



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

Distr.
GÉNÉRALE

CERD/C/452/Add.3
13 octobre 2003

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**

Seizièmes rapports périodiques des États parties attendus en 2003

Additif

Pays-Bas*

[19 juin 2003]

* On trouvera ici, réunis en un seul document, les quinzième et seizième rapports périodiques des Pays-Bas, que ceux-ci devaient présenter les 9 janvier 2001 et 9 janvier 2003, respectivement, au plus tard. Pour les treizième et quatorzième rapports périodiques des Pays-Bas (réunis en un seul document) et les comptes rendus analytiques des séances du Comité au cours desquelles celui-ci a examiné lesdits rapports, voir les documents CERD/C/362/Add.4 et CERD/C/SR.1413, 1414 et 1424.

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE
LA DISCRIMINATION RACIALE

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

Pays-Bas*

[Juin 2003]

* On trouvera ici, réunis en un seul document, les quinzième et seizième rapports périodiques des Pays-Bas, que ceux-ci devaient présenter les 9 janvier 2001 et 9 janvier 2003, respectivement, au plus tard. Pour les treizième et quatorzième rapports périodiques des Pays-Bas, réunis en un seul document, les comptes rendus analytiques des séances du Comité au cours desquelles celui-ci a examiné lesdits rapports et les observations finales du Comité, voir les documents CERD/C/362/Add.4, CERD/C/SR.1413 et 1414 et CERD/C/304/Add.104.

Les informations communiquées par les Pays-Bas conformément aux Directives unifiées concernant la première partie des rapports des États parties figurent dans le document HRI/GEN/1/Rev.4.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. INTRODUCTION.....	1 – 3	4
Première partie		
Pays-Bas		
II. RÉPONSES AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ	4 – 59	5
A. Révision du Code pénal	5 – 7	5
B. Conditions de vie de la minorité rom et mesures spécifiques prises pour les améliorer	8 – 12	5
C. Poursuite de la mise en œuvre de la loi en faveur de l'accès des minorités à l'emploi.....	13	6
D. Participation des minorités aux élections locales.....	14 – 19	7
E. Changements apportés par la nouvelle loi relative aux étrangers	20 – 32	8
F. Données statistiques sur les plaintes, mises en accusation et décisions de justice visant des actes de racisme	33 – 59	10
III. INFORMATION CONCERNANT LES ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION	60 – 215	18
A. Article 2	60	18
B. Article 4	61 – 88	18
C. Article 5	89 – 192	24
D. Article 6	193 – 197	47
E. Article 7	198 – 215	49
Deuxième partie		
Aruba		
IV. RÉPONSES AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ	216 – 218	53
V. INFORMATIONS CONCERNANT LES ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION	219 – 256	53
A. Généralités	219 – 228	53
B. Article 5	229 – 243	56
C. Article 7	244 – 256	59

I. INTRODUCTION

1. Conformément à l'article 9 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ci-après «la Convention»), les Pays-Bas présentent ici leur rapport établi en suivant les Directives générales que le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale a adoptées en 1980 et révisées à sa 984^e séance, le 19 mars 1993. On se reportera aussi aux documents de base concernant le Royaume des Pays-Bas (HRI/CORE/1/Add.66, 67 et 68) pour les principaux indicateurs démographiques, économiques et sociaux ainsi que pour la présentation du système constitutionnel du Royaume. Le présent document, qui contient les quinzième et seizième rapports, porte sur la période de 1998 à juin 2002; il fait suite au document présenté au Comité en avril 1999, qui regroupait les treizième et quatorzième rapports périodiques et exposait la situation jusqu'en décembre 1997.
2. Le présent rapport contient également un certain nombre de réponses aux observations finales formulées par le Comité (CERD/C/57/CRO.3/Add.2) en août 2000 à l'issue de l'examen des treizième et quatorzième rapports.
3. Le Royaume des Pays-Bas se compose de trois parties: les Pays-Bas proprement dits, les Antilles néerlandaises et Aruba. Chacune de ces parties du Royaume a la responsabilité de mettre en œuvre les dispositions de la Convention et de faire rapport à ce sujet. Le présent rapport concerne les Pays-Bas proprement dits ainsi qu'Aruba. Le rapport des Antilles néerlandaises sera présenté ultérieurement.

Première partie

Pays-Bas proprement dits

II. RÉPONSES AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ

4. Dans ses conclusions et recommandations en date du 17 août 2000 (CERD/C/304/Add.104, par. 15), le Comité a invité le Gouvernement à fournir des renseignements supplémentaires sur les points ci-dessous.

A. Révision du Code pénal

5. Comme indiqué dans le quatorzième rapport périodique (CERD/C/362/Add.4), le Gouvernement a proposé de frapper de peines maximum plus lourdes la discrimination raciale institutionnelle. Un projet de loi à cet effet a été présenté au Parlement en juin 2002.

6. La discrimination et l'incitation à la haine ou à la discrimination sont érigées en infractions conformément aux articles 137 c) à e) et g) et 429 *quater* du Code pénal. Selon la proposition du Gouvernement, il serait inséré une nouvelle disposition dans le texte des articles 137 c) (Injures visant délibérément un groupe de personnes), 137 d) (Incitation à la discrimination), 137 e) (Diffusion de propos discriminatoires) et 137 g) (Discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale), qui prévoirait une peine maximum plus lourde pour les auteurs systématiques ou habituels des actes définis dans lesdits articles, ou lorsque les infractions en question sont commises en association avec une autre personne au moins. Le Gouvernement a proposé que les peines maximum soient doublées. La nouvelle sanction maximum prévue en cas d'injure dirigée contre des groupes de personnes et d'incitation à la discrimination serait une peine de deux ans de prison ou une amende de 11 250 euros, et la nouvelle sanction maximum prévue pour diffusion de propos discriminatoires et discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale serait une peine d'un an de prison ou une amende de 11 250 euros.

7. Le Gouvernement a décidé de ne pas aggraver les peines encourues en cas de complicité d'actes discriminatoires (art. 137 f) du Code pénal) ou de discrimination dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale (art. 429 *quater* du Code pénal). En effet, même si les peines maximum prévues pour ces infractions en cas de récidive (trois et deux mois de prison, respectivement) étaient doublées, cela renforcerait peu l'effet normatif des dispositions du Code pénal sanctionnant la discrimination.

B. Conditions de vie de la minorité rom et mesures spécifiques prises pour les améliorer

Situation des gens du voyage aux Pays-Bas

8. Les Roms et les Sintis, au nombre d'environ 6 000 au total, forment un petit groupe minoritaire aux Pays-Bas.

9. La loi relative aux caravanes des itinérants (en vigueur jusqu'en 1999) réglementait le droit de toutes les personnes (et pas seulement des Sintis et des Roms) de vivre dans des caravanes. Mais deux problèmes sont apparus progressivement: l'insuffisance de plus en plus évidente des

aires de stationnement de caravanes, qui sont désormais tout à fait inadéquates vu le nombre total d'itinérants, et l'occupation illégale des aires de stationnement de caravanes par des personnes qui ne sont pas autorisées à y séjourner. Depuis l'abrogation, le 1^{er} mars 1999, de la loi relative aux caravanes des itinérants, le problème relève désormais de la législation ordinaire relative au logement et les autorités locales ont été informées que la responsabilité des questions concernant les caravanes des itinérants et les aires de stationnement correspondantes devait être transférée aux organismes chargés du logement.

10. En janvier 2000, à l'occasion de sa réunion de consultation annuelle avec les autorités, le Groupe d'initiative pour les gens du voyage a appelé l'attention sur le problème persistant de l'insuffisance des aires de stationnement. Le Secrétaire d'État chargé du logement, de l'aménagement et de l'environnement a accepté de superviser l'action des autorités locales à cet égard. Il a également été convenu que la question de l'éducation des enfants des gens du voyage, y compris les enfants des Roms et des Sintis, serait examinée lors d'une prochaine réunion concernant les gens du voyage.

Situation des personnes originaires des Moluques aux Pays-Bas et mesures prises pour l'améliorer

11. On estime à 35 000 le nombre des membres de la communauté moluque (qui font partie intégrante de la société néerlandaise depuis 1951). Ces personnes sont très préoccupées par les troubles d'une extrême gravité qui ont bouleversé la vie aux Moluques depuis janvier 1999. Le Ministre des affaires étrangères est intervenu à maintes reprises, sur le plan bilatéral et en coopération avec l'Union européenne (UE), d'autres États membres et d'autres gouvernements de pays non membres de l'UE, pour exhorter les autorités indonésiennes à rétablir la paix et l'ordre public dans les Moluques. Le Gouvernement néerlandais est également l'une des principales sources d'aide humanitaire. Le Ministre de la politique urbaine et de l'intégration des minorités ethniques sous un précédent gouvernement était régulièrement en contact avec la communauté moluque aux Pays-Bas et tenait souvent des réunions de consultation avec les organisations politiques, religieuses et sociales et les organisations d'aide pour les tenir informées de la politique des autorités néerlandaises. Ce ministre se tenait ainsi informé de la situation de la communauté des Moluques.

12. En septembre 2000, à la lumière de la situation aux Moluques, il a été institué des dispositions temporaires en faveur des personnes originaires de ce territoire qui avaient été admises aux Pays-Bas avec un visa de tourisme et qui souhaitaient y prolonger leur séjour auprès de membres de leur famille en raison de la situation chez eux. Il était prévu que ces dispositions resteraient en vigueur jusqu'en septembre 2002, et au printemps 2002 le Gouvernement a décidé de ne pas les proroger. Le Gouvernement néerlandais soutient sans réserve l'Accord de Malino-II passé en février 2002 entre le Gouvernement indonésien et les représentants des communautés ethniques et religieuses des Moluques en vue de rétablir l'ordre dans les provinces de ce territoire.

C. Poursuite de la mise en œuvre de la loi en faveur de l'accès des minorités à l'emploi

13. Voir les paragraphes 90 à 96 du présent rapport.

D. Participation des minorités aux élections locales

Participation des minorités ethniques à diverses élections

14. Les étrangers qui résident légalement aux Pays-Bas depuis cinq ans ont le droit de vote et sont éligibles aux élections locales.

15. Selon les scrutins nationaux et locaux de 1998, il y a des progrès en ce qui concerne la représentation politique des minorités ethniques (même si la tendance a été plus marquée au niveau national qu'au niveau local). Proportionnellement, les minorités ethniques sont mieux représentées à la Chambre des représentants (Chambre basse du Parlement) que dans les conseils municipaux.

16. Une enquête sur la participation des minorités ethniques à la vie politique dans les quatre plus grandes villes du pays a révélé des disparités entre les minorités. La participation est en effet la plus élevée pour les personnes d'origine turque (même si c'est souvent par le truchement d'organisations ethniques propres) suivie par les personnes d'origine surinamaïse. Les personnes d'origine marocaine participent moins, et il y a des divisions considérables au sein de ce groupe. Les personnes d'origine antillaise sont celles qui participent le moins à la politique locale.

17. Selon un mémorandum du Gouvernement intitulé *Kansen krijgen, kansen pakken* («Avoir des chances, saisir les chances»), publié le 30 novembre 1998, il était prévu que le Ministre de la politique urbaine et de l'intégration des minorités ethniques prendrait des mesures pour favoriser une plus large participation des minorités aux élections municipales.

18. La campagne pour les élections municipales du 6 mars 2002, qui a débuté en février de la même année, avait pour objet d'encourager les électeurs à participer à tous les scrutins prévus (c'est-à-dire non seulement les élections municipales, mais aussi les élections nationales de mai 2002 et les élections provinciales de mars 2003). Il était prévu à l'intention particulière des minorités les deux initiatives suivantes:

a) Les associations de minorités qui siègent au Conseil consultatif des minorités ethniques nationales ont été invitées à présenter un programme commun d'actions propres à inciter leurs membres à venir voter. Une somme de 272 270 euros était allouée à cet effet;

b) Un budget de 272 270 euros était également consacré à des messages télévisuels destinés spécifiquement aux membres des minorités et diffusés sur les principales chaînes qu'ils regardent.

