



**Convention internationale  
sur l'élimination  
de toutes les formes  
de discrimination raciale**

Distr.  
GÉNÉRALE

CERD/C/NLD/18  
3 mars 2008

FRANÇAIS  
Original: ANGLAIS

---

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION  
DE LA DISCRIMINATION RACIALE

**RAPPORTS PRÉSENTÉS PAR LES ÉTATS PARTIES CONFORMÉMENT  
À L'ARTICLE 9 DE LA CONVENTION**

**Dix-huitièmes rapports périodiques des États parties attendus en 2007**

**Additif**

**Pays-Bas<sup>\*, \*\*, \*\*\*</sup>**

[17 janvier 2008]

---

\* Le présent document renferme les dix-septième et dix-huitième rapports périodiques que les Pays-Bas devaient présenter le 9 janvier 2007, présentés en un seul document. Pour les quinzième et seizième rapports périodiques des Pays-Bas et les comptes rendus analytiques des séances au cours desquelles le Comité les a examinés, voir les documents CERD/C/452/Add.3 et CERD/C/SR.1634, 1635 et 1641.

\*\* Conformément aux informations communiquées aux États parties concernant le traitement de leurs rapports, les services d'édition n'ont pas revu le présent document avant sa traduction par le secrétariat.

\*\*\* Les annexes peuvent être consultées dans les dossiers du secrétariat.

**TABLE DES MATIÈRES**

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION.....	1 – 3	4
II. INFORMATIONS SUR LA SUITE DONNÉE AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ.....	4 – 63	4
A. INCIDENTS RACISTES ET XÉNOPHOBES (par. 10 des observations finales).....	5 – 9	4
B. DISCRIMINATION SUR L’INTERNET (par. 11 des observations finales) .....	10 – 19	6
C. SÉGRÉGATION RACIALE (par. 12 des observations finales) ...	20 – 32	8
D. EMPLOI DES MINORITÉS (par. 13 des observations finales) ...	33 – 35	13
E. LA LOI DE 2000 RELATIVE AUX ÉTRANGERS (par. 14 des observations finales) .....	36 – 52	14
F. COMPOSITION ETHNIQUE DE LA POLICE (par. 15 des observations finales) .....	53 – 59	17
G. CONVENTION INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE (par. 16 des observations finales) .....	60 – 61	19
H. CONSULTATION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (par. 17 des observations finales).....	62	20
I. ACCESSIBILITÉ DES RAPPORTS ET DES OBSERVATIONS (par. 18 des observations finales) .....	63	20
III. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION .....	64 – 165	20
A. ARTICLE 2.....	65 – 83	21
B. ARTICLE 4.....	84 – 110	27
C. ARTICLE 5.....	111 – 150	33
D. ARTICLE 6.....	151 – 162	49
E. ARTICLE 7.....	163 – 165	55

**TABLE DES MATIÈRES** (*suite*)

	<i>Page</i>
Annex I National Action Plan against Racism .....	
Annex II National Action Plan against Racism - final report .....	
Annex III Results Conference on Joint Approach to Discrimination .....	
Annex IV Study on Equal Treatment at Work .....	

## I. INTRODUCTION

1. Le présent rapport est soumis conformément à l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ci-après «la Convention»). Il a été établi compte tenu des principes directeurs adoptés en 1980 par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale tels que révisés à sa 984<sup>e</sup> séance, tenue le 19 mars 1993. Pour des informations sur les principaux indicateurs démographiques, économiques et sociaux et une présentation du système constitutionnel du Royaume, on se reportera aux documents de base du Royaume des Pays-Bas (HRI/CORE/1/Add.66, 67 et 68). Le présent rapport, regroupant les dix-septième et dix-huitième rapports périodiques, couvre la période allant de juillet 2002 à décembre 2006 et fait suite aux quinzième et seizième rapports périodiques, soumis en un seul document au Comité en juin 2003, qui couvraient la période allant jusqu'à juin 2002.
2. Le présent rapport s'articule autour d'une série de réponses sur la suite donnée par les Pays-Bas aux observations finales formulées en mai 2004 par le Comité à l'issue de l'examen des quinzième et seizième rapports périodiques (CERD/C/64/CO/7). Il contient en outre des renseignements complémentaires sur les principaux faits nouveaux intervenus pendant la période considérée qui ont trait à l'application de certains articles de la Convention. Les questions examinées au titre de la période précédente ne sont pas mentionnées à nouveau.
3. Le Royaume des Pays-Bas est composé de trois parties constitutives: la partie européenne du Royaume, les Antilles néerlandaises et Aruba. Chacune de ces entités est responsable de l'application des dispositions de la Convention et de l'établissement des rapports pertinents. Le présent document porte uniquement sur la partie européenne du Royaume. Les rapports respectifs des Antilles néerlandaises et d'Aruba seront présentés ultérieurement.

## II. INFORMATIONS SUR LA SUITE DONNÉE AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ

4. Dans ses observations finales datées du 10 mai 2004 (CERD/C/64/CO/7), le Comité a formulé des préoccupations et des recommandations sur un certain nombre de questions, qui sont traitées dans le présent chapitre.

### A. INCIDENTS RACISTES ET XÉNOPHOBES (par. 10 des observations finales)

#### *Politique d'intégration et sensibilisation du public*

5. Après l'assassinat du cinéaste Theo van Gogh, survenu le 2 novembre 2004, des tensions entre la population néerlandaise de souche et des minorités ethniques se sont manifestées, ce qui a entraîné une hausse du nombre d'incidents racistes et xénophobes. Plusieurs mesures stratégiques ont été prises pour remédier à cette situation et améliorer la compréhension réciproque entre les groupes concernés. Parmi celles qui se sont révélées efficaces, il convient de citer:

- La consultation fréquente de plusieurs organismes représentatifs des minorités ethniques, que le Gouvernement néerlandais a regroupés au sein du Comité consultatif national des minorités ethniques (LOM);

- La tenue régulière de réunions entre le Ministre du logement, des quartiers et de l'intégration et deux groupements d'organisations islamiques, le Bureau d'information pour les musulmans et l'administration publique (CGO) et le Groupe de contact islamique (CGI);
- L'adoption de politiques tendant à renforcer la capacité d'adaptation des minorités ethniques;
- Le lancement de l'initiative pour la cohésion sociale. Après le meurtre de Theo vanGogh, le Gouvernement néerlandais a organisé plusieurs réunions auxquelles ont participé des personnes provenant d'horizons très divers, notamment des représentants d'importantes organisations de la société civile et des membres du public;
- Le lancement de la «Campagne &» par l'ancien Ministre de l'immigration et de l'intégration. Cette campagne met en exergue des exemples encourageants d'échanges entre la population néerlandaise de souche et les minorités dans les médias, le but étant que ces groupes deviennent plus tolérants les uns à l'égard des autres; et
- Le lancement de deux campagnes de lutte contre la discrimination «Victime de discrimination? Appelez dès maintenant!» et «Discrimination? Pas contre moi!». Ces campagnes visent à sensibiliser le public au droit à l'égalité de traitement et au problème de la discrimination en général (pour plus de renseignements sur ces campagnes, voir la section C ci-après consacrée à l'article 5 de la Convention).

Ces mesures ont eu des résultats: en 2005 et en 2006, le nombre d'incidents racistes et xénophobes a considérablement diminué.

6. Le Gouvernement néerlandais est convaincu que, pour combattre efficacement la discrimination, il doit pouvoir compter sur un réseau national de bureaux de lutte contre la discrimination (ADB) accessibles et compétents et, ces dernières années, il a pris plusieurs mesures à cette fin. Il convient de signaler notamment qu'un projet de loi, qui doit entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009, et prévoit de confier aux administrations centrale et locales la responsabilité conjointe de la lutte contre la discrimination et d'instaurer l'obligation pour toutes les autorités locales d'offrir des services de lutte contre la discrimination qui soient facilement accessibles aux résidents locaux. À cette fin, le Gouvernement central allouera des ressources aux administrations locales (de plus amples informations sont fournies sous la rubrique «*Infrastructure des bureaux de lutte contre la discrimination*», ci-après).

#### *Activités visant à surveiller et combattre le racisme*

7. Le Gouvernement néerlandais estime que, pour combattre le racisme et la discrimination, il faut avoir une bonne connaissance de ces phénomènes. Pour ce faire, il est essentiel de disposer d'un système efficace d'enregistrement et de surveillance des manifestations de racisme. Des progrès rapides sont faits à cet égard.

8. Diverses études sont publiées sur la question de la discrimination, ce qui permet de se faire une idée de son ampleur et de sa nature. La Commission néerlandaise de l'égalité de traitement (CGB) publie chaque année un rapport intitulé «Égalité de traitement: opinions et observations». L'étude sur la discrimination raciale, qui paraît irrégulièrement, sera de nouveau publiée en 2009 à la demande du Ministère du logement, des quartiers et de l'intégration. Le premier volume, paru en 2006, rendait compte de la première enquête nationale représentative sur les expériences vécues en matière de discrimination. Une autre publication consacrée à la discrimination sur le marché du travail est actuellement élaborée à la demande du Ministère des affaires sociales. La Fondation Anne Frank et l'Université de Leyde collaborent à l'élaboration d'une étude nationale sur le racisme et l'extrémisme.

9. Comme indiqué précédemment, des efforts sont déployés pour créer un réseau national de services de lutte contre la discrimination, dont la tâche la plus importante consistera à enregistrer les plaintes. L'organisation nationale de lutte contre la discrimination «Article premier» consigne les plaintes présentées aux bureaux locaux de lutte contre la discrimination et publie un rapport annuel. Le bureau national s'efforce actuellement d'améliorer la procédure d'enregistrement des plaintes afin de se faire une meilleure idée de l'ampleur de la discrimination et de fournir des données plus utiles, plus fiables et comparables. La police s'efforce elle aussi d'améliorer la procédure d'enregistrement des plaintes, en particulier celles qui ont trait à des infractions comportant un aspect discriminatoire. À cet égard, il est particulièrement important de mettre en place des registres comparables. La législation relative à la création de services de lutte contre la discrimination vise essentiellement à améliorer la procédure d'enregistrement des plaintes et à mieux évaluer l'ampleur de la discrimination, au plan tant local que national, compte tenu des obligations internationales qui s'imposent aux Pays-Bas.

## **B. DISCRIMINATION SUR L'INTERNET (par. 11 des observations finales)**

10. Le Gouvernement néerlandais partage les préoccupations du Comité concernant la diffusion sur l'Internet de documents à caractère raciste et discriminatoire. Le grand nombre de plaintes présentées à la Permanence contre la discrimination sur l'Internet (MDI) est imputable à l'augmentation globale du nombre de personnes qui utilisent l'Internet et qui connaissent l'existence de la Permanence, d'une part, et au fait que, comme l'Internet est un moyen de communication relativement anonyme, il offre la possibilité aux individus et aux groupes racistes d'exprimer publiquement leurs idées, d'autre part.

11. Peu après le meurtre de Theo van Gogh en novembre 2004, une vague de déclarations racistes ont été publiées sur l'Internet, tant par des personnes qui estimaient qu'il fallait mettre un frein à la montée en puissance de l'islamisme que par des individus qui se réjouissaient du meurtre de Theo van Gogh et se félicitaient que le jihad ait commencé aux Pays-Bas.

12. Dans son rapport annuel pour 2005, la Permanence contre la discrimination sur l'Internet indique avoir enregistré 1 289 messages à contenu raciste cette année-là. La plupart des déclarations à caractère raciste qui ont été signalées à la Permanence avaient été publiées sur des sites Web interactifs tels que des forums de discussion et des blocs-notes, en néerlandais pour la plupart. On ne connaît pas le nombre exact de ces sites Web et de ces forums de discussion.

13. En ce qui concerne les groupes ciblés, la Permanence a relevé que le nombre de déclarations visant des musulmans avait considérablement augmenté et, pour la première fois

depuis sa création, elle a constaté que les musulmans étaient la minorité qui faisait l'objet du plus grand nombre de déclarations racistes (371). Toutefois, elle a également observé une augmentation du nombre de propos insultants, dans lesquels des termes généraux tels que «étranger» et «immigrant» étaient utilisés, et de propos hostiles aux Africains (175) et aux Marocains (186). Le nombre de déclarations racistes visant les Turcs avait légèrement augmenté. En revanche, cette même année, le nombre de déclarations antisémites (302) et, dans une moindre mesure, de propos discriminatoires visant les Néerlandais de souche (38) publiés sur l'Internet avait diminué.

14. En 2005, le pourcentage de déclarations insultantes publiées sur des sites Web qui en ont été retirées à la demande de la Permanence s'établissait à 96 %. Ce fort pourcentage et le fait que les administrateurs des sites Web aient retiré un nombre considérable de messages offensants avant qu'ils ne soient repérés par la Permanence (14 % de l'ensemble des messages) montrent qu'il existe une volonté forte d'empêcher que des contenus racistes ne soient publiés sur les sites Web aux Pays-Bas. En 2005, la Permanence a signalé sept cas à la police.

15. À la suite de consultations tenues entre la Permanence, le Centre national de référence pour les questions de discrimination du parquet (OM-LECD) et le Bureau national pour les affaires de discrimination (LBD) de la police, les institutions concernées ont conclu de nouveaux accords sur la surveillance et le traitement des affaires relatives à la publication de déclarations racistes sur l'Internet.

16. Afin de promouvoir les activités de lutte contre la diffusion d'idées racistes sur l'Internet, en 2005, la Permanence a organisé avec succès trois ateliers auxquels près de 700 personnes ont participé, dont des fonctionnaires de la police d'Amsterdam et des procureurs adjoints. En outre, à la demande du Centre national de référence pour les questions de discrimination du parquet, la Permanence a fait une communication à l'occasion de la réunion nationale des magistrats du parquet chargés des affaires de discrimination.

17. En 2006, davantage d'actions pénales ont été engagées afin de réprimer la diffusion de contenus racistes sur l'Internet. Trois des affaires que la Permanence avait signalées à la police, dont l'affaire du clip vidéo «Housewitz» mis en ligne en 2005 et celle du site Web prétendument satirique sur lequel des propos insultants à l'égard des juifs et des homosexuels avaient été publiés, ont débouché sur des condamnations (voir les informations fournies ci-après sous la rubrique «*Résumé des décisions de justice rendues de 2002 à 2007 dans des affaires de discrimination raciale*» figurant dans la section B consacrée à l'application de l'article 4 de la Convention).

18. Le Gouvernement néerlandais continue à lutter contre la diffusion de propos racistes sur l'Internet, et il a augmenté le budget de la Permanence pour l'année 2007. En outre, il a prévu de créer un centre national sur la cybercriminalité, dont la tâche principale consistera à repérer les déclarations extrémistes et les appels au terrorisme, à donner suite aux dénonciations émanant de particuliers et à surveiller de près les contenus diffusés sur l'Internet. Si nécessaire, il transmettra les informations pertinentes aux autorités compétentes, dont le parquet, la police et les services généraux de renseignement et de sécurité.

19. En outre, le Gouvernement néerlandais est convaincu qu'il faut adopter une approche internationale pour lutter contre la diffusion d'idées racistes sur l'Internet. Le 16 novembre 2006,

les Pays-Bas ont ratifié la Convention sur la cybercriminalité du Conseil de l'Europe, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2007 dans le pays. Au moment de la rédaction du présent rapport, les Pays-Bas n'avaient pas encore ratifié le Protocole additionnel à ladite Convention, relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques.

### **C. SÉGRÉGATION RACIALE (par. 12 des observations finales)**

#### *Civisme et intégration*

20. Certains quartiers caractérisés par une forte concentration d'immigrants (dont des immigrants de la deuxième ou troisième génération) sont très difficiles: le taux de chômage et d'abandon scolaire y est élevé, l'espace public n'y est pas utilisé de manière adéquate et les taux de criminalité sont importants, etc. Rien ne prouve clairement que ces problèmes sont imputables à l'origine ethnique des populations concernées ou qu'ils sont liés à la situation socioéconomique défavorisée des immigrants. Toutefois, le Gouvernement néerlandais est convaincu que, si la composition de la population était plus diversifiée dans ces quartiers, ceux-ci y gagneraient. Dans ce contexte, la diversification doit être comprise non seulement comme le mélange de personnes de différentes origines ethniques mais aussi comme le mélange de diverses catégories socioéconomiques. La plupart des quartiers difficiles se trouvent dans les grandes villes. Ils se caractérisent par une forte concentration d'habitants appartenant à une minorité ethnique qui ont un revenu faible et vivent dans des logements à loyer modéré, généralement des logements sociaux.

21. Le Gouvernement néerlandais fait tout son possible pour empêcher l'uniformité démographique de ces quartiers. Pour ce faire, il met sur le marché différents types de logements, dont certains destinés aux catégories aisées, l'idée étant qu'un parc immobilier varié permet de diversifier la composition démographique d'un quartier et, avec le temps, d'en faire un «meilleur» quartier. Les jeunes tirent profit de la présence de modèles positifs d'identification et le tissu social se resserre lorsque les habitants des quartiers participent à des activités sociales. Les catégories aisées stimulent l'activité économique locale, ce qui peut avoir des retombées bénéfiques sur le niveau de vie des catégories de personnes dont le revenu est inférieur à la moyenne.

22. En février 2007, le nouveau Gouvernement a créé un nouveau portefeuille ministériel, le Ministère du logement, des quartiers et de l'intégration. La nouvelle Ministre, M<sup>me</sup> Ella Vogelaar, a annoncé son intention de se concentrer pendant la durée de son mandat sur 40 quartiers difficiles. Elle a indiqué qu'elle entretiendrait constamment le dialogue avec les municipalités concernées afin d'améliorer les conditions de vie dans ces zones, de promouvoir l'emploi, de relever le niveau d'instruction, de renforcer la sécurité et de favoriser l'intégration des étrangers.

23. Enfin, des mesures concrètes ont été prises pour lutter contre la ségrégation géographique en matière de logement et améliorer la qualité de vie dans certaines zones urbaines. La loi sur les zones urbaines (mesures spéciales) – également dénommée «loi de Rotterdam» du fait que cette ville a été la première à adopter des mesures telles que celles prévues dans ladite loi – autorise les autorités locales à imposer des conditions de revenu pour obtenir un logement dans les quartiers où les politiques sociales ne suffisent plus pour garantir une amélioration de la qualité



de vie. Cela signifie que les personnes venant d'une autre ville ou d'un autre pays, qui cherchent un logement dans ces quartiers et qui n'ont pas d'emploi rémunéré – c'est-à-dire les bénéficiaires de l'aide sociale – peuvent se voir refuser (temporairement) le droit d'emménager dans ce type de quartier. Ces dispositions permettent aux autorités locales de prévenir l'apparition de problèmes sociaux dans ces quartiers et de mettre fin à un cercle vicieux. La plupart des autres villes abordent cette question différemment et s'efforcent d'inciter les catégories de résidents à revenus élevés à s'installer dans les quartiers difficiles en jouant sur l'attrait que peuvent exercer des logements de bonne qualité, plutôt qu'en empêchant les personnes à faible revenu d'avoir accès au parc immobilier.

### *Civisme et intégration scolaire*

24. Le 1<sup>er</sup> février 2006, une loi instaurant l'obligation pour les établissements scolaires de promouvoir le civisme actif et l'intégration sociale des élèves est entrée en vigueur. Elle met l'accent sur la nécessité pour les écoles d'encourager activement le civisme et de promouvoir l'intégration des élèves. Les établissements scolaires abordent cette question de diverses manières, et prennent en considération des facteurs tels que la situation propre à chaque élève, les souhaits des parents, des tuteurs ou d'autres parties prenantes, et la mission particulière de l'école. À la demande du Ministre de l'éducation, l'Inspection scolaire surveillera l'application de ces dispositions dès le 1<sup>er</sup> octobre 2006, le but étant que les expériences qui seront faites dans les années à venir permettront de définir des pratiques optimales, ce qui contribuera au perfectionnement des méthodes d'enseignement. Les autorités chargées du suivi participeront à ces activités, en collaboration étroite avec les écoles et la société civile.

25. En ce qui concerne l'offre éducative, l'Inspection scolaire détermine si le programme scolaire d'un établissement:

- Remplit sa fonction qui est d'aider les enfants à acquérir les compétences leur permettant de faire preuve de civisme actif et de s'intégrer dans la société;
- Permet aux élèves de se familiariser avec l'origine et la culture de leurs camarades et de découvrir ces aspects; et
- Tient compte du fait que les élèves grandissent dans une société multiethnique et comporte des objectifs pédagogiques pertinents dans ce contexte.

Les établissements scolaires sont chargés de dispenser une éducation de bonne qualité tendent à promouvoir l'intégration sociale et le civisme actif des élèves ainsi que de transmettre des connaissances sur la diversité de la société et de familiariser les élèves avec cette réalité. Pour ce qui est de la qualité de l'enseignement, l'Inspection scolaire détermine si les écoles respectent l'obligation qui leur incombe d'expliquer dans le programme scolaire et le prospectus de l'établissement comment elles conçoivent et accomplissent cette tâche. Les responsables scolaires doivent en outre savoir si l'enseignement dispensé dans leur établissement est efficace et l'adapter aux circonstances particulières prévalant à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement, lesquelles peuvent avoir des répercussions éventuellement négatives sur l'intégration et l'esprit de civisme des élèves.

*Mesures visant à apprendre aux enseignants à travailler dans un contexte multiculturel et à adopter une attitude adéquate face au racisme à l'école et mesures visant à promouvoir l'acquisition de ces compétences chez les enseignants*

26. Les enseignants ne sont pas spécifiquement formés pour faire face à la discrimination, mais ils sont censés créer une atmosphère harmonieuse en classe et faire en sorte que chacun soit traité avec respect. Cette exigence figure dans les normes de compétence qui servent de base à la formation des enseignants. L'une des compétences cruciales définies dans la législation régissant ces normes est la capacité de créer une atmosphère sereine et harmonieuse dans laquelle les élèves peuvent étudier et progresser ainsi que de favoriser la socialisation et le développement psychologique et moral des enfants.

*Enseignement des droits de l'homme à l'école primaire et secondaire*

27. Les établissements scolaires sont libres d'organiser l'enseignement comme ils l'entendent pour autant que celui-ci remplisse les conditions liées aux objectifs pédagogiques. Plusieurs de ces objectifs prévoient l'obligation de traiter le civisme dans le cadre d'un cours structuré, qui englobe l'enseignement des droits de l'homme (objectifs pédagogiques définis pour les degrés inférieurs de l'enseignement secondaire). Les objectifs pédagogiques correspondant au niveau primaire et aux degrés inférieurs de l'enseignement secondaire portent essentiellement sur la lutte contre le racisme et l'intolérance. Les objectifs pertinents définis pour le niveau secondaire sont les suivants:

- Objectif pédagogique 47: les élèves apprennent à faire le lien entre les tensions et conflits actuels dans le monde et leur situation, ce qui leur permet de prendre conscience de l'impact des événements actuels sur les individus et la société (aux plans national, européen et mondial), du degré considérable d'interdépendance entre les pays et de l'importance des droits de l'homme et de la coopération internationale;
- Objectif pédagogique 34: les élèves apprennent des notions de base sur la structure et le fonctionnement du corps humain afin d'être à même de suivre les activités de promotion de la santé physique et mentale et de se sentir responsables de leur propre santé;
- Objectif pédagogique 35: les élèves se familiarisent avec les soins. Ils apprennent à se soigner eux-mêmes et à soigner des personnes de leur entourage et à assurer leur sécurité ainsi que celle d'autres personnes dans diverses situations (à la maison, à l'école, au travail, pendant les loisirs ou sur la route);
- Objectif pédagogique 36: les élèves apprennent à poser des questions pertinentes sur les problèmes et phénomènes sociaux, à adopter une position motivée sur ces questions, à défendre leur point de vue et à accepter la critique;
- Objectif pédagogique 38: les élèves apprennent à se fonder sur une vision contemporaine du milieu dans lequel ils vivent, des Pays-Bas, de l'Europe et du monde pour interpréter les phénomènes et les événements qui se produisent dans leur entourage;

- Objectif pédagogique 43: les élèves apprennent à repérer les similitudes, les différences et les changements en ce qui concerne les cultures et les idéologies aux Pays-Bas, à situer leur mode de vie et celui des autres par rapport à ces notions et à saisir toute l'importance sociale du respect des diverses conceptions et des différents modes de vie.

#### *Mesures de lutte contre la ségrégation dans le domaine de l'éducation*

28. Dans les quartiers où la proportion d'habitants appartenant à une minorité ethnique est élevée, les élèves appartenant à une minorité représentent forcément une part relativement importante des effectifs scolaires. Le Ministère de l'éducation s'efforce certes de lutter contre la ségrégation à l'école, mais les parents sont libres de choisir l'école dans laquelle ils souhaitent placer leur enfant et les écoles privées (contrairement aux écoles publiques) ne sont pas tenues d'accepter des élèves. À partir de l'année scolaire 2006/07, les autorités locales et les conseils d'écoles auront l'obligation de se réunir au moins une fois par an afin de débattre des moyens de prévenir la ségrégation et de promouvoir l'intégration à l'école aux niveaux primaire et secondaire. L'Inspection scolaire veille à ce que les écoles jouent leur rôle à cet égard. Les autorités locales, les établissements scolaires et les parents bénéficient d'une aide afin de traduire cette politique dans les faits. Un centre d'information sur les écoles mixtes, qui est chargé de combattre la ségrégation dans le domaine de l'éducation, a été mis sur pied avec l'assistance des autorités locales. Il est notamment chargé de commander des études et d'échanger des renseignements sur les meilleures pratiques. Les autorités ont prévu en outre de fixer des dates précises pour les inscriptions scolaires, ce qui permettra d'éviter que certains parents n'obtiennent un avantage déloyal en inscrivant bien à l'avance leurs enfants dans les écoles primaires les plus demandées.

#### *Égalité des chances dans l'accès à l'enseignement primaire et secondaire*

29. Les enfants peuvent aller à l'école primaire dès l'âge de 4 ans. Leur niveau de développement peut varier; beaucoup d'élèves appartenant à une minorité ethnique sont en retard dans l'acquisition des compétences linguistiques. Afin de régler ce problème, des programmes spéciaux ont été mis au point au niveau préscolaire – à l'intention des garderies et des crèches – afin d'aider les enfants à acquérir des bases en néerlandais. Les écoles primaires où la proportion d'élèves issus de milieux défavorisés est forte (dont beaucoup appartiennent à une minorité ethnique) reçoivent des ressources supplémentaires pour remédier à ces problèmes. Le critère déterminant pour l'obtention de ces ressources supplémentaires est le niveau d'instruction des parents d'élèves. Ces écoles peuvent obtenir des ressources supplémentaires d'un montant correspondant à 80 % de leur budget ordinaire. Les autorités locales reçoivent également des fonds pour mettre sur pied des classes passerelles dans les écoles ordinaires, dans lesquelles des cours de rattrapage de langue sont dispensés.

30. L'objectif de l'enseignement secondaire est de permettre à tous les élèves, quelle que soit leur origine, de développer pleinement leurs capacités et de bénéficier d'une éducation adaptée à leurs besoins. La politique pour la prise en charge et le soutien des enfants défavorisés consiste à éliminer les obstacles entravant la réalisation de cet objectif. Le Gouvernement central a créé des groupes consultatifs d'appui (ZATs) composés de représentants de plusieurs organisations qui s'efforcent conjointement de déterminer la nature des problèmes rencontrés par les élèves et de les éliminer à un stade aussi précoce que possible. À l'heure actuelle, la plupart des écoles sont

dotées d'un groupe consultatif d'appui. Le 1<sup>er</sup> janvier 2007, une nouvelle politique tendant à réduire l'écart entre les élèves défavorisés et les autres à l'école secondaire a été mise en œuvre. Son objectif principal est de garantir que des ressources aillent aux écoles qui en ont le plus besoin, à savoir les établissements qui cumulent plusieurs problèmes. Il s'agit des établissements qui doivent non seulement faire tout leur possible pour aider des enfants en difficulté scolaire, mais qui sont aussi confrontés à l'absentéisme, à des problèmes de redoublement et de protection de la jeunesse, à la délinquance et à l'abandon scolaire. La nouvelle politique s'applique à tous les types d'école secondaire. Les ressources supplémentaires sont affectées au financement d'activités personnalisées et de cours particuliers, qui visent à améliorer les résultats de ces élèves grâce à des programmes intensifs d'apprentissage de la langue ainsi qu'à prévenir l'abandon scolaire.

31. Il existe également un budget distinct destiné aux élèves qui commencent l'école secondaire après avoir passé moins de deux ans aux Pays-Bas. Le but est de donner la possibilité à ces élèves d'acquérir le plus vite possible les notions en néerlandais dont ils ont besoin pour pouvoir être admis dans l'enseignement ordinaire.

#### *Nouveaux projets publics en matière de lutte contre l'abandon scolaire*

32. En avril 2006, le Ministère de l'éducation a publié un document d'orientation dans lequel il a annoncé l'adoption d'un ensemble de mesures spéciales de lutte contre l'abandon scolaire. Il s'agit essentiellement de repérer les lacunes linguistiques et les faiblesses en matière d'apprentissage et d'y remédier le plus tôt possible, et de veiller à ce que la transition entre les différentes étapes de la scolarité des élèves se fasse aussi harmonieusement que possible. En outre, il est également prévu d'obliger les élèves d'aller à l'école et de prolonger la scolarité obligatoire ainsi que de permettre aux jeunes d'acquérir des qualifications de base dans le cadre d'une formation combinant des cours théoriques et un apprentissage sur le lieu de travail.

Parmi les principales mesures qui ont été prises à cette fin, il convient de citer:

- L'élaboration d'un projet de loi prévoyant de rendre l'école obligatoire pour tous les élèves de moins de 18 ans jusqu'à ce qu'ils obtiennent des qualifications de base;
- L'élaboration d'un cadre juridique habilitant les municipalités à obliger les jeunes de 18 à 23 ans qui n'ont aucune qualification de base à suivre un apprentissage associant des cours théoriques et un travail;
- La conclusion d'accords entre le Ministère de l'éducation et les autorités des 14 localités où le taux d'abandon scolaire est le plus élevé en vue de réduire, d'ici à la fin de l'année scolaire 2006/07, ce taux d'au moins 10 % par rapport à l'année scolaire 2004/05;
- La promotion des groupes consultatifs d'appui (ZATs), ce qui englobe le renforcement des services internes d'appui dans les écoles et la collaboration avec des partenaires externes. Les principales mesures ont pour objectif de renforcer les services en faveur des élèves ayant des besoins spéciaux qui sont en première ou deuxième année dans une école secondaire d'apprentissage (MBO) et de mettre en place des groupes consultatifs d'appui au sein des établissements concernés.

À cette fin, le budget des écoles secondaires d'apprentissage a été étoffé de façon permanente afin que ces établissements puissent accorder systématiquement un appui aux élèves qui en ont besoin.

#### **D. EMPLOI DES MINORITÉS (par. 13 des observations finales)**

##### *Loi favorisant l'emploi des minorités*

33. Conformément aux dispositions de la loi favorisant l'emploi des minorités (*Wet SAMEN*), toutes les entreprises de plus de 35 employés ont été invitées à soumettre un rapport indiquant combien elles avaient d'employés appartenant à une minorité ethnique (en confrontant ce chiffre aux objectifs régionaux) et quelle politique elles avaient adoptée afin de respecter le principe de proportionnalité défini dans ladite loi. Bien que le nombre d'entreprises qui présentaient un rapport annuel conformément à cette loi ait augmenté d'année en année, ses dispositions n'ont jamais été pleinement appliquées par toutes les entreprises. À l'origine, la loi favorisant l'emploi des minorités était une mesure temporaire. En 2002, la durée de son applicabilité a été prolongée de deux ans et, en 2004, elle a été abrogée. Elle a toutefois été à l'origine du lancement de diverses activités, qui sont actuellement menées par le Réseau national de gestion de la diversité (DIV), organisme à travers lequel les pouvoirs publics aident les employeurs à mettre en application leurs politiques de promotion de la diversité. Le DIV est un pôle de connaissances qui prépare en amont la gestion de la diversité et qui sert de plate-forme de dialogue pour le partage des connaissances, ainsi que de compétences et d'expériences dispersées à l'intérieur du réseau, aussi bien du côté de l'offre que de la demande. Les connaissances qui ont été acquises ces dernières années grâce à la mise en œuvre de divers projets liés à la politique de promotion de la diversité pourront ainsi être stockées, complétées et utilisées dans la pratique.

##### *Mesures ou activités visant à améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail*

34. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a adopté diverses mesures pour améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail. Il s'agit notamment de mesures globales dont les minorités ethniques – comme d'autres groupes – bénéficient selon le principe de proportionnalité ainsi que de mesures spéciales en faveur des minorités ethniques. Des efforts sont faits pour combattre les préjugés et la discrimination à l'encontre des demandeurs d'emploi appartenant à une minorité ethnique et, si nécessaire, des politiques complémentaires spéciales sont temporairement appliquées.

35. Dans le cadre de l'initiative pour la cohésion sociale, le Gouvernement néerlandais a conclu des accords avec les partenaires sociaux, des organismes sociaux, l'Association des municipalités néerlandaises (VNG), des associations représentant des minorités ethniques et d'autres organisations de la société civile en vue d'adopter une stratégie commune tendant à améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail. Dix projets ont déjà été lancés, dont la campagne pour l'emploi des réfugiés. Le Conseil néerlandais pour les réfugiés, la Fondation pour les étudiants réfugiés (UAF), l'agence pour l'emploi des réfugiés «*Emploi*» et le centre pour le travail et le revenu (CWI) ont lancé une campagne conjointe pour l'emploi des réfugiés et se sont fixé comme objectif de trouver un emploi à 2 600 réfugiés en trois ans et demi.

**E. LA LOI DE 2000 RELATIVE AUX ÉTRANGERS (par. 14 des observations finales)***Modifications pertinentes apportées à la législation depuis la présentation des quinzième et seizième rapports périodiques*

36. À propos du paragraphe 21 des quinzième et seizième rapports périodiques, présentés en un seul document (CERD/C/452/Add.3), il convient de noter que, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2004, les demandeurs d'asile qui sont titulaires d'un permis de séjour temporaire peuvent demander, à l'expiration d'un délai de cinq ans, que leur permis soit converti en autorisation permanente de séjour. Avant le 1<sup>er</sup> septembre 2004, une telle demande pouvait être formulée à l'issue d'un délai de trois ans. Ce nouveau délai permet au Gouvernement néerlandais d'examiner plus en profondeur la situation prévalant dans le pays d'origine du demandeur d'asile afin de déterminer si celle-ci est de nature à justifier l'octroi d'un permis de séjour permanent aux ressortissants de ce pays. Cette pratique est plus conforme à celle des pays voisins des Pays-Bas.

37. En ce qui concerne les paragraphes 31 et 32 du précédent rapport, il convient de noter que les mineurs étrangers qui sont restés dans le pays d'origine du demandeur d'asile peuvent demander un permis de séjour ordinaire afin de rejoindre leur(s) parent(s) biologique(s) ou leur tuteur légal, à condition que l'intéressé ait un titre de séjour, qu'il ait les moyens de pourvoir aux besoins du mineur et que des preuves satisfaisantes d'une relation familiale entre le demandeur d'asile et le mineur aient été apportées. La loi prévoit en outre que le mineur doit, dans les faits, être un membre à part entière de la famille. Auparavant, ce critère était interprété de diverses manières mais, depuis le 8 septembre 2006, il est considéré comme respecté – à de très rares exceptions près – lorsqu'il y a vie familiale au sens de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. En principe, les parents et les enfants ont toujours une vie de famille au sens dudit article 8 et on ne peut considérer que cette vie familiale a cessé d'exister que dans des cas très exceptionnels. Ce changement de politique découle de la position adoptée par le Gouvernement néerlandais selon laquelle les parents et les enfants sont faits pour vivre ensemble et la décision de séparer les membres d'une famille ne devrait pas être prise à la légère. L'introduction de ce critère précis facilite grandement l'application de la législation et permet de rapprocher la pratique néerlandaise des méthodes utilisées pour déterminer l'existence de la vie familiale dans les pays voisins.

38. Il convient de noter que la loi de 2000 relative aux étrangers a été examinée entre 2003 et 2006. Dans son rapport final, la commission d'examen a formulé un certain nombre de conclusions, recommandant notamment que plus de soin soit apporté au traitement des demandes d'asile examinées dans le cadre de la procédure accélérée afin d'obtenir une amélioration de la qualité, comparable au progrès qu'avait représenté la procédure régulière d'examen des demandes d'asile au regard de la procédure prévue dans la précédente loi sur les étrangers. La commission a constaté en outre que la procédure régulière d'examen des demandes d'asile devait être accélérée. Dans son accord de coalition, le Gouvernement néerlandais s'est engagé – en partie sur la base de ces conclusions – à améliorer la procédure d'asile, en particulier la procédure accélérée d'examen. Les modalités d'application de cet accord seront définies ultérieurement.

39. On trouvera ci-après des observations concernant certains points sur lesquels le Comité a spécifiquement appelé l'attention du Gouvernement néerlandais.

*Permis de séjour délivrés aux demandeurs d'asile déboutés qui, sans qu'il y ait de leur faute, ne peuvent pas retourner dans leur pays d'origine*

40. Les Pays-Bas sont heureux de constater que le Comité a relevé avec satisfaction qu'un permis de séjour pouvait être octroyé aux demandeurs d'asile qui parvenaient à démontrer objectivement que, sans qu'il y ait de leur faute («*buiten schuld*»), ils ne pouvaient pas quitter les Pays-Bas. Le Gouvernement néerlandais estime comme le Comité que les critères sur la base desquels ces permis sont délivrés devraient être le plus clairs possible.

41. L'absence de faute de la part du demandeur d'asile devrait être considérée comme un critère objectif, ce qui signifie que l'intéressé devrait être capable de montrer, en s'appuyant sur des documents objectivement vérifiables, que les autorités de son pays d'origine ou de résidence (antérieure) ne lui donneront pas l'autorisation de rentrer chez lui. C'est au demandeur d'asile qu'il appartient d'obtenir la coopération des autorités de son pays et de se faire délivrer les documents de voyage nécessaires (de remplacement).

42. Pour obtenir un permis de séjour au titre des motifs susmentionnés, toutes les conditions énumérées ci-après doivent être remplies:

1. L'étranger a tenté de quitter le pays de manière indépendante. Il a prouvé qu'il a déposé une demande auprès de la mission diplomatique ou consulaire du ou des pays dont il est ressortissant, du ou des pays où il a séjourné légalement en tant qu'apatride ou d'autres pays dont on peut attendre, compte tenu des faits et des circonstances particulières de son cas, qu'ils seraient disposés à l'accueillir;
2. Il a demandé une assistance à l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) en vue de son départ, laquelle a fait valoir qu'elle ne pouvait pas faciliter le départ de l'étranger car celui-ci lui avait dit ne pas disposer de document de voyage;
3. Il a demandé au service des rapatriements et des départs du Ministère de la justice de jouer le rôle de médiateur afin d'obtenir les documents nécessaires des autorités du ou des pays susceptibles de l'admettre sur leur territoire et ces démarches ont échoué;
4. L'ensemble des faits et des circonstances propres à son cas permet de conclure que ce n'est pas par sa faute que l'étranger n'est pas en mesure de quitter les Pays-Bas. Ces faits et circonstances sont objectifs et vérifiables, ils sont liés à l'intéressé en personne et sont étayés par des documents; et
5. L'étranger vit aux Pays-Bas, il n'a pas de permis de séjour et ne remplit pas les conditions pour pouvoir obtenir un autre type d'autorisation de séjour.

43. Il convient de noter que la Secrétaire d'État à la justice se réserve le droit de s'écarter de cette norme (étant donné qu'elle est habilitée à déroger aux normes) dans certains cas et d'accorder un permis de séjour lorsque l'application de ladite norme pourrait, dans certaines circonstances, avoir des conséquences disproportionnées par rapport à sa finalité.

*Étrangers arrivés aux Pays-Bas à une époque où la précédente loi sur les étrangers était en vigueur*

44. Lorsqu'elles examinent les demandes d'asile, les autorités néerlandaises prennent en considération les obligations internationales incombant aux Pays-Bas, dont le principe de non-refoulement consacré à l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 3 de la Convention contre la torture, ainsi que le droit à la vie familiale tel que défini à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme.

45. En ce qui concerne le projet du Gouvernement visant à renvoyer un très grand nombre de demandeurs d'asile déboutés, évoqué par le Comité dans ses observations finales, il convient de signaler que, sur l'ensemble des étrangers établis de longue date aux Pays-Bas qui ont demandé l'asile conformément aux dispositions de l'ancienne loi relative aux étrangers, qui était en vigueur jusqu'au 31 mars 2001, 4 950 personnes avaient quitté le pays à la fin de décembre 2006, la plupart grâce à l'OIM. Quelque 10 750 personnes ont obtenu un permis de séjour pour des motifs divers, notamment pour des raisons humanitaires ou parce qu'elles ne pouvaient pas quitter les Pays-Bas et que cette impossibilité n'était pas liée à une faute de leur part. Enfin, on estime qu'environ 8 290 personnes parmi ces demandeurs déboutés n'ont pas quitté les Pays-Bas.

46. Le nouveau gouvernement a adopté une solution de compromis pour régler ce problème (*pardonregeling*). Cet arrangement prévoit de délivrer un permis de séjour aux demandeurs d'asile déboutés qui répondent à un certain nombre de critères objectifs. L'étranger doit notamment avoir présenté sa première demande d'asile avant le 1<sup>er</sup> avril 2001, avoir résidé sans interruption aux Pays-Bas depuis cette date et ne pas être soupçonné de représenter un danger potentiel pour l'ordre public. Conformément à cet arrangement, une grande partie du groupe d'étrangers qui avaient demandé l'asile conformément aux dispositions de l'ancienne loi sur les étrangers et qui étaient restés aux Pays-Bas alors qu'ils avaient été déboutés recevront néanmoins un permis de séjour. Par conséquent, il n'est plus question de renvoyer ces personnes dans leur pays d'origine. L'arrangement est en cours d'application.

47. Toutefois, les mesures décrites précédemment n'invalident nullement le principe de base selon lequel les étrangers qui vivent aux Pays-Bas et qui ne sont pas ou plus titulaires d'un permis de séjour doivent quitter le pays, qu'ils le veuillent ou non, après expiration du délai fixé pour leur départ. En effet, le Gouvernement néerlandais est convaincu que le renvoi des demandeurs d'asile déboutés a des retombées bénéfiques sur la situation des étrangers vivant en situation régulière aux Pays-Bas pour ce qui est de leur acceptation par la population, de leur statut social et de leur intégration.

*Demandeurs d'asile mineurs*

48. Les Pays-Bas réservent un traitement spécial aux mineurs non accompagnés qui demandent l'asile. Ceux dont la demande a été rejetée conservent néanmoins le droit de rester dans le pays jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 18 ans, sauf si la situation dans leur pays change et qu'ils peuvent y être accueillis plus tôt. S'il est impossible, au moment où la demande d'asile est rejetée, de déterminer si le pays d'origine du mineur peut l'accueillir, celui-ci reçoit automatiquement un permis de séjour ordinaire. Au bout de trois ans, si la situation du mineur



n'a pas changé, ce permis peut – pour autant que les autres conditions nécessaires soient remplies – être converti en titre de séjour permanent.

49. Les mineurs non accompagnés peuvent être placés dans un centre de rétention pour étrangers en vue de leur renvoi dans leur pays d'origine, lorsque cela s'avère nécessaire. Toutefois, cette mesure n'est appliquée qu'avec la plus grande prudence.

50. Lorsque des familles avec enfants sont en instance de renvoi, la vulnérabilité de ces enfants est prise en considération. Si l'on estime nécessaire de placer une famille dans un centre de rétention aux fins d'un renvoi, les enfants n'y sont conduits que si les parents émettent le souhait de ne pas en être séparés. En outre, les parents ont le droit de confier leurs enfants à des tiers, notamment des proches ou une famille d'accueil. Dans les cas où des familles avec enfants sont placées dans un centre de rétention, des efforts particuliers sont déployés afin de réduire la période de rétention au minimum et de placer ces personnes dans des centres dotés de structures pour les enfants.

51. Au plan international, la convention la plus pertinente pour ce qui est de la détention des mineurs est la Convention relative aux droits de l'enfant. La pratique aux Pays-Bas est conforme aux dispositions du paragraphe c) de l'article 37 de ladite Convention, aux termes duquel «tout enfant privé de liberté sera séparé des adultes, à moins que l'on estime préférable de ne pas le faire dans l'intérêt supérieur de l'enfant». Ceci vaut en particulier dans les cas où l'un des parents, un proche ou un ami proche du mineur se trouve également privé de liberté.

52. Enfin, il convient de noter à ce propos que la Secrétaire d'État à la justice réexamine actuellement les politiques touchant les mineurs, notamment les mineurs placés dans les centres de rétention pour étrangers.

## **F. COMPOSITION ETHNIQUE DE LA POLICE (par. 15 des observations finales)**

### *Élaboration d'une politique de promotion de la diversité*

#### Programme de travail pour la promotion de la diversité au sein de la police 2001-2005

53. Le programme de travail pour la promotion de la diversité au sein de la police 2001-2005 a été élaboré en 2000. À cette époque, la diversité était considérée essentiellement comme une question sociale et l'objectif principal était d'assurer que la composition de la police reflète celle de la société. Toutefois, la politique en matière de diversité ne s'est pas limitée pendant cette période à promouvoir un groupe cible au sein de la police; elle est devenue un élément constitutif de la politique générale de recrutement du personnel. En 2001, le centre spécialisé chargé de la diversité et de la police (LECD) a été mis sur pied afin d'aider les forces de police à étoffer et à appliquer la politique de promotion de la diversité.

L'application du programme de travail a donné les résultats suivants, notamment:

- Chaque force de police compte un fonctionnaire chargé de la politique en matière de diversité;

- Chaque force de police a un conseiller de confiance. Un appui est fourni aux réseaux de fonctionnaires chargés de la politique en matière de diversité et aux conseillers de confiance des services centraux;
- Un appui est fourni aux réseaux de femmes; et
- Les forces de police mettent actuellement au point des stratégies pour éliminer les comportements inadéquats.

#### Plan pluriannuel de promotion de la diversité au sein de la police 2006-2010

54. La politique en matière de diversité tend à assurer le respect et la mise en valeur des différentes qualités du personnel d'un organe afin de renforcer son efficacité. Pendant des années dans la police, l'accent a été mis sur le recrutement de femmes et de personnes appartenant à une minorité ethnique. Toutefois, le Plan pluriannuel de promotion de la diversité au sein de la police 2006-2010 marque un tournant stratégique à cet égard. On est passé d'une perspective sociale – faire en sorte que la composition de la police reflète celle de la main-d'œuvre régionale – à une attitude plus pragmatique, concentrée sur des objectifs stratégiques et opérationnels et sur les résultats obtenus par les forces de police. Dans ce cadre, la diversité est considérée comme une question de rentabilité.

55. Concrètement, cela signifie que les forces de police sont amenées à s'intéresser plus particulièrement aux avantages que la diversité apporte à leurs activités, dont les enquêtes, le recrutement, les interventions d'urgence, etc. Un groupe d'experts composé notamment de fonctionnaires de police appartenant à une minorité ethnique a été créé afin de venir en aide aux forces de l'ordre en cas de troubles à l'ordre public et d'infractions dans lesquelles des personnes appartenant à une minorité ethnique sont impliquées.

#### Plan stratégique pour la police 2005-2007

56. Le plan stratégique pour la police comporte un cadre de référence sur la diversité destiné à faciliter le suivi de la mise en œuvre des mesures de promotion de la diversité au sein des forces de police. Des contrôles sont effectués afin de s'assurer que chaque force de police a mis sur pied un plan stratégique de promotion de la diversité et défini des objectifs chiffrés à atteindre en matière de recrutement et de promotion des femmes et des personnes appartenant à une minorité ethnique et de vérifier si l'application du plan a donné des résultats. Des contrôles sont également effectués pour déterminer si les officiers supérieurs ont des connaissances suffisantes sur les cultures, les religions et les modes de vie autres que les leurs.

#### *Résultats*

57. Le tableau ci-après montre que, ces dernières années, des progrès ont été accomplis dans le domaine de la diversité et que le pourcentage de fonctionnaires de police appartenant à une minorité ethnique a augmenté.

Année	Pourcentage de fonctionnaires appartenant à une minorité ethnique	Nombre de fonctionnaires appartenant à une minorité ethnique
2003	5,9 %	3 424
2004	6,2 %	3 580
2005	6,2 %	3 629
2006	6,4 %	3 570

58. En 2006, le Ministre de l'intérieur et des relations au sein du Royaume et la police ont fixé conjointement des objectifs chiffrés pour chaque force de police. La même année, le pourcentage de fonctionnaires appartenant à une minorité ethnique qui ont été engagés dans la police néerlandaise a légèrement augmenté (0,2 % de plus par rapport à 2005), atteignant 6,4 %, soit une progression timide mais encourageante. Le Corps national des services de police (KLPD) est pris en considération dans ces statistiques, mais la Police militaire royale et la Police des frontières (KMar). À ce jour, les forces de police de sept régions seulement (Utrecht, Hollande centrale, Hollande méridionale, Hollande septentrionale, Frise, Geldre méridionale et région de Gooi et de Vecht) ont réussi à atteindre leurs objectifs chiffrés respectifs. Bien que 19 forces de police ne soient pas parvenues à atteindre leurs objectifs, le pourcentage de fonctionnaires appartenant à une minorité a augmenté chez 11 d'entre elles, ce qui signifie que la majorité des forces de police sont sur la bonne voie.

#### *Projets futurs*

59. De nouveaux accords sur la promotion de la diversité pour la période 2008-2011 sont en cours d'élaboration. Il est notamment prévu de fixer un objectif ambitieux à atteindre au plan national, ainsi que des objectifs chiffrés pour chaque force de police et des accords distincts concernant le recrutement et la promotion de fonctionnaires de police appartenant à une minorité ethnique et la représentation des minorités ethniques à des postes de responsabilité. Dans le cadre de la formation, une plus grande place devra être accordée à la question de la diversité. En 2006, l'Académie de police a intégré le thème de la diversité dans quelques modules d'enseignement au niveau de la formation de base. Un programme de formation a été mis au point à l'intention des fonctionnaires chargés du recrutement et de la sélection des candidats, dans lequel l'accent est mis sur la promotion de la diversité. L'objectif est de parvenir à intégrer d'ici à 2008 ou 2009 un enseignement sur la diversité et les compétences multiculturelles (c'est-à-dire apprendre à adopter l'attitude qui convient à l'égard des membres de la société qui ont une autre culture, une autre religion, un autre mode de vie, etc.) dans la formation générale de la police et dans les composantes recherche et développement, de façon que l'ensemble du personnel soit dûment préparé à travailler dans une société pluraliste et multiethnique.

#### **G. CONVENTION INTERNATIONALE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS MIGRANTS ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE (par. 16 des observations finales)**

60. À ce stade, le Gouvernement n'a pas l'intention d'adhérer à la Convention sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (A/RES/45/158). Cela est en partie dû à la loi régissant les prestations sociales (statut de résidence)

(*Koppelingswet*), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1998, qui établit une distinction entre les étrangers ayant un permis de résidence et ceux qui n'en ont pas, et aux conséquences de cette distinction sur le droit aux prestations de sécurité sociale.

61. Il convient de noter que seuls les États qui sont des pays d'origine des travailleurs migrants ont ratifié cette convention, alors que les pays de destination se sont abstenus; si d'autres pays occidentaux devaient ratifier la Convention, les Pays-Bas pourraient revoir leur position actuelle.

#### **H. CONSULTATION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (par. 17 des observations finales)**

62. Les Pays-Bas attachent une grande importance au partenariat avec les organisations de la société civile dans le cadre de la lutte contre la discrimination raciale, et les ministères néerlandais rencontrent et consultent régulièrement des ONG sur les questions relatives à la discrimination raciale. Un bon exemple en est donné par l'organisation nationale de lutte contre la discrimination, *Article 1*, qui est le produit d'une fusion entre le Bureau national contre le racisme (LBR) et la Fédération nationale des bureaux et permanences antidiscrimination. Cette organisation reçoit du Gouvernement central un financement permanent et des financements destinés à des projets spécifiques. Bien qu'elle travaille en étroite collaboration avec des organismes gouvernementaux et les municipalités, elle cherche également à influencer sur la politique en exerçant des pressions sur le Parlement et en fournissant des rapports parallèles aux organisations internationales. Le Gouvernement néerlandais subventionne également le Programme national de coopération et de consultation contre le racisme et la discrimination (NPRD), une organisation qui regroupe la plupart des organismes ayant pour objet de combattre la discrimination quel que soit le motif sur lequel elle est fondée. Le NPRD présente ses conclusions dans une lettre annuelle adressée à la Ministre du logement, des communautés et de l'intégration, et a mis en œuvre plusieurs initiatives dans le cadre du Plan d'action national contre le racisme.

#### **I. ACCESSIBILITÉ DES RAPPORTS ET DES OBSERVATIONS (par. 18 des observations finales)**

63. Les Pays-Bas se sont efforcés de diffuser les rapports et les observations finales du Comité auprès du public et des agents de l'administration. Les rapports sont en principe soumis à la fois au Parlement et aux ONG. Les rapports et les observations finales devraient prochainement être affichés sur les sites Web du Ministère.

### **III. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION**

64. Les renseignements qui s'y rapportent sont fournis ci-dessous article par article, en mettant l'accent sur les nouvelles questions et les principaux faits nouveaux survenus au cours de la période examinée (dans la mesure où ils n'ont pas déjà été traités dans les réponses aux observations finales).

## A. ARTICLE 2

### *Plan d'action national contre le racisme*

65. Lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban en 2001, les Pays-Bas ont décidé d'élaborer un plan d'action national de lutte contre ces formes de discrimination. Après de nombreuses consultations avec les organismes sur le terrain, le Plan d'action national contre le racisme a été présenté en décembre 2003 (Chambre des représentants, 29 200 VI, n° 62). La première version du Plan figure à l'annexe I. En juin 2005, le Parlement a reçu un rapport d'activité pour la période 2003-2005 (Chambre des représentants, 29 800 VI, n° 154). Durant l'été 2007, la Chambre des représentants a reçu un autre rapport, concernant les résultats obtenus sous les deuxième et troisième gouvernements Balkenende (2003-2006). Sous le gouvernement précédent, la coordination nationale du programme d'action national était sous la responsabilité de l'ancien Ministre de l'immigration et de l'intégration. La Ministre du logement, des communautés et de l'intégration, qui est maintenant responsable de la coordination des mesures de lutte contre le racisme, a indiqué qu'un rapport final avait été établi. À la demande de la Chambre, un cadre axé sur les résultats a été adopté. Toutes les mesures et actions prévues dans le Plan d'action national ont été réalisées ou intégrées à la politique générale. Le rapport, joint en annexe (voir annexe II), décrit les mesures prises au cours des dernières années, en les regroupant selon les thèmes suivants: cadre de vie, sensibilisation, égalité de traitement sur le marché du travail, et infrastructure. Certains points du Plan d'action national ont été abordés dans le premier rapport d'activité. Par conséquent, un aperçu de l'ensemble des points du Plan d'action est fourni dans le rapport d'activité se rapportant au Plan. Les objectifs et les accords établis dans le cadre du Plan d'action ont permis de lancer de nombreuses initiatives politiques qui sont décrites dans le présent rapport regroupant les dix-septième et dix-huitième rapports au Comité.

Les activités prévues dans le Plan d'action ont été réalisées, mais la lutte contre le racisme n'en demeure pas moins une priorité. Le Gouvernement actuel estime que le droit à l'égalité de traitement est l'un des principaux piliers des relations sociales entre les individus, et entre les individus et l'administration. Il est essentiel de protéger les individus contre la discrimination si l'on souhaite préserver la démocratie, la primauté du droit, la cohésion sociale et les relations sociales. Le Gouvernement a donc fait de la lutte contre la discrimination une priorité de son mandat actuel. Durant le second semestre de 2008, il présentera un plan d'action au Parlement, précisant les mesures qu'il entend prendre pour lutter contre le racisme. Le plan indiquera dans les grandes lignes l'orientation que la Ministre du logement, des communautés et de l'intégration donnera à sa politique de lutte contre le racisme, conjointement avec le Ministre de la justice, le Ministre de l'intérieur et des affaires du Royaume, le Ministre de l'éducation, de la culture et des sciences, le Ministre de l'emploi et des affaires sociales et le Ministre de la santé, du bien-être et du sport. Le plan visera aussi à lutter contre le racisme au niveau local.

### *Accords avec la police sur l'efficacité de la lutte contre la discrimination*

66. La lutte contre la discrimination est une question très importante pour le Ministre de la justice et le Ministre de l'intérieur et des affaires du Royaume, comme en témoigne l'inclusion de la discrimination dans les accords conclus avec la police sur l'efficacité de ses activités en 2007. Aux termes de ces accords, les forces de police doivent tenir le ministère public,

les autorités locales et les parties prenantes concernées régulièrement informés de la situation en matière de discrimination et de criminalité, et appliquer les neuf paramètres de la lutte contre la discrimination tels que définis par le Conseil des préfets de police le 14 janvier 2004.

Concrètement, cela signifie que les forces de police doivent:

- Intégrer la lutte contre la discrimination dans leur plan annuel;
- Maintenir une liste à jour de tous les incidents liés à la discrimination et des rapports concernant les cas de discrimination;
- Examiner régulièrement la liste susmentionnée avec le ministère public, les autorités locales et les autres parties prenantes;
- Établir chaque année un tableau destiné au ministère public présentant les chiffres relatifs aux cas de discrimination signalés et aux mesures prises;
- Désigner au sein de l'Équipe de gestion des forces/Équipe de gestion régionale un responsable des questions de discrimination et nommer un coordonnateur régional pour la discrimination;
- Veiller à ce que le directeur régional de la police examine les questions liées à la discrimination dans le cadre de discussions tripartites avec le maire et le ministère public.

Pour leur part, le Ministre de la justice et le Ministre de l'intérieur et des relations du Royaume s'engagent à promouvoir un partenariat systématique associant les pouvoirs locaux, le ministère public et les autres partenaires concernés. Le 7 juin 2007, les Ministères de la justice et de l'intérieur et des relations du Royaume ont organisé une conférence sur une approche commune de la discrimination avec l'appui de la police et du ministère public (voir un résumé des résultats à l'annexe III). À la mi-2007, la Ministre du logement, des communautés et de l'intégration a conclu des accords volontaires avec un certain nombre de villes et de provinces en vue d'améliorer la coordination entre l'administration locale, la police et le ministère public.

#### *Enregistrement, notification et traitement des cas de discrimination*

67. La police enregistre les cas de discrimination et les infractions à caractère discriminatoire, telles que les actes de racisme, dans un registre qui lui est propre. Dans certaines forces de police, cela se fait à titre expérimental en ajoutant à la liste type de questions une question relative à la discrimination. Toutes les forces de police établissent des notes sur les éléments discriminatoires des infractions qui sont placées dans la boîte d'information.

68. Le moteur de recherche national Blue View – une sorte de Google des forces de police – est opérationnel depuis juillet 2006. Blue View facilite la recherche des cas de discrimination et des infractions comportant un élément discriminatoire dans un système central, ce qui permet de retrouver beaucoup plus facilement les infractions correspondantes.

69. La police améliore actuellement le système d'enregistrement des cas de discrimination et des infractions comportant un élément discriminatoire (également appelé «infractions motivées

par la haine») en dispensant une formation spéciale destinée au personnel chargé des services d'accueil et d'enregistrement de ces cas.

70. Le Centre national de référence pour les questions de discrimination travaille sur un projet intitulé «infractions motivées par la haine». Il a pour objectifs:

1. D'établir le nombre exact de cas d'infractions racistes, religieuses et homophobes motivées par la haine;
2. D'assurer un service confidentiel et de qualité d'aide aux victimes d'infractions motivées par la haine;
3. De gagner la confiance des membres des minorités ethniques au sein de la communauté et d'accroître la proportion des incidents signalés.

Un projet pilote sera réalisé en partenariat avec deux divisions de police régionale. Il sera également essentiel d'associer les organisations de la société civile, ce qui nécessitera une bonne coordination. Le projet devrait démarrer à la fin de 2007, ou plus tôt si cela est possible. Le Centre national de référence pour les questions de discrimination élabore également un cadre régional unifié pour l'analyse des types d'infractions liées à la discrimination, conformément aux accords sur l'efficacité conclus avec les Ministres de la justice et de l'intérieur et des relations du Royaume.

Les faits nouveaux susmentionnés permettront de se représenter de manière plus exacte les cas de discrimination au niveau régional.

#### *Les organisations représentant les minorités*

71. Le Gouvernement néerlandais consulte fréquemment les nombreux organes représentant les groupes ethniques minoritaires, rassemblés au sein du Conseil consultatif des minorités ethniques nationales. Entre 2005 et 2007, il a également financé un programme encourageant les organisations représentant les minorités à promouvoir la compréhension mutuelle entre la population néerlandaise et les groupes ethniques minoritaires. Le programme s'inscrit dans le cadre de l'Initiative pour la cohésion sociale (voir la section *Politique d'intégration et sensibilisation du public*, II. A, par. 10, des observations finales) et a permis de mettre sur pied de nombreux projets visant à promouvoir la participation des minorités à toutes les activités de la société et à aplanir les obstacles qui séparent les groupes ethniques. L'objectif général est de renforcer la cohésion sociale et les relations interpersonnelles, et de promouvoir un sentiment de citoyenneté et d'«appartenance». Le Gouvernement aide ces organismes à organiser des conférences et des cours d'été, à élaborer des modèles, à mettre sur pied des cours de formation et à créer des sites Web. Le programme sera évalué à la fin 2007.

#### *Informations sur l'égalité de traitement des minorités ethniques*

##### Procédure de plainte:

72. La Commission chargée de la question de l'égalité de traitement est habilitée à enquêter sur les allégations de traitement inégal des minorités ethniques.

Renseignements fournis par la Commission	Race	Nationalité
Décisions		
2005	39	46
2006	47	52
Demandes		
2004	45	12
2005	78	20
2006	105	20
Service d'assistance téléphonique		
2004	45	32
2005	78	50
2006	105	68

#### *Infrastructure et bureaux antidiscrimination*

73. Les organisations et le grand public peuvent s'adresser à différents organes pour déposer des plaintes concernant des actes de discrimination, tels que la police, des conseillers confidentiels ou des bureaux et permanences antidiscrimination (ADB). Les bureaux et permanences antidiscrimination sont le premier point d'accès destiné aux personnes qui se sentent victimes de discrimination; ils offrent des conseils et une médiation et tiennent à jour une base de données centrale des plaintes qui leur sont soumises. Si un bureau et permanence antidiscrimination estime qu'une affaire est grave, il oriente la personne ou l'organisation vers la Commission chargée de la question de l'égalité de traitement (voir plus haut).

74. En 2005, les bureaux et permanences antidiscrimination ont reçu au total 2 116 plaintes pour discrimination raciale. Au cours des dernières années, le nombre de ces plaintes a diminué légèrement par rapport à avant 2003. En 2005, 80 plaintes au total ont été reçues concernant des cas de discrimination fondée sur la nationalité, soit un nombre relativement stable par rapport aux années précédentes. La discrimination fondée sur la nationalité reste relativement stable, autour de 2 % de l'ensemble des plaintes. Les plaintes concernent souvent la non-fourniture de biens ou de services – ou leur fourniture de manière moins avantageuse – aux personnes qui n'ont pas de passeport néerlandais ou ne disposent que d'un permis de séjour temporaire. En 2005, 281 plaintes ont été reçues concernant des cas de discrimination fondée sur la religion, soit une baisse depuis 2004, où 328 plaintes avaient été reçues, le taux passant de 9 % en 2004 à 6 % en 2005. Au cours des premiers mois ayant suivi les attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis, on a enregistré une forte croissance du nombre de plaintes en rapport avec la religion. La même tendance a été constatée après le meurtre de Theo van Gogh en novembre 2004. Près de 30 % des plaintes concernant des cas de discrimination fondée sur la religion reçues en 2004 ont été déposées en novembre. Comme en 2001, cette forte augmentation du nombre de plaintes a été de courte durée.

75. Comme il a été indiqué précédemment (dans la section *Politique d'intégration et sensibilisation du public*, II. A, par. 10, des observations finales), le Gouvernement accorde une



grande importance à l'efficacité des services locaux de lutte contre la discrimination. Un groupe directeur, présidé par l'ancien Ministre Els Borst-Eilers, a été mis en place sous le précédent gouvernement afin d'examiner l'avenir des bureaux et permanences antidiscrimination.

Le rapport du groupe directeur, intitulé «Perspectives en matière d'égalité de traitement», a été présenté à la Chambre des représentants le 13 février 2006. On y faisait valoir que les membres de la population devaient pouvoir participer au fonctionnement de la société sur un pied d'égalité et se sentir protégés contre la discrimination. Par conséquent, aux Pays-Bas, toute personne qui se sent victime de discrimination doit avoir accès à des services de conseil et d'assistance indépendants et efficaces.

76. Des mesures sont prises actuellement pour donner effet aux recommandations du groupe directeur, sous la direction de la Ministre du logement, des communautés et de l'intégration. Comme il est mentionné plus haut, le Gouvernement s'efforce de mettre en place un réseau national de services professionnels et facilement accessibles de lutte contre la discrimination au niveau local. Il a donc élaboré une législation, qui devrait entrer en vigueur en janvier 2008, prévoyant que le Gouvernement et les autorités locales partagent la responsabilité de la lutte contre la discrimination, et que toutes les municipalités seront tenues de fournir aux résidents locaux des services antidiscrimination, même pour les cas mineurs de discrimination. Les autorités locales recevront un financement permanent destiné à la fourniture de ces services.

77. Entre temps, une mesure intermédiaire pour 2006 et 2007 vise à maintenir et renforcer les services actuels de lutte contre la discrimination et à en créer de nouveaux. Leur principale activité consiste à enregistrer les plaintes et à leur donner suite (ce qui inclut la médiation et l'aide aux victimes). La population peut s'adresser à ces services pour déposer des plaintes concernant toutes les formes de discrimination, dans tous les domaines, par exemple en matière de placement professionnel ou d'emploi en général. Le service d'appui de l'organisation nationale antidiscrimination joue un rôle important ici en promouvant le professionnalisme et l'enregistrement efficace des cas. Les chiffres annuels des services de lutte contre la discrimination sont publiés chaque année, et les plaintes sont réparties selon la nature de la discrimination et le secteur dans lequel il s'est produit.

#### *Mesures en faveur de groupes désavantagés*

78. Suite à plusieurs arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes, le Gouvernement a établi des lignes directrices concernant la politique en faveur de groupes désavantagés. Les employeurs peuvent s'écarter du principe général de l'égalité de traitement dans certaines conditions:

- Les mesures en faveur de groupes désavantagés ne peuvent être prises que pour les groupes victimes de désavantages systématiques, c'est-à-dire les femmes, les minorités ethniques, les malades chroniques et les handicapés;
- Les mesures radicales en faveur de groupes désavantagés ne sont plus autorisées (par exemple, le recours à ce type de mesures lorsque l'aptitude est *suffisante*); toutefois en cas d'aptitudes *égales*, les mesures en faveur de groupes désavantagés sont autorisées;

- Les membres des minorités ethniques peuvent être spécialement encouragés à postuler pour certains emplois;
- Les candidatures des personnes issues de groupes auxquels de telles mesures ne s'appliquent pas ne peuvent pas être exclues à l'avance des candidatures pour un poste particulier.

79. À cet égard, le Gouvernement adopte une approche cohérente et considère les mesures en faveur de groupes désavantagés comme une exception à la règle de l'égalité de traitement, qui n'est défendable que dans les cas de discrimination ou de désavantages systématiques, c'est-à-dire ceux qui sont fondés sur l'origine ethnique, le sexe ou le handicap.

#### *Le Conseil consultatif des minorités ethniques nationales*

80. Comme il a été mentionné précédemment, le Conseil consultatif des minorités ethniques nationales constitue un forum pour les consultations entre le Gouvernement et les groupements représentant les minorités ethniques, telles que définies dans la loi sur la politique des minorités (Consultation) du 19 juin 1997. Le Conseil consultatif des minorités ethniques nationales se réunit au moins trois fois par an. Le Gouvernement est représenté par la Ministre du logement, des communautés et de l'intégration (qui est la Ministre chargée de la coordination) et les ministres ou secrétaires d'État concernés par les points à l'ordre du jour. Les consultations portent sur les politiques proposées d'intégration des minorités et sur les faits nouveaux les concernant. Les points de l'ordre du jour peuvent être proposés par les représentants du Gouvernement ou de groupes minoritaires. Huit groupements minoritaires sont autorisés à participer au Conseil consultatif des minorités ethniques nationales.

81. Les consultations qui se déroulent au Conseil consultatif des minorités ethniques nationales font partie du processus d'élaboration de la politique du Gouvernement, ce dernier souhaitant connaître au préalable l'avis des groupes minoritaires sur les mesures d'intégration proposées. Leur connaissance du contexte, de la culture et des problèmes particuliers des communautés qu'ils représentent leur permet de juger si les mesures proposées par le Gouvernement sont susceptibles d'être efficaces.

82. Les groupements associés au Conseil consultatif des minorités ethniques nationales travaillent en étroite collaboration entre eux et avec des partenaires stratégiques aussi variés que les syndicats, les associations de séniors et les organisations de la société civile.

#### *Groupements représentés au Conseil consultatif*

83. Sept réseaux néerlandais travaillent en collaboration avec le Conseil en vue d'améliorer le statut social de différents groupes ethniques minoritaires:

- Association consultative de la communauté chinoise (IOC);
- Association consultative de la communauté turque (IOT);
- Association consultative des communautés d'Europe méridionale;

- Comité consultatif de la communauté néerlandaise originaire des Caraïbes (OCaN);
- Association consultative de la communauté surinamienne (SIO);
- Alliance marocaine et tunisienne (SMT);
- Organisation de réfugiés aux Pays-Bas (VON).

## **B. ARTICLE 4**

### *Modifications du Code pénal*

84. Le 1<sup>er</sup> janvier 2004, une modification des dispositions du Code pénal relatives à la lutte contre la discrimination est entrée en vigueur, avec pour effet d'alourdir la peine maximale sanctionnant les formes structurelles de discrimination. Le contexte de ces modifications est expliqué dans le précédent rapport, dans la section consacrée au projet de loi qui a conduit à ces modifications (quinzième et seizième rapports, CERD/C/452/Add.3, par. 5 à 7).

### *Résumé des décisions de justice rendues de 2002 à 2007 dans des affaires de discrimination*

85. Dans un jugement rendu le 31 janvier 2002, le tribunal de district de Leeuwarden a condamné à trente mois de prison, dont six mois avec sursis, un jeune homme qui avait, avec plusieurs autres jeunes, mis le feu à une école fréquentée par de jeunes demandeurs d'asile. Le tribunal a estimé que, compte tenu du motif raciste de l'incendie criminel, le délinquant avait porté atteinte non seulement à des biens mais aussi à la société, un dommage qui ne pouvait pas se traduire en termes pécuniaires.

86. Le 22 février 2002, le tribunal de district de Roermond a condamné un homme à quatre-vingts heures/quarante jours de travail d'intérêt général et à une peine d'un mois de prison avec sursis pour avoir crié des slogans tels que «Étrangers dehors!», «Le pouvoir aux blancs» et «Sales étrangers, sales Turcs» à l'adresse d'un groupe composé de membres de minorités ethniques.

87. Le 11 juin 2002, le tribunal de district de Dordrecht a rendu un jugement dans la procédure engagée contre le Président du Nouveau Parti National (NNP). Des textes concernant les personnes d'origine marocaine avaient été affichés sur le site Web du NNP, parmi lesquels les suivants, notamment: «La troisième génération peut être très dangereuse. La troisième génération est éduquée par des parents qui n'ont eux-mêmes pas reçu de véritable éducation. Des parents qui ont en grande partie été élevés dans les prisons, par les services de probation et les services sociaux. Des parents qui n'ont jamais travaillé. Des parents qui sont impliqués dans le trafic de drogue, d'armes, la traite des femmes, la fraude, les cambriolages, meurtres, agressions, viols et autres crimes» et «Le NNP veut l'apartheid ici. Nous savons qu'il n'y a pas d'autre solution. L'intégration est et sera toujours une illusion.». Le tribunal a estimé qu'une infraction au titre de l'article 137d du Code pénal (incitation à la discrimination) ou avait été établie et que ces textes faisaient référence aux personnes d'origine marocaine d'une manière injurieuse injustifiée, visant à inciter à la haine et la discrimination. Étant donné que le défendeur, qui avait précédemment été condamné pour des infractions similaires, était âgé de 77 ans et était en mauvaise santé, le tribunal s'est borné à imposer une amende de 660 euros. Le non-paiement de l'amende donnerait

lieu à une peine de trente jours d'emprisonnement. Deux coaccusés, le rédacteur en chef de *Barricade*, le journal du NNP qui avait initialement publié les textes placés sur le site, et le trésorier du NNP, ont été acquittés car il n'a pas été prouvé qu'ils pouvaient être tenus responsables du placement de l'article sur le site Web. Le 3 juin 2003, la cour d'appel de La Haye a statué que le deuxième texte ne faisait qu'exprimer une opinion et ne constituait pas une incitation à la haine. Le défendeur a donc été exempté de poursuites de ce chef.

88. Dans un arrêt rendu le 17 septembre 2002, la Cour de cassation a déclaré irrecevable un pourvoi déposé par le ministère public. La cour d'appel avait acquitté le portier d'une boîte de nuit des accusations de discrimination dans l'exercice d'une profession ou d'une activité commerciale (art. 429 *quater* du Code pénal), estimant qu'il n'était pas prouvé qu'il avait refusé l'admission à un homme d'origine iranienne en raison de sa race. La cour d'appel a estimé que cet acte semblait neutre – le club refusait l'entrée à toutes les personnes vivant à une adresse spécifique, au centre de départ de Ter Apel pour demandeurs d'asile déboutés – mais qu'elle touchait, dans la pratique, des personnes appartenant à un groupe spécifique, à savoir celles qui n'étaient pas d'origine néerlandaise. De l'avis de la cour, la différence de traitement pouvait néanmoins s'expliquer par des facteurs objectifs tels que les graves perturbations qui avaient eu lieu, la rumeur selon laquelle des gens essaieraient de «se venger», les risques en termes de sécurité pour les personnes qui étaient à l'intérieur du club, l'absence d'appui supplémentaire de la police, l'absence de solution immédiate au problème des nouvelles perturbations prévisibles, et le fait que la mesure n'affectait pas les demandeurs d'asile en général puisque des demandeurs d'asile venant d'autres centres avaient été admis. Une discrimination directe ou indirecte n'était donc pas en cause. La Cour de cassation a jugé que la cour d'appel n'avait pas interprété de manière erronée le membre de phrase suivant: «a fait une distinction en raison de leur race».

89. Le 12 février 2003, la cour d'appel d'Arnhem a condamné un soldat ayant renversé un homme turc pour des motifs racistes à vingt mois de prison et à un retrait du permis de conduire de deux ans. Le Ministère de la défense a licencié ce soldat suite à cet incident.

90. Le 29 avril 2003, la cour d'appel de 's-Hertogenbosch a rendu un arrêt dans le cadre d'une procédure engagée contre trois hommes qui avaient distribué des tracts lors d'une manifestation. La brochure portant le titre «Arrêtons les demandeurs d'asile maintenant» contenait la phrase suivante: «Ce qui est bon pour nos garçons (une référence au fait que les soldats néerlandais sont logés dans des camps de tentes) n'est apparemment pas assez bon pour les demandeurs d'asile.». Les dépliants avaient été distribués au cours d'une manifestation par un groupe de 50 personnes, principalement vêtues de noir et portant des bottes de style militaire, qui portaient des pancartes, des bannières et des drapeaux arborant des textes néonazis et des caractères runiques, et criaient des slogans tels que «Ausländer raus» («étrangers dehors»). La cour d'appel a conclu que leur intention était manifestement de propager les idées du national-socialisme. Selon la cour, la brochure avait acquis le statut de «document écrit» au sens de l'article 137d du Code pénal, en raison des circonstances dans lesquelles il avait été distribué, qui avaient été clairement établies devant le tribunal. En prononçant la sentence, la cour d'appel a tenu compte du fait que deux des accusés avaient déjà été condamnés à plusieurs reprises et à des peines assez lourdes pour des délits similaires, que les intéressés avaient commis les infractions établies durant la période opérationnelle d'une condamnation avec sursis pour des délits similaires, et que l'un des accusés avait assumé le rôle de chef du groupe de manifestants. Deux des accusés ont été condamnés à des peines de prison de six et quatre semaines respectivement, et le troisième à une

peine de quatre semaines, dont deux avec sursis. Ils ont en outre été condamnés à payer une amende de 300 euros, dont 150 euros avec sursis.

91. Dans un arrêt du 14 juin 2003, la cour d'appel de 's-Hertogenbosch a condamné un homme à une peine de huit ans de prison et a pris à son égard une décision d'internement pour agression et incendie criminel au domicile d'un ressortissant somalien à Tilburg.

92. Le 24 juin 2003, la cour d'appel de La Haye a rendu un jugement dans la procédure engagée contre un homme qui était en possession d'exemplaires de «Résistance», un périodique promouvant la discrimination, et de divers autres documents de nature discriminatoire, néonazi ou fasciste, notamment différents supports d'enregistrement sonore, tels que des disques compacts. Selon la cour d'appel, il était établi que le défendeur était en possession de stocks de copies de disques compacts et d'exemplaires du périodique confisqués afin de les distribuer, et elle a estimé que, compte tenu de la quantité de matériel confisqué, de sa nature et sa teneur, il avait, en diffusant ou en ayant l'intention de diffuser ce type de documents, commis une violation grave des droits et libertés fondamentaux, tels que le droit de ne pas être soumis à la discrimination, à la haine ou à la violence. La cour d'appel a condamné le défendeur à cent vingt heures de travail d'intérêt général et à une peine d'emprisonnement d'un mois, assortie d'une période de probation de deux ans. Le matériel a été déclaré confisqué.

93. Dans un arrêt du 11 septembre 2003, la cour d'appel d'Amsterdam a condamné le Président de la *Nederlandse Volksunie* (NVU), un parti politique d'extrême droite, à quatre mois d'emprisonnement, dont deux mois avec sursis, pour avoir tenu des propos insultants au sujet, entre autres, des musulmans, des juifs, des Surinamais et des Antillais au cours d'un meeting de son parti auquel assistaient des journalistes. La cour d'appel a estimé que ces déclarations avaient été délibérément faites en public, car les documents présentés comme éléments de preuve indiquaient clairement que rien n'avait été fait pour empêcher les membres de la presse d'assister à la réunion, d'en rendre compte, ou de la filmer. Au contraire, certains de ces journalistes avaient été invités par l'un des organisateurs. En prononçant la sentence, le tribunal a tenu compte du fait que ces déclarations, parce qu'elles avaient été proférées de façon intimidante, incitaient également à la haine, à la discrimination, et, éventuellement, à la violence envers les personnes visées. Ces déclarations ne sont pas seulement offensantes pour les personnes concernées; elles sont aussi ignominieuses, provoquent des troubles et sont contraires aux valeurs et aux normes de la société néerlandaise. Le défendeur avait également été condamné précédemment pour des délits similaires. La cour d'appel a jugé qu'une peine de cinq mois d'emprisonnement, dont deux mois avec sursis, était appropriée, mais elle a toutefois prononcé une peine plus légère, car le «délai raisonnable» requis par l'article 6 de la Convention européenne avait été dépassé.

94. Le 16 octobre 2003, le tribunal de district de 's-Hertogenbosch a condamné un homme originaire d'Eindhoven, qui, avec l'aide de deux autres personnes, avait jeté une bombe incendiaire de fabrication artisanale dans l'enceinte d'une école primaire musulmane, à douze mois d'emprisonnement, dont six mois avec sursis, assortis d'une période de probation de deux ans. Ses coaccusés ont également été condamnés.

95. Dans un jugement rendu le 3 décembre 2003, le tribunal de district de Dordrecht a acquitté le portier d'un bar qui avait refusé l'entrée à un groupe composé de cinq hommes d'origine turque, estimant qu'il n'était pas établi qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur la race.

Le défendeur avait déclaré que, pour filtrer les clients à l'entrée du bar, il se fondait sur des critères tels que le fait de reconnaître la personne concernée comme étant venue précédemment sans provoquer de problème (selon ses termes, un «client régulier»), la composition du groupe (en tout cas pas des supporters de football ou des personnes passant une soirée entre hommes), l'humeur de l'intéressé (détendu ou pas), et si la personne concernée était invitée par un client régulier.

96. Dans un arrêt rendu le 15 avril 2004, la Cour de cassation a rejeté le recours formé par un ancien officier de police qui avait fait publier des lettres dans le journal *Kollumer Courant*, contenant des passages tels que: «Il y a donc les personnes déplacées et les réfugiés. Ces derniers sont ceux dont les médias ont parlé plus qu'on ne le souhaiterait ces derniers temps: tortionnaires, voleurs, meurtriers, repris de justice etc.»; ou encore: «Laissez-moi vous dire ceci [...] si l'assassin n'est pas trouvé, alors vous et vos amis du centre de demandeurs d'asile resterez dans l'histoire comme les principaux suspects, retenez mes paroles.» La cour d'appel avait précédemment estimé que, quelles qu'eussent été les intentions de l'accusé lorsqu'il avait exprimé ces opinions, examinées objectivement dans leur contexte ou en dehors de celui-ci, les passages considérés comme établis étaient insultants et offensants pour les demandeurs d'asile et/ou les réfugiés vivant dans ce pays et étaient fondés sur leur race, au sens de l'article 137c du Code pénal. La cour a jugé que le défendeur devait être conscient de la nature insultante de ses propos. La cour d'appel a également pris en considération l'intention qui animait l'auteur des lettres, à savoir dénoncer publiquement la conduite de l'enquête sur l'assassinat de Marianne Vaatstra.

97. Dans un jugement rendu le 15 mars 2005, le tribunal de district de La Haye a rejeté une demande d'ordonnance provisoire à l'encontre d'Ayaan Hirsi Ali dans le cadre d'une procédure sommaire. Sur la base d'un certain nombre de déclarations faites dans des interviews et dans deux livres (*De zoontjesfabriek* et *De Maagdenkooi*) concernant les sources de l'islam – le Coran, la manière de vivre du prophète Mahomet et un recueil de paroles qui lui sont attribuées (le Hadith) – ainsi que du film *Submission Part I* sur l'oppression des femmes musulmanes, qu'elle a réalisé avec Theo van Gogh en 2004, les requérants ont demandé au tribunal d'interdire à Hirsi Ali de:

- Faire des déclarations publiques insultantes ou offensantes concernant la communauté musulmane aux Pays-Bas ou des membres de celle-ci, que ce soit par écrit, dans un film, oralement ou de toute autre manière;
- Faire des déclarations blasphématoires au sujet de la foi et/ou de la culture islamique et/ou du prophète Mahomet;
- Exprimer des vues constituant une offense pour les musulmans croyants;
- Sortir la deuxième partie de *Submission* ou d'un film au contenu similaire à *Submission part I*, ou sortir un tel film avant qu'un expert ou un groupe d'experts désigné par le tribunal ait déterminé que ce film ne contient pas d'éléments qui pourraient être blasphématoires et/ou offensants et/ou insultants pour les musulmans.

98. Les requérants ont également demandé au tribunal d'enjoindre à Hirsi Ali de publier en première page de deux quotidiens nationaux un rectificatif dans lequel elle rétracte ses

déclarations négatives sur l'islam et les musulmans croyants. Le tribunal a jugé que les propos de Hirsi Ali avaient été sortis de leur contexte par les requérants, et avaient par la suite pris de l'ampleur, ce qui ne pouvait être attribué à Hirsi Ali. Les requérants n'ont pas établi de façon satisfaisante qu'elle avait l'intention délibérée de les offenser ou de les insulter, ou de faire des déclarations blasphématoires sur la foi musulmane. Si les requérants avaient perçu ses propos de cette façon, Hirsi Ali ne pouvait pas automatiquement en être tenue responsable. En ce qui concerne les termes «pédophiles» et «pervers» utilisés par Hirsi Ali en rapport avec le prophète Mahomet, le tribunal a estimé que l'utilisation de ces termes était malencontreuse, mais qu'elle n'avait eu lieu qu'une ou deux fois, de sorte que Hirsi Ali était restée dans les limites de l'admissible. En outre, les requérants n'ont présenté aucun argument faisant valoir que les passages du Coran utilisés, par exemple, dans *Submission Part I* étaient des citations erronées. Ils n'ont pas non plus établi de manière plausible qu'il ne pouvait y avoir aucun lien entre une interprétation littérale de certains textes du Coran et l'oppression des femmes musulmanes. Le tribunal a jugé qu'il ne disposait pas de motifs suffisants pour interdire à Hirsi Ali de sortir un autre film tel que *Submission Part I*. Il a en outre jugé inutile de nommer un groupe d'experts ou d'imposer des restrictions ou des conditions à la sortie d'un tel film comme l'avaient demandé les requérants.

99. Dans un jugement rendu le 30 août 2005, le tribunal de district de 's-Hertogenbosch a condamné plusieurs personnes à des peines d'emprisonnement d'une durée comprise entre cent cinquante jours et neuf mois et à des travaux d'intérêt général d'une durée comprise entre cent et deux cent vingt-huit heures, pour avoir mis le feu à l'école primaire de Bedir, à Uden. En prononçant la sentence, le tribunal a tenu compte du fait que, notamment parce que cette école avait déjà subi un incendie criminel, les actes commis par les défendeurs avaient provoqué de graves troubles et un sentiment d'insécurité au sein de cette communauté.

100. Dans un jugement rendu le 19 décembre 2005, le tribunal de district de La Haye a condamné un homme de 20 ans à trente-six mois de prison, dont six mois avec sursis, pour incendie criminel et destruction de biens appartenant à une famille irakienne. Pendant plus de deux ans, cette famille avait été la cible d'une série de délits commis par un groupe de jeunes hommes du quartier ayant des comportements racistes. Le groupe avait terrorisé la famille de diverses façons, notamment en lançant des briques à travers les fenêtres de leur maison. Quelques mois plus tard, le défendeur avait conçu l'idée bizarre de commettre «un acte définitif», et, tandis que la famille dormait à l'étage, avait aspergé d'essence la porte d'entrée de la maison et y avait mis le feu. La porte et la boîte aux lettres ont été partiellement détruites.

101. Le 29 décembre 2005, la cour d'appel d'Amsterdam a rejeté une plainte concernant la décision du ministère public de ne pas poursuivre le président de la Fédération sioniste néerlandaise (FNZ) pour outrage, diffamation et discrimination. L'intéressé avait notamment affiché les déclarations suivantes sur le site Web de la FNZ: «Les Marocains et les Turcs sont antisémites» et «Ils sont aussi fanatiquement antisémites que le reste du monde arabo-islamique». La décision de la cour d'appel était fondée sur le fait que, bien que les déclarations soient de nature insultante et discriminatoire, elles avaient été faites dans le cadre d'un débat public concernant les problèmes au Moyen-Orient et devaient donc être considérées à la lumière de la polémique s'y rapportant, comme il ressortait clairement du reste du texte. Cela signifiait que les limites de la liberté de l'activité journalistique et/ou de la liberté d'expression n'avaient pas été dépassées.

102. Le 20 janvier 2006, le tribunal de district de Haarlem a rendu un jugement dans une affaire engagée contre les membres d'un groupe de «Lonsdalers» (jeunes ayant des opinions d'extrême droite, appelés ainsi en raison de la marque de vêtements qu'ils portent). En 2004, les membres du groupe avaient vandalisés des propriétés situées à différents endroits de la cité balnéaire de Zandvoort, laissant derrière eux des croix gammées et des symboles du «Pouvoir blanc» comme leur «marque de fabrique». La cour a imposé une sanction de cent cinquante heures de travail d'intérêt général au meneur du groupe et a condamné ses trois coaccusés à deux cents, cent quatre-vingts et cent heures de travail d'intérêt général respectivement. Le groupe a également été condamné à verser 2 000 euros à titre de réparation.

103. Le 23 février 2003, le tribunal de district d'Amsterdam a rendu un jugement dans une affaire engagée contre un procureur de la région d'Arnhem. Selon la Fondation nationale «Émancipation rom», le défendeur avait tenu des propos offensants et injurieux de manière injustifiée lors de son réquisitoire devant le tribunal en mai 2003. Il s'agissait notamment d'observations telles que «presque tous les Roms sont des criminels» et «ils considèrent comme parfaitement normal d'entrer quelque part par effraction». Le tribunal de district a déploré ces remarques mais a estimé que les actes du défendeur se trouvaient à la limite de ce que le tribunal considérait comme admissible dans le cadre d'une procédure en réparation pour préjudice moral. Il a tenu compte du fait que le défendeur avait souligné que ses remarques étaient adressées au tribunal et aux autres personnes présentes. Il n'avait jamais eu l'intention de donner à ses paroles la portée qui leur avait ensuite été attribuée dans les médias. Le tribunal de district a déclaré que les accusations n'étaient pas prouvées et a acquitté l'accusé.

104. Dans un jugement rendu le 24 mai 2006, le tribunal de district de Rotterdam a condamné à quarante heures de travail d'intérêt général le réalisateur d'un clip vidéo faisant la promotion d'une soirée privée fictive («Housewitz») devant se tenir dans l'enceinte du camp d'Auschwitz. Le clip contenait des images de détenus du camp de concentration, de chambres à gaz et de corps. Les images alternaient avec des textes tels que «Tanzen macht frei» («la danse libère l'homme») et «Hot showers» («douches chaudes»). Le fait que le réalisateur n'avait pas l'intention de diffuser ce clip à un large public ne lui a pas permis de se disculper. En rendant ce clip accessible sur l'Internet, il l'avait placé dans le domaine public, ce qui rendait probable que d'autres en prendraient connaissance. C'est d'ailleurs exactement ce qui s'est produit puisque, après que le réalisateur eut retiré «Housewitz» de l'Internet et présenté ses excuses, le clip a été placé sur un blog populaire et a été largement diffusé à partir de ce site.

105. Le 3 juin 2006, le tribunal de district de Breda a acquitté un homme soupçonné d'avoir gravé des croix gammées, etc., sur la peinture de carrosserie de plus de 25 véhicules de passagers. Il n'était pas certain que l'homme, qui est atteint d'une déficience intellectuelle, ait effectivement commis les infractions en question.

106. Le 20 juin 2006, le tribunal de district d'Amsterdam a condamné un homme à une amende de 500 euros pour avoir insulté et menacé deux agents de la circulation au motif de leur race. L'homme avait traité les agents de la circulation de «p\*\*\*\* in d'étrangers» et de «sales nègres».

107. Dans un jugement rendu le 5 octobre 2006, le tribunal de district de Dordrecht a condamné trois extrémistes de droite à des peines d'emprisonnement de trois ans (dont huit mois avec sursis), de deux ans (dont huit mois avec sursis) et de vingt et un mois (dont sept mois avec sursis), respectivement, pour tentative d'homicide ou d'agression d'un homme d'origine



antillaise. Les trois coaccusés ont été acquittés de l'accusation de voies de fait, bien que deux d'entre eux aient été condamnés à une amende et à une peine de deux mois d'emprisonnement pour possession illégale d'armes et d'un lot de T-shirts arborant des slogans racistes.

108. Le 19 octobre 2006, la cour d'appel d'Amsterdam a acquitté un homme à qui était adressé un certain nombre de colis contenant une grande quantité de badges et d'emblèmes portant des symboles nazis, qui étaient arrivés à l'aéroport de Schiphol. La cour d'appel a jugé que sa défense, selon laquelle il conservait ces articles en grand nombre en vue de les vendre à l'industrie du film, était crédible. Elle a en outre jugé que l'usage qu'il avait fait de ces articles n'avait pas pour effet d'en faire des «objets» au sens de l'article 137e du Code pénal.

109. Dans un jugement rendu le 6 novembre 2006, le tribunal de district de Breda a condamné une jeune femme à une amende de 500 euros (dont 250 euros avec sursis) pour avoir crié «Pouvoir blanc pour toujours, Pouvoir blanc aujourd'hui» à une femme à la peau mate.

110. Le 17 novembre 2006, la cour d'appel d'Amsterdam a condamné un homme à une semaine de prison avec sursis et à une amende de 500 euros pour avoir tenu ce que celui-ci appelle un «site satirique», sur lequel il avait fait des déclarations insultantes à propos des juifs et des homosexuels. Le site représentait une communauté chrétienne fictive sur Internet qui, en parlant de la foi chrétienne, faisait des déclarations sur les juifs et les homosexuels. L'argument en défense selon lequel le site était un exemple d'expression artistique et contribuait au débat public a été rejeté par la cour d'appel parce que les textes avaient dépassé les limites de l'acceptable et étaient outrageux de manière injustifiée.

## C. ARTICLE 5

### *Accès à la fonction publique*

111. Quelque 9,3 % des fonctionnaires de l'administration centrale sont issus d'une minorité ethnique, mais ils ne sont que 5,7 % à occuper des postes d'encadrement ou de direction. Dans le cadre du plan d'action sur la diversité ethnique dans la fonction publique, les hauts fonctionnaires néerlandais ont recensé trois mesures prioritaires à l'automne 2005: accroître les possibilités offertes aux membres des groupes ethniques minoritaires de recevoir un apprentissage dans le cadre de leur activité professionnelle; examiner les instruments utilisés pour le processus de sélection; et renforcer l'engagement du personnel d'encadrement vis-à-vis des politiques favorables à la diversité. En outre, les annonces de vacance de poste mettent en exergue les possibilités de recrutement de fonctionnaires appartenant à des minorités ethniques. Un nombre relativement élevé de membres des minorités ethniques quittent la fonction publique. Les raisons de cette tendance sont actuellement à l'étude.

112. Une approche intégrée de la gestion de la diversité dans la fonction publique a été mise au point récemment. Elle implique notamment la formulation d'objectifs et de mesures visant à atteindre un meilleur équilibre dans l'organisation en général (en termes de sexe, d'ethnie, d'âge). Ces mesures seront, autant que possible, intégrées aux politiques de base en matière de gestion des ressources humaines. En outre, on s'efforcera d'appliquer efficacement la politique de promotion de la diversité en favorisant l'esprit d'engagement et les compétences au sein du service, en particulier au niveau des cadres moyens. L'organe central de gestion des ressources humaines apportera un appui aux ministères en créant un système d'information sur l'Intranet,

en mettant au point des instruments de gestion de la diversité et en effectuant des recherches dans ce domaine. La mise en œuvre de ces mesures a débuté en 2007.

### *Politiques de l'emploi des minorités ethniques*

#### 1. Politiques menées précédemment

113. Depuis 1998/99, différentes mesures ont été prises pour améliorer le taux d'emploi des minorités ethniques aux Pays-Bas. En 2000, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a fait connaître sa politique relative aux minorités ethniques sur le marché du travail, ainsi que son Plan d'action dans ce domaine, qui en détaillent les différents aspects. La politique comprend un large éventail d'instruments tels que:

- a) La loi sur l'emploi des minorités (promotion);
- b) L'accord volontaire sur les minorités ethniques conclu avec les petites et moyennes entreprises;
- c) L'accord-cadre volontaire avec les grandes entreprises;
- d) Le Programme de subventions pour les minorités ethniques.

#### Alinéa a

- En vertu de la loi sur l'emploi des minorités, toutes les entreprises de plus de 35 salariés sont tenues de rendre compte du nombre de personnes appartenant à des minorités ethniques qu'elles emploient (en rapport avec les chiffres cibles régionaux) et de la politique menée par l'entreprise pour appliquer la proportionnalité prévue par la loi;
- Bien que le nombre d'entreprises ayant présenté un rapport annuel en vertu de la loi ait augmenté chaque année, cette disposition n'a jamais été pleinement respectée;
- Une évaluation de la loi a montré que l'objectif visant à rendre les employeurs plus conscients de leur responsabilité dans ce domaine et à les encourager à prendre des mesures pour accroître la participation des minorités ethniques avait été atteint. L'objectif visant à promouvoir l'emploi des personnes appartenant à des minorités ethniques n'a toutefois pas été atteint;
- La loi sur l'emploi des minorités (promotion) a d'abord été adoptée à titre temporaire. Après avoir été reconduite pour une période de deux ans en 2002, elle a été abrogée en 2004. Diverses activités découlant de la loi sont maintenant menées dans le cadre du Réseau national de gestion de la diversité (DIV);
- L'abrogation de la loi s'inscrivait dans le cadre de l'objectif du Gouvernement de réduire la charge administrative pesant sur les employeurs.

Alinéa *b*

- L'accord volontaire sur les minorités ethniques dans le secteur des petites et moyennes entreprises a été conclu entre la Fédération néerlandaise des petites et moyennes entreprises (MKB-Nederland), le Service national de l'emploi néerlandais (devenu le Centre pour le travail et les revenus, CWI) et le Gouvernement central;
- L'objectif était de trouver un emploi à 20 000 demandeurs d'emploi appartenant à des minorités ethniques;
- MKB-Nederland devait se fixer pour objectif d'enregistrer 30 000 nouveaux postes vacants auprès du Service de l'emploi, chez des employeurs exprimant une préférence pour les candidats issus de minorités ethniques;
- Le Service de l'emploi était chargé d'élaborer une approche intensive personnalisée (approche individuelle, donnant la priorité aux minorités ethniques) afin de pourvoir les 20 000 offres d'emploi ciblant spécifiquement les minorités ethniques;
- Les parties à l'accord volontaire ont également bénéficié d'une stratégie conjointe de communication très intensive (les représentants de MKB-Nederland ont appelé les entreprises, tandis que les agents du Service de l'emploi et du Ministère des affaires sociales et de l'emploi se sont rendus dans des mosquées);
- Après un début assez lent, les objectifs fixés dans l'accord ont été largement atteints suite à la reconduction de l'accord. Plus de 78 000 nouveaux postes vacants au total ont été enregistrés. Sur les plus de 70 000 demandeurs d'emploi ayant trouvé un emploi dans le cadre de ce programme, près de 62 000 appartenaient à des groupes ethniques minoritaires.

Alinéa *c*

- L'accord-cadre volontaire avec les grandes entreprises a été mis en œuvre sous la forme d'accords volontaires individuels conclus entre les grandes entreprises et le Gouvernement central;
- Ceux-ci comportaient notamment des objectifs chiffrés concernant le recrutement de personnes appartenant à des minorités ethniques et définissaient les mesures à prendre par les employeurs pour promouvoir la politique interculturelle de gestion du personnel;
- Tous les six mois, les entreprises ont présenté et évalué les résultats obtenus lors de rencontres avec deux ministres du Gouvernement;
- L'accord-cadre volontaire avec les grandes entreprises s'est achevé en juin 2004;
- Suite à cette initiative, plus de 90 % des 700 accords volontaires conclus dans ce cadre ont été mis en œuvre et la plupart des entreprises ont exprimé leur intention

de poursuivre cette politique de gestion de la diversité. Le DIV a diffusé les résultats à l'intention des employeurs.

Alinéa *d*

- Le programme de subventions des minorités ethniques a été mis en œuvre par les municipalités, avec pour objectifs spécifiques d'aider les demandeurs d'emploi appartenant aux groupes ethniques minoritaires à trouver un emploi ou une formation et d'élargir l'éventail des instruments de réinsertion mis en place au niveau municipal pour ce groupe cible;
- Le programme comprenait quelque 40 projets qui ont rassemblé un nombre variable de participants et ont été élaborés et mis en œuvre par les municipalités elles-mêmes;
- Grâce à ces projets, plus de 2 200 participants ont pu suivre une formation ou obtenir un emploi; ce chiffre est toutefois inférieur à l'objectif chiffré;
- Le programme s'est achevé en 2004.

2. Nouvelle approche des politiques de l'emploi après 2005

114. Les politiques axées sur des groupes cibles étaient orientées vers des groupes spécifiques qui étaient sous-représentés sur le marché de l'emploi. Elles ont permis d'attirer l'attention sur cette question et ont eu un effet mobilisateur, mais elles avaient aussi deux inconvénients majeurs:

1. Ces politiques avaient tendance à stigmatiser les individus. Bien que tous les membres d'un groupe cible n'aient pas les mêmes caractéristiques, ils étaient tous visés par association.
2. Lorsqu'il y avait plusieurs solutions possibles, les mêmes organisations étaient généralement sollicitées pour différents groupes cibles. Dans le même temps, une approche plus systématique de ce problème était souvent écartée car les politiques étaient axées sur un seul groupe.

115. Dans la nouvelle approche des politiques de l'emploi (politiques générales), les facteurs faisant obstacle à l'intégration d'une personne au marché du travail servent de critères d'action, et non le groupe auquel cette personne appartient. Les politiques de l'emploi se répartissent maintenant en deux catégories: générale et complémentaire.

116. La mise en œuvre est centralisée dans une certaine mesure, mais elle relève en grande partie de la responsabilité des organismes impliqués dans la chaîne des emplois et des revenus. Si un demandeur d'emploi fait face à des obstacles à l'emploi qui sont principalement de nature personnelle, un conseiller en placement détermine quels sont ces obstacles et cherche une solution sur mesure. Des accords ont été conclus avec le CWI et l'organisme d'assurance des travailleurs (UWV) afin d'offrir aux demandeurs d'emploi un service répondant à leurs besoins individuels. En outre, une fois que l'accord volontaire sur les minorités ethniques conclu avec le secteur des petites et moyennes entreprises a pris fin, il a été convenu avec le CWI que

les connaissances acquises dans le cadre de cet accord et les pratiques de travail du personnel du CWI employé pour conseiller les entreprises sur les minorités ethniques seraient intégrées aux principaux services du CWI.

117. Parallèlement aux politiques générales, dont les minorités ethniques bénéficient au même titre que les autres groupes, le Gouvernement a souvent travaillé en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et d'autres intervenants afin de mettre sur pied un certain nombre d'initiatives visant à aplanir les obstacles potentiels auxquels font face les demandeurs d'emploi des minorités ethniques lorsqu'ils essaient de trouver un emploi rémunéré (par exemple, en ce qui concerne la maîtrise des langues, les qualifications, les stratégies de recherche d'emploi et les réseaux sociaux dans ce domaine). Un effort est également fait pour lutter contre les perceptions négatives et la discrimination visant les demandeurs d'emploi appartenant à des minorités ethniques; et lorsque cela est nécessaire, des politiques spécifiques complémentaires, sont mises en œuvre à titre temporaire. Les activités destinées aux minorités ethniques réalisées en 2005 et 2006 sont résumées ci-dessous.

#### Bilan pour 2005

118. Après avoir connu une certaine amélioration, la situation des minorités ethniques sur le marché du travail s'est ensuite détériorée au cours des dernières années. Le taux de chômage au sein de ce groupe est passé de 10 % en 2000 à 16 % en 2005. Au cours de la même période, le taux de chômage au sein de la population néerlandaise est passé de 3,8 % à 5,2 %. Cette situation a motivé la décision prise en 2005 de mettre en place des activités supplémentaires pour les minorités ethniques. Dans le cadre de l'Initiative pour la cohésion sociale, le Gouvernement a conclu des accords avec les partenaires sociaux, les organismes de prestations sociales, l'Association des municipalités néerlandaises (VNG), les organisations représentant les minorités ethniques et d'autres organisations de la société civile concernant une approche conjointe visant à améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail et à lutter contre la discrimination. Cela a donné lieu à un grand nombre de projets qui ont mis l'accent sur le soutien personnalisé aux membres du groupe ciblé et sur leur autonomisation, encouragé une perception positive de ces personnes, et favorisé la médiation en vue de les aider à trouver des formations pratiques et des emplois.

119. Une attention particulière a également été accordée aux groupes cibles suivants:

#### ➤ Les réfugiés

Des mesures ont été prises pour déterminer et prendre en compte les talents des réfugiés hautement qualifiés à un stade précoce. Avec l'appui financier du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, un certain nombre de projets ont également été mis sur pied ou lancés en 2005 en vue de promouvoir l'emploi des réfugiés:

- Une initiative importante est la campagne pour l'emploi des réfugiés: le Conseil néerlandais pour les réfugiés, en collaboration avec la Fondation pour les étudiants réfugiés (UAF), Emploi (une organisation de bénévoles qui aident les réfugiés à trouver un emploi), et le CWI, ont lancé une campagne conjointe pour l'emploi des réfugiés en se fixant l'objectif de trouver des emplois pour 2 600 réfugiés dans un délai de trois ans et demi;

- Un projet (subventionné par le Gouvernement) de l’UAF et de l’Institut Verwey-Jonker visant à encourager l’intégration dans la société des femmes réfugiées hautement qualifiées (plus de 150 femmes réfugiées hautement qualifiées);
  - Des recherches (menées par Regioplan) sur le statut des réfugiés sur le marché du travail aux Pays-Bas (qui ils sont exactement, leur activité, leur niveau d’éducation, etc.);
  - Une campagne d’information concernant les possibilités offertes aux réfugiés sur le marché du travail et les obstacles auxquels ils doivent faire face.
- Les femmes appartenant à des minorités ethniques
- De juillet 2003 à juillet 2005, la Commission pour la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques (PaVEM) s’est efforcée de faire en sorte que le groupe cible des femmes appartenant à des minorités ethniques figure parmi les parties prenantes considérées comme importantes. Le Comité a conclu des accords avec 30 villes, des entreprises, des organisations de la société civile et des femmes appartenant à des minorités ethniques. Il a également mis au point des instruments visant à faire en sorte que la participation de ce groupe cible soit considérée comme prioritaire dans leurs politiques.

#### Bilan pour 2006

➤ Les jeunes appartenant à des minorités ethniques

120. En 2006, il a été donné suite à la série de projets que le Ministère des affaires sociales et de l’emploi avait lancée en 2005, dans le cadre de l’Initiative pour la cohésion sociale, dans le but d’améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail. Douze projets portaient spécifiquement sur les problèmes des jeunes appartenant à des minorités ethniques et des réfugiés, les principaux thèmes étant le soutien personnalisé et l’autonomisation, le placement professionnel et la perception des employeurs. Dans ce contexte, des personnes appartenant à des minorités ethniques et pouvant être considérées comme des modèles se sont fréquemment rendues dans les écoles, des collaborateurs d’entreprises ont apporté un soutien personnel à des étudiants appartenant à des minorités ethniques, et des réunions et des foires de l’emploi ont été organisées pour réunir les jeunes des minorités ethniques et les employeurs afin de leur permettre de faire le bon choix. Plus de 1 000 jeunes ont bénéficié d’un soutien personnel et/ou ont suivi un programme d’autonomisation.

121. Le principe sur lequel reposent de nombreux projets est d’encourager la communauté des minorités ethniques elle-même à lutter pour l’égalité des chances. Un exemple en est donné par la campagne *Trendy Maroc star in NL*, dans le cadre de laquelle de jeunes Marocains sont formés par des personnalités de leur propre communauté ayant réussi. La formation vise à renforcer leur confiance en eux et à les aider à mieux comprendre le marché du travail.

➤ Les réfugiés

Dans le cadre de la campagne pour l'emploi des réfugiés, le Conseil néerlandais pour les réfugiés – en collaboration avec l'UAF, Emplooi et le CWI – a aidé 700 réfugiés, dont 150 personnes hautement qualifiées, à trouver du travail en 2006.

➤ Les femmes appartenant à des minorités ethniques

Le Ministre des affaires sociales et de l'emploi a approuvé les résultats de la Commission PaVEM dans le domaine de l'emploi en 2006. Pour assurer la continuité de la mise en œuvre des accords qui ont été conclus en matière d'emploi, un organisme chargé de jouer un rôle de premier plan dans le maintien de la dynamique actuelle a été créé le 1<sup>er</sup> février 2006: le Groupe de coordination des femmes des minorités ethniques pour l'emploi (RAVA). Ce groupe, qui sera en activité pendant une période de deux ans, jusqu'à la fin de 2007, est composé de représentants de la CWI, de l'UWV, de la VNG, du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, des employeurs, des syndicats et du groupe cible lui-même.

*Statistiques*

**Population active, par sexe (en milliers)**

Caractéristiques	Année	Population totale Personnes âgées de 15 à 64 ans	Population active totale	Taux brut d'activité (%)	Taux net d'activité (%)	Taux de chômage (%)
Immigrés d'origine non occidentale	1996	793	406	51,2	40,0	21,9
Immigrés d'origine non occidentale	1997	826	429	51,9	41,1	20,7
Immigrés d'origine non occidentale	1998	866	455	52,6	44,3	15,8
Immigrés d'origine non occidentale	1999	918	484	52,7	45,5	13,7
Immigrés d'origine non occidentale	2000	940	504	53,6	47,7	11,0
Immigrés d'origine non occidentale	2001	994	542	54,6	49,7	8,9
Immigrés d'origine non occidentale	2002	1 049	576	54,9	49,1	10,5
Immigrés d'origine non occidentale	2003	1 096	609	55,5	47,4	14,6
Immigrés d'origine non occidentale	2004	1 131	627	55,5	46,5	16,1
Immigrés d'origine non occidentale	2005	1 157	650	56,2	46,9	16,4
Immigrés d'origine non occidentale	2006	1 153	637	55,3	46,7	15,5

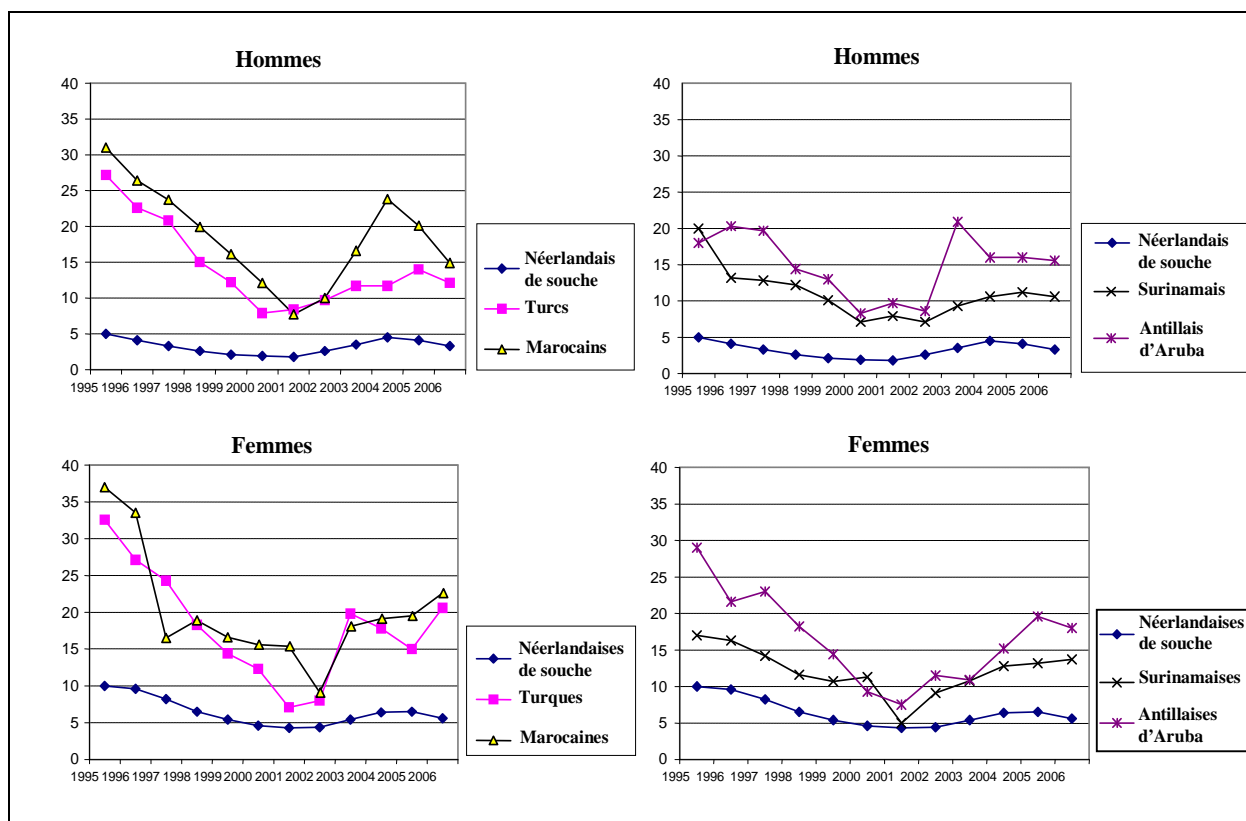
*Situation des immigrés d'origine non occidentale sur le marché du travail*

122. Le taux de chômage des immigrés d'origine non occidentale est nettement plus élevé que la moyenne. Les quatre groupes les plus touchés sont les Turcs, les Marocains, les Surinamais et les Antillais d'Aruba. L'évolution du taux de chômage pour ces quatre groupes, comparé à celui des Néerlandais de souche, est présentée ci-après. Le taux de chômage des immigrés chute sensiblement lorsque l'emploi croît et que le chômage total recule. Le taux de chômage total ayant augmenté depuis 2001, le chômage des immigrés a de nouveau monté en flèche. Il a toutefois diminué au cours des deux dernières années, ce qui est particulièrement manifeste chez les hommes marocains. À l'évidence, la variabilité de la tendance est due en partie au fait que les chiffres en question sont peu importants.

**Taux de chômage parmi les Néerlandais de souche et les immigrés  
d'origine non occidentale, 1995-2006**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
	Hommes et femmes											
Néerlandais de souche	7,0	6,2	5,2	4,1	3,4	3,0	2,9	3,4	4,3	5,3	5,2	4,3
Turcs	28,8	24,0	21,8	16,0	12,9	9,1	8,0	9,2	14,3	13,9	14,4	15,1
Marocains	32,0	28,0	21,7	19,6	16,3	13,0	10,0	9,7	17,1	22,1	19,9	17,2
Surinamais	19,0	14,6	13,5	11,9	10,4	9,1	6,5	8,1	10,0	11,7	12,2	12,1
Antillais d'Aruba	23,0	20,8	21,2	16,0	13,6	8,7	8,7	9,9	16,4	15,7	17,6	16,8
	Hommes											
Néerlandais de souche	5,0	4,1	3,3	2,6	2,1	1,9	1,8	2,6	3,5	4,5	4,1	3,3
Turcs	27,2	22,6	20,8	15,0	12,2	7,9	8,4	9,7	11,7	11,7	14,0	12,1
Marocains	31,0	26,4	23,7	19,9	16,1	12,1	7,7	10,0	16,6	23,8	20,1	14,9
Surinamais	20,0	13,2	12,8	12,2	10,1	7,1	7,9	7,1	9,3	10,6	11,2	10,6
Antillais d'Aruba	18,0	20,3	19,7	14,4	13,0	8,3	9,7	8,6	20,9	16,0	16,0	15,6
	Femmes											
Néerlandaises de souche	10,0	9,6	8,2	6,5	5,4	4,6	4,3	4,4	5,4	6,4	6,5	5,6
Turques	32,5	27,1	24,3	18,3	14,4	12,3	7,1	8,0	19,8	17,8	15,0	20,6
Marocaines	37,0	33,5	16,5	18,9	16,6	15,6	15,4	9,1	18,1	19,1	19,5	22,6
Surinamaises	17,0	16,3	14,2	11,6	10,7	11,3	5,0	9,1	10,8	12,8	13,2	13,7
Antillaises d'Aruba	29,0	21,6	23,0	18,2	14,4	9,3	7,5	11,5	10,9	15,2	19,6	18,0





*Discrimination sur le marché du travail: égalité de rémunération*

123. Tous les deux ans, l'Inspection du travail procède à des enquêtes sur les écarts de salaire entre hommes et femmes, entre travailleurs à temps complet et travailleurs à temps partiel et entre Néerlandais de souche et membres de minorités ethniques. Les chiffres les plus récents, fondés sur 2004, ont été transmis à la Chambre des représentants en octobre 2006. Ils n'ont guère varié au fil des ans:

Secteur privé	Données non corrigées		Données corrigées	
	2002	2004	2002	2004
Hommes/femmes	22 %	21 %	7 %	7 %
Souche néerlandaise/minorité ethnique	19 %	21 %	4 %	5 %
Travailleurs à temps complet/à temps partiel < 12 heures par semaine	42 %	43 %	5 %	2 %
Travailleurs à temps complet/à temps partiel > 12 heures par semaine	22 %	21 %	5 %	4 %

Secteur public	Données non corrigées		Données corrigées	
	2002	2004	2002	2004
Hommes/femmes	15 %	14 %	3 %	4 %
Travailleurs à temps complet/à temps partiel < 12 heures par semaine	10 %	14 %	1 %	6 %
Travailleurs à temps complet/à temps partiel > 12 heures par semaine	6 %	8 %	0 %	1 %

124. Il ressort des enquêtes de l'Inspection du travail que l'écart de salaire entre les Néerlandais de souche et les membres de minorités ethniques employés dans le secteur privé s'élevait à 21 % (données non corrigées) en 2004. L'écart était de 5 % pour les données corrigées.

L'augmentation des écarts de salaire (données corrigées) entre les travailleurs à temps complet et les travailleurs à temps partiel (< 12 heures par semaine) est principalement due au fait que l'échantillon considéré dans le cadre de l'enquête sur le secteur public était très différent (plus d'emplois faiblement rémunérés, plus de femmes et moins d'emplois hautement qualifiés). En mai 2006, l'Office central néerlandais de la statistique a publié une analyse sur les fonctionnaires membres de minorités ethniques, qui a montré que les écarts de salaire s'élevaient à 20 % pour les données non corrigées et à 4 % avec les données corrigées.

125. Depuis la publication du rapport de l'Inspection du travail en 2004, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a adopté des mesures dans plusieurs domaines. En décembre 2005, on a créé un groupe de travail spécial sur l'égalité de rémunération, appelé *Gelijke beloning, dat werkt!* (L'égalité de rémunération, ça marche!), qui est composé de représentants de toutes les associations d'employés et d'employeurs, de groupes d'intérêts qui luttent pour l'amélioration des conditions de travail et de la codétermination, et de membres de la Commission sur l'égalité de traitement. Le groupe de travail a adopté un mode de fonctionnement consultatif, privilégiant les bonnes pratiques. Son site Web ([www.gelijkloon.nl](http://www.gelijkloon.nl)) fournit aux employés et aux employeurs des renseignements et des recommandations sur l'égalité de rémunération. Le groupe de travail a formulé des recommandations au Ministre des affaires sociales et de l'emploi sur une politique d'égalité de rémunération concernant le secteur public, le secteur privé, les employeurs et les employés. Il a été dissous en janvier 2007. Le Ministre fera part de ses réactions au sujet des recommandations à la Chambre des représentants.

126. La Confédération des syndicats des Pays-Bas (FNV) a reçu une subvention spéciale pour le projet CLOSE, qui vise à réduire les écarts de salaire entre les sexes. Dans sept secteurs où les inégalités de salaire sont très différentes (par exemple les institutions financières, le secteur de la santé, l'industrie et les petites entreprises), on passera en revue les salaires pour examiner les écarts entre hommes et femmes, travailleurs à temps complet et à temps partiel, minorités ethniques et types de contrat. Le rapport final sera publié en mai 2007.

127. L'Inspection du travail a procédé à une évaluation du logiciel Equal Pay Quick Scan, qui permet de passer en revue les salaires d'une institution dans son ensemble. Il en est ressorti que cet outil pouvait être utile pour déceler les écarts de salaire. Toutefois, l'Inspection du travail n'a ni les connaissances ni les ressources nécessaires pour exploiter effectivement Quick Scan et

recommande donc de simplifier l'outil, qui a été conçu par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi et par la Commission sur l'égalité de traitement, mais qui n'est actuellement utilisé que par cette dernière. Le Groupe de travail sur l'égalité de rémunération élaborera une nouvelle version simplifiée qui pourra être utilisée par les employeurs sans avoir besoin de l'aide de la Commission ou du Ministère.

#### *Discrimination fondée sur la couleur de la peau, la race, l'origine nationale et la religion*

128. Ces dernières années, le Gouvernement néerlandais a adopté tout un ensemble de mesures pour combattre la discrimination dans l'emploi fondée sur la race ou l'origine ethnique, en particulier au stade de l'embauche et de la sélection des candidats.

#### Tests psychologiques

129. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a versé une subvention au Bureau national de lutte contre la discrimination raciale (LBR) afin qu'il établisse, en collaboration avec l'Institut néerlandais des psychologues, une procédure applicable à la réalisation de tests psychologiques sur les membres de minorités ethniques. Il s'agit de favoriser l'égalité de traitement afin que les minorités ethniques jouissent des mêmes possibilités que les autres groupes lors de la recherche d'un emploi et dans le déroulement de leur carrière au sein d'une entreprise lorsqu'elles passent des tests psychologiques et/ou utilisent des questionnaires structurés. L'objectif consistait aussi à dresser une liste de tests psychologiques susceptibles d'être utilisés pour les minorités ethniques, assortie de recommandations pour l'amélioration constante des pratiques en la matière. Deux publications ont été élaborées: la première comprend des directives relatives à l'utilisation des tests psychologiques pour les minorités ethniques, la seconde une liste de tests psychologiques susceptibles d'être utilisés pour les minorités, avec des recommandations. Les directives relatives à l'utilisation des tests psychologiques ont été transmises à la Chambre des représentants le 23 août 2005.

#### Vers l'intégration sur le lieu de travail

130. Au premier semestre 2005, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a fait réaliser une enquête sur l'élimination des obstacles rencontrés par les minorités ethniques sur le marché du travail, tels que la discrimination. L'enquête a été menée en étroite collaboration avec des organisations compétentes de la société civile, notamment des organisations de minorités ethniques, des associations d'employeurs et d'employés, la Commission sur l'égalité de traitement et les bureaux de lutte contre la discrimination. Toujours en 2005, deux conférences ont été organisées sur le thème de l'intégration sur le lieu de travail, conférences auxquelles les organisations susmentionnées ont participé très activement. Les participants ont partagé leurs meilleures pratiques et sont parvenus à des accords réciproques pour éliminer les obstacles sur le marché du travail et combattre la discrimination.

#### Campagne de sensibilisation *Discriminatie? Bel gelijk!*

131. La campagne de sensibilisation *Discriminatie? Bel gelijk!* (De la discrimination? Appelez tout de suite!) a été lancée le 29 juin 2004 dans le but d'encourager les victimes de discrimination et toute autre personne suspectant des actes de discrimination à appeler un service téléphonique national d'assistance (0900 2 354 354) ou à consulter un site Web spécifique

([www.belgisch.nl](http://www.belgisch.nl)) pour obtenir des conseils et des informations. En appelant le service d'assistance téléphonique, la personne est mise en contact avec un réseau d'organisations spécialisées dans les questions relatives à l'égalité de traitement et la non-discrimination. Ces organisations de lutte contre la discrimination œuvrent ensemble pour fournir des solutions appropriées et partager leur savoir-faire. Elles veillent à ce que les services d'assistance téléphonique soient dotés du personnel compétent, et fournissent les informations et l'assistance nécessaires. Elles peuvent également renvoyer les personnes qui appellent à des organismes nationaux spécialisés ou à la Commission sur l'égalité de traitement. Le projet a été mis en œuvre par le Conseil de lutte contre la discrimination de Rotterdam (appelé RADAR), par le biais de la Fédération nationale des bureaux et permanences antidiscrimination.

132. La campagne initiale visait à combattre la discrimination fondée sur tous les motifs énumérés à l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne (sexe, origine raciale ou ethnique, religion ou convictions, handicap, âge ou orientation sexuelle), ainsi que dans d'autres domaines tels que l'emploi. Elle a été financée à hauteur de 80 % par le biais du Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (art. 13 du traité susmentionné), les 20 % restants ayant été pris en charge par les quatre ministères ci-après: Ministère de l'intérieur et des relations au sein du Royaume; Ministère de la santé, du bien-être et des sports; Ministère de la justice (immigration et intégration); et Ministère des affaires sociales et de l'emploi.

#### Campagne de sensibilisation *Discriminatie? Niet met mij!*

133. Le 1<sup>er</sup> décembre 2004, la campagne *Discriminatie? Niet met mij!* (La discrimination? Pas envers moi!) a succédé à la campagne «Appelez tout de suite», avec le même financement que la précédente. La nouvelle campagne, mise en œuvre par un certain nombre d'organisations dont le Bureau national de lutte contre la discrimination raciale, s'adresse principalement aux personnes qui risquent d'être victimes de discrimination ou d'un traitement injuste. On leur fournit des renseignements sur les moyens de réduire au minimum les effets de la discrimination sur leur vie quotidienne et de faire face à la discrimination délibérée ou involontaire. La campagne traite également du cadre institutionnel dans lequel les pratiques discriminatoires peuvent survenir. On a publié une brochure qui comprend des conseils pratiques sur les moyens de faire face à la discrimination. Le premier exemplaire a été présenté au Secrétaire d'État aux affaires sociales et à l'emploi le 31 janvier 2006. On a également publié un document qui fournit des conseils pour aider les organisations à combattre la discrimination. À la demande du Parlement, une campagne de publicité sera lancée en 2008, parallèlement à l'adoption des lois antidiscriminatoires, afin d'informer l'opinion publique sur les moyens de signaler les cas de discrimination et sur le soutien que peuvent obtenir les victimes.

#### Égalité de traitement au travail

134. En 2005, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a publié les résultats d'une étude sur l'égalité de traitement au travail (*Gelijke behandeling in bedrijf*), dont la réalisation avait été confiée à IVA Beleidsonderzoek en Advies. L'étude portait sur six thèmes distincts quoique reliés: embauche et sélection des candidats, examens médicaux de préembauche, politique d'action palliative et égalité de traitement fondée sur l'âge, le handicap ou la maladie chronique, et l'orientation sexuelle. Plusieurs raisons ont justifié la réalisation de cette étude, parmi lesquelles l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'égalité de traitement (ayant trait à la

discrimination fondée sur le handicap, la maladie chronique et l'âge), des signes alarmants concernant la détérioration de la situation des gays et des lesbiennes sur le lieu de travail, la nouvelle réglementation sur les examens médicaux de préembauche, la demande d'application des recommandations pour l'emploi visant à garantir des procédures d'embauche et de sélection rigoureuses, et la volonté de faire mieux connaître le bureau des plaintes de l'Association néerlandaise de gestion du personnel et de développement des organisations (NVP). On trouvera à l'annexe IV les résultats de l'étude ainsi qu'un résumé en anglais.

*Mesures visant à lutter contre les stéréotypes, à combattre la discrimination et à favoriser l'emploi*

135. Dans le cadre de l'initiative en faveur de la cohésion sociale, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a convenu d'un certain nombre d'activités à entreprendre avec les partenaires sociaux, les organisations de la société civile et les organisations de minorités ethniques. Toutes les activités sont actuellement en cours et font l'objet d'un suivi périodique. Si les méthodes élaborées s'avèrent efficaces, le Ministère s'efforcera en temps voulu de déterminer les moyens de les intégrer dans une politique officielle.

136. Lors du Sommet sur le travail, tenu le 1<sup>er</sup> décembre 2005, le Gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu des accords sur le thème de l'emploi des minorités ethniques. Ils sont notamment convenus que la Fondation pour l'emploi élaborerait des recommandations à l'intention des entreprises et des parties qui négocient des conventions collectives sur les politiques des entreprises à l'égard des minorités et les moyens de combattre la discrimination (embauche et sélection, inégalité de traitement, politique en matière de diversité, rôle des organes de participation des employés).

137. Grâce en partie au Sommet sur le travail, les partenaires sociaux qui tiennent des consultations au sein de la Fondation pour l'emploi ont élaboré des recommandations visant à augmenter le taux d'activité des personnes appartenant à des minorités ethniques et à favoriser l'entente et le respect mutuel sur le lieu de travail. Les recommandations portent notamment sur les points suivants:

- Renforcement de la cohésion sociale sur le lieu de travail;
- Politique de gestion du personnel multiculturel;
- Embauche, sélection et inégalité de traitement; et
- Formation associant emploi et apprentissage.

138. La Fondation pour l'emploi a également actualisé la déclaration sur l'égalité de traitement dans l'emploi. Tant les recommandations que la déclaration figurent dans un document intitulé *Samen werken op de vloer* (publication n° 2/06 du 20 janvier 2006) qui porte sur la collaboration sur le lieu de travail. Il a également été convenu avec les associations d'employeurs et d'employés qu'elles feraient campagne pour l'établissement d'un mécanisme national de suivi de la discrimination sur le marché de l'emploi. Cette initiative est en cours.

*Mécanisme national de suivi de la discrimination sur le marché de l'emploi*

139. Le premier mécanisme national de suivi de la discrimination sur le marché de l'emploi a été mis en place le 15 décembre 2006 et ses résultats seront présentés en octobre 2007. Vers la fin de 2008, on créera un deuxième mécanisme de suivi, dont les résultats devraient être connus en octobre 2009.

140. Le suivi a pour objet de déterminer la nature et l'ampleur de la discrimination fondée sur la race, la religion et la nationalité dans le domaine de l'emploi, et de déceler les tendances qui se font jour au fil des ans. L'objectif ultime est de prévenir et de combattre efficacement la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances pour tous sur le marché du travail. Le mécanisme de suivi permettra de mieux connaître l'ampleur réelle de la discrimination sur le marché du travail néerlandais. Il est prévu d'appliquer tous les deux ans ce type de mécanisme de suivi à tous les aspects du marché de l'emploi (embauche/sélection, transferts, cessation d'emploi, etc.). Le premier volet de l'opération consiste à enregistrer/suivre les plaintes, les rapports et les décisions en matière de discrimination, qui sont portés à l'attention des bureaux de lutte contre la discrimination, de la Commission sur l'égalité de traitement, des partenaires sociaux, du Médiateur de la nation, de la police et des juridictions. Lorsque cela est possible, on procède à un historique complet de la plainte. Le second volet porte essentiellement sur la discrimination directe, statistique et indirecte. On étudie dans quelle mesure il existe des pratiques discriminatoires dans chacun des secteurs du marché de l'emploi, en ventilant les données par type de discrimination.

**Tableau**

	2001	2002	2003	2004	2005
Taux d'emploi:					
<i>Total (personnes âgées de 15 à 64 ans)</i>	65,0	64,8	64,2	63,3	63,2
<i>Minorités ethniques</i>	49,7	49,1	47,4	46,5	46,9

Source: CBS.

**Tableau**

	2001	2002	2003	2004	2005
Taux de chômage:					
<i>Total (personnes âgées de 15 à 64 ans)</i>	3,5	4,1	5,4	6,5	6,5
<i>Minorités ethniques</i>	8,9	10,4	14,6	16,1	16,4

Source: CBS.

*Note: Les chiffres sont fondés sur la définition de la population active utilisée aux Pays-Bas, à savoir l'ensemble des personnes qui travaillent, ou qui recherchent activement un emploi, au moins douze heures par semaine. On entend par «minorités ethniques», l'ensemble des «personnes immigrées d'origine non occidentale», à savoir les personnes dont l'un des parents au moins est né en Turquie, en Afrique, en Amérique latine ou en Asie, à l'exception de l'Indonésie et du Japon.*

*Régime public d'assurance maladie*

141. Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2006, les Pays-Bas disposaient d'un régime public d'assurance maladie obligatoire pour les salariés qui gagnaient moins de 33 000 euros par an. Certaines catégories de bénéficiaires étaient également couvertes par le régime. Le partenaire et les enfants d'une personne assurée par le système public de santé avaient également le droit d'être couverts, sous certaines conditions. Quiconque ne remplissait pas les conditions pour bénéficier du régime public d'assurance maladie devait souscrire une assurance maladie privée.

142. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006, la loi sur l'assurance maladie a introduit un régime universel d'assurance obligatoire. En vertu de cette loi, quiconque vit ou travaille aux Pays-Bas doit souscrire une assurance maladie. Cette disposition s'applique aussi aux personnes assurées en vertu de la loi sur les dépenses médicales exceptionnelles, c'est-à-dire tous ceux qui résident de façon régulière aux Pays-Bas ou qui vivent à l'étranger et travaillent aux Pays-Bas et paient l'impôt sur le revenu néerlandais. On recense néanmoins quelques exceptions à cette disposition.

143. L'assurance maladie est un contrat régi par le droit privé et souscrit entre une compagnie d'assurance et une personne physique. Toutefois, le Gouvernement a adopté un certain nombre de dispositions réglementaires pour garantir le caractère social de l'assurance. Conformément au nouveau régime, les compagnies d'assurance maladie ne peuvent refuser d'assurer quelqu'un et, lors du calcul des primes, ne peuvent faire de discrimination fondée sur la situation d'une personne. En outre, elles sont tenues de fournir les prestations standards de l'assurance maladie, notamment des soins de santé curatifs. La loi sur les dépenses médicales exceptionnelles couvre le coût des maladies et des handicaps graves et prolongés.

144. Que la personne soit assurée au titre de la loi sur les dépenses médicales exceptionnelles ou de la loi sur l'assurance maladie, aucune distinction ne peut être faite sur la base de la race, de la couleur de la peau, ou de l'origine nationale ou ethnique.

145. L'adoption de la loi sur l'assurance maladie n'a eu aucun effet sur la situation des immigrés clandestins pour ce qui est des soins médicaux.

146. Au cours de la période à l'examen, le principal rôle du Ministère de la santé, du bien-être et des sports en matière «d'intégration multiculturelle des soins de santé» a consisté à établir le cadre nécessaire pour que les parties intéressées puissent s'acquitter de leurs responsabilités. Ces parties ont mis en place de nombreux projets et initiatives, démontrant ainsi le sérieux avec lequel elles considèrent les problèmes des minorités ethniques. En 2003, l'organisation néerlandaise pour la recherche-développement dans le domaine de la santé (ZonMw) a publié un rapport intitulé «La prise en compte des différences» (*Zorg voor verschil*), qui passe en revue 163 projets distincts menés dans le domaine.

147. Afin de soutenir les nombreuses activités entreprises, le Ministère de la santé, du bien-être et des sports:

- a) Fournit des incitations sous la forme de subventions; et
- b) Fournit des conseils sur la structure et la teneur des mécanismes de suivi.

*Alinéa a*

Le Ministre de la santé, du bien-être et des sports a chargé ZonMw de concevoir un programme pratique visant à exploiter les connaissances et les compétences techniques disponibles dans le domaine de l'intégration multiculturelle des soins de santé aux Pays-Bas, en mettant l'accent tant sur les prestataires de soins de santé que sur les patients, et a alloué un budget à cet effet pour la période 2005-2007. Les projets subventionnés seront achevés d'ici à la fin de 2007 et le Ministre se prononcera ensuite sur les conclusions du rapport final.

*Alinéa b*

Le Ministre de la santé, du bien-être et des sports a également sollicité l'avis de l'Institut national de la santé publique et de l'environnement (RIVM) concernant la structure et la teneur d'un mécanisme de suivi. Le RIVM a recommandé au Ministre d'établir un lien entre le mécanisme de suivi sur les «minorités ethniques et la santé» et l'actuel mécanisme de suivi sur «les inégalités dans le domaine de la santé», afin de pouvoir y inclure des aspects spécifiques relatifs à la santé des personnes immigrées. Le mécanisme est également relié aux processus de suivi relatifs à la «santé des jeunes» et à «la santé publique», auxquels toutes les municipalités fournissent des données. La procédure retenue permettra d'assurer un suivi complet de l'état de santé des minorités ethniques aux Pays-Bas.

148. À la demande du Ministre, le RIVM a également élaboré deux notes d'information qui contiennent des renseignements détaillés sur les publications et les connaissances disponibles concernant 1) l'utilisation des services de soins de santé par les minorités ethniques et 2) l'état de santé de ces minorités. Il en ressort que selon des renseignements récents concernant l'utilisation des services de santé par les minorités ethniques aux Pays-Bas, ces dernières ont tendance à moins recourir aux services de santé que les Néerlandais de souche, quoique la situation soit variable. Il convient également de noter que les minorités ethniques utilisent moins de médicaments que les Néerlandais de souche alors que les études précédentes laissaient souvent penser l'inverse. Chose positive, les études montrent que les minorités ethniques ont facilement accès à des médecins généralistes et spécialistes aux Pays-Bas.

*Éducation préscolaire*

149. Les premières années de la vie constituent une étape essentielle dans le développement de l'enfant. Un bon départ dans la vie est important pour que l'enfant puisse se réaliser pleinement, réussir sa scolarité et jouer un rôle utile dans la société à l'âge adulte. Il est accordé un rang de priorité élevé aux politiques visant à recenser et à éliminer les obstacles réels et potentiels rencontrés par les enfants dès leur plus jeune âge et, ces dernières années, le Gouvernement y a consacré un budget important, d'un montant de 170 millions d'euros en 2006. L'objectif est qu'en 2010 au plus tard, 70 % des enfants défavorisés puissent bénéficier d'une éducation préscolaire. L'objectif ultime est que tous les enfants du groupe cible puissent en bénéficier et avoir les meilleures chances possibles de se développer afin de réduire sensiblement leurs lacunes dans les domaines du langage et du développement lorsqu'ils commencent l'école. Le groupe cible représente quelque 200 000 enfants âgés de 2 à 5 ans, parmi lesquels des enfants appartenant à des minorités ethniques et des enfants néerlandais de souche dont les parents sont peu instruits. On examinera les mesures à prendre pour s'assurer que tous les enfants du groupe cible sont pris en charge, déceler dès le plus jeune âge les problèmes réels ou potentiels de



développement et inciter ensuite les parents à permettre à leur enfant de profiter des différentes formes d'éducation préscolaire à leur disposition, telles que des groupes de jeux ou des garderies d'enfants. Il s'agit d'offrir une très large gamme d'options en établissant des liens – au minimum – entre les cliniques de santé, les groupes de jeux et les écoles primaires.

#### *Accès aux lieux publics et/ou services publics*

150. Au cours de la période à l'examen, l'ex-Ministre de l'immigration et de l'intégration a élaboré une politique de lutte contre la discrimination dans le secteur de l'industrie de la nuit, par exemple les clubs et les bars. Cette politique, axée sur la lutte contre la discrimination à l'égard des jeunes, a été accueillie favorablement par le Parlement, les collectivités locales, les jeunes et les propriétaires d'établissements de vie nocturne. Depuis lors, un certain nombre de projets ont été subventionnés pour combattre les politiques d'admission discriminatoire dans les clubs et les bars. L'un des projets a abouti à la création, en 2003-2004, d'un groupe de discussion sur les politiques d'accès aux établissements nocturnes à Rotterdam, qui est composé de représentants du bureau local de lutte contre la discrimination, de la municipalité de Rotterdam, de la police et des propriétaires de clubs, et fournit l'occasion aux jeunes gens d'exprimer leurs critiques au sujet des politiques d'admission dans les clubs. Plusieurs autres municipalités ont suivi l'exemple de Rotterdam en créant leur propre groupe. En 2005, une conférence a été organisée à l'intention des propriétaires d'établissements de loisirs pour leur permettre d'échanger des informations et des pratiques optimales. Grâce à la politique mise en œuvre, les propriétaires de bars et de clubs ont pris conscience du rôle qu'ils jouaient dans la lutte contre le racisme. Le secteur a adopté un code de conduite et participe activement aux groupes de discussion.

#### **D. ARTICLE 6**

##### *Données statistiques sur les plaintes, les accusations et les décisions de justice relatives à des actes de racisme*

151. En mars 2007, le Centre national d'expertise en matière de discrimination est parvenu aux conclusions ci-après, en se fondant sur des données extraites du système d'enregistrement des actes de discrimination.

##### Le ministère public

152. En 2002, un total de 242 cas de discrimination (constituant des infractions au sens des articles 137 c) à g) et 429 *quater* du Code pénal) ont été transmis au ministère public. En 2003, 2004, 2005 et 2006, les chiffres correspondants ont été de 204, 214, 214 et 246, respectivement. En 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006, le ministère public a examiné 281, 236, 223, 250 et 308 cas, respectivement. La grande majorité des cas (79 % en 2002, 75 % en 2003, 77 % en 2004, 69 % en 2005 et 76 % en 2006) impliquaient des injures visant délibérément un groupe de personnes (art. 137 c)). Parmi les cas examinés, 55 %, 57 %, 65 %, 63 % et 66 %, respectivement, ont donné lieu à citation en justice et inculpation, tandis que 17 %, 24 %, 17 %, 15 % et 21 %, respectivement, ont été réglés par un arrangement à l'amiable.

153. En 2002, quatre cas d'infraction à l'article 429 *quater* du Code pénal (Discrimination dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale fondée sur la race, la religion, la conviction, le sexe ou l'orientation sexuelle) ont été signalés au ministère public.

Pour 2003, 2004, 2005 et 2006, les chiffres correspondants ont été de 1, 0, 8 et 5, respectivement. En 2002, 20 cas d'infraction à l'article 137 g) (Discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale fondée sur la race) ont été signalés au ministère public. Pour 2003, 2004, 2005 et 2006, les chiffres correspondants ont été, respectivement, de 17, 5, 9 et 10. Deux cas de complicité d'actes discriminatoires ont été signalés en 2002 et 2005, contre un seul cas en 2003 et 2006. En 2004, aucun cas d'infraction à l'article 137 f) n'a été enregistré. Entre 2002 et 2006, le nombre des cas de diffusion de propos discriminatoires (art. 137 e)) signalés pour chaque année a été de 3, 13, 15, 10 et 25, respectivement. Enfin, 22 cas d'infraction à l'article 137 d) (Incitation à la discrimination) ont été signalés en 2002, tandis que les chiffres correspondants pour les années suivantes, jusqu'en 2006, ont été de 18, 29, 46 et 18, respectivement.

**Tableau 1**

Plaintes par article	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006		Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006
137 c)	191	154	165	166	187		79 %	75 %	77 %	69 %	76 %
137 d)	22	18	29	46	18		9 %	9 %	14 %	19 %	7 %
137 e)	3	13	15	10	25		1 %	6 %	7 %	4 %	10 %
137 f)	2	1	0	2	1		1 %	1 %	0 %	1 %	0 %
137 g)	20	17	5	9	10		8 %	8 %	2 %	4 %	4 %
429 <i>quater</i>	4	1	0	8	5		2 %	1 %	0 %	3 %	2 %
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>204</b>	<b>214</b>	<b>241</b>	<b>246</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Par motif de discrimination:

**Tableau 2**

Motifs de discrimination	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006		Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006
Race	94	95	92	128	179		39 %	47 %	43 %	46 %	55 %
Antisémitisme	60	50	58	65	108		25 %	25 %	27 %	23 %	33 %
Religion/ conviction	3	8	9	18	18		1 %	4 %	4 %	6 %	6 %
Orientation sexuelle	6	3	5	7	7		2 %	1 %	2 %	3 %	2 %
Sexe	0	0	1	1	0		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Handicap*					1						0 %
Plus d'un seul motif**	54	24	35				22 %	12 %	16 %		
Autres motifs	10	5	10	58	0		4 %	2 %	5 %	21 %	0 %
Motifs inconnus	15	19	4	3	10		6 %	9 %	2 %	1 %	3 %
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>204</b>	<b>214</b>	<b>280</b>	<b>323</b>		<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* Inclus comme motif de discrimination dans la législation en 2006.

\*\* Les plaintes recueillies jusqu'en 2004 montrent que plusieurs motifs étaient souvent à l'origine de la discrimination. Par exemple, une personne peut injurier un groupe de personnes du fait de leur race et de leur orientation sexuelle. Depuis 2005, chaque motif distinct est pris en compte dans les cas impliquant plusieurs motifs de discrimination (jusqu'à trois motifs par infraction, au maximum), ce qui permet d'obtenir une répartition plus précise entre les différents motifs. En conséquence, depuis 2005, le nombre total de motifs est plus élevé que le nombre total d'infractions. Une comparaison avec les années précédentes n'est donc possible qu'en se fondant sur les pourcentages. En 2006, par exemple, on a recensé 323 motifs concernant 246 affaires.

**Tableau 3**

Cas de discrimination examinés par le ministère public, par article	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006
137 c)	223	188	182	177	227	79 %	80 %	82 %	71 %	74 %
137 d)	28	13	23	49	32	10 %	6 %	10 %	20 %	10 %
137 e)	3	15	12	12	23	1 %	6 %	5 %	5 %	7 %
137 f)	10	0	0	2	1	4 %	0 %	0 %	1 %	0 %
137 g)	13	20	5	3	19	5 %	8 %	2 %	1 %	6 %
429 <i>quater</i>	4	0	1	7	6	1 %	0 %	0 %	3 %	2 %
<b>Total</b>	<b>281</b>	<b>236</b>	<b>223</b>	<b>250</b>	<b>308</b>	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Cas ayant fait l'objet d'une décision de justice

154. Les tribunaux ont examiné 118 cas impliquant des accusations de discrimination en 2002, 128 en 2003, 125 en 2004, 148 en 2005 et 186 en 2006. À cet égard, il convient de rappeler que l'accusé peut être aussi inculpé d'infractions autres que celles touchant à la discrimination, comme il ressort des exemples suivants:

- a) Dans les 118 cas examinés par les tribunaux en 2002, l'accusé a été reconnu coupable dans 96 cas et acquitté dans 15 cas; l'action du ministère public a été déclarée irrecevable dans un cas et dans un autre la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée;
- b) En 2003, l'accusé a été reconnu coupable dans 111 cas et acquitté dans 12; l'action du ministère public a été déclarée irrecevable dans un cas;
- c) En 2004, l'accusé a été reconnu coupable dans 112 cas et acquitté dans 8 cas;
- d) En 2005, l'accusé a été reconnu coupable dans 132 cas et acquitté dans 10 cas;
- e) En 2006, l'accusé a été reconnu coupable dans 157 cas et acquitté dans 17; dans 3 cas, la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée.

Tableau 4

Cas ayant fait l'objet d'une décision de justice	Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006		Année 2002	Année 2003	Année 2004	Année 2005	Année 2006
Condamnation	94	110	111	131	153		79 %	86 %	89 %	89 %	82 %
Acquittement	15	12	8	10	17		13 %	9 %	6 %	7 %	9 %
Citation en justice invalidée	1	0	0	0	3		2 %	0 %	0 %	0 %	2 %
Action en justice irrecevable	1	1	0	0	0		1 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Cessation des poursuites sur un point de droit	0	0	0	0	0		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Condamnation sans application de la peine	2	1	1	1	4		1 %	1 %	1 %	1 %	2 %
Décision de justice non connue	5	4	5	6	9		4 %	3 %	4 %	4 %	5 %
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>128</b>	<b>125</b>	<b>148</b>	<b>186</b>		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

155. Les Pays-Bas poursuivent une politique active en matière d'enquête sur les cas de discrimination (voir les instructions relatives à la discrimination formulées par le Conseil du ministère public en 2003). Cela signifie qu'une enquête judiciaire est ouverte non seulement lorsque des incidents sont signalés mais aussi lorsqu'un procureur est informé d'une violation des articles 137 c) à 137 g) ou de l'article 429 *quater* du Code pénal d'une façon ou d'une autre, par exemple par le biais des statistiques locales sur la criminalité fournies par la police, le ministère public ou le bureau local de lutte contre la discrimination. En pareil cas, le procureur, se fondant sur l'intérêt public et les circonstances de l'espèce, décide s'il y a lieu ou non d'ouvrir une enquête judiciaire.

156. Ces dernières années, le Ministère de la justice, le ministère public et la police ont eu davantage recours au système de justice pénale pour lutter contre la discrimination, ce qui a donné lieu à l'adoption des mesures suivantes:

1. Publication, en novembre 2005, d'une lettre d'orientation sur la lutte contre la discrimination et l'application de la loi, qui comprend les résultats de l'étude menée par le ministère public sur les cas dans lesquels les affaires sont classées et de l'adoption d'une interdiction légale concernant toutes les formes de discrimination structurelle. Les peines encourues en cas de discrimination structurelle ont en outre été alourdies. Les peines prévues pour injures systématiques et délibérées visant des personnes du fait de leur race, leur religion, leur conviction ou leur orientation sexuelle, et pour incitation systématique à la discrimination ont été doublées et sont passées à deux ans d'emprisonnement.

2. Le plan «Perspectives 2010» du ministère public

Dans son plan pluriannuel «Perspectives 2010», le ministère public a fait de la discrimination l'une des six nouvelles priorités qu'il se propose de traiter de façon systématique. L'accent portera principalement sur la création de centres d'appui à la lutte contre la discrimination dans chacun des 11 bureaux régionaux du ministère public. Le procureur qui s'occupera des cas de discrimination au niveau régional réalisera des activités pour le compte de ce bureau régional et de toute autre antenne locale du ministère public dans la région. Le fait d'axer les efforts sur les bureaux régionaux du ministère public devrait permettre d'augmenter la qualité et l'efficacité de l'action ainsi que d'améliorer et de garantir la continuité. Un investissement important sera consenti dans le domaine de la formation de procureurs spécialisés dans les questions relatives à la discrimination, grâce en grande partie à des cours conçus sur mesure et à la publication d'un manuel sur la discrimination. Élaboré par le ministère public en vue d'enrichir les connaissances spécialisées des procureurs et des membres du ministère public en matière de discrimination, le manuel a été publié le 1<sup>er</sup> novembre 2006.

3. Cadre national d'action pour la police néerlandaise

Le 9 octobre 2006, le Ministre de la justice, le Ministre de l'intérieur et des relations au sein du Royaume et le Président du Conseil d'administration des forces régionales de police ont adopté un cadre national d'action pour la police néerlandaise en 2007, qui comprend notamment des engagements en matière de lutte contre la discrimination. Pour être plus précis, les forces régionales se sont engagées à fournir régulièrement au ministère public, aux collectivités locales et autres partenaires compétents des renseignements sur la nature des infractions se rapportant à la discrimination. Elles s'attacheront également à mettre en œuvre les neuf conditions préalables pour lutter contre la discrimination que le Conseil des préfets de police avait définies en janvier 2004. Cet engagement n'est pas seulement celui de la police mais aussi celui des ministres qui inciteront également les collectivités locales, le ministère public et les autres partenaires compétents à travailler en étroite collaboration.

4. Recherches du Centre de recherche et de documentation (WODC) sur les condamnations prononcées dans des affaires de discrimination

Le Ministre de la justice a chargé le Centre de recherche et de documentation d'étudier dans quelle mesure la législation pénale permet de combattre la discrimination occasionnelle. La question examinée est la suivante: étant donné qu'il faut combattre et prévenir efficacement la discrimination occasionnelle, dans quelle mesure les dispositions en vigueur sur la détermination de la peine et leur application par les tribunaux dans les cas de discrimination occasionnelle, spécifique et criminelle, sont-elles satisfaisantes? Le rapport est attendu pour l'été 2007.

157. Par ailleurs, le ministère public a adopté ou contribué à l'adoption des mesures ci-après.

*Étude des décisions du ministère public*

158. En août 2005, le ministère public a réalisé une étude sur les raisons pour lesquelles il était décidé de ne pas engager de poursuites dans des cas de discrimination et de racisme, que ce soit par manque de preuves ou pour des considérations de politique. L'étude a montré que dans la majorité des cas, le ministère public agit en faisant preuve de la vigilance nécessaire et applique les critères appropriés pour décider ou non d'engager des poursuites.

159. L'étude comprend les conclusions et recommandations ci-après:

- Il importe d'appliquer de façon correcte et critique les instructions relatives aux décisions en matière de poursuites judiciaires;
- Il serait utile de réexaminer le texte des instructions relatives aux décisions en matière de poursuites judiciaires;
- Le ministère public devrait renforcer les mesures d'appui aux victimes dans les cas de discrimination;
- Le ministère public devrait assurer un suivi plus rigoureux en ce qui concerne l'application du délai requis pour traiter des affaires de discrimination.

160. Le Conseil du ministère public a transmis l'étude aux procureurs généraux et procureurs en chef chargés des affaires de discrimination en les priant de tenir compte de ses conclusions et recommandations.

*Résultats de l'évaluation des instructions relatives à la discrimination*

161. À la fin de 2006, le ministère public a évalué, dans le cadre de l'adoption de nouvelles instructions relatives à la discrimination, les instructions qui devaient être en vigueur jusqu'au 31 mars 2007. Cette évaluation a été réalisée en consultation avec la police, le Bureau national de lutte contre la discrimination raciale et les bureaux de lutte contre la discrimination.

Les instructions relatives à la discrimination portent sur:

- La coordination entre le ministère public, les autorités locales, la police et les bureaux de lutte contre la discrimination;
- La procédure permettant de signaler des incidents et de porter plainte pour discrimination;
- L'exercice de poursuites en cas de violation des dispositions relatives à la discrimination;
- La démarche à suivre à l'égard des personnes qui signalent des cas de discrimination ou des victimes (c'est-à-dire la partie lésée, telle que définie à l'article 51 du Code de procédure pénale);

- La fourniture d'informations à la police et aux bureaux de lutte contre la discrimination sur le traitement des affaires.

*Conférence sur une action conjointe contre la discrimination*

162. Le Gouvernement juge essentielle l'instauration d'une coopération efficace entre les partenaires du système pour mener une action conjointe contre la discrimination. Le cadre national d'action 2007 pour la police néerlandaise prévoit également un accord de coopération. En outre, en collaboration avec le ministère public et la police, les Ministères de la justice et de l'intérieur ont organisé une conférence sur une action conjointe contre la discrimination en juin 2007.

**E. ARTICLE 7**

*Les sports et les minorités*

163. Le document d'orientation intitulé «Il est temps de faire du sport» a été publié en septembre 2005 et a été suivi en juin 2006 par un programme d'activité sur le thème «Ensemble, faisons du sport». La politique nationale des sports, en vigueur jusqu'en 2010, s'articule autour de trois thèmes: «Fais de l'exercice», «Participe» et «Avance».

164. Pour ce qui est du thème «Fais de l'exercice», il s'agit de mettre l'accent sur le sport et l'exercice physique du point de vue de la santé afin de prévenir l'obésité et les maladies chroniques telles que le diabète et les maladies cardiovasculaires, en accordant une attention particulière aux personnes inactives. Cette catégorie de personnes est très hétérogène et comprend notamment des personnes âgées, des personnes souffrant d'un handicap physique ou mental ou d'une maladie chronique, ainsi que des personnes ayant des traditions culturelles et des coutumes différentes. Une façon de s'adresser en particulier à ces groupes cibles est de mettre en œuvre des projets communautaires à petite échelle.

*Abou RakRak in Delfshaven*

Huit femmes marocaines, immigrées de première génération ne parlant pas le néerlandais pour la plupart, prenaient des cours de langue dans un centre communautaire. À un certain moment, elles ont commencé à faire du sport une heure par semaine. Au départ, elles portaient leurs vêtements habituels (longues robes et foulards), mais ont progressivement opté pour des vêtements de sport, beaucoup plus agréables pour faire de l'exercice. Le groupe est désormais constitué de 40 membres et accueille chaque semaine cinq nouveaux membres. L'initiative a été prise par une organisation d'entraide appelée la Fondation Abou RakRak. D'après la directrice du projet, Ineke Geerdink: «C'est une bonne idée de prendre part à des activités qui sont déjà en place car cela permet de rencontrer des femmes que vous auriez peu de chances de croiser normalement.».

*Source: Communities in Beweging. Arnhem: NISB, 2004.*

165. S'agissant du thème «Participe» l'accent est mis sur l'importance du sport en tant que «lieu de rencontre» idéal pour tous, qui permet d'atteindre des objectifs dans les domaines de l'éducation, de l'exercice des responsabilités parentales, de la cohésion sociale et de l'intégration. Comme on a constaté des inégalités entre les Néerlandais de souche et les immigrés en ce qui concerne la pratique du sport, le Ministère de la santé, du bien-être et des sports et le Ministère de la justice ont établi un programme de grande envergure pour accroître (de 70 % à 85 %) la participation des jeunes immigrés à des activités sportives et favoriser la présence active des parents. Le sport est un excellent moyen d'atteindre des objectifs en matière d'intégration et d'éducation des enfants. Onze municipalités et neuf fédérations sportives sélectionneront 500 clubs de sport pour mettre en œuvre le programme, tandis que 50 entités s'occuperont d'activités de réinsertion et de prise en charge des jeunes.

-----