appliquée et, si nécessaire, de donner des instructions aux employeurs pour qu'ils en respectent mieux les dispositions. L'objectif est d'empêcher que ne surviennent des situations indésirables sur le lieu de travail et de

faire en sorte que tout problème éventuel soit réglé. Chaque bureau régional de l'inspection du travail assigne à un inspecteur la tâche d'agir en tant que conseiller confidentiel et de traiter toute plainte déposée par des employés. L'Inspection du travail peut imposer une amende à tout employeur qui contrevient à la loi sur les conditions de travail. L'intention explicite est d'amener tous les employeurs à mieux se comporter. Ils ne peuvent se voir infliger une amende que s'ils violent la législation en vigueur. Ces vérifications complémentaires sont également un moyen de faire mieux connaître leurs droits aux femmes, de leur faire savoir qu'elles peuvent se plaindre et de leur faire comprendre quelles seront les conséquences de leur plainte.

Le projet de loi concernant l'incorporation de la directive 2002/73/EC à la loi relative à l'égalité de traitement (hommes et femmes) et au Code civil néerlandais est actuellement examiné par le Sénat. Une fois entrée en vigueur, la nouvelle loi renforcera la position des employés qui se plaignent de harcèlement sexuel au travail : il leur sera plus facile de parler à leur employeur de toutes situations désagréables susceptibles de survenir. Les employeurs se doivent de protéger leurs employés du harcèlement sexuel.

## **Paragraphe 10**

Commentaire préliminaire : une aide juridique et gratuite est fournie à quiconque reçoit un revenu inférieur à un seuil spécifique, notamment les victimes de violence dans la famille.

Le rapport précédent mentionnait un plan d'action visant à encourager le débat au sujet de la violence familiale parmi les minorités ethniques.

### **Autres éléments d'information/Progrès réalisés**

En 2004, un programme intitulé « *Praten doet geen pijn* » (« Parler ne fait pas mal ») a été lancé. Il a ensuite essaimé en une dizaine de projets spécifiques mis sur pied par les minorités ethniques et des organisations de la société civile, qui visent à encourager un débat ouvert au sujet de la violence dans la famille parmi divers groupes ethniques minoritaires. Ces projets, qui prévoient l'organisation de réunions afin d'élaborer et d'expérimenter diverses méthodes, ont abouti à la publication d'un manuel méthodologique en 2005. Ce dernier a été communiqué à des organisations de premier plan qui entrent en contact avec des victimes issues de minorités ethniques ainsi qu'avec les auteurs d'actes de violence dans la famille. Le programme est maintenant parvenu à son terme, mais un certain nombre d'organisations poursuivent leurs activités avec l'appui de municipalités ou de fonds privés.

Pour lutter efficacement contre la violence à l'égard des femmes appartenant à des minorités ethniques, il faut comprendre les ressorts de la violence familiale au sein des communautés ethniques minoritaires.

Un projet pilote, qui prévoit la constitution de dossiers sur la base de l'origine ethnique, est en cours d'exécution dans deux circonscriptions policières (Sud Hollande/Sud et Twente). Il permettra peut-être de répondre à la question suivante : est-il utile de répertorier les origines ethniques, dans la mesure où cela pourrait conduire à une approche mieux ciblée de la violence familiale par la police en



collaboration avec d'autres professionnels? On devrait connaître les résultats de cette initiative au printemps 2007.

### **Une politique protectrice en faveur des étrangers**

Les femmes dotées du statut de résidente, car elles sont mariées, et qui sont victimes de violence familiale peuvent obtenir un permis de résidence permanent, de sorte que leur droit de résidence aux Pays-Bas ne dépende plus de leur époux. Depuis juillet 2005, 206 décisions de justice ont été enregistrées à cet effet. Dans la majorité (183 cas), les femmes ont obtenu un permis de résidence permanent.

### **Actes de violence commis au nom du code d'honneur**

En 2004, le Ministère de la justice a engagé une série d'initiatives pratiques, dans le but de faire mieux comprendre la nature et l'ampleur de la violence liée à l'honneur et d'améliorer la façon de la combattre. Un dispositif pilote, sous l'égide du district de police de La Haye, a été mis en place en 2004 dans deux circonscriptions policières. Un élément de ce dispositif consiste à établir un système à l'échelle nationale qui permette de traiter l'ensemble des cas de violence liée à l'honneur. Un service d'assistance fournit en outre des éléments d'information plus précis aux fonctionnaires de police et aux professionnels des autres disciplines concernées et des outils ont été conçus pour assurer une meilleure remontée de l'information. Un rapport final a été publié en mai 2006. On a de surcroît étudié de près 20 affaires de violence commise au nom de l'honneur afin d'examiner de quelle manière l'enquête avait progressé, de déterminer le degré de coopération entre les divers organes impliqués ainsi que la manière dont les auteurs de ces actes avaient été retrouvés, puis poursuivis. À l'appui de cette démarche, une définition de la violence commise au nom du code d'honneur a été formulée.

Sur la base des résultats de ces initiatives, diverses mesures ont été adoptées à partir de mai 2005, avec pour objectifs de renforcer la prévention, d'accroître la sécurité des victimes et d'améliorer la coopération entre les services opérationnels compétents. L'établissement de rapports est un aspect de la question. Plus important, le nombre de places disponibles dans les foyers d'accueil d'urgence pour les femmes victimes d'actes de violence est en augmentation, le but étant d'offrir un appui efficace dans les cas particulièrement graves. À l'heure actuelle, on s'efforce d'améliorer la capacité des foyers d'accueil ainsi que les procédures administratives à observer en cas d'acte de violence commis au nom de l'honneur. Le Service d'immigration et de naturalisation a désigné des fonctionnaires chargés d'établir la liaison entre les victimes et les professionnels dans les foyers de femmes et la police peut désormais être informée plus efficacement et plus rapidement des diverses options qui s'offrent à elle et des procédures à suivre. La coopération entre la police, les foyers féminins et le Ministère public est régie par un protocole.

Des fonds ont été mis à la disposition (sous forme de subventions) des organisations de minorités ethniques et de la société civile pour les aider à prévenir les actes de violence liée au code d'honneur.

### **Mutilations génitales féminines**

Le Gouvernement veut mettre un terme aux mutilations génitales dont sont victimes les fillettes, et c'est la raison pour laquelle il a demandé au Conseil de la santé, en 2004, de chercher des moyens de lutter contre ce fléau. Le Conseil a rendu

ses recommandations publiques en 2005, et nombre d'entre elles ont été acceptées par le Gouvernement : procédure d'établissement de rapports plus stricte, rôle préventif pour les services spécialisés dans les soins de santé à destination des jeunes, activités ciblées d'information du grand public, mise en place d'un système qui permette de déterminer les problèmes à un stade précoce, attention plus grande accordée au perfectionnement professionnel.

### **Paragraphe 11**

Le Ministère de la santé, des affaires sociales et des sports finance un plan visant à améliorer l'accès aux foyers d'accueil, qui se poursuivra en 2007. Le Gouvernement a également alloué des sommes supplémentaires afin d'accroître la capacité d'accueil de ces foyers. Le rôle du Ministère est d'encourager les initiatives en la matière. Les foyers d'accueil des femmes sont financés par une subvention aux municipalités. Il leur appartient d'appliquer des critères spécifiques lors de l'allocation des fonds qu'elles reçoivent. D'une manière générale, tout étranger peut bénéficier d'un permis de résidence à titre indépendant (sans être soumis à des conditions particulières) s'il est titulaire depuis au moins trois ans d'un permis de résidence parce qu'il vivait maritalement ou entretenait avec une tierce personne une relation justifiant l'octroi de ce statut. S'il a été mis fin à cette relation pendant cette période de trois ans, il est parfois possible d'obtenir un permis de résidence à titre indépendant, par exemple si la rupture est due à des actes de violence familiale. Les étrangers (hommes ou femmes) qui se prévalent de cette option doivent remettre un rapport officiel concernant l'incident survenu ou une déclaration faisant état des poursuites engagées. Ce rapport ou cette déclaration doivent être accompagnés d'une déclaration d'un médecin ou d'un conseiller spécialisé. Aucune autre condition n'est posée.

### **Paragraphe 12**

Pour obtenir les derniers chiffres en date, on se référera au quatrième rapport établi par le Rapporteur national sur la traite des êtres humains. Son cinquième rapport devrait être publié dans le courant de l'automne 2006. Les victimes de la traite des femmes reçoivent des soins dans des foyers d'accueil qui ne leur sont pas spécifiquement destinés, mais qui reçoivent néanmoins des fonds alloués à cette fin de la part du Ministère de la justice. D'autres types d'appui sont mis à la disposition des victimes d'infractions violentes, dont peuvent se prévaloir les victimes de la traite des êtres humains, par exemple une aide juridique subventionnée. On prévoit d'étendre à ces femmes la possibilité d'obtenir le statut de résident permanent, au titre de la procédure B9.

Pour connaître le nombre de rapports établis par la police au sujet des victimes présumées, se reporter au tableau 4 de l'appendice 2.

### **Paragraphe 13**

Entre 2003 et 2005, on a dénombré 430 demandes de permis de résidence au titre de la procédure B9. Préalablement au dépôt de la demande, il faut s'être déclaré officiellement victime de la traite d'êtres humains. Le permis de résidence donne

accès à des services d'appui, à l'éducation, à un emploi, à une aide médicale, juridique et sociale ainsi qu'à une assurance maladie. Les services fournis varient en fonction du statut de la personne obtenant un permis de résident. En principe, les étrangers en situation illégale n'ont droit à aucun service. Les données concernant l'enregistrement de victimes de la traite d'êtres humains sont fournis dans le quatrième rapport établi par le Rapporteur national sur la traite des êtres humains.

## **Paragraphe 14**

### **Situation actuelle**

La plupart des activités ont été menées à bien dans le respect du calendrier, même si certaines ont été prolongées. Quoi qu'il en soit, un nombre croissant de municipalités demande que le secteur de la prostitution fasse l'objet d'autorisations, ce qui devrait améliorer la transparence et réduire les possibilités d'échapper au système.

En outre, l'accord volontaire passé avec les quotidiens en ce qui concerne les publicités à caractère érotique est entré en vigueur, aussi les annonceurs doivent-ils faire état dans leurs publicités de leur numéro de licence ou d'inscription au registre de la TVA, ainsi que de leur code postal. Les clients potentiels savent alors qu'ils ont affaire à une entreprise qui a pignon sur rue et fait l'objet de contrôles réguliers, que les règles d'hygiène y sont respectées et que l'activité qui y est pratiquée est légale. De même, les organismes responsables de la supervision savent ainsi quelle société se cache derrière une annonce et connaissent son adresse. Cela rend la supervision administrative plus facile.

Une initiative a été prise qui facilite les enquêtes menées contre les proxénètes et rend les poursuites plus faciles à engager : il s'agit de « M », ligne téléphonique confidentielle qui permet de communiquer des renseignements au sujet d'infractions de façon anonyme. Cette ligne, entrée en service le 12 janvier 2006, a entraîné une augmentation substantielle du nombre de dénonciations reçues.

### **Loi sur les ressortissants étrangers (emploi)**

En vertu de l'article 3 du décret d'application de la loi sur les ressortissants étrangers (emploi), il n'est pas possible d'accorder un permis de travail à de telles personnes pour des activités impliquant l'exécution d'actes à caractère sexuel (Documents parlementaires II, 1998/99, 25437). Cela signifie que les étrangers originaires de pays où la libre circulation des travailleurs ne s'applique pas ne peuvent être employés dans l'industrie des services sexuels aux Pays-Bas. Il n'est pas prévu de modifier la législation en vigueur.

### **Programmes d'aide aux prostituées qui cherchent à changer d'activité**

Des programmes subventionnés par le Gouvernement ont été conçus pour lever les obstacles auxquels les prostituées peuvent se heurter lorsqu'elles essayent de quitter la profession. Ils ont été portés à la connaissance des municipalités, responsables de l'application de la politique locale en matière de prostitution en vertu du système actuel. Selon une évaluation menée cette année, dont les rapports sont encore à paraître, les prostituées qui le souhaitent réussissent généralement à quitter la profession.

## Évaluation

Une évaluation a également montré que, bien que le respect de la réglementation sociale laisse à désirer, aucune violation grave n'était à déplorer dans la partie du secteur opérant sous licence (et donc « légale »), s'agissant des relations du travail ou des conditions de travail.

## Paragraphe 15

Pour battre en brèche les stéréotypes, l'objectif principal de la politique Éducation, culture et science consiste désormais à modifier la perception qu'ont les filles et les femmes des matières et des cours à caractère scientifique. Les activités suivantes ont été entreprises :

- Projets dans le primaire, le secondaire et l'enseignement supérieur : l'objectif est de familiariser les élèves et les enseignants avec les compétences scientifiques et technologiques;
- Projet qui consiste à lever les obstacles auxquels se heurtent les filles et les femmes qui souhaitent choisir un programme d'études ou un métier où les hommes sont présents en majorité, en concevant pour ce faire des outils et des procédures appropriés;
- Utilisation de la technologie et des ordinateurs par les filles;
- Promotion de la science et de la technologie parmi les filles et les femmes;
- Promotion des femmes aux postes de responsabilité dans le secteur des arts;
- Projet « ATANA » : initiative qui consiste à recruter des individus qui se rattachent à deux cultures comme membres de conseils d'administration ou de comités et comme conseillers dans le domaine des arts;
- Évaluation de l'incidence du document directif sur la culture pour 2000-2004 en fonction du sexe : ce document faisait le point sur la situation des femmes dans le secteur des arts; l'intention est maintenant de suivre son évolution et de procéder à une évaluation sur plusieurs années;
- Promotion de la largeur de vues et de la diversité dans les médias;
- Efforts visant à accroître le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement dans les écoles et amélioration des emplois proposés aux minorités ethniques dans le secteur éducatif.

## Paragraphe 16

L'enseignement secondaire général en lycée et l'enseignement préuniversitaire reposent aux Pays-Bas sur quatre combinaisons de matières. Deux de ces combinaisons sont à caractère scientifique : science et technologie et science et santé. Pour les statistiques, on se reportera au tableau 5 de l'appendice 2. On notera que les pourcentages figurant dans le tableau sont approximatifs. Les élèves peuvent également opter pour un mélange des quatre combinaisons standard. Pour des raisons évidentes, il n'est pas possible d'obtenir des statistiques portant uniquement sur les sciences. Les statistiques sont compilées par le Ministère de l'éducation, de

la culture et de la science et sont incluses dans le rapport intitulé « Éducation, culture et science aux Pays-Bas : faits et chiffres », publié chaque année.

Pour ce qui est de la participation respective des deux sexes aux cursus techniques et non techniques dans le secondaire, les seules données dont on dispose sont sectorielles ou concernent quelques cursus de formation d'enseignants. Ces chiffres figurent au tableau 6 de l'appendice 2.

### **Suivi**

Le Gouvernement surveille la proportion de femmes qui participent aux cours à caractère technique ou non technique dans l'enseignement supérieur en recueillant des données quantitatives. Pour consulter les statistiques sur le nombre d'étudiants dans les universités, se reporter au tableau 7 de l'appendice 2.

S'agissant de la participation d'individus appartenant à des minorités ethniques dans l'enseignement supérieur, outre le recueil de données quantitatives, on mène des recherches qualitatives sur les taux d'abandon et sur les procédures en vigueur au sein des établissements éducatifs, et la politique met systématiquement l'accent sur les projets qui font appel à des mentors ou à des tuteurs. On se reportera au tableau 8 de l'appendice 2 pour les chiffres concernant le nombre d'étudiants appartenant à des minorités ethniques inscrits à l'université ou dans des établissements d'enseignement professionnel supérieur, par secteur.

### **Paragraphe 17**

Le tableau 9 de l'appendice 2 présente la structure des traitements par catégorie d'emploi et par sexe à la fin de 1999, de 2003 et de 2005; l'appendice 2 indique également le nombre de professeurs et de maîtres de conférences à la fin de 1999, de 2003 et de 2005.

### **Paragraphe 18**

Dans son programme pluriannuel sur l'égalité de traitement, le Gouvernement indique que la proportion de femmes occupant des postes à responsabilités dans le domaine politique devra avoir augmenté d'au moins 45 % d'ici à 2010. Cet objectif a été communiqué aux partis politiques nationaux. Ces derniers constituent leurs listes de candidats de façon autonome. Les rapports intermédiaires indiquent la proportion de femmes parmi les représentants élus aux niveaux national, régional et local, et parmi les fonctionnaires gouvernementaux. Conformément aux exigences, en raison des problèmes auxquels se heurtent généralement les femmes en termes de recrutement, on s'attache à en recruter davantage et à rendre plus facile la combinaison de la vie publique et d'autres activités. En consultation avec les partis politiques, on établit actuellement une liste de pratiques de référence pour un recrutement qui privilégie la diversité. Avec cet objectif en tête, le Ministre recueille actuellement des renseignements auprès des partis politiques quant aux méthodes qu'ils utilisent pour constituer leurs listes de candidats. Il existe un règlement statutaire sur le remplacement temporaire de représentantes élues en congé de maternité, aussi étudie-t-on actuellement la possibilité de mettre en place un dispositif similaire pour les conseillères municipales et les femmes qui siègent dans des organismes exécutifs provinciaux.

On examine actuellement l'incidence potentielle sur le respect de la diversité des propositions et des modifications qu'il est proposé d'apporter aux politiques dans le contexte de la réforme gouvernementale, ainsi que des nouvelles propositions de modification du système électoral qui sont actuellement envisagées. Un exemple en est l'étude de l'incidence de la tenue d'élections municipales sur la proportion d'hommes et de femmes élus maires.

Le Gouvernement joue un rôle direct s'agissant de la nomination des membres des conseils et comités consultatifs. La loi-cadre sur les organes consultatifs prévoit que les hommes et les femmes doivent siéger en proportion égale au sein des organes consultatifs. Pour ce faire, les ministères devront examiner à l'avance les nominations proposées. On s'efforcera d'inscrire la recherche de femmes pour ces postes dans les programmes d'activités ministériels. Le tableau 10 de l'appendice 2 fournit une synthèse du nombre de femmes dans l'administration et à des postes politiques. Pour une synthèse du nombre de femmes juges et de femmes travaillant pour le ministère public, on se référera au tableau 11 et à la figure 1 de l'appendice 2. Il n'existe pas de programme visant à accroître le nombre de femmes dans l'appareil judiciaire, car on y trouve déjà une proportion similaire d'hommes et de femmes.

## **Paragraphe 19**

Le précédent rapport mentionnait que des procédures civiles et administratives avaient été engagées contre l'État en ce qui concerne le Parti calviniste. S'agissant de la procédure civile, le tribunal de district de La Haye a rendu son jugement le 7 septembre 2005, déclarant que l'État avait commis une contravention aux paragraphes a) et c) de l'article 7 de la Convention sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes et agissait donc illégalement envers l'Institut Clara Wichmann *et al.* et contre les personnes dont ces derniers protégeaient les intérêts. Compte tenu de la violation de l'article 7 de la Convention, le tribunal de district a également ordonné à l'État de s'abstenir d'appliquer les dispositions de la section 2 de la loi relative aux partis politiques (financement) à toute demande de financement émanant du Parti calviniste à partir du jour où la notification du jugement prendrait effet, et ce, jusqu'à ce que les femmes puissent être admises comme membres de ce parti sur un pied d'égalité avec les hommes. La partie du jugement concernant le financement était applicable immédiatement. L'État a fait appel de ce jugement. Il a soumis la déclaration exposant le motif de cet appel le 27 avril 2006. La Cour d'appel ne devrait pas rendre sa décision avant la fin de 2007. Cependant, l'État a donné effet à la partie immédiatement applicable du jugement en refusant de satisfaire à une nouvelle demande de financement soumise par le Parti calviniste. Dans la procédure de révision judiciaire entamée en vertu du droit administratif, qui avait été suspendue jusqu'à ce que le jugement civil soit prononcé, le recours déposé par le demandeur a été déclaré irrecevable. Le dernier point qu'il convient de mentionner est que le Parti calviniste a revu sa position en ce qui concerne les femmes en 2006. Désormais, elles peuvent devenir membres ordinaires du parti, mais les postes exécutifs demeurent réservés aux hommes.

## Paragraphe 20

L'incidence du nouveau système d'attribution des subventions n'a pas encore été évaluée. Il est possible qu'une évaluation externe soit réalisée en 2007. Tous les financements institutionnels n'ont pas été abolis. Il a été décidé d'accorder un financement à deux institutions, E-Quality, centre de connaissances et de compétences spécialisées dans l'égalité des sexes dans une société multiculturelle, et IIAV, Centre international d'information et d'archives pour le mouvement des femmes. Le nouveau système d'octroi de subventions (entré en vigueur en 2004) permet d'appuyer des projets à long terme. Les organisations féminines qui sollicitent des subventions au titre de ce système ont pour obligation de prévoir des produits et des résultats. L'avantage est que les projets peuvent être exécutés sur une période de trois ans mais sont régis par des cadres fixés pour une période plus longue. Cela permet aux nouvelles organisations de se faire connaître, de se développer pendant trois ans et d'obtenir des résultats. Actuellement, 128 projets sont en cours d'exécution. On ignore à ce stade quelle est leur efficacité et combien de personnes en ont bénéficié.

## Paragraphe 21

Pour ce qui est du suivi de l'application de la loi sur l'égalité de traitement (contrats temporaires et permanents), il convient de noter que le Ministère des affaires sociales et de l'emploi commande régulièrement des études sur les distinctions entre les conditions d'emploi selon qu'il s'agit d'un contrat temporaire ou permanent. Les études menées en 2006 ont révélé que les employés recrutés sur la base d'un contrat temporaire étaient régulièrement exclus de la jouissance de certains droits qui sont mentionnés dans les accords sectoriels ou collectifs au niveau des sociétés. Certes, il n'est pas interdit d'établir des distinctions entre les deux types de contrats; seules sont interdites celles qui ne reposent sur aucune justification objective.

On ne connaît pas d'exemple de procédure juridique engagée par une femme recrutée sur la base d'un contrat temporaire. En 2003, 2004 et 2005, la Commission pour l'égalité de traitement a statué respectivement sur une affaire, cinq affaires et neuf affaires concernant une distinction établie en raison de la nature temporaire ou permanente du contrat d'emploi.

Les décisions prises par la Commission portaient sur plusieurs questions. En 2004, il s'agissait principalement de statuer sur le cas d'employés recrutés sur la base d'un contrat temporaire qui étaient exclus du régime de pension. En 2005, trois décisions ont porté sur la question de savoir dans quelle mesure le personnel temporaire pouvait être exclu d'un plan de licenciement et d'autres mesures complémentaires en cas de réorganisation d'une société.

Une étude réalisée par l'Inspection du travail sur la situation des employés sur le marché du travail en 2002 donnait les indications suivantes en ce qui concerne les contrats permanents et temporaires : en octobre 2002, 79 % des employés du secteur commercial l'étaient sur la base d'un contrat permanent, 11 % d'un contrat temporaire, 4 % d'un contrat permanent flexible, 3 % d'un contrat temporaire flexible, 1 % d'entre eux travaillant pour un organisme avec un contrat permanent et 3 % pour un organisme avec un contrat temporaire. On entend par contrats flexibles

ceux qui sont proposés à des travailleurs intérimaires, saisonniers, employés uniquement pendant les vacances ou qui travaillent depuis leur domicile. La majorité des employés qui ont un contrat permanent sont des hommes (59 %). Parmi les employés recrutés sur la base d'un contrat temporaire, on dénombre 48 % d'hommes et 52 % de femmes, soit une proportion similaire pour chaque sexe. Les employés recrutés sur la base de contrats flexibles tendent à être des femmes (73 % des employés sur la base d'un contrat permanent flexible et 61 % des employés sur la base d'un contrat temporaire flexible). Les employés recrutés temporairement ont tendance à être issus de minorités ethniques. Il en va ainsi des contrats réguliers comme des contrats flexibles. Dans presque tous les groupes d'âge, les employés recrutés sur la base d'un contrat temporaire sont plus susceptibles d'être issus de minorités ethniques que ceux qui sont recrutés sur une base permanente.

## Paragraphe 22

On trouvera ci-après des éléments d'information quant aux résultats des efforts menés pour lever les obstacles qui empêchent les femmes issues de minorités ethniques d'accéder à un emploi rémunéré, tels que décrits dans :

- 1 a. Le document directif intitulé « Politique d'accès des minorités ethniques au marché du travail, plan d'action pour 2000-2003 »;
- 1 b. La loi sur l'emploi des minorités (promotion);
- 1 c. Le programme de subventions à l'intention des minorités ethniques;
2. Information au sujet des nouvelles initiatives politiques prises à l'intention des femmes issues de minorités ethniques.

### 1 a) **Politique d'accès des minorités ethniques au marché du travail, plan d'action pour 2000-2003**

L'objectif énoncé dans le Plan d'action, à savoir réduire de moitié la différence entre le taux d'emploi des Néerlandais de souche et celui des Néerlandais issus de minorités ethniques d'ici à 2002, a été atteint. Le taux de chômage parmi les minorités ethniques est passé de 16 à 10 % pendant cette période. Les politiques générales qui régissent le marché du travail ont constitué (et continuent de l'être) la base de tous les efforts visant à accroître l'emploi et à lutter contre le chômage au sein de ce groupe. Pendant cette période, des politiques spécifiques ont été mises en œuvre sur la base de la loi sur l'emploi des minorités (promotion) et avec le concours de l'Équipe spéciale sur les minorités ethniques et le marché du travail, mais aussi grâce à d'autres politiques visant à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement. On s'est également efforcé de nouer des partenariats axés sur les résultats avec les employeurs, par exemple sous la forme d'accords conclus volontairement. Ce dispositif a permis la création de dizaines de milliers d'emplois pour les personnes appartenant à des minorités ethniques dans de petites et moyennes entreprises.

Le Plan d'action a également été l'occasion d'annoncer des initiatives spécifiquement destinées aux femmes issues de minorités ethniques, dont la principale est une étude analysant les possibilités offertes aux groupes cibles d'accéder à l'emploi et les obstacles auxquels ils se heurtent, ainsi que la création d'un comité consultatif. Ce comité (le Comité pour la participation des femmes



issues de minorités ethniques au marché du travail) a fait un certain nombre de recommandations en 2002, qui visaient à améliorer la situation des femmes issues de groupes minoritaires en raison de leur origine ethnique sur le marché du travail, notamment grâce à des dispositions permettant à ces femmes de s'occuper de leurs enfants, prévoyant la prise en compte de l'apprentissage préalable et une formation à destination des intermédiaires (Centre pour le travail, le revenu et agences offrant des emplois temporaires) et à des mesures d'incitation destinée aux employeurs, afin qu'ils recrutent des femmes issues de minorités ethniques et les aident à progresser dans leur carrière, etc. Ces recommandations ont dans une large mesure entériné la politique gouvernementale actuelle; elles ont également donné naissance à plusieurs initiatives nouvelles.

En réponse à l'une des recommandations formulées par le Comité, qui plaide pour un contrôle plus assidu au plan local des initiatives destinées aux femmes issues de minorités ethniques, le Gouvernement a mis sur pied une équipe spéciale nationale en 2003 (le Comité pour la participation des femmes issues de minorités ethniques) composé de plusieurs personnalités influentes (notamment d'anciens politiciens et la Princesse Máxima), qui a travaillé jusqu'en juillet 2005, stimulant les efforts pour améliorer la situation (sociale et autre) des femmes issues de minorités ethniques. Certains des résultats concrets obtenus par ce Comité sont les suivants : accords avec 27 grandes municipalités sur des mesures d'incitation destinées aux groupes cibles dans le domaine de la langue, du travail et du dialogue social, un plan d'action national visant à éliminer les problèmes linguistiques parmi les femmes issues de minorités ethniques, une chaire universitaire, la création de réseaux locaux de femmes issues de minorités ethniques appelés à se développer une fois que le Comité aura cessé ses activités, le recours à des méthodes de réinsertion couronnées de succès, etc.

#### **1 b) Loi sur l'emploi des minorités (promotion)**

La loi sur l'emploi des minorités (promotion), qui a été en vigueur de 1998 à 2004, offrait aux employeurs des mesures d'incitation temporaires pour qu'ils mettent en place des politiques visant à recruter des personnes issues de minorités ethniques. La loi obligeait les employeurs à remettre chaque année un rapport indiquant combien de membres de minorités ethniques ils employaient et quelles mesures ils prenaient pour accroître ce nombre. Les obligations découlant de cette loi sont maintenant caduques, mais le Gouvernement continue de stimuler une politique favorable à la diversité sur le marché du travail. Plusieurs dispositifs de substitution à la loi ont été mis en place, comme par exemple le Centre d'experts de la diversité et des politiques en la matière, qui a vu le jour à la fin de 2004 et dont la mission est de stimuler l'emploi de personnes issues de minorités ethniques, de femmes et de personnes âgées. L'objectif du Centre est également de sensibiliser les employeurs à la valeur ajoutée que présente la diversité afin qu'ils en tiennent compte dans leur politique du personnel.

#### **1 c) Programme de subventions à l'intention des minorités ethniques**

Ce programme destiné aux jeunes issus de groupes ethniques minoritaires au chômage, a été mis en œuvre dans un certain nombre de municipalités pendant la période 1994-2004, avec l'appui financier du Ministère des affaires sociales et de l'emploi. L'objectif de ce programme était, grâce à l'exécution de divers projets, d'améliorer l'utilisation par le groupe cible des instruments normalement

disponibles sur le marché du travail. Toutes les méthodes couronnées de succès seraient alors adoptées par les institutions du marché primaire du travail, qui se trouveraient alors en meilleure position pour entrer en contact avec ces jeunes et les motiver. C'est ce qui s'est produit.

Sur un plan général, on peut conclure que ce programme a rencontré le succès, car des méthodes qui fonctionnent ont été élaborées. De nombreux participants (près de 6 000 d'entre eux) en ont déjà bénéficié. L'une des méthodes utilisées repose sur une approche intégrée, intensive et personnelle, tant du recrutement et de l'apport de nouveaux participants que de l'appui et des conseils fournis à ceux qui participent déjà au programme. Lorsqu'on souhaite venir en aide à ce groupe, on s'aperçoit souvent qu'il faut régler toutes sortes de problèmes dans d'autres secteurs, tels que l'appui pratique de la part des organisateurs de programmes ou le recours à des programmes de soins aux jeunes ou de services destinés aux jeunes. Dans le cadre de la plupart des projets mis en œuvre, les méthodes utilisées ont permis d'entrer en contact avec un groupe cible difficile, souvent aux prises avec de multiples problèmes, et de lui proposer des solutions, fussent-elles imparfaites. Le programme a rencontré un certain succès, du fait du nombre de participants qui ont trouvé un emploi ou ont entamé une formation. Mais bien que plus de 2 200 de ses participants aient depuis trouvé un emploi, suivi une formation ou participé à un autre programme, les deux tiers des projets mis en œuvre n'ont pas satisfait aux objectifs de départ.

## **2. Information au sujet des nouvelles initiatives politiques prises à l'intention des femmes issues de minorités ethniques**

Ce sont toujours les politiques d'emploi généralistes qui sous-tendent les efforts visant à améliorer la situation des femmes issues de minorités ethniques sur le marché du travail. Plusieurs initiatives spécifiques sont également en cours de réalisation, qui s'inspirent des travaux du Comité pour la participation des femmes issues de minorités ethniques au marché du travail. De plus, l'initiative pour la cohésion sociale, que le Gouvernement a lancée au début de 2005 afin d'améliorer le climat social et de renforcer les liens sociaux, a donné naissance à des projets destinés aux femmes.

Sur le modèle du Comité, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a créé un organe qui joue un rôle moteur en ce qu'il traduit par des résultats concrets les accords conclus en ce qui concerne le travail : le Groupe de coordination de l'action en faveur de l'emploi des femmes issues de minorités ethniques.

En guise de principes directeurs, le Groupe de coordination s'en remet aux accords que le Comité avait passés avec les municipalités, les employeurs et les organes d'exécution au sujet du travail. Ces divers partenaires sont tous représentés au sein du Groupe.

Un réseau national de femmes (et pour les femmes) issues de minorités ethniques a été instauré par le Comité, qui poursuivra ses activités sous les auspices de la Fondation PaFemme. Cette organisation prend des initiatives pour stimuler la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques.

Pour d'autres initiatives prises dans ce domaine, veuillez vous référer aux indications fournies en réponse aux points soulevés dans le paragraphe 7 de la Liste.

## Paragraphe 23

Ces dernières années, l'Inspection du travail s'est penchée sur les écarts de traitement entre les secteurs public et privé (voir le tableau 12 de l'appendice 2). Lorsque l'année apparaît suivie d'un « n », cela veut dire que les résultats de l'enquête ont été révisés par rapport aux résultats de l'enquête précédente. Comme on le constate à la lecture du tableau, les écarts de traitement entre le public et privé n'ont que très peu diminué, ou seulement très lentement. Certaines années sont mentionnées deux fois car la méthode utilisée pour mener l'enquête a évolué au fil du temps [dans ce cas, l'année est suivie d'un (n)]. Cela rend difficile l'établissement de comparaisons directes d'une année sur l'autre. Pour cette raison, on a également inséré une colonne avec des (n), de sorte qu'il soit possible de comparer les pourcentages.

Le dernier amendement apporté à la loi relative à l'assurance chômage a consisté à durcir les conditions requises pour que cette assurance soit versée. Du fait qu'il s'agissait d'un amendement technique, l'incidence de cette mesure n'a pas été mesurée en fonction du sexe. La section 13.10 du mémorandum explicatif de la loi sur le travail et le revenu (capacité de travail) examine la situation des femmes. À l'occasion de la dernière révision importante de la loi sur le travail et l'assistance sociale, cette question n'a pas été examinée séparément. Elle l'a cependant été dans la section consacrée à la simplification de l'accès à l'assistance sociale et dans les appendices. Dans le mémorandum explicatif du projet de loi visant à faciliter l'application de la loi sur le salaire minimum et le montant minimum des congés payés, qui a été examiné par la Chambre des représentants en août, on s'est de même penché sur la situation des femmes à cet égard.

## Paragraphe 24

### Pauvreté

Les évaluations des politiques de protection sociale réalisées dans le passé ont conclu que ces systèmes devraient davantage solliciter la participation des intéressés. Si l'on donne aux gens les moyens de trouver un emploi rémunéré, il leur sera possible d'échapper à la pauvreté. Les diverses réformes des dispositifs d'aide sociale ont conduit à une moindre dépendance vis-à-vis des allocations, notamment parmi les clientes.

La situation financière des personnes âgées qui reçoivent le revenu minimum est relativement meilleure que celle des personnes de moins de 65 ans dans la même position. En proportion, les allocations sont plus élevées. Les personnes âgées sont beaucoup moins souvent touchées par des problèmes tels que la dette. Les migrants et les femmes réfugiées âgées ont également accès à un revenu minimum.

### Retraites

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à toucher une retraite complémentaire en sus de la retraite de base. Les conditions applicables au versement de la retraite de base sont les mêmes pour tous, et l'âge de la retraite est identique pour les hommes et les femmes (65 ans).

Le nombre de femmes qui bénéficient d'une retraite complémentaire continue d'augmenter. Cela est dû à plusieurs facteurs :

a) Le nombre de femmes qui travaillent est de plus en plus élevé; le taux d'emploi parmi les femmes a augmenté d'un tiers depuis 1990 (de 39 à environ 60 %);

b) Les politiques du Gouvernement et des partenaires sociaux visent à réduire le nombre d'employés qui ne cotisent pas pour une retraite complémentaire;

c) Toute discrimination est interdite entre employés à plein temps et employés à temps partiel; si le nombre de femmes qui cotisent pour une retraite complémentaire est en augmentation, les hommes et les femmes sont traités de façon égale. Les Pays-Bas sont l'un des rares États membres de l'Union européenne qui impose aux hommes et aux femmes des versements d'un montant égal pour :

- Tous les régimes de retraite, quelle que soit la différence d'espérance de vie entre hommes et femmes; en d'autres termes, il n'y a de différence ni entre les régimes de prestation ni entre le montant des cotisations;
- Toutes les options disponibles à l'intérieur d'un régime de retraite.

Il existe deux méthodes pour parvenir à verser des prestations d'un montant égal aux hommes et aux femmes en fonction des divers plans régissant les cotisations : une contribution de l'employeur spécifique pour les femmes et des taux équivalents pour les deux sexes. La première méthode implique, s'agissant des femmes, que l'employeur doit verser une contribution supplémentaire à la caisse de retraite et peut-être aussi, s'agissant des hommes, une contribution supplémentaire au titre du dispositif de réversion. Cette contribution de l'employeur doit être déterminée sur la base du montant des contributions et des taux de mortalité applicables au moment où ladite contribution est versée. La seconde méthode prévoit l'égalisation des montants des prestations versées aux hommes et aux femmes lorsqu'ils prennent leur retraite, en dépit du fait que, si l'on prenait pour base la différence d'espérance de vie des hommes et des femmes, les hommes ne seraient pas en mesure d'acquérir les mêmes droits à la retraite que les femmes avec le même capital. Cette méthode exige l'application de taux équivalents pour les deux sexes.

## **Paragraphe 25**

S'agissant de la situation des travailleuses indépendantes pendant la grossesse, on peut faire les commentaires suivants. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2004, il ne leur est plus possible de toucher une allocation au titre de la loi sur l'assurance invalidité (travailleurs indépendants). Jusqu'à cette date, les travailleuses indépendantes et d'autres femmes assimilées à des travailleuses indépendantes pouvaient prétendre à une allocation maternité. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2004, les personnes concernées ont la possibilité de souscrire un contrat d'assurance privée pour couvrir ce risque.

## **Paragraphe 26**

### **Réponse à la première question**

Oui. Le nombre de femmes issues de minorités ethniques qui bénéficient d'un dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus est inférieur à la moyenne. Il en va de même des femmes urbaines et des femmes malades dont la situation

socioéconomique est désavantageuse (les deux se recoupent dans une certaine mesure). D'une manière générale, on consent des efforts pour souligner l'importance du dépistage en adaptant l'information du public aux besoins des femmes issues de minorités ethniques (traduction en turc, en arabe et en papiamento, une langue plus simple à manier).

En termes de taux de participation, la différence entre les Néerlandaises de souche et les femmes issues de minorités ethniques est plus grande dans le cas du dépistage du cancer du col de l'utérus. Divers projets sont actuellement en cours d'exécution, qui visent à accroître le nombre de femmes issues de ces minorités qui bénéficient d'un tel service.

### **Réponse à la deuxième question**

Le déremboursement des contraceptifs n'a eu jusqu'à présent qu'une incidence limitée. En 2004, 64,5 % des femmes âgées de 20 à 29 ans utilisaient la pilule, contre 64,3 % en 2005. Les chiffres équivalents pour les femmes âgées de 30 à 39 ans sont respectivement de 31,6 % et 34,7 %, ce qui représente une augmentation. Dans le groupe d'âge de 40-49 ans, le taux d'utilisation de la pilule est passé de 23 à 20,3 %. L'utilisation d'autres contraceptifs est en augmentation aux Pays-Bas. Ce phénomène s'explique par le fait que certaines méthodes de substitution sont moins coûteuses. En conclusion, l'utilisation des contraceptifs n'a pas diminué. Aucune évaluation n'indique de différence entre les femmes de souche néerlandaise et les femmes issues de minorités ethniques ou raciales.

## **Paragraphe 27**

### **VIH/sida**

Les données enregistrées depuis 2001 au sujet des femmes touchées par le VIH/sida sont les suivantes :

- 85 % des cas d'infection à VIH (femmes) sont le résultat d'un contact sexuel (tableau 13, appendice 2); le nombre de femmes qui sont diagnostiquées séropositives chaque année va diminuant (fig. 2, appendice 2).

Divers programmes de prévention sont en place aux Pays-Bas, qui s'adressent au grand public ou à des groupes spécifiques. L'un de ces groupes est celui des immigrants. Le programme qui les concerne particulièrement inclut des projets de prévention ciblant divers groupes, une attention particulière étant accordée aux femmes.

### **Tabagisme**

Le pourcentage de femmes qui fument a augmenté à la fin des années 60 et au début des années 70 (époque à laquelle il atteignait 42 %), mais il est en diminution depuis 1975 (40 %). En 2005, 24 % de la population féminine néerlandaise âgée de 15 ans et plus fumaient (Source : rapports annuels de la Fondation pour la santé publique et le tabagisme, qui fait réaliser des enquêtes sur le tabagisme parmi la population néerlandaise par l'Institut de recherche TNS NIPO). Les conséquences du tabagisme, qui peuvent par exemple prendre la forme d'un cancer du poumon, ne se manifestent qu'après de nombreuses années. Cela explique pourquoi on a observé une augmentation discernable de l'incidence du cancer du poumon parmi les

femmes ces dernières années. La politique antitabac se compose d'un certain nombre d'instruments : législation et réglementation, politique des prix, information du public, aide apportée aux fumeurs pour qu'ils arrêtent de fumer et application de la loi. La Fondation pour la santé publique et le tabagisme fournit des informations et une aide pratique pour aider les fumeurs à abandonner la cigarette. Les femmes enceintes constituent un groupe cible distinct pour la Fondation. Dans la mesure du possible, d'autres informations et activités d'appui sont destinées spécifiquement aux femmes.

### **Toxicomanie**

Veillez fournir, à des fins de comparaison, des statistiques relatives aux pourcentages de toxicomanes de sexe masculin et de toxicomanes de sexe féminin et décrire les mesures qui ont été prises spécialement à l'intention des femmes :

- Consommateurs de cannabis dans l'ensemble de la population : 4,3 % des hommes, 1,8 % des femmes;
- Personnes dépendantes au cannabis qui suivent un traitement : 75 % d'hommes, 25 % de femmes;
- Consommateurs de cocaïne dans l'ensemble de la population : 0,4 % des hommes et des femmes;
- Personnes dépendantes à la cocaïne qui suivent un traitement : 82 % d'hommes, 18 % de femmes;
- Consommateurs d'opium (héroïne) dans l'ensemble de la population : 0,5 % (pour la plupart des hommes);
- Personnes dépendantes à l'opium qui suivent un traitement : 80 % d'hommes, 20 % de femmes.

La plupart des cliniques sont dotées d'ailes réservées aux femmes. Dans les services qui proposent des consultations externes, une thérapie de groupe leur est proposée (il s'agit par exemple de les aider à gérer une situation difficile, comme des sévices sexuels subis dans le passé). Un certain nombre de centres de traitement de la toxicomanie offrent aux femmes l'option d'être admises avec leurs enfants.

## **Réponses du Gouvernement d'Aruba aux questions posées par le Groupe de travail présession du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes en ce qui concerne le quatrième rapport périodique des Pays-Bas (Aruba)**

### **Généralités**

1. Oui, le rapport a été adopté par le Gouvernement d'Aruba en décembre 2004.

### **Politiques en faveur des femmes**

2. Le Bureau des questions féminines fait partie du Département des affaires sociales. À la date de la rédaction du présent rapport, il ne comptait qu'une personne. L'intention est de mettre sur pied un centre de coordination des questions

touchant les droits de l'homme au sein du Département des affaires sociales. L'employé du Bureau se joindra alors à l'effectif du nouveau centre. C'est le Directeur du Département des affaires sociales qui détient le pouvoir décisionnel, et non pas le Bureau.

Chaque année, le Bureau organise des activités de sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale de la femme. Il fournit également une assistance au plan individuel, orientant dans certains cas les clientes vers les services compétents. Cependant, ainsi qu'il a été mentionné dans les rapports précédents, nous ne disposons que de ressources limitées et nous pâtissons du manque d'investissement dans les mécanismes nationaux. On se heurte également à certaines difficultés pour mener des recherches dans ce domaine politique. Cela veut dire que, malgré tous les efforts consentis, l'application d'une politique intégrée en faveur des femmes n'est pas à l'ordre du jour.

### **Ratification**

3. La ratification de ces conventions et protocoles est proche. Il est prévu que les instruments d'acceptation soient présentés à l'ONU en septembre ou octobre 2006.

### **Violence à l'égard des femmes, traite des femmes et prostitution**

4. Au début de 2003, la police d'Aruba a constitué un Comité sur la violence dans la famille. Ce dernier a été chargé d'étudier la nature et l'ampleur du problème, de définir la violence dans la famille et d'émettre des suggestions de plan d'action qui puisse être mis en œuvre par la police. La définition de la violence dans la famille, utilisée dans le projet de rapport du Comité sur la violence dans la famille (traduite du néerlandais), se lit comme suit : « *Toutes les formes d'actes de violence commis à l'égard d'un individu par une personne qui fait partie du cercle familial de l'individu en question. L'acte de violence doit avoir lieu, ou avoir eu lieu, au domicile familial et l'intégrité personnelle de la victime doit être, ou avoir été, violée.* » Il est expliqué dans le projet de rapport que le Code pénal d'Aruba ne reconnaît pas la violence dans la famille comme une infraction spécifique. Cependant, un certain nombre d'infractions mentionnées dans le Code pénal sont pertinentes dans ce cas, telles que les voies de fait, le fait de provoquer la mort ou des dommages corporels par négligence ou encore les infractions graves à la décence publique. Un certain nombre des modules du cours de formation de base des policiers, qui s'étale sur 18 mois et s'inscrit dans le nouveau programme de formation, sont axés sur la violence dans la famille. Il n'a pas encore été possible d'assurer une formation spécifique sur cette question à l'intention des policiers. Cependant, entre 2004 et 2006, tous les fonctionnaires de police ont reçu une formation aux compétences en matière de communication et à l'intégrité.

Le Ministère public ne fait pas de distinction entre la violence familiale et d'autres formes de violence dans les dossiers qu'il établit. Ces deux types d'infractions sont simplement enregistrés comme des voies de fait ou des agressions à main armée.

5. À ce jour, le Ministère public n'a pas eu à traiter d'affaires de traite des êtres humains.

La traite d'êtres humains a été érigée en infraction pénale en mai 2006 et elle a été incorporée au Code pénal.

Il convient aussi de mentionner que le Ministère de la justice a récemment institué un Comité chargé de procéder à une révision complète du Code pénal et du Code de procédure pénale d'Aruba. Toutes les dispositions pénales existantes sont examinées et on s'assure qu'elles sont conformes aux dispositions de la Convention applicables à Aruba. Il est prévu qu'une version révisée préliminaire soit présentée au Gouvernement au cours du premier semestre de 2007.

L'enquête sur la prostitution urbaine n'a pas encore été menée, faute de fonctionnaires de police spécialisés.

Un nouveau système de traitement opérationnel est actuellement en cours d'acquisition par la police de l'île. Les discussions vont bientôt parvenir à leur terme. Ce système permettra d'enregistrer et d'analyser plus efficacement les cas de traite de femmes et d'enfants, de pornographie et d'infractions similaires. Il permettra également d'optimiser d'autres formes de traitement et d'analyse des données.

### **Participation à la vie politique et publique**

6. Aucune activité pertinente n'est en cours d'exécution.

### **Éducation**

7. À tous les niveaux, depuis la maternelle jusqu'à la formation professionnelle dans le secondaire, nous nous efforçons de lutter contre les stéréotypes et d'encourager une éducation émancipatrice. Les garçons et filles reçoivent un enseignement sur cette question. Dans le primaire, cette question fait partie du module « *movencion y salud* » (mouvement et santé), dans le secondaire du module « *études sociales* » et, dans la filière professionnelle du secondaire, du module « *éducation personnelle et sociale* ». Aruba a conçu ses propres supports pédagogiques de sorte que le contenu de cet enseignement soit le plus possible en phase avec le contexte de l'île et avec la perception que les élèves ont de leur environnement.

8. En 2000, on a calculé le nombre d'enfants non scolarisés pourtant en âge de l'être. Au total, on a dénombré 75 enfants âgés de 4 à 16 ans et 41 adolescents de 17 ou 18 ans.

Dans le cadre du projet axé sur l'innovation en maternelle et dans le primaire, on s'est efforcé d'aborder de façon structurelle le problème des enfants non scolarisés. Trois mémorandums ont été rédigés, le premier concernant les enfants âgés de 4 à 12 ans, le deuxième les enfants de 14 à 16 ans et le troisième les adolescents de 16 à 18 ans. Ces mémorandums ont été approuvés par le Gouvernement. Au stade de la mise en œuvre, la priorité a été donnée au groupe d'âge de 4 à 12 ans.

Les enfants dont la première langue n'est pas le néerlandais et qui sont âgés de 8 à 13 ans peuvent suivre un programme-relais, qui repose sur la méthode PRISMA, pendant une année scolaire. Ce programme est suivi dans des départements spéciaux affiliés à des écoles primaires normales, l'intention étant que, l'année suivante, les enfants soient inscrits dans une classe normale, qui corresponde à leur âge et à leurs capacités. Pour qu'un enfant puisse bénéficier de ce programme, l'un de ses parents ou tuteurs, où les deux, doivent posséder un permis de résidence valide et l'enfant devait être résident d'Aruba le 1<sup>er</sup> décembre 2000 ou avant.



Un programme-relais pour les enfants âgés de 14 à 18 ans a débuté pendant l'année scolaire 2002-2003. Il comprend des cours de néerlandais, de papiamento, d'arithmétique/mathématiques, d'orientation sociale et, depuis peu, une formation à l'éducation personnelle et au tutorat.

Au 1<sup>er</sup> septembre 2004, 106 élèves avaient bénéficié du programme-relais dans le primaire et 89 dans le secondaire; 57 filles et 49 garçons avaient suivi le programme-relais dans le primaire, 48 filles et 41 garçons dans le secondaire.

Le projet d'ordonnance nationale sur l'enseignement obligatoire n'a pas encore été adopté.

### **Emploi**

9. La loi garantit l'égalité de traitement pour les fonctionnaires des deux sexes. Pour ce qui est du secteur privé, une loi (1989 GT 26) garantit un salaire minimum égal pour les hommes et les femmes, mais on observe parfois des disparités en ce qui concerne le traitement. Selon le Bureau central de statistique, il faut prendre en compte d'autres facteurs, comme les différences de degré d'éducation, le nombre d'heures travaillées et l'expérience. Le Département du travail et de la recherche doit examiner cette question plus avant.

En 2004, un projet de réinsertion a été lancé par le Département des affaires sociales, avec l'appui du Département du travail et de la recherche. Ce projet, qui s'étale sur plusieurs mois à la fois, est l'occasion d'organiser des ateliers et de mener des actions de médiation auprès des employeurs dans le but d'aider les bénéficiaires de l'assurance chômage à trouver du travail. La plupart des participants (environ 90 %) sont des femmes. Ce projet a été exécuté en 2005 et en 2006, et il le sera encore en 2007.

### **Migrantes**

10. En août 2004, le Bureau central de statistique a publié les résultats d'une enquête sur la migration qui avait été menée de mai à juillet 2003. Selon cette enquête, qui a examiné les tendances en matière de migration pendant la période 1993-2003, la proportion de migrants ayant reçu une éducation supérieure était plus élevée parmi ceux qui étaient originaires de pays développés. Plus de 70 % des migrants de sexe masculin et quelque 64 % des migrantes en provenance de pays développés rentrent dans les catégories les plus élevées de la classification internationale type de l'éducation établie par l'Unesco. Il est également intéressant de constater que les migrants originaires de pays développés qui viennent travailler à Aruba – qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes – obtiennent dans la plupart des cas des emplois demandant des qualifications élevées.

Dans l'ensemble, les migrants issus de pays en développement ont un degré d'éducation beaucoup moins élevé. Néanmoins, plus de 30 % des hommes et environ 27 % des femmes issues de ces pays ont suivi une formation supérieure. Sur un total de 725 migrants âgés de 20 ans et plus qui sont arrivés à Aruba, 183 – soit un sur quatre – avaient bénéficié d'une formation supérieure dans un pays en développement. Cependant, la majorité des migrants ayant reçu une éducation poussée mais originaires de pays en développement n'obtiennent que des emplois de

niveau inférieur<sup>4</sup>. Ce phénomène s'explique par le fait que, à Aruba, les salaires des travailleurs non qualifiés sont notablement plus élevés que ceux qui sont offerts pour des postes d'un niveau de responsabilité plus important dans certains pays voisins.

### Santé

11. On enseigne la biologie à l'école primaire. Un certain nombre d'établissements proposent également des cours d'éducation sexuelle. Le nouveau cursus aborde les aspects physiques et la procréation, conformément aux principes retenus dans un projet novateur destiné aux enfants des maternelles et du primaire.

Dans le secondaire, les cours d'éducation sexuelle abordent la biologie de la reproduction. Les aspects tels que la responsabilité personnelle, le comportement et l'attitude sont examinés en profondeur dans les cours d'éducation à la vie personnelle.

Le Département de santé publique d'Aruba a procédé à une enquête sanitaire en novembre 2001<sup>5</sup>. Il s'est avéré que 85,4 % des femmes interrogées considéraient leur état de santé comme bon ou très bon. Quelque 7 % d'entre elles estimaient qu'il était correct, 5,5 % qu'il était parfois bon et parfois mauvais et 1,1 % qu'il était mauvais. Les femmes interrogées ne se trouvaient pas dans un état de santé moins bon qu'à l'époque à laquelle avait été réalisée l'enquête sanitaire précédente (1990)<sup>6</sup>. Néanmoins, les personnes souffrant de maladies chroniques étaient plus nombreuses que 10 ans plus tôt.

L'enquête sanitaire de 2001 a également révélé que le surpoids et l'obésité constituaient un problème majeur de santé publique à Aruba. En moyenne, le poids des femmes a augmenté d'environ 13 kilos depuis le milieu du XX<sup>e</sup> siècle. En 2001, l'indice de masse corporelle (IMC) de plus des deux tiers des femmes (69,1 %) était supérieur à 25, ce qui indique un surpoids; 36,4 % des femmes sont obèses et seules 29,5 % ont un poids normal (IMC<25). Il n'est pas surprenant que le nombre de personnes souffrant d'affections chroniques associées au surpoids telles que l'hypertension, le diabète sucré et un taux élevé de cholestérol constitue une cause de préoccupation. Les tests médicaux réalisés dans le cadre de l'enquête sanitaire ont montré que 40 % des femmes âgées de 20 ans et plus souffraient d'hypertension, 42,8 % d'un taux de cholestérol élevé, 11,6 % de diabète sucré et que 5,1 % d'entre elles étaient « prédiabétiques ».

Selon la section de pathologie du Laboratoire national, on diagnostique chaque année environ 150 nouveaux cas de cancer parmi les femmes. Les plus courants sont le cancer du col de l'utérus (36 %) et le cancer du sein (30 %); 97 % des femmes ayant participé à l'enquête sanitaire ont indiqué qu'elles avaient entendu parler du frottis (test de Papanicolaou); 85 % en avaient fait pratiquer un au moins une fois et 77 % l'avaient fait au cours des trois années précédentes; 86 % d'entre elles avaient

<sup>4</sup> On considère que les personnes qui ont reçu une « formation poussée » ont suivi un enseignement professionnel dans le secondaire ou ont fait des études supérieures (voir CEDAW/C/NLD/4, p. 53).

<sup>5</sup> Division d'épidémiologie et de recherche du Département de santé publique, Gezondheidsonderzoek Aruba 2001.

<sup>6</sup> G.E. de Veer & C.J. Kock, Gezondheidsenquête 1990 Aruba.

entendu parler de l'autopalpation des seins, 69 % en avaient pratiqué une et 61 % ont indiqué qu'elles en pratiquaient une chaque mois.

Les trois causes de décès les plus courantes parmi les femmes sont imputables aux maladies du système circulatoire. Elles sont responsables de 35,9 % de l'ensemble des décès à Aruba et représentent une moyenne de 11,5 années de vie potentielle perdue. Les causes de décès les plus répandues parmi les femmes d'Aruba sont les maladies cardiopulmonaires et les autres maladies cardiaques : 13,2 % d'entre elles y succombent. Les deuxième et troisième causes les plus fréquentes de décès sont respectivement les maladies cérébro-vasculaires (9,5 %) et les maladies cardiaques ischémiques (8,6 %). Pour sa part, le diabète sucré est responsable de 7,1 % des décès parmi la population féminine. Les femmes qui décèdent des suites de complications dues au diabète sucré ont perdu en moyenne 12 années de vie potentielle. Entre 1994 et 2003, le cancer du sein a été la principale cause de décès parmi l'ensemble des femmes mortes d'un cancer. Au cours de cette période de 10 ans, 112 femmes ont succombé à la maladie. Du fait que le cancer du sein peut survenir à un âge relativement jeune, la moyenne des années de vie potentielle perdue est élevée (19,4 ans).

#### Causes de décès les plus répandues parmi la population féminine à Aruba

<i>Causes de décès</i>	<i>Nombre</i>	<i>%</i>
1. Maladies de circulation pulmonaire et autres formes de maladies cardiaques	284	13,2
2. Maladies cérébro-vasculaires	204	9,5
3. Maladies cardiaques ischémiques	184	8,6
4. Diabète sucré	152	7,1
5. Néoplasie maligne du sein	112	5,2
6. Causes résiduelles	83	3,9
7. Autres néoplasies malignes	78	3,6
8. Septicémie	71	3,3
9. Néoplasie maligne des organes digestifs et du péritoine	71	3,3
10. Infection respiratoire aiguë	66	3,1
11. Maladies du système urinaire	57	2,7
12. Maladie hypertensive	49	2,3
13. Néoplasie maligne de l'estomac	46	2,1
14. Néoplasie maligne de la vessie et d'autres organes génito-urinaires	43	2,0
15. Néoplasie maligne du col de l'utérus, du corps de l'utérus et non spécifiée	41	1,9

*Source* : F.C.H. Eelens. Zwaarlijvigheid, gezondheid en sterfte op Aruba: resultaten van het Gezondheidsonderzoek Aruba 2001. Aruba, 2005.

## **VIH/sida**

De 1987 à décembre 2005, il a été fait état de 435 cas de VIH auprès du Département de santé publique; 153 (35 %) des patients étaient des femmes. Le nombre moyen de nouvelles infections s'élève à 25 par an.

## Appendice 2

### Tableaux

Tableau 1, paragraphe 3

Organisation	Année			
	2002	2003	2004	2005
Tribunaux de district	26	17	33	46
Cours d'appel	3	6	13	17
Cour suprême	6	5	10	8

Tableau 2, paragraphe 5

#### Arrêts rendus par la Commission pour l'égalité de traitement par motifs de discrimination

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Sexe	42	51	70	101	86	88	53
Race/nationalité	40	63	69	63	45	59	37
Religion	12	7	13	18	15	26	17
Orientation sexuelle	7	5	4	1	6	4	2
Situation de famille	6	8	4	10	7	10	11
Convictions politiques	6	0	0	0	1	0	1
Convictions philosophiques	5	0	0	0	2	0	2
Heures de travail	11	11	11	32	18	23	22
Permanent/temporaire					1	5	9
Handicap						22	36
Âge						21	100
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>145</b>	<b>171</b>	<b>228</b>	<b>178</b>	<b>259</b>	<b>290</b>

Tableau 3, paragraphe 5

#### Individus ayant sollicité une décision de justice, par sexe

	2002	2003	2004	2005
Femmes	134	103	182	235
Hommes	127	89	170	380

Tableau 4, paragraphe 12

**Rapports de police faisant état de victimes probables de la traite d'êtres humains**

(Source : Organisation pour la lutte contre la traite des femmes, 2001, 2002, 2003)

<i>Année</i>	<i>Nombre de rapports</i>
2003 . . . . .	153
2002 . . . . .	193
2001 . . . . .	135

Tableau 5, paragraphe 16

	2001		2002		2003		2004		2005	
<b>EPU*</b>										
Pourcentage sciences et technologie	14		14		13		12		12	
Sciences et technologie	G : 26	F : 4	G : 25	F : 4	G : 24	F : 4	G : 22	F : 4	G : 21	F : 3
Pourcentage sciences et santé	32		33		35		37		37	
Sciences et santé	G : 18	F : 27	G : 20	F : 29	G : 20	F : 30	G : 21	F : 31	G : 22	F : 31
<b>ESG**</b>										
Pourcentage sciences et technologie	11		11		10		10		9	
Sciences et technologie	G : 24	F : 2	G : 22	F : 1	G : 21	F : 1	G : 19	F : 1	G : 18	F : 1
Pourcentage sciences et santé	16		16		17		17		18	
Sciences et santé	G : 16	F : 17	G : 17	F : 17	G : 17	F : 17	G : 18	F : 18	G : 18	F : 18

\* EPU : enseignement préuniversitaire.

\*\* ESG : enseignement secondaire général (équivalent lycées).

Tableau 6, paragraphe 16  
**Femmes dans l'enseignement professionnel supérieur**

		<i>Pourcentage de femmes</i>			
Éducation	Formation de professeur des écoles	86,4	86,3	85,3	84,5
	Formation de professeur de collègue	49,9	49,5	49,1	48,6
	Formation à l'enseignement spécialisé	72,6	75,1	76,8	79,5
	Formation à l'enseignement destinée aux diplômés de l'université, matières du secondaire	50,6	50,0	49,1	49,8
	Formation à l'enseignement, matières artistiques	76,8	76,6	76,9	77,1
Agriculture	n.d. (agriculture et environnement)	40,3	40,4	40,8	40,7
Ingénierie et technologie	n.d. (ingénierie et technologie)	14,5	14,1	13,7	13,4
Santé	n.d. (santé)	80,7	80,3	79,5	78,9
Économie	n.d. (économie)	43,6	43,6	43,3	43,3
Comportement et société	n.d. (comportement et société)	79,0	78,3	77,7	76,9
	Formation à la gestion éducative	83,1	81,7	81,5	81,3
Langues et culture	n.d. (langues et culture)	77,4	81,9	79,4	82,6
	Cours d'architecture de haut niveau	21,1	21,0	22,6	20,3
	Formation de haut niveau aux matières artistiques	52,2	53,3	52,4	51,3
	Formation générale aux matières artistiques	55,1	55,6	55,5	55,6
<b>Total</b>		<b>52,2</b>	<b>52,2</b>	<b>52,1</b>	<b>52,0</b>

Tableau 7, paragraphe 16  
**Nombre d'étudiantes en université**

		<i>Pourcentage de femmes</i>			
Programmes relevant du secteur de l'enseignement supérieur*					
Éducation	54,2	57,4	55,6	53,3	56,0
Agriculture	49,1	49,1	49,1	50,1	51,0
Science	31,3	31,5	31,7	32,3	32,7
Ingénierie et technologie	18,4	18,4	18,0	17,8	17,3
Santé	62,5	64,0	64,7	64,9	65,4
Économie	29,1	29,4	29,4	29,2	29,2
Droit	55,4	56,1	55,8	56,2	56,5

<i>Pourcentage de femmes</i>					
Comportement et société	69,6	70,1	69,6	69,1	69,0
Langues et culture	64,3	64,0	63,2	62,8	62,5
<b>Total</b>	<b>48,6</b>	<b>49,3</b>	<b>49,4</b>	<b>49,7</b>	<b>49,9</b>

\* Registre central des programmes de l'enseignement supérieur.

Tableau 8, paragraphe 16

**Nombre d'étudiants issus de minorités ethniques dans l'enseignement professionnel supérieur par secteurs**

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>(En pourcentage)</i>					
Agriculture	4,28	3,78	4,12	3,69	3,46
Ingénierie et technologie	14,18	13,80	15,23	14,94	12,88
Santé	8,87	8,30	9,25	9,65	8,24
Économie	16,63	17,13	19,72	20,14	18,45
Comportement et société	15,26	17,00	19,11	17,34	14,27
Langues et culture	10,96	11,06	11,10	9,84	8,17
Éducation	10,46	9,90	11,52	11,37	8,80
<b>Total</b>	<b>13,70</b>	<b>13,90</b>	<b>15,58</b>	<b>15,35</b>	<b>13,44</b>

**Nombre d'étudiants issus de minorités ethniques dans l'enseignement supérieur par secteurs**

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05
<i>(En pourcentage)</i>					
Agriculture	6,00	8,38	3,08	4,51	4,24
Science	17,42	16,39	18,05	15,15	13,74
Ingénierie et technologie	12,73	12,53	12,57	13,38	10,53
Santé	16,40	16,05	16,39	17,29	15,85
Économie	15,82	17,64	16,84	18,03	15,02
Droit	20,44	21,85	22,99	22,70	22,66
Comportement et société	14,09	13,89	13,58	15,20	12,83
Langues et culture	14,63	14,47	14,88	14,04	12,65
<b>Total</b>	<b>15,48</b>	<b>15,86</b>	<b>15,68</b>	<b>16,07</b>	<b>14,17</b>



Tableau 9, paragraphe 17  
**Échelle des salaires par catégorie d'emploi – hommes et femmes  
 en équivalent plein temps en 1999, 2003 et 2005**  
 (PROF = Professeur, MC = Maître de conférences)

	<i>Barème des traitements</i>	1999			2003			2005		
		<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
PROF	<= 14	0	1	1	8	0	8	9	3	12
	15-16	1 167	119	1 286	1 132	159	1 291	1 094	178	1 273
	17+	1 035	19	1 054	856	26	882	900	40	939
	Divers	80	5	85	110	10	120	14	0	14
<b>PROF Total</b>		<b>2 282</b>	<b>144</b>	<b>2 426</b>	<b>2 105</b>	<b>196</b>	<b>2 301</b>	<b>2 017</b>	<b>221</b>	<b>2 238</b>
MC	<= 12	11	0	11	5	3	8	12	2	14
	13-14	2 134	202	2 336	1 822	307	2 129	1 690	319	2 009
	15-16	26	0	26	49	2	51	42	3	46
	17+	2	0	2	1		1	2		2
	Divers	51	6	58	0		0	0		0
<b>MC Total</b>		<b>2 224</b>	<b>208</b>	<b>2 433</b>	<b>1 878</b>	<b>311</b>	<b>2 189</b>	<b>1 746</b>	<b>325</b>	<b>2 071</b>

**Nombre total de professeurs et de maîtres de conférences  
 en équivalent plein temps en 1999, 2003 et 2005**

	1999			2003			2005		
	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>
PROF	2 282	144	2 426	2 105	196	2 301	2 017	221	2 238
MC	2 224	208	2 433	1 878	311	2 189	1 746	325	2 071

Tableau 10, paragraphe 18  
**Pourcentage de femmes occupant un emploi dans l'administration  
 ou un poste politique**

	1990	1994	1998	2002	2003	2006
Parlement européen (Pays-Bas)	28	32	31	35	44	
Sénat	24	27	23	28	33	33
Chambre des représentants	26	31	36	29	39	39
Conseils provinciaux	25	25	31	30	29	28
Conseils municipaux	22	22	22	23	23	26
Ministres	21	29	25	7	33	33

	1990	1994	1998	2002	2003	2006
Secrétaires d'État	20	42	38	29	50	43
Conseillères municipales	16	18	18	17	16	17
Commissaires de la Reine	0	8	8	0	8	8
Maires	7	12	15	19	18	20

Tableau 11, paragraphe 18  
**Pourcentage de femmes dans l'appareil judiciaire**

2002	45,0 %
2003	46,1 %
2004	46,5 %
2005	47,4 %

Figure 1  
**Pourcentage d'hommes et de femmes dans le ministère public**

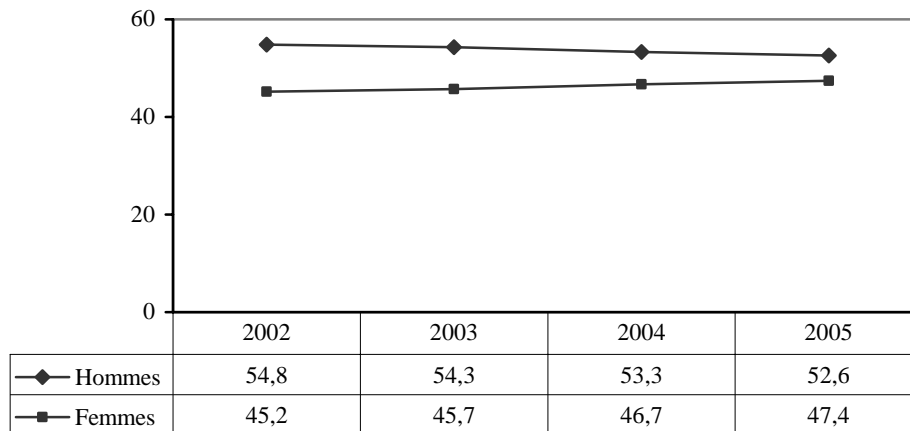


Tableau 12, paragraphe 23  
**Différences de rémunération entre le secteur privé  
 et au sein du gouvernement**

(en pourcentage)

<i>Différences de rémunération dans le secteur privé</i>	<i>Données brutes</i>				<i>Corrigées</i>				
	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2000(n)</i>	<i>2002</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2000(n)</i>	<i>2002</i>	<i>2002(n)</i>
Hommes/Femmes	23	20	23	22	7	7	5	7	7
Minorités ethniques/Néerlandais de souche	22	19	21	19	3	3	4	4	4
Emploi à plein temps/temps partiel (peu d'heures)	–	–	45	42	–	4	11	7	5
Emploi à plein temps/temps partiel (beaucoup d'heures)	–	–	23	22	–	4	5	6	5

(en pourcentage)

<i>Différences de rémunération au sein du gouvernement</i>	<i>Données brutes</i>				<i>Corrigées</i>				
	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2000(n)</i>	<i>2002</i>	<i>1998</i>	<i>2000</i>	<i>2000(n)</i>	<i>2002</i>	<i>2002(n)</i>
Hommes/Femmes	15	15	15	14	4	3	3	3	3
Emploi à plein temps/temps partiel (peu d'heures)	–	11	11	10	–	1	-1	1	1
Emploi à plein temps/temps partiel (beaucoup d'heures)	–	5	7	6	–	1	0	-1	0

Tableau 13, Paragraphe 27  
**Nombre de cas de VIH par sexe et par groupe  
 à risque en termes de transmission**

<i>Groupe à risque</i>	<i>Hommes</i>	<i>Pour- centage</i>	<i>Femmes</i>	<i>Pour- centage</i>	<b>Total</b>	<i>Pour- centage</i>
Relations sexuelles entre hommes	5 556	68,0	0	0,0	<b>5 556</b>	52,0
Contact hétérosexuel	1 415	17,0	2 050	85,0	<b>3 465</b>	33,0
Injection de drogue	410	5,0	153	6,0	<b>563</b>	5,0
Sang (produits)	97	1,0	42	2,0	<b>139</b>	1,0
Mère-enfant	44	0,5	42	2,0	<b>86</b>	0,8
Blessure avec aiguille	16	0,2	6	0,2	<b>22</b>	0,2
Autres/Raison inconnue	677	8,0	111	5,0	<b>788</b>	7,0
<b>Total</b>	<b>8 215</b>		<b>2 404</b>		<b>10 619</b>	

Figure 2, Paragraphe 27  
**Nombre de cas de VIH en fonction de trois facteurs : année de diagnostic, sexe et relations sexuelles entre hommes**