19. Une enquête sur la participation aux élections des membres des divers groupes minoritaires menée à Rotterdam par le Centre de recherches et de statistiques a fait apparaître d'importantes disparités d'un groupe à l'autre. La communauté antillaise était celle qui votait le moins (20 %) et la communauté turque celle qui votait le plus (50 %). Selon le rapport de l'enquête, il y avait sans doute un lien entre la participation électorale et le nombre de membres de la minorité correspondante qui étaient candidats à l'élection. Parmi les minorités, la communauté turque était celle qui comptait le plus grand nombre de candidats aux élections et aussi le niveau le plus élevé de participation électorale.

E. Changements apportés par la nouvelle loi relative aux étrangers

20. La nouvelle loi relative aux étrangers est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2001. Le cadre statutaire créé par la nouvelle loi de 2000 relative aux étrangers est détaillé dans le décret relatif aux étrangers.

21. L'objet de la nouvelle loi de 2000 relative aux étrangers est d'accélérer les procédures d'asile et de simplifier le système d'autorisation de séjour pour les personnes qui demandent l'asile aux Pays-Bas ou qui sont admises dans le pays pour d'autres motifs. Pour accélérer les procédures d'asile, il n'y a plus maintenant qu'un seul type d'autorisation de séjour pour tous les demandeurs d'asile qui ont le droit de demeurer aux Pays-Bas. Comme le prévoyait déjà l'ancienne loi, les demandeurs d'asile sont admis dans le pays si des obligations internationales l'imposent (Convention relative au statut des réfugiés et Convention européenne des droits de l'homme, notamment), si le devoir humanitaire l'exige, ou si en retournant dans leur pays d'origine ces personnes s'y trouveraient exposées à des risques particuliers en raison de la situation générale qui y prévaut. Aux termes de la nouvelle loi, il peut être délivré à toutes ces personnes le même type d'autorisation de séjour temporaire, qui peut être transformée en autorisation permanente au bout de trois ans. À la différence des autorisations temporaires, les autorisations permanentes ne peuvent plus être retirées même si les motifs ayant justifié leur délivrance n'existent plus. Si par exemple un demandeur d'asile a été admis aux Pays-Bas en raison de la situation générale dans son pays d'origine et que la situation dans ce pays s'améliore par la suite, il peut se voir retirer son autorisation de séjour si celle-ci est temporaire, mais pas si elle est permanente. Une autre différence concerne le critère de l'ordre public. Une autorisation temporaire peut être retirée si le demandeur d'asile constitue une menace pour l'ordre public ou pour la sécurité nationale. Mais, une autorisation permanente ne peut être retirée que si l'intéressé est reconnu coupable, aux termes d'une décision de justice définitive et sans appel, d'une infraction emportant une peine de prison de trois ans au moins. En outre, l'une ou l'autre forme d'autorisation peut être retirée si elle a été délivrée sur la base de renseignements inexacts, de sorte que la décision de faire droit à la demande d'asile reposait sur des informations fallacieuses.

22. Les demandeurs d'asile qui obtiennent une autorisation de séjour temporaire ou permanente peuvent tous bénéficier des droits et dispositions prévus dans la Convention relative au statut des réfugiés. Cela signifie, entre autres, qu'ils ont tous le droit à l'éducation, à l'accès au marché de l'emploi, aux services sociaux, au logement et au regroupement familial, indépendamment des motifs pour lesquels une autorisation leur a été accordée. En ce qui concerne le regroupement familial, il y a une différence entre l'ancienne loi et la nouvelle. Selon le nouveau critère, le requérant principal doit avoir des ressources financières équivalentes à 100 % de la prestation normale d'assistance sociale pertinente. Aux termes de l'ancienne loi, lorsque les demandeurs d'asile qui avaient droit au regroupement familial étaient moins nombreux, il était appliqué le critère d'un revenu indépendant équivalant à 70 % de la prestation normale d'assistance sociale. Toutefois, le nouveau critère ne doit être appliqué que trois ans après l'entrée en vigueur de la loi. Ce nouveau critère financier ne s'applique pas au conjoint et aux enfants mineurs qui ont été admis aux Pays-Bas en même temps que le requérant principal et qui ont la même nationalité, ni à ceux qui ont été admis aux Pays-Bas moins de trois mois après qu'il ait été accordé une autorisation temporaire au requérant principal. Dans ces cas-là, il n'y a pas de condition de revenu. Le nouveau critère financier ne s'applique pas non plus aux autres membres de la famille à la charge du requérant principal, comme les partenaires à charge ou les

enfants à charge de plus de 18 ans, qui ont été admis aux Pays-Bas en même temps que le requérant principal, ou moins de trois mois après lui, et qui ont la même nationalité.

23. Il y a donc clairement une différence entre la nouvelle loi relative aux étrangers et l'ancienne. Précédemment, il y avait trois types différents d'autorisation de séjour, impliquant chacun un ensemble de dispositions distinct. La nouvelle loi ne prévoit qu'un seul type d'autorisation de séjour et un seul ensemble de dispositions.

24. Le nouveau système a été introduit pour mettre fin à de longues procédures légales visant à obtenir un statut différent accordant le bénéfice d'autres dispositions. Maintenant qu'il n'existe plus qu'un seul type d'autorisation accordant le bénéfice de dispositions uniques, les formalités seront plus brèves. Cela va dans le sens des intérêts des demandeurs d'asile et aussi des autorités, puisqu'une décision claire concernant l'admission des demandeurs d'asile aux Pays-Bas peut être prise plus rapidement.

25. La nouvelle loi de 2000 relative aux étrangers introduit d'autres modifications de la politique d'asile, notamment l'abolition de la procédure d'objection et son remplacement par la notification d'intention, une possibilité limitée de former des recours devant le Conseil d'État et la décision à effets multiples. Dans certains cas, il est possible également de prolonger d'un an le délai prévu pour statuer sur la demande d'asile. On trouvera ci-dessous des détails sur ces modifications.

26. Les demandeurs d'asile dont la demande d'autorisation de séjour a été rejetée peuvent en demander le réexamen à la Division des étrangers du tribunal de district et former ultérieurement un recours devant le Conseil d'État. La procédure d'objection avant appel prévue dans l'ancienne loi a été remplacée par une notification d'intention, aux termes de laquelle le demandeur d'asile est notifié par écrit de l'intention des autorités de rejeter sa demande, avec indication des motifs du rejet. Le demandeur d'asile a la possibilité de répondre à cette notification avant que le Service d'immigration et de naturalisation prenne une décision définitive. Dans sa décision définitive, le Service d'immigration et de naturalisation doit tenir compte de la réponse du requérant. Autre nouveauté, les requérants peuvent en principe demeurer automatiquement aux Pays-Bas jusqu'à ce que les tribunaux aient statué sur leur demande de réexamen, alors que l'ancienne loi prévoyait pour cela une décision séparée.

27. Une autre modification est l'introduction de la décision à effets multiples. Cela signifie qu'une fois rendue la décision de rejeter sa demande d'asile, le requérant est automatiquement obligé de quitter les Pays-Bas dans un certain délai. La décision à effets multiples permet aussi aux autorités de ne plus offrir de facilités d'accueil au requérant et d'expulser celui-ci. Les demandeurs d'asile ne peuvent plus recourir séparément contre chacune de ces décisions, comme ils en avaient la possibilité aux termes de l'ancienne loi. Tous les effets du rejet de la demande d'asile sont désormais examinés par le tribunal de district dans le cadre d'une procédure unique. Toutefois, si le requérant demande un réexamen, la décision à effets multiples est en principe suspendue en attendant l'issue du réexamen.

28. Aux termes de la nouvelle loi, le délai de six mois normalement prévu pour que la décision soit rendue peut, à titre exceptionnel, être prorogé d'un an seulement. Cette possibilité n'est offerte que s'il est supposé que la situation dans le pays d'origine va rester incertaine pendant un bref laps de temps ou s'améliorer prochainement, ou bien s'il y a eu une multiplication telle du

nombre des demandes d'asile que le Service d'immigration et de naturalisation ne peut pas se prononcer à leur sujet dans un délai de six mois (par exemple, quand il se produit dans un pays une catastrophe qui incite rapidement un grand nombre de personnes à quitter ce pays pour demander l'asile).

29. En ce qui concerne les étrangers autres que les demandeurs d'asile, les motifs prévus dans la loi pour accorder une autorisation de séjour sont inchangés, à savoir que ces personnes sont admises si des obligations internationales l'imposent, si le devoir humanitaire l'exige et si cela sert notablement l'intérêt national. Sont visées, entre autres, les demandes d'admission aux Pays-Bas pour y étudier, pour y rejoindre sa famille, pour y séjourner avec son partenaire ou pour y suivre un traitement médical. Les dispositions de l'ancienne loi n'ont pas été modifiées, et dans les cas ordinaires il est aussi prévu un système d'autorisation de séjour en deux étapes, c'est-à-dire que les étrangers qui résident aux Pays-Bas depuis cinq ans en vertu d'une autorisation temporaire peuvent, à certaines conditions, obtenir une autorisation permanente.

30. Les conditions prévues en ce qui concerne le regroupement familial et les ressources financières sont les mêmes pour les requérants ordinaires que pour les demandeurs d'asile si le membre de la famille à charge n'a pas été admis aux Pays-Bas en même temps que le requérant principal ou dans un délai de moins de trois mois, ou bien si cette personne est de nationalité différente.

31. En ce qui concerne le regroupement familial impliquant des mineurs restés dans le pays d'origine, la relation entre le mineur et le parent qui séjourne légalement aux Pays-Bas doit être démontrée dans la loi et aussi dans la pratique. Pour démontrer l'existence de la relation légale, un document authentifié (certificat de naissance) doit être présenté. Quant à la question de savoir si la relation de fait entre le ou les parents et l'enfant a subsisté après leur séparation, elle est tranchée en fonction des faits et des circonstances du cas d'espèce. Par exemple, il faut que la relation ait existé hors du pays d'origine déjà, que l'enfant ne soit pas installé dans une autre famille nucléaire de façon durable et que le parent exerce encore la responsabilité parentale et assume encore la charge des soins et de l'éducation de l'enfant.

32. Comme l'application de ces critères a causé des difficultés, le Gouvernement a décidé de les modifier. Désormais, il ne sera plus exigé de démontrer que la relation de fait a subsisté durant les cinq premières années suivant la séparation. À travers cette tolérance de cinq ans, on entend faire valoir que parents et enfants forment un tout et éviter de conclure hâtivement à la dissolution du lien entre parents et enfants. Au terme de ces cinq ans, cependant, on suppose généralement que l'enfant est installé dans le pays d'origine et qu'un regroupement familial aux Pays-Bas n'est sans doute pas la meilleure solution. Il peut être dérogé à cette règle s'il apparaît que l'enfant a peu de chances d'un avenir acceptable dans le pays d'origine, ou bien si l'enfant n'a pas pu être retrouvé avant à cause d'une situation de guerre.

F. Données statistiques sur les plaintes, mises en accusation et décisions de justice visant des actes de racisme

33. En avril 2002, le Centre national de référence pour les questions de discrimination est arrivé aux conclusions suivantes, sur la base des données recueillies dans le cadre du système d'enregistrement de cas de discrimination.

Le parquet

34. En 1998, il a été transmis au parquet 216 cas de discrimination constituant des infractions au sens des articles 137 c) à g) et 429 *quater* du Code pénal. Le nombre de ces cas a atteint 193 en 1999, 214 en 2000 et 198 en 2001. En 1998, 1999, 2000 et 2001, le parquet a examiné 236, 196, 271 et 219 cas, respectivement. Dans leur grande majorité (78 % en 1998, 75 % en 1999, 78 % et 83 % en 2001) ces cas impliquaient des injures visant délibérément un groupe de personnes. Parmi les cas examinés, 58 %, 53 %, 59 % et 64 %, respectivement, ont donné lieu à citation en justice et inculpation, et 15 %, 9 %, 9 % et 12 %, respectivement, ont été réglés par un arrangement à l'amiable.

35. En 1998, deux 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) ont été signalés au parquet. Pour 1999, 2000 et 2001, les chiffres correspondants ont été, respectivement, de 5, 0 et 0. Six cas d'infraction à l'article 137 g) (Discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale) ont été signalés au parquet pour les deux périodes. Il n'a pas été signalé de cas de complicité d'actes discriminatoires en 1998, 1999 ou 2000. En 2001, il n'a été signalé aucun cas d'infraction à l'article 137 g). Entre 1998 et 2001, le nombre des cas de complicité d'actes discriminatoires (art. 137 f)) signalés pour chaque année a été de 0, 1, 9 et 0, respectivement.

Tableau 1

Cas de discrimination signalés au parquet

Année ↓	Article →	137 c) Comportement injurieux	137 d) Incitation à la discrimination	137 e) Diffusion de propos discriminatoires	137 f) Complicité d'actes discriminatoires	137 g) Discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale	429 <i>quater</i> Discrimination dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale	Total
1998		177	23	8	0	6	0	216
1999		145	17	19	1	6	5	193
2000		178	15	6	9	6	0	214
2001		167	11	19	1	0	0	198

Tableau 2

Cas de discrimination examinés par le parquet

Année ↓	Article →	137 c) Comportement injurieux	137 d) Incitation à la discrimination	137 e) Diffusion de propos discriminatoires	137 f) Complicité d'actes discriminatoires	137 g) Discrimination délibérée dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale	429 <i>quater</i> Discrimination dans l'exercice d'une fonction, d'une profession ou d'une activité commerciale	Total
1998		180	22	22	1	10	1	236
1999		148	22	15	1	9	1	196
2000		216	21	11	9	8	6	271
2001		182	11	22	0	4	0	219

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

36. Les tribunaux ont examiné 104 cas impliquant des accusations de discrimination en 1998, 113 en 1999, 107 en 2000 et 104 en 2001. À ce propos, il convient de rappeler que parfois l'accusé peut être inculpé aussi d'infractions autres que celles touchant la discrimination, comme il ressort des exemples suivants:

a) Dans les 104 cas examinés par les tribunaux en 1998, l'accusé a été reconnu coupable dans 88 cas et acquitté dans 9 cas; sur 3 cas considérés collectivement dans le cadre des procédures, l'action du parquet a été déclarée irrecevable dans 2 cas, et dans le troisième la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée;

b) En 1999, dans 105 cas l'accusé a été reconnu coupable et dans 6 il a été acquitté; sur 4 cas considérés collectivement durant les procédures, la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée dans 1 cas, et dans un autre cas il a été mis fin aux poursuites contre l'accusé sur un point de droit;

c) En 2000, dans 94 cas l'accusé a été jugé coupable et dans 10 il a été acquitté; sur 5 cas considérés collectivement durant les procédures, dans 2 cas la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée et dans un troisième il a été mis fin aux poursuites contre l'accusé sur un point de droit;

d) En 2001, dans 98 cas l'accusé a été reconnu coupable et dans 4 il a été acquitté; 9 cas ont été considérés collectivement durant les procédures, et dans 2 cas la notification de la citation en justice et de l'inculpation a été invalidée.

Tableau 3

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

Année ↓	Décision prise →	Culpabilité reconnue	Acquittement	Citation en justice invalidée	Action en justice irrecevable	Cas considérés collectivement	Cessation des poursuites sur un point de droit	Total
1998		91	10	1	2	3	0	104
1999		105	6	1	0	6	1	113
2000		94	10	2	0	5	1	107
2001		98	4	2	0	9	0	104

**1. Surveillance des incidents et des messages racistes et
du militantisme d'extrême droite**

37. Le racisme et la discrimination raciale sont incompatibles avec les fondements des principes constitutionnels des Pays-Bas. Ils constituent des phénomènes répréhensibles qui doivent être identifiés et contrôlés dès que possible. Le projet d'Organe de surveillance du racisme et du militantisme d'extrême droite a contribué à ce processus. Toutes les constatations faites par cet organe sont transmises à la Chambre des représentants. Après un premier rapport en 1998 et un deuxième en 1999, le troisième rapport montre que pour la grande majorité (80 %) de la population, les Néerlandais¹ de souche et les immigrants devraient bénéficier de prestations égales, notamment en matière de logement et d'emploi. Environ 13 % des Néerlandais de souche voient d'un œil peu favorable les minorités ethniques. Ils sont plus nombreux à être opposés à l'immigration et 40 % considèrent que les demandeurs d'asile ont davantage tendance à la criminalité, en moyenne, que les nationaux.

38. Le quatrième rapport de l'Organe de surveillance du racisme et du militantisme d'extrême droite, publié en décembre 2001, contient des statistiques pour 1999 et pour 2000. Bien qu'il faille interpréter avec la plus grande prudence les statistiques de la violence, il ressort du rapport de l'Organe de surveillance du racisme et du militantisme d'extrême droite pour 2001² que la situation s'est détériorée ces dernières années. Devant cette détérioration progressive, il est nécessaire d'être plus attentif et de faire davantage pour combattre le racisme. En outre, on a fait ces dernières années des constatations nouvelles quant à l'évolution des motifs de discrimination. Selon les rapports de l'Organe de surveillance du racisme pour 2001, il y aurait eu en 1999 et en 2000 une tendance accrue à la violence et davantage d'actes de violence dirigés contre des individus que les années précédentes. En outre, le nombre de cas de propos antisémites a

¹ L'expression «Néerlandais de souche» désigne, dans le présent rapport, les citoyens néerlandais nés aux Pays-Bas, à la différence des personnes dont l'un des parents au moins est né hors des Pays-Bas.

² Le projet d'Organe de surveillance du racisme et du militantisme d'extrême droite est mené depuis 1997 par l'Université de Leiden en coopération avec le Centre Anne Frank. Le Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume a participé au financement de la publication du quatrième rapport en 2001 et du cinquième rapport en 2002.

augmenté ces dernières années et de nombreux incidents intervenus en 1999 et en 2000 étaient liés, d'une manière ou d'une autre, au problème des demandeurs d'asile. En même temps, les agissements de l'extrême droite faisaient l'objet d'une large publicité, qui renforçait l'impact de cette forme de violence sur la société. Après les événements du 11 septembre 2001, les incidents d'islamophobie se sont multipliés. Selon la Fédération nationale des bureaux et permanences antidiscrimination, les motifs de discrimination se diversifient. Grâce aux améliorations constantes, en termes de qualité et de précision, des dossiers des bureaux antidiscrimination, on a une vision plus claire des divers motifs de discrimination (sexe, âge, orientation sexuelle, handicap, etc.). Il devrait y avoir encore d'autres améliorations de ces dossiers dans l'avenir, notamment dans le cadre du système d'aide à la professionnalisation des bureaux antidiscrimination. Il était noté dans le cinquième rapport que les cas de violence raciste étaient moins nombreux, alors que le nombre de plaintes pour discrimination était en hausse. Les conséquences du 11 septembre 2001 et la polarisation croissante du débat public sur les demandeurs d'asile, les réfugiés et les immigrants ont certainement contribué, entre autres, à favoriser une certaine «culture de la menace» aux Pays-Bas.

a) Permanence contre la discrimination sur l'Internet (Fondation Magenta)

39. L'objet du Bureau néerlandais des plaintes contre la discrimination sur l'Internet, ou Fondation Magenta, est d'examiner les plaintes concernant les messages de nature discriminatoire liés à la croyance, à l'origine, à la préférence sexuelle, au sexe, à la couleur de peau (race), au handicap et/ou à l'âge et, le cas échéant, d'obtenir leur retrait de l'Internet. La Fondation Magenta est un organisme bénévole et indépendant qui s'intéresse essentiellement aux sites Internet en néerlandais.

40. Entre 1999 et 2002, il y a eu une forte augmentation du nombre des plaintes pour discrimination sur l'Internet portées à l'attention de la Fondation Magenta, à savoir en 1999, 120, en 2000, 550 et en 2001, 691, et la Fondation Magenta a enregistré 1 081 messages³. En 2002, la Fondation a été saisie de 1 008 plaintes concernant 1 798 messages, soit une augmentation de 30 % du nombre des plaintes et de 70 % du nombre des messages par rapport à l'année précédente⁴.

41. En 2002, la Fondation Magenta a noté que dans plus de la moitié des cas enregistrés, il y avait infraction pénale. La plupart des plaintes concernaient des propos antisémites ou des propos racistes ou discriminatoires liés à l'origine ou à couleur de peau. Bien que la plupart des messages en question aient été retirés à la demande de la Fondation, plus de 140 devaient être signalés à la police et 169 transmis au Centre national de référence pour les questions de discrimination, relevant du parquet, pour examen plus poussé.

³ Rapport annuel de la Fondation Magenta pour 2000, Inhoudelijk Jaarverslag 2000, Amsterdam: Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet, 2001, De Stichting Magenta, Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) (www.meldpunt.nl).

⁴ Voir le rapport annuel de la Fondation Magenta pour 2002, publié en février 2003.

42. En 2002, la plupart des plaintes concernaient des sites Web et des groupes de discussion sur l'Internet. Il y a eu un bond spectaculaire du nombre des plaintes suscitées par des propos tenus sur des groupes de discussion (899), ce qui reflète clairement la popularité et l'utilisation croissantes de ces outils sur l'Internet.

43. On a également constaté l'année dernière une recrudescence d'antisémitisme et d'islamophobie sur les sites Internet en néerlandais. L'agitation politique aux Pays-Bas (avec l'ascension météorique du nouveau parti politique, la LPF, l'assassinat de son chef, Pim Fortuyn, l'agitation sociale qui en a résulté et les réactions des milieux politiques) a produit un déluge de messages anti-islamiques et xénophobes sur l'Internet. La situation au Moyen-Orient a aussi été à l'origine de beaucoup de messages discriminatoires. Au cours de 2002, il a été signalé 291 messages anti-islamiques ainsi que 316 autres messages dirigés spécifiquement contre les Marocains et les Turcs.

44. Avec 607 messages visant les musulmans, les Marocains et les Turcs et 584 visant les juifs (contre 125 et 194, respectivement, en 2001), il y a eu clairement une forte recrudescence des sentiments anti-islamiques et antisémites exprimés sur l'Internet, et la tendance s'est maintenue au cours de l'année passée.

45. La Fondation Magenta a également noté que la discrimination sur l'Internet n'était plus le domaine exclusif de groupes d'extrême droite ou d'activistes d'extrême droite s'exprimant à titre individuel, mais que des «membres ordinaires du public» s'y adonnaient de plus en plus. Selon l'organisation, cela tient à l'état d'esprit actuel dans le pays, lui-même nourri notamment par des divisions politiques, ethniques et religieuses explicites.

b) Convention sur la cybercriminalité

46. Au niveau international, le Conseil de l'Europe a adopté une Convention sur la cybercriminalité et un protocole y relatif visant spécifiquement à combattre le racisme sur l'Internet.

47. Bien que lutter contre le racisme sur l'Internet soit l'objectif spécifique de la Convention sur la cybercriminalité, celle-ci n'érige pas en infraction pénale la diffusion de messages ou de matériel racistes ou xénophobes par le biais de systèmes informatiques.

48. La diffusion de ce type de matériel par ce biais soulève des difficultés encore plus grandes s'agissant d'assurer le respect de la loi. Il a donc été nécessaire d'adopter une approche concertée pour assurer une réponse efficace, aux niveaux national et international, sur la base d'éléments communs comme ceux auxquels fait référence le premier Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité.

49. Ce protocole, adopté par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe en novembre 2002, inclut dans le champ d'application de la Convention, y compris ses dispositions de fond, de procédure et en matière de coopération internationale, la diffusion de propagande raciste ou xénophobe. Ainsi, le Protocole non seulement harmonise les éléments juridiques substantiels des agissements en question, mais aussi permet aux États parties de mieux mettre à profit les mécanismes de coopération internationale prévus dans la Convention.

50. À la lumière notamment des événements du 11 septembre 2001 aux États-Unis et de leurs répercussions possibles aux Pays-Bas sur le plan du racisme, il est fait encore davantage d'efforts pour améliorer le signalement des incidents de racisme.

51. En ce qui concerne l'opinion publique, les Néerlandais de souche n'ont apparemment pas d'objection particulière à l'idée d'avoir comme voisins, comme employeurs, comme partenaires ou comme camarades de jeux pour leurs enfants des personnes appartenant à des minorités ethniques. Mais il ressort de la tendance sur plusieurs décennies que les Néerlandais de souche sont toujours aussi réticents quant à l'idée d'avoir des voisins «étrangers».

52. Les personnes du Suriname, des Antilles ou d'Aruba n'ont pratiquement pas d'objection à avoir des Néerlandais de souche comme partenaires ou comme camarades de jeux pour leurs enfants. Cette idée soulève en revanche certaines objections parmi les personnes d'origine turque ou marocaine; c'est chez les immigrés de la deuxième génération qu'on trouve le moins d'objections, sauf pour la perspective d'avoir comme partenaire un Néerlandais de souche. Les personnes d'origine turque ou marocaine recherchent systématiquement, et trouvent, leur partenaire dans leur pays d'origine. Mais globalement, le degré d'acceptation mutuelle entre minorités ethniques et Néerlandais de souche semble assez élevé.

2. Amélioration du signalement des cas: situation actuelle

a) La police et la discrimination raciale

Attitude des services de police par rapport à la diversité

53. Il a été procédé en 2000 à une vaste enquête sur l'éthique en vigueur dans les services de police néerlandais, dont les conclusions ont été prises en compte dans le Plan d'action en matière de diversité pour les services de police pour la période 2001-2005, publié à la fin de la même année. Ce document mettait l'accent, entre autres, sur l'évolution culturelle et sur l'amélioration des règles de comportement des fonctionnaires de police. Dans la formation de ces fonctionnaires, il est aussi porté une attention de plus en plus grande aux problèmes de diversité.

54. Pour la période 2000-2002, le Ministre de l'intérieur et des affaires du Royaume a mis un crédit supplémentaire annuel d'un montant de 2 360 000 euros à la disposition des services de police pour qu'ils puissent améliorer leurs politiques en matière de diversité. En outre, il a été créé à l'intention des services de police un centre national de référence pour les questions de diversité. Ce centre, qui a ouvert le 1^{er} mars 2001, recueille et transmet des informations sur les questions de diversité et appuie la mise en œuvre des politiques des services de police en matière de diversité. En outre, le Centre organise divers colloques, stages et activités dans ce domaine.

Directives relatives aux affaires de discrimination

55. Le Collège des chefs de parquet a adopté, le 24 février 1999, des directives relatives aux affaires de discrimination, qui sont entrées en vigueur et ont été transmises aux hauts magistrats du parquet le 1^{er} avril 1999. Les Directives réglementent la coordination entre les services du parquet, les autorités locales, les services de police et les Bureaux antidiscrimination et, notamment, les procédures pour signaler les cas de discrimination et porter plainte. Elles remplacent les Directives de 1997 relatives aux affaires de discrimination.

56. Entre autres choses, les Directives stipulent que la police doit dresser un procès-verbal chaque fois qu'elle reçoit une plainte pour discrimination. Une coordination appropriée est nécessaire afin que les services du parquet et de la police agissent avec cohérence. La responsabilité de coordonner l'action des services du parquet et celle des forces de police incombe, respectivement, aux procureurs et aux fonctionnaires de liaison. Des consultations régulières entre les représentants du Conseil des préfets de police et des services du parquet permettent également de se mettre d'accord sur des actions concertées pour lutter contre la discrimination et le racisme. Afin que ces activités soient coordonnées comme il convient, le représentant du Conseil des préfets de police tient plusieurs fois par an des consultations avec un représentant des Bureaux antidiscrimination, auxquelles assistent également des représentants des services du parquet, du Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume, du Centre Anne Frank (représenté par un chercheur de l'Université de Leiden) et des forces de police. Nous n'avons pas connaissance des nombreuses plaintes pour racisme évoquées par le Bureau national contre le racisme, et leur chiffre ne ressort pas non plus des rapports établis par le Médiateur national ces dernières années.

Améliorations en ce qui concerne l'enregistrement des cas de discrimination, de racisme et d'intolérance

57. La police néerlandaise s'efforce d'améliorer le signalement des cas de discrimination, de racisme et d'intolérance. En 2001, le Conseil des préfets de police a décidé de nommer un fonctionnaire de liaison pour les affaires de discrimination dans chaque circonscription de police et de créer un bureau national pour les affaires de discrimination chargé d'appuyer les 25 services de police et de faire fonction de centre de coordination interne des services de police. Ce bureau sera rattaché au service de police de Rotterdam-Rijnmond et installé au Centre national de référence pour les questions de discrimination, créé en 1998 sous l'égide des services du parquet.

58. Le service de police de Rotterdam-Rijnmond a trouvé maintenant les locaux nécessaires, et le personnel est en cours de recrutement. Bien que certains postes ne soient pas encore officiellement pourvus, le Bureau est déjà entré en activité et son directeur intérimaire tient des consultations avec les partenaires pertinents au niveau national (y compris le Centre Anne Frank, le Centre néerlandais de surveillance du racisme et de la xénophobie, la Fédération nationale des bureaux antidiscrimination, le Bureau national contre le racisme, le Centre national de référence pour les questions de discrimination rattaché aux services du parquet et le Centre national de référence pour les questions de diversité rattaché aux services de la police. Enfin, le Bureau national contre le racisme participe au programme national de consultation et de coopération contre le racisme et la discrimination, établi le 8 avril 2002 par le Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume (voir plus bas, par. 193 à 195).

59. Depuis sa création en 1998, le Centre national de référence pour les questions de discrimination rattaché aux services du parquet a joué un rôle primordial pour former et appuyer les spécialistes de la discrimination (c'est-à-dire les magistrats du parquet) ainsi qu'en matière de coordination et d'enregistrement des affaires de discrimination. L'action du Bureau national pour les affaires de discrimination sera certainement aussi efficace que celle du Centre national de référence pour les questions de discrimination pour les problèmes relevant des services du parquet.

III. INFORMATIONS CONCERNANT LES ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION

A. Article 2

Programme de subventions spécifiques

60. En 2002, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a décidé d'instituer un programme de subventions pour la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes à l'intention d'un nombre accru de femmes. Les organisations de la société civile peuvent solliciter un financement pour des projets visant à informer les femmes appartenant au groupe cible des droits que leur reconnaît cette convention et, ainsi, à contribuer à l'émancipation des jeunes femmes membres de minorités ethniques et des réfugiées qui viennent d'arriver aux Pays-Bas. Les projets devraient avoir pour objectif spécifique de mieux sensibiliser les femmes à leurs droits afin qu'elles ne deviennent pas victimes de la traite des êtres humains, de la violence sexuelle et de la prostitution forcée. Dans le cadre des initiatives propres à contribuer à l'émancipation des femmes appartenant aux minorités ethniques et des réfugiées, il faudrait notamment s'attacher à renforcer la confiance de ces femmes en elles-mêmes et à leur faire connaître leurs droits en tant que femmes.

B. Article 4

Importantes décisions de justice

61. On trouvera ci-dessous un aperçu de jugements qui ont été rendus de 1999 à 2002 dans des affaires de discrimination et qui ont fait date.

62. Par un jugement rendu le 18 mai 1999, la Cour suprême a rejeté le recours formé contre une décision rendue par la cour d'appel d'Arnhem le 27 décembre 1997. Dans cette affaire (également mentionnée dans le document CERD/C/362/Add.4, par. 85 à 87), le défendeur avait été reconnu coupable d'incitation publique à la discrimination, avec d'autres personnes, envers certaines personnes à cause de leur race (art. 137 d) du Code pénal), parce qu'en sa qualité de chef du parti Centrum Democraten il avait notamment déclaré «Dès que nous en aurons les moyens et l'occasion, nous abolirons la société multiculturelle.».

63. Par un jugement rendu le 13 juillet 1999, le tribunal de district de La Haye a estimé que le chef et le secrétaire du parti nationaliste VNN (qui s'était détaché du Centrum Partij '86 – interdit et démantelé – et qui a été absorbé depuis dans le Nouveau parti national) étaient coupables d'incitation publique à la discrimination, avec d'autres personnes, envers certaines personnes à cause de leur race (art. 137 d) du Code pénal) parce qu'ils avaient placé et laissé des messages racistes sur la page d'accueil du VNN sur l'Internet et distribué des prospectus contenant ces messages. Condamnés à un mois de prison, les deux hommes se sont pourvus en appel. Par ses décisions du 12 octobre 2001 (n^{os} 2001.24 et 2001.25) la cour d'appel de La Haye a annulé le jugement rendu et acquitté les deux hommes des faits qui leur étaient reprochés. Il n'y a pas eu de pourvoi en cassation.

64. Par un jugement rendu le 9 novembre 1999, le tribunal de district de Dordrecht a confisqué deux exemplaires d'une traduction de *Mein Kampf* en allemand. Ces ouvrages étaient proposés,

parmi d'autres, à la foire aux livres en plein air qui se tient chaque année à Dordrecht. Il n'a pas été imposé d'autre peine ou sanction au bouquiniste, car le tribunal a estimé qu'il n'avait pas eu l'intention de propager les idées exprimées dans l'ouvrage en question, et qu'il avait simplement considéré que le stock de livres sur la période de la guerre qu'il présentait sur son stand serait incomplet sans cet ouvrage. En outre, l'accusé ne détenait que deux exemplaires du livre.

65. Le 11 août 1999, les services du parquet sont convenus d'un règlement à l'amiable avec un individu qui avait levé le bras et crié «Sieg Heil» sur la route d'Oss moyennant une amende de 500 florins.

66. Le 28 janvier 2000, le tribunal de district de La Haye a rendu son jugement dans une affaire impliquant un propriétaire qui avait tenu des propos injurieux envers quelqu'un qui voulait lui louer un local commercial. Le candidat à la location appartenait à une minorité ethnique. Lorsqu'il s'est présenté au propriétaire, ce dernier a dit «les personnes comme lui sont toutes intéressées» et/ou «je veux un épicier néerlandais»; il aurait ajouté qu'«il pouvait en trouver bien d'autres de cette sorte». Le tribunal a condamné l'accusé à une amende de 500 florins.

67. Le 5 avril 2000, un homme qui avait tenu des propos injurieux envers des Allemands qui vivaient dans sa rue a été condamné par le tribunal de district de Den Bosch à une amende de 50 florins et à une peine de prison de deux semaines avec sursis pendant deux ans.

68. Le 27 avril 2000, dans le cadre d'un recours formé dans une affaire où l'authenticité du Journal d'Anne Frank était contestée, la cour d'appel d'Amsterdam a confirmé le jugement rendu par le tribunal local de district le 9 décembre 1998. Les faits étaient les suivants:

a) Des auteurs avaient publié un livre intitulé *Het 'Dagboek' van Anne Frank: een kritische benadering* («Le "Journal" d'Anne Frank: une approche critique»), dans lequel ils niaient l'authenticité du Journal d'Anne Frank. Ils y affirmaient notamment ceci: «le personnage (d'Anne) est une invention et est aussi improbable que l'expérience que le Journal prétend rapporter» et «le Journal (doit) être considéré comme une fiction improbable, un roman, un mensonge». Les auteurs avaient envoyé leur livre à divers destinataires, y compris des bibliothèques aux Pays-Bas;

b) Le Centre Anne Frank et la Fondation Anne Frank, basée en Suisse, ont demandé au tribunal de condamner ceux qui contestaient l'authenticité du document et d'interdire la distribution du livre. Le tribunal leur a donné raison, déclarant qu'il était illégal de mettre en cause l'authenticité du Journal d'Anne Frank. Compte tenu de la formulation en termes radicaux, généralement désobligeants et injurieux des passages en cause, le tribunal a estimé que les auteurs avaient agi de manière insultante envers les plaignants, et aussi envers les victimes de l'Holocauste et leurs parents survivants, en diffusant leur livre comme ils l'avaient fait. Le tribunal a estimé que leurs propos étaient offensants et inutilement cruels pour les victimes de l'Holocauste et leurs parents survivants, et qu'ils étaient de nature à leur causer inévitablement tort sur le plan psychologique ou émotionnel. Les auteurs se sont pourvus en appel au nom du droit à la liberté d'opinion et à la liberté d'expression. Toutefois, la cour d'appel a estimé que les libertés en question étaient limitées par les dispositions de loi nécessaires dans une société démocratique pour protéger les droits et libertés d'autrui;

c) La cour d'appel a confirmé la décision du tribunal de district et interdit aux auteurs de diffuser leur livre sous peine d'une amende de 25 000 florins pour chaque infraction.

69. Le 4 mai 2000, le tribunal de district de Breda a acquitté un concierge auquel il était reproché d'avoir interdit à deux personnes d'origine marocaine l'accès à un établissement de restauration. Le tribunal a estimé qu'il ne pouvait pas être démontré qu'il s'agissait d'un cas de discrimination raciale, puisque le concierge n'avait pas dit expressément que l'accès était refusé aux membres de minorités ethniques. Le parquet s'est pourvu en appel.

70. Le 8 juin 2000, un individu qui avait non seulement vociféré contre «les Turcs, les Marocains et les Noirs» si haut que ses propos avaient été entendus à plusieurs rues de là, mais aussi frappé un jeune passant appartenant à une minorité ethnique, a été condamné par le tribunal de district de Breda à une amende avec sursis de 500 florins.

71. Dans une affaire sur laquelle la Cour suprême des Pays-Bas a statué le 13 juin 2000, le parquet avait cité en justice un individu accusé de comportement discriminatoire dans l'exercice de sa profession (art. 429 *quater* du Code pénal) en refusant à une personne d'origine iranienne, en raison de sa race, l'accès à une discothèque. Les décisions de justice suivantes ont été rendues dans cette affaire:

a) Un tribunal de district avait acquitté le défendeur pour le motif que l'objet des dispositions du Code pénal incriminant la discrimination raciale, y compris l'article 429 *quater*, n'était pas de protéger un groupe de personnes parce qu'elles résidaient (comme l'Iranien) dans un centre de transit pour les demandeurs d'asile dont la requête avait été finalement rejetée;

b) La Cour suprême a considéré que l'appréciation du tribunal de district reposait sur une interprétation trop restrictive de la notion de «discrimination en raison de la race» à laquelle il était fait référence à l'article 429 *quater* du Code pénal. Bien que le tribunal de district ait estimé à raison que le terme «race» devait être interprété conformément au libellé de l'article premier de la Convention, il n'avait pas considéré que les résidents du centre de transit avaient en commun non seulement une adresse, mais aussi les caractéristiques énumérées dans ledit article. L'article 429 *quater* s'appliquait bel et bien à ce genre de discrimination indirecte fondée sur la race. La Cour suprême a annulé le jugement du tribunal de district et renvoyé l'affaire à une cour d'appel pour un nouveau procès.

72. Par un jugement rendu le 4 juillet 2000 dans une affaire impliquant une série d'infractions où l'inculpé avait tracé des croix gammées et des symboles du pouvoir blanc sur des lettres de la municipalité d'Alphen aan den Rijn, le tribunal de district de La Haye a condamné le défendeur à une peine de 140 heures de travail d'intérêt général assortie d'une peine de prison avec sursis de trois mois. En outre, il a ordonné à l'intéressé de participer à un stage dispensé par l'Armée du salut pour apprendre à contrôler son agressivité.

73. Par un jugement rendu le 11 août 2000, le tribunal de district de Maastricht a condamné à une peine de prison d'une semaine deux individus qui avaient crié «La Hollande aux Hollandais, les étrangers dehors, les Turcs et les Marocains dehors» à la terrasse d'un café de Maastricht, tout en faisant simultanément plusieurs fois le salut nazi.

74. Par un jugement rendu le 26 septembre 2000, le tribunal de district de Middelburg a condamné à une peine de prison de quatre mois, dont la moitié avec sursis, plusieurs personnes qui avaient tenu des propos injurieux et qui s'étaient comportées de manière violente dans un lieu public. Les individus en question avaient insulté un homme, sa compagne et son neveu, qui se trouvaient dans un établissement de restauration, par des remarques comme «Ces enfoirés de Turcs sont tous des pédés». Quand un membre du personnel leur a demandé de partir, les défendeurs ont proféré de nouvelles insultes et il y a eu une violente bagarre.
75. Par un jugement rendu le 6 octobre 2000, le tribunal de district de Hilversum a condamné deux personnes qui avaient crié des slogans injurieux le 5 mai (le jour où les Pays-Bas célèbrent leur libération de l'occupation nazie), notamment: «Sieg Heil», «Juifs, juifs», «Pouvoir blanc», etc.
76. Par un jugement rendu le 17 octobre 2000, le tribunal de district de Zutphen a condamné à une peine de prison de cinq mois, dont deux avec sursis pendant deux ans, deux individus qui avaient agressé une requérante d'asile en proférant simultanément des injures ouvertement racistes. Le tribunal de district les a également condamnés à verser des dommages-intérêts pour le préjudice matériel et non matériel causé.
77. Par un jugement rendu le 24 octobre 2000, le tribunal de district de Middelburg a condamné à une amende de 500 florins et à une peine de prison avec sursis de deux semaines une personne qui avait délibérément eu un comportement injurieux envers un groupe de personnes d'origine marocaine dans un lieu public.
78. Par un jugement rendu le 19 novembre 2000 sur une affaire qui impliquait plusieurs jeunes gens accusés d'avoir profané un mémorial de guerre et un monument dans le cimetière juif de La Haye, le tribunal de district de La Haye a condamné les intéressés à des peines de prison de deux à huit semaines (pour certaines avec sursis). Les jeunes avaient barbouillé les monuments de slogans comme «Six millions ne suffisaient pas» et «Heil Hitler».
79. Par un jugement rendu le 15 décembre 2000, le tribunal de district d'Arnhem a condamné à une amende de 1 500 florins et à une peine de prison avec sursis de deux semaines une personne qui avait diffusé des messages racistes et antisémites sur l'Internet sous un pseudonyme. La cour d'appel d'Arnhem a confirmé le jugement ultérieurement et prononcé une peine de prison avec sursis de quatre semaines et une amende de 1 500 florins.
80. Le tribunal de district de Dordrecht a rendu une décision de non-lieu dans une affaire impliquant une personne accusée d'avoir crié «Nos propres citoyens d'abord» à un groupe de jeunes d'origine marocaine. Le 12 février, toutefois, l'accusé a été jugé coupable par la cour d'appel de La Haye. La cour a estimé que, compte tenu de la large notoriété publique des vues de certains partis politiques néerlandais, ce slogan signifiait sans le moindre doute que les personnes autres que les Néerlandais de souche, et en particulier les membres des minorités ethniques, devraient être traitées de façon moins favorable que les citoyens de souche. Bien que le défendeur ait soutenu qu'il avait voulu réagir ainsi devant le chahut d'un groupe d'étrangers et/ou de personnes d'une certaine origine ethnique, à savoir marocaine, la cour a estimé que cela confirmait que le slogan en question se voulait discriminatoire.

81. Dans un cas sur lequel s'est prononcé le tribunal de district d'Assen le 14 février 2001, cinq jeunes avaient lancé un soir des cocktails Molotov sur le centre de requérants d'asile de Roden. L'un des projectiles s'était enflammé près d'une caravane qui était occupée par plusieurs personnes à ce moment-là. Le parquet a considéré qu'il s'agissait là d'un acte raciste et il a pris cet aspect en considération pour requérir une condamnation à une peine de 20 mois de prison, dont six avec sursis pendant deux ans. Le tribunal a estimé qu'il avait été démontré que l'accusé était coupable d'incendie volontaire et d'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence envers des personnes en raison de leur race. Selon le tribunal, les circonstances de l'affaire ne laissaient aucun doute quant au fait qu'il s'agissait d'un acte présentant des aspects de racisme dirigé contre le centre de requérants d'asile et les personnes qui s'y trouvaient. Tout bien considéré, il a conclu que même si l'acte incriminé – tentative d'incendie volontaire visant le centre de requérants d'asile – présentait effectivement des aspects de racisme, il ne pouvait pas être décrit comme une agression raciste inspirée par une haine viscérale des étrangers. Les deux principaux coupables, qui s'étaient révélés être les instigateurs et les meneurs, ont été condamnés à six mois de prison (avec sursis) et à 240 heures de travail d'intérêt général et ont bénéficié d'une libération conditionnelle.

82. Après la décision d'acquittement prise par le tribunal de district de Groningen dans un cas de discrimination dans une discothèque, la Cour suprême a annulé le jugement et a renvoyé l'affaire devant la cour d'appel de Leeuwarden, qui s'est prononcée le 3 avril 2001. Dans cette affaire, un résident du centre de transit pour les requérants d'asile de Ter Apel s'était vu refuser l'entrée dans un club. La Cour suprême s'est penchée sur la question de la discrimination indirecte visée implicitement par l'article 429 *quater* du Code pénal, et elle a estimé que cette forme de discrimination devait être considérée comme une mesure qui, bien qu'apparemment neutre, affectait en réalité exclusivement ou essentiellement des personnes appartenant à un groupe particulier, alors que la différence de traitement ne pouvait pas être expliquée par des facteurs objectivement justifiés et sans relation avec une discrimination pour des motifs particuliers. La Cour suprême a considéré que le tribunal de district n'avait pas considéré que les résidents du centre de transit non seulement avaient une adresse commune, mais qu'ils avaient aussi en commun une couleur de peau, une origine nationale ou ethnique et/ou une origine géographique ou culturelle différentes de celles des citoyens néerlandais de souche. Pour finir, la cour d'appel de Leeuwarden a acquitté le défendeur faute de preuve légitime et irréfutable de discrimination directe ou indirecte et parce qu'elle a estimé que la différence de traitement ne pouvait s'expliquer que par des facteurs objectivement justifiés. L'avocat général a introduit un recours en cassation.

83. Le Bureau antidiscrimination de Schiedam a porté plainte auprès des services du procureur au sujet du contenu d'un article du satiriste Theo van Gogh publié dans l'hebdomadaire d'actualité bien connu *HP/De Tijd* sous le titre «Vive l'islam». Le procureur ayant décidé, le 24 septembre 1999, de ne pas donner suite à la procédure, le Bureau antidiscrimination a demandé à la cour d'appel d'Amsterdam d'engager des poursuites pour le motif que l'article en question insultait délibérément les musulmans. Dans sa décision du 9 avril 2001, la cour d'appel a rejeté la plainte, argumentant qu'il ressortait clairement d'autres extraits du magazine que l'article devait être lu dans le contexte du débat public qui faisait rage au moment de sa publication. Cela amenait à penser que les limites de la liberté de la presse et/ou de la liberté d'expression n'avaient pas été outrepassées en l'espèce.

84. Le 29 mai 2001, la Cour suprême a statué sur l'affaire suivante: la cour d'appel de La Haye avait imposé une peine de prison de six semaines à un individu pour incitation à la commission d'une infraction (art. 131 du Code pénal) et incitation publique à la haine en raison de la race ou de la religion (art. 137 d) du Code pénal). L'accusé avait commis les infractions qui lui étaient reprochées alors qu'il s'exprimait lors d'une réunion du parti politique nationaliste CP'86. Il était le chef du parti politique en question et présidait aussi la réunion, qui se tenait dans des salles louées à cet effet. L'intéressé savait que des journalistes avaient été invités et étaient présents. Pour justifier le recours en appel, il était argumenté essentiellement que le défendeur n'entendait pas que ses propos soient diffusés, mais cet argument a été rejeté par la Cour suprême. Comme le défendeur avait reconnu des membres de la presse à son arrivée, «à partir de ce moment-là, il y a eu au moins provisoirement une intention [de commettre l'acte incriminé] (...) car lorsque le défendeur s'est adressé ensuite à la réunion – même si celle-ci n'était pas en principe ouverte à tous – il s'est lui-même exposé sciemment au risque considérable que les propos tenus durant la réunion soient rapportés par la presse et viennent à la connaissance du grand public; comme la cour d'appel l'a établi, c'est ce qui s'est effectivement produit».

85. Le 12 juillet 2001, le tribunal de district de Roermond a condamné plusieurs manifestants d'extrême droite qui avaient brandi des panneaux et des banderoles avec des messages injurieux envers certains groupes de personnes en raison de leur race et de leurs convictions religieuses.

86. Le 2 avril 2002, la Cour suprême s'est prononcée dans une affaire impliquant un membre du conseil municipal de Dordrecht (Cour suprême, 2 avril 2002, n° 106.01, *Nieuwsbrief Strafrecht*, 13 mai 2002, vol. 6, n° 139, p. 313 à 315). Dans une déclaration lors d'une séance officielle du conseil municipal, l'intéressé avait, en sa qualité de conseiller, présenté la situation actuelle et future des Pays-Bas, exposée par lui de manière évidente (selon la cour d'appel) du point de vue d'un segment unique de la société décrit comme suit: «nos citoyens néerlandais à part entière». Le conseiller avait remis ensuite le texte de son intervention à un journaliste pour qu'il soit publié. Il a été jugé coupable d'incitation publique à la haine par le biais d'écrits (art. 137 d) du Code pénal).

87. Un autre recours formé ultérieurement en relation avec un argument de la cour d'appel concernant l'immunité légale et ses limites n'a pas abouti à la cassation du jugement. Entre autres choses, la Cour suprême a considéré que «l'immunité de poursuites dont bénéficie un conseiller municipal en vertu de la disposition pertinente (art. 22 de la loi relative aux municipalités) est limitée aux cas spécifiés dans la disposition de loi précitée (Cour suprême, 24 juin 1983, *Dutch Law Reports 1984*, 801). Le défendeur n'a donc pas droit à l'immunité dès lors que sa déclaration a été diffusée au-delà du cadre de la séance du conseil à quelqu'un qui n'était pas membre du conseil.».

88. Le 9 octobre 2001, la Cour suprême a confirmé le jugement rendu par la cour d'appel d'Amsterdam, qui avait acquitté un écrivain appelé Waterdrinker de divers chefs d'accusation, et notamment pour insulte à des personnes en raison de leur race. L'affaire portait sur un passage d'un roman de l'intéressé dans lequel l'un des personnages disait ceci: «Mais évidemment, que peut-on attendre si le responsable est un Juif?» La Cour suprême a rejeté le recours en cassation du parquet, même si elle s'est aussi distanciée elle-même de l'argumentation de la cour d'appel. Le simple fait de prêter à un personnage de roman des propos injurieux n'excluait pas en effet que l'auteur puisse être tenu responsable desdits propos. Mais la Cour suprême a fait valoir que pour décider si tel ou tel passage était injurieux, le texte en question ne devait pas être lu

isolément, mais dans le contexte de tout le roman. Il fallait tenir compte dans la décision de diverses circonstances, telles que la nature et la teneur du roman et la place qu'occupait le passage incriminé. Dans de telles circonstances le texte pouvait perdre le caractère injurieux qu'il aurait certainement eu s'il était lu isolément. La Cour suprême a considéré que des circonstances de cette nature étaient présentes en l'espèce.

C. Article 5

1. Droit au travail

a) Emploi: faits et chiffres

89. Entre 1994 et 1999, la proportion d'actifs a augmenté deux fois plus dans les minorités ethniques que parmi les Néerlandais de souche (30 % dans le premier cas contre 14 % dans le second). Le taux de chômage dans les minorités ethniques est tombé, quant à lui, de 25 % en 1994 à 13 % en 1999, alors que dans l'autre groupe il passait de 7 % à 3 %. Cette baisse rapide du chômage dans les minorités ethniques dans la seconde moitié des années 90 s'est poursuivie en 2000 et en 2001. Selon des chiffres récents des services néerlandais de statistique, ce taux de chômage est tombé de 10 % en 2000 à 9 % en 2001. Dans la population de souche, le taux de chômage est resté inchangé entre 2000 et 2001, à 3 %. L'objectif du précédent gouvernement, qui consistait à ramener à 10 % d'ici 2002 le taux de chômage dans les minorités ethniques, a donc été atteint dès 2000 et dépassé en 2001.

Tableau 4

**Chômage dans les minorités ethniques
(en pourcentage de la population active âgée de 15 à 64 ans), 1994-1999**

	Taux de chômage		Nombre d'actifs (en milliers)	Nombre de chômeurs (en milliers)	Variations du taux de chômage
	1994 (%)	1999 (%)			
Minorités ethniques ¹	25	13	341	52	-42
Turquie	31	13	54	8	-64
Maroc	30	18	40	9	-36
Suriname	21	10	105	11	-54
Antilles néerlandaises	21	15	22	4	-20
Autres minorités ethniques	26	14	121	19	-21
Autres groupes ethniques ²	13	6	267	18	-47
Néerlandais de souche ³	7	3	6 197	222	-48
Total	8	4	6 805	292	-47

Actifs: Personnes ayant un emploi (y compris les travailleurs indépendants) et travaillant au moins 12 heures par semaine.

Chômeurs: Personnes travaillant moins de 12 heures par semaine ou sans emploi et qui recherchent activement du travail et peuvent en accepter.

Taux de chômage: Proportion de personnes sans emploi par rapport à la population active totale (actifs + chômeurs).

Source: Ministère des affaires sociales et de l'emploi, d'après l'enquête sur la population active effectuée par l'Office national de la statistique des Pays-Bas.

¹ Personnes ayant la nationalité de la Turquie, du Maroc, du Suriname ou des Antilles néerlandaises (y compris Aruba) et d'autres pays non européens, excepté Indes néerlandaises/Indonésie, Tunisie et Algérie, ou bien qui y sont nés.

² Personnes ayant la nationalité d'un pays européen (excepté Pays-Bas et Turquie), des Indes néerlandaises/Indonésie, de la Tunisie ou de l'Algérie, ou bien qui y sont nés.

³ Citoyens néerlandais nés aux Pays-Bas.

Tableau 5

Chômage et emploi dans les minorités ethniques, 2000-2001

	Taux de chômage (en pourcentage de la population active)		Nombre d'actifs (en milliers)	
	2000	2001	2000	2001
Total	3,8	3,4		
Origine				
Néerlandais de souche	3	3	5 833	5 910
Autres	8	6	1 084	1 154
Dont minorités ethniques:	10	9	399	447
Turquie	9	8	91	103
Maroc	13	10	59	75
Suriname	9	6	135	137
Antilles néerlandaises	8	8	42	44
Autres minorités ethniques	12	11	73	87
Divers	6	5	684	706

Origine: Ne sont pas considérées comme Néerlandais de souche les personnes dont l'un des parents au moins est né hors des Pays-Bas.

Minorités ethniques: Personnes ayant la nationalité de la Turquie, du Maroc, du Suriname, des Antilles néerlandaises, d'Aruba, de l'ex-Yougoslavie ou de pays d'Amérique centrale ou d'Amérique du Sud, d'Afrique ou d'Asie, excepté Japon et anciennes Indes néerlandaises, ou dont l'un des parents au moins y est né.

Source: Enquête sur la population active effectuée par l'Office national de la statistique des Pays-Bas.

b) Loi favorisant l'emploi des minorités (*Wet SAMEN*)

90. Comme mentionné dans le quatorzième rapport périodique, la loi garantissant aux minorités ethniques des chances équitables d'embauche a été remplacée par la loi favorisant l'emploi des minorités (*Wet SAMEN*). Les principales dispositions de la première loi sont restées inchangées: les entreprises employant plus de 35 salariés doivent toujours tenir un registre du personnel issu de minorités ethniques et présenter des états spécifiant le nombre de leurs salariés entrant dans cette catégorie, ainsi que les mesures qu'ils ont prises ou prévoient de prendre pour en embaucher davantage. La loi favorisant l'emploi des minorités est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998.

91. La nouvelle loi est destinée à permettre aux entreprises de gérer plus facilement un personnel multiculturel. Elle devait à l'origine n'être applicable que jusqu'à la fin de 2001, mais elle a été prorogée jusqu'à la fin de 2003. Ces dernières années, d'importants efforts ont été consentis pour aider les employeurs à la mettre en œuvre, notamment à travers les mesures suivantes:

- a) Pour alléger les formalités administratives imposées aux employeurs, on a inclus dans le formulaire que les employeurs doivent remplir pour présenter leur rapport annuel un choix de mesures leur permettant d'assurer une représentation plus équitable des minorités dans leurs effectifs;
- b) Pour faciliter la tâche des employeurs, les données relatives à leur entreprise figurent déjà sur le formulaire à remplir;
- c) Depuis 2001, les rapports peuvent être envoyés à une adresse centrale et peuvent être communiqués par courrier électronique;
- d) Une base de données centrale a été mise en place afin que les coordonnées de tous les services pertinents soient centralisées et que les employeurs sachent à quelle adresse envoyer leur rapport;
- e) En 1998, une unité spéciale d'appui a été créée par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi auprès du Bureau central des services de l'emploi afin de répondre aux questions concernant la nouvelle loi que pourraient se poser les employeurs, les syndicats et les organisations de la société civile intéressées. Cette unité d'appui a depuis étendu son champ d'action et offre d'autres services pour la gestion d'un personnel multiculturel;
- f) Un site Web (www.wetsamen.nl) a été créé et est accessible au public depuis janvier 2002. Les employeurs, travailleurs, organisations de la société civile et autres parties

prenantes peuvent y trouver tous les renseignements dont ils ont besoin concernant la nouvelle loi et la gestion d'un personnel multiculturel. Ce site offre également un accès numérique aux rapports annuels et à un certain nombre d'instruments nouveaux: liste des questions les plus fréquemment posées et réponses à ces questions, outil électronique destiné aux employeurs, outil de référence permettant de comparer les résultats au niveau de l'entreprise, du secteur et de la branche de production et guide des organismes compétents dans le domaine de la gestion d'un personnel multiculturel;

g) Entre janvier et juin 2002, les spécialistes du Centre pour le travail et les revenus (CWI) chargés de conseiller les entreprises sur la question des minorités ethniques ont pris un certain nombre d'initiatives visant les entreprises qui n'avaient jamais présenté de rapport annuel malgré les rappels de l'Inspection du travail. Ces entreprises ont été contactées individuellement et/ou collectivement et des informations leur ont été fournies sur les techniques de gestion d'un personnel multiculturel et sur les modalités de présentation des rapports annuels requis par la loi.

92. Grâce à ces améliorations et à l'action des services d'appui, le nombre d'entreprises qui présentent le rapport annuel requis a progressivement augmenté. Selon les chiffres les plus récents de la base de données centrale, environ 39 % des entreprises concernées ont envoyé leur rapport en 1997, 65 % en 1998 et 69 % en 1999, ce taux dépassant 72 % en 2000. L'analyse des rapports de 2000 montre que 95 % des employeurs ayant présenté un rapport, soit deux à trois fois plus que les années précédentes, ont trouvé des moyens d'améliorer la représentation des minorités dans leurs effectifs. L'analyse révèle également qu'en moyenne les entreprises comptent maintenant un plus grand nombre d'employés issus de minorités ethniques. Alors que la «juste» moyenne au niveau national est de 7 %, le pourcentage moyen pour les entreprises a été de 8,4 % en 1999 et de 8,8 % en 2000.

93. La loi favorisant l'emploi des minorités cessera d'être applicable le 31 décembre 2003. Des consultations auront lieu à l'automne 2002 avec toutes les parties prenantes pour voir comment encourager les employeurs, les organisations d'employeurs et les syndicats à continuer d'appliquer à l'avenir des politiques de gestion d'un personnel multiculturel.

Accord sur les minorités avec les partenaires sociaux

94. En juin 2001, après avoir mené séparément des discussions avec les pouvoirs publics concernant les minorités ethniques, les employeurs et les syndicats ont signé un troisième accord central sur les minorités. Cet accord, valable jusqu'à la fin de 2004, souligne la nécessité pour les trois parties prenantes de coopérer sur le long terme afin d'améliorer la situation des minorités ethniques sur le marché du travail. Il insiste en particulier sur la nécessité d'agir au niveau de l'entreprise, car c'est là que s'effectuent le travail et la formation, que s'acquiert l'expérience professionnelle, que se font les embauches et que se posent les problèmes de communication et de discrimination. C'est également à ce niveau que la gestion d'un personnel multiculturel doit prendre une forme concrète, que la loi favorisant l'emploi des minorités doit être mise en œuvre et que les organes représentatifs des travailleurs doivent jouer leur rôle.

95. Les recommandations générales, les priorités et les thèmes de ce troisième accord central sont pleinement conformes aux objectifs et aux actions mentionnés dans le mémorandum sur le Plan d'action 2000-2003, élaboré par le précédent gouvernement concernant la politique du marché du travail pour les minorités ethniques.

96. Les partenaires sociaux sont convenus d'examiner s'il était nécessaire ou souhaitable de conclure de nouveaux accords centralisés lorsque le troisième accord central expirerait à la fin de 2004.

c) Plan d'action 2000-2003 concernant la politique du marché du travail pour les minorités ethniques

97. Dans son Plan d'action 2000-2003, le gouvernement précédent avait annoncé un grand nombre de mesures spéciales en vue d'obtenir une nouvelle réduction structurelle du chômage parmi les minorités ethniques. Son objectif d'une réduction de 10 % d'ici à 2002 a été atteint dès 2000. Les principales mesures dans le domaine prises en 2000 et 2001 sont exposées ci-dessous.

Entreprises

98. La mise en œuvre d'un accord conclu avec les organisations d'employeurs pour trouver davantage d'emplois pour les minorités ethniques dans les petites et moyennes entreprises a été engagée en avril 2000. Aux termes de cet accord, il était attendu de ces entreprises qu'elles communiquent au Centre pour le travail et les revenus 30 000 nouvelles offres d'emploi au cours de l'année suivante et qu'elles pourvoient 20 000 de ces emplois vacants pendant la même période, de préférence en engageant des personnes appartenant à des minorités ethniques. Au cours de l'année plus de 30 000 offres d'emploi ont été enregistrées, ce qui a permis d'embaucher 20 000 demandeurs d'emploi, dont plus de 15 000 appartenaient à des minorités ethniques. Compte tenu du succès de cette initiative, de nouveaux objectifs ont été fixés et l'accord a été prorogé jusqu'à la fin de 2002. En juillet 2002, près de 68 000 offres d'emploi avaient été communiquées par les petites et moyennes entreprises et plus de 57 000 demandeurs d'emploi, dont plus de 49 000 appartenant à des minorités ethniques, avaient trouvé du travail. Ce programme a en outre créé des possibilités d'emploi durables. Aux termes de l'accord, 50 % des embauches au minimum devaient être pour une période d'au moins six mois. Selon l'étude Regioplan de juillet 2002 64 % des personnes issues de minorités ethniques qui avaient été embauchées dans le cadre du programme étaient toujours employées six mois plus tard, et dans une proportion de 33 % par le même employeur. Si l'on ne tenait pas compte des placements par le biais des agences de travail temporaire et des cas entrant dans la rubrique «inconnu», la proportion de personnes travaillant toujours après six mois passait de 64 % à 71 %, dont 49 % auprès du même employeur.

99. Le CWI prévoyait de réaliser une grande campagne d'information à l'automne 2002 concernant cet accord. La campagne viserait les quatre principaux groupes de population qui n'étaient pas de souche néerlandaise et prendrait la forme de spots radiodiffusés et télévisés sur les services offerts par le CWI aux demandeurs d'emploi appartenant à des minorités ethniques. Ces spots seraient diffusés sur diverses stations et chaînes destinées aux minorités ethniques et certains d'entre eux viseraient spécifiquement les femmes.

100. En 2003, la méthode sur mesure et personnalisée développée par le CWI pour les demandeurs d'emploi de souche non néerlandaise conformément à l'accord devrait être généralisée et s'appliquer dorénavant à tous les demandeurs d'emploi.

101. En juin 2000, le Gouvernement a conclu un accord-cadre volontaire avec 14 grandes entreprises pour le recrutement des personnes appartenant à des minorités ethniques et la mise en œuvre de politiques de gestion d'un personnel multiculturel. L'objectif était de conclure des accords à cet effet avec les 100 principales entreprises du pays, objectif qui a depuis été atteint. En mars 2002, des accords de mise en œuvre avaient été conclus avec 110 entreprises. Les entreprises concernées appartiennent à des secteurs divers et comprennent des sociétés de financement, des agences de travail temporaire, des entreprises industrielles, des sociétés commerciales et des entreprises du bâtiment. Les termes des accords sont tout aussi variés et prévoient par exemple une formation à la gestion d'un personnel multiculturel (66 %), des objectifs de recrutement parmi les minorités ethniques (58 %), le recours à des tests de sélection exempts de tout parti-pris culturel (38 %), de nouvelles formules combinant travail et formation (36 %), des mesures offrant des possibilités de carrière (30 %) et enfin des possibilités de formation (26 %). Selon une évaluation intérimaire (SEOR [Fondation pour la recherche économique], juin 2002), une large majorité d'entreprises considère les accords volontaires comme un moyen approprié de mettre en œuvre des politiques de gestion d'un personnel multiculturel. Une unité spéciale de projet au sein du Ministère des affaires sociales et de l'emploi aide les entreprises à mettre en œuvre les accords et contribue ainsi à combler le fossé séparant la théorie et la pratique.

102. Le projet «Travailler efficacement avec des minorités» (*Krachtig Ondernemen met Minderheden*, ou KOM) est destiné à développer et à mettre en œuvre une approche visant à assurer l'embauche durable de travailleurs qui ne sont pas de souche néerlandaise dans les entreprises. Une meilleure coopération entre les parties prenantes au marché régional de l'emploi et l'application de politiques de gestion d'un personnel multiculturel constituent des aspects importants de ce projet. Cette approche a été appliquée à titre d'essai dans trois secteurs (restauration et spectacles, sécurité et transport et logistique) et des manuels définissant les méthodes à suivre et identifiant les facteurs de succès ou d'échec ont été publiés. Vers le milieu de l'année 2001 il a été décidé d'étendre le projet pilote à deux autres secteurs (entreprises de nettoyage et bâtiment) et de chercher à approfondir les connaissances actuelles et l'expérience acquise. Au début de 2002, les organisations professionnelles des cinq secteurs participant au projet ont signé des accords de coopération volontaire engageant les entreprises à adopter l'approche définie.

Organismes sociaux

103. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a conclu des accords avec les organismes sociaux (agences pour l'emploi/CWI, municipalités) pour faire en sorte que les mesures d'ordre général visant à promouvoir l'emploi aient un effet au moins égal pour les minorités ethniques. Parmi ces mesures il faut citer la campagne visant à offrir un travail ou une formation à toute personne qui n'aurait pas trouvé un nouvel emploi dans l'année suivant son licenciement. Des mesures spécifiques seront prises pour veiller à ce que les mesures d'ordre général aient une incidence égale pour les personnes issues des minorités ethniques et aider celles-ci à trouver un emploi.

104. À l'automne 2000, les pouvoirs publics et l'Association des municipalités néerlandaises (VNG) sont convenus conjointement d'un Programme pour l'avenir. L'objectif de ce programme est d'encourager et de coordonner les efforts visant à élaborer une stratégie globale proposant une participation au marché du travail, une réintégration dans ce marché et des possibilités

d'embauche. Des accords administratifs ont été passés sur la base du Programme pour l'avenir avec les quatre grandes métropoles et les 26 plus grandes municipalités du pays pour la période 2001-2004. En outre, un programme de subventions pour la prise en charge des cas individuels a été mis en place à l'intention des petites collectivités locales. Des objectifs de résultats doivent être convenus dans ce cadre, avec les autorités concernant le nombre de demandeurs d'emploi dont le cas doit être examiné et qu'il convient d'aider ainsi que le taux de succès de l'opération attendu.

105. Étant donné qu'une forte proportion (31 % pour l'ensemble des Pays-Bas et 49 % pour les quatre grandes métropoles) des personnes bénéficiant d'une aide au titre de la loi sur la protection sociale sont d'origine non occidentale, des accords ont été passés avec les quatre grandes métropoles et les 26 plus grandes municipalités afin de réduire de manière proportionnelle le chômage parmi les minorités ethniques. Les 26 plus grandes municipalités ont également accepté de mettre en place des programmes associant travail et formation à la fois à l'intention des migrants récemment arrivés et de ceux déjà établis dans le pays, et de prendre des dispositions spécifiques pour les réfugiés déjà qualifiés. Les autorités locales souhaitant mettre en œuvre des projets à l'intention de ces derniers peuvent coopérer avec les services d'aide à l'emploi de la Fondation pour les étudiants réfugiés (UAF), dont l'action est financée par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi.

106. Plus récemment, le 1^{er} janvier 2002, a été mise en place la nouvelle structure institutionnelle destinée à fournir des services aux demandeurs d'emploi et aux personnes ayant droit à des prestations. Cette nouvelle structure est axée sur l'emploi plutôt que sur les revenus. Dans la mesure du possible, ces services sont tous assurés par une structure unique, les centres pour le travail et les revenus (CWI). Ces centres s'efforcent avant tout de répertorier et de trouver des emplois appropriés pour leurs clients. Ils évaluent également les chances qu'a chaque demandeur d'emploi de trouver du travail et ils rédigent des recommandations écrites à l'intention des municipalités et de l'UWV, l'organisme qui gère le régime d'assurance des travailleurs, chaque fois que des mesures de réintégration sont nécessaires. En ce qui concerne les minorités ethniques, ils ont mis au point l'approche personnalisée déjà mentionnée à propos de l'accord volontaire conclu avec le secteur des petites et moyennes entreprises.

Formation/formules combinant formation et travail

107. Des arrangements conjuguant un emploi rémunéré et une formation théorique permettent à des gens au chômage de retrouver rapidement et durablement un emploi, tout en répondant aux exigences des employeurs qui ont besoin de travailleurs qualifiés. Ces arrangements s'adressent à un large éventail de demandeurs d'emploi issus de minorités ethniques (y compris les migrants récemment arrivés, ceux établis depuis plus longtemps dans le pays et les réfugiés déjà qualifiés) aux femmes qui veulent retravailler après avoir élevé leurs enfants et aux jeunes ayant quitté prématurément l'école. De nombreuses autorités locales et de nombreux organismes ont déjà recours à de telles formules. L'Équipe spéciale pour l'intégration aide actuellement 10 collectivités locales à concevoir et à mettre en œuvre de tels arrangements et des accords ont été conclus, en 2001 et au premier trimestre de 2002, avec une quarantaine de grandes entreprises qui vont elles-mêmes organiser cette formation. Six centres postaux TPG s'efforcent actuellement de mettre en œuvre des programmes d'intégration «internes» associant cours de langue, formation professionnelle et travail à la distribution postale. De même, les autorités

locales se sont engagées à rechercher des formules associant formation et travail dans le cadre du Programme pour l'avenir.

108. Un guide méthodologique sur ce sujet a été rédigé à l'intention des autorités locales et achevé au milieu de l'année 2002 sur la base d'une étude des formules de ce type existantes.

Les jeunes

109. Un programme d'incitations dit SPAG a été lancé pour encourager les autorités locales à mettre en œuvre des projets permettant de réduire le taux de chômage élevé chez les jeunes appartenant à des minorités ethniques. Ces projets visent à mobiliser les jeunes concernés et à les aider à trouver un emploi ou une formation professionnelle. On s'efforce de leur faciliter l'accès aux principales structures de formation et aux services d'emploi ainsi qu'aux programmes mis en place par les collectivités locales.

110. Lorsque ce programme d'incitations a été lancé en 1994, il s'adressait seulement aux communautés des Antilles et d'Aruba. En 1998 il a été étendu aux jeunes d'origine marocaine et turque et vu son succès, les pouvoirs publics ont décidé en avril 2000 de le proroger de trois ans. Vingt-huit collectivités locales reçoivent actuellement des subventions. Depuis le 1^{er} mai 2001 celles-ci peuvent également être affectées à des projets à l'intention de personnes plus âgées issues de diverses minorités ethniques. Le programme doit prendre fin le 1^{er} mai 2004 et les projets qui se poursuivront au-delà de cette date devront être financés et gérés par les organismes officiels qui assurent notamment des services sociaux ou des services en matière d'emploi.

111. En 1998 et le 1^{er} mai 2001, 1 731 jeunes originaires des Antilles et d'Aruba et 2 500 jeunes d'origine marocaine ou turque ont participé à des projets. Environ un tiers des jeunes originaires des Antilles et d'Aruba ont pu trouver un emploi ou une formation liée à un emploi, tandis que 20 % d'entre eux ont abandonné. Parmi les jeunes d'origine marocaine ou turque, le taux de succès était proche de 50 % et le taux d'abandon d'environ 6 %. Entre le 1^{er} mai 2001 et le 1^{er} avril 2002, plus de 1 100 jeunes ont participé à des projets et plus de 1 000 jeunes déjà inscrits dans des projets précédents ont continué à y prendre part. À la fin de la période, le taux de succès était de 21 % et le taux d'abandon de 12 %.

L'intégration et les réfugiés déjà qualifiés

112. Entre sa création et la fin de 2002, l'Équipe spéciale pour l'intégration a eu trois tâches à remplir: satisfaire à la demande des migrants déjà établis dans le pays et en liste d'attente, au 1^{er} juillet 2000, pour des cours de néerlandais, améliorer le processus d'intégration et fournir davantage de renseignements sur ce processus.

113. Depuis 2001, l'Équipe spéciale s'est acquittée de ces tâches comme suit: pour satisfaire plus rapidement à la demande des personnes en liste d'attente, elle a mis à la disposition des collectivités locales ayant les listes d'attente les plus longues une somme supplémentaire de 5 millions de florins. Une étude a montré qu'un an plus tard (le 1^{er} mai 2001) 94 % des personnes en liste d'attente avaient trouvé une place dans un cours.

114. Pour améliorer le processus d'intégration, des équipes spéciales régionales composées de représentants des autorités locales et des organismes sociaux ont été créées. En consultation avec les organisations communautaires, les équipes spéciales ont rédigé et mis en œuvre des «programmes d'amélioration» au niveau régional. En même temps, on s'est efforcé, au niveau du pays, d'améliorer la situation concernant un certain nombre d'aspects majeurs de l'intégration, tels que garde des enfants, soutien et conseils individuels, lutte contre la marginalisation et l'absentéisme, information et coordination au niveau local. De nouvelles méthodes ont été mises au point et essayées. Pour assurer une plus grande professionnalisation du processus d'intégration, on s'est efforcé de diffuser les connaissances et les données d'expérience par des réunions en réseau, des conférences, un bulletin, une banque de données et un site Web. En 2001, 12 centres régionaux de formation ont lancé de nouveaux stages associant cours de langue néerlandaise et formation professionnelle et quelque 380 candidats ont reçu une formation dans les domaines suivants: électromécanique, métallurgie, services de soins et services sociaux, commerce de détail et informatique. Une autre formule associe des cours de langue néerlandaise et un contrat temporaire ou un stage permettant d'obtenir une expérience professionnelle. Dans quatre des principales collectivités locales et six centres postaux TPG il est réalisé des projets de ce type.

115. Jusqu'au milieu de l'année 2002, l'Équipe spéciale pour l'intégration s'est préoccupée principalement de mettre au point des projets et de les lancer. Au cours de cette période, elle a offert à 41 collectivités locales un appui pour la mise au point de projets. À la fin de 2002 on pouvait attendre des résultats concrets sous forme de directives à l'intention des organismes sociaux.

116. Les réfugiés déjà qualifiés présentent un problème particulier. Seuls 35 % d'entre eux arrivent à trouver un travail rémunéré, dont la moitié des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Un quart des réfugiés venus aux Pays-Bas étaient déjà qualifiés. En avril 2002, un plan d'action destiné à faciliter leur accès à un emploi a été présenté au Parlement. Ce plan repose sur une approche globale prévoyant l'octroi d'une aide aux réfugiés déjà qualifiés à chaque étape, à savoir demande d'asile, processus d'intégration socioprofessionnelle et enfin réinsertion effective sur le marché du travail. Un effort approprié consenti dès le départ et de manière durable augmentera leurs chances de trouver rapidement du travail. Pour obtenir de bons résultats il faudra inclure dans le processus d'intégration une évaluation des qualifications obtenues ailleurs, arriver à évaluer le cursus d'enseignement suivi préalablement et concevoir des procédures de reconnaissance des diplômes, encourager la personnalisation des cours de langues, saisir les possibilités offertes par le Programme pour l'avenir et diffuser les compétences acquises en matière de réinsertion des réfugiés hautement qualifiés sur le marché du travail (tâche incombant à la Fondation pour les étudiants réfugiés).

Les femmes

117. En février 2001, un Comité pour l'emploi des femmes issues de minorités ethniques a été créé par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi et par le Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume. Sa tâche était de trouver comment promouvoir au mieux la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques dans la société en général et sur le marché du travail en particulier. Le 7 mars 2002, le Comité a présenté un rapport proposant 16 recommandations sur l'intégration, l'émancipation, la garde des enfants et les politiques du marché du travail. Pour l'essentiel, le Comité a recommandé des améliorations au processus

d'intégration (davantage de temps, une plus grande individualisation, davantage de programmes associant travail et formation) et l'élimination des obstacles spécifiques à la participation des femmes (accès au travail, garde des enfants, engrenage de la pauvreté, aide pour trouver une formation/un emploi appropriés). Le Comité a estimé en particulier qu'il fallait mieux coordonner les initiatives afin d'accroître leur efficacité. Le Gouvernement a par la suite annoncé de nouvelles mesures fondées sur les recommandations formulées dans ce rapport. On allait s'efforcer essentiellement d'intégrer les activités destinées à promouvoir la participation des femmes issues de minorités ethniques, en recourant aux structures existantes, ainsi qu'à des arrangements et instruments permettant un suivi. Le Plan d'action pour les femmes revenant sur le marché du travail présenté à la Chambre des représentants en juillet 2001 incluait un ensemble de mesures spécifiques destinées à promouvoir la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques (qui représentent une proportion considérable de ce groupe). En mars 2002, dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action, le Ministre et le Secrétaire d'État du précédent gouvernement ont signé une déclaration d'intention fixant l'objectif de 70 000 emplois pour les femmes qui reviennent sur le marché du travail dans les quatre années à venir. Cette déclaration d'intention a ensuite été concrétisée par des accords volontaires conclus avec un certain nombre de parties prenantes (Centres pour le travail et les revenus, Association des municipalités néerlandaises, Fédération néerlandaise du commerce de gros et du commerce international, collectivités locales et plates-formes régionales pour la politique du marché du travail) concernant les mesures spécifiques à prendre pour promouvoir la participation des femmes issues de minorités ethniques au marché du travail.

118. En outre, les pouvoirs publics proposent d'établir un comité directeur national chargé de promouvoir l'action en faveur des femmes appartenant à des minorités ethniques, d'aider les collectivités locales à s'acquitter de leur fonction de coordination et de suivre les progrès réalisés en vue de la mise en œuvre des mesures décidées par les pouvoirs publics.

d) Discrimination dans le travail

Généralités

119. La lutte contre la discrimination à l'égard des minorités ethniques sur le lieu de travail s'inscrit avant tout dans le contexte plus large des politiques en faveur des minorités ethniques sur le marché du travail. Contre l'inégalité et la discrimination, on s'efforce de mettre au point et d'encourager des mesures et des activités qui visent non seulement à accroître et à maintenir la présence de minorités ethniques sur les lieux de travail, mais aussi à améliorer l'ambiance de travail en général, ce qui peut par exemple passer par une gestion interculturelle ou des politiques de gestion d'un personnel multiculturel. Ces mesures sont décrites dans les paragraphes du présent rapport traitant de l'emploi. Parmi celles-ci, les accords volontaires conclus tant avec les grandes entreprises qu'avec les PME et les initiatives tendant à améliorer l'application de la loi favorisant l'emploi sur les minorités se révèlent particulièrement efficaces en termes de promotion de l'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination à l'égard des minorités ethniques.

120. Parallèlement sont prises des mesures spécifiquement destinées à promouvoir l'égalité de traitement et la non-discrimination. On trouvera ci-après quelques exemples de mesures spécifiques qui sont ainsi destinées à améliorer, directement ou indirectement, la situation des minorités ethniques dans le monde du travail.

Employeurs et syndicats

121. Employeurs et syndicats sont au premier chef responsables du traitement des minorités ethniques au travail. Cela ressort clairement des accords relatifs aux minorités élaborés par la Fondation pour le travail, organisme regroupant des représentants de ces deux parties prenantes.

122. Après l'évaluation du deuxième accord sur les minorités, les employeurs et les syndicats ont décidé que le troisième accord de ce type devrait être explicitement axé sur la promotion de politiques de gestion d'un personnel multiculturel, l'adoption de codes de conduite antidiscrimination et les procédures de recours dans les entreprises.

123. Les accords volontaires conclus entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux mentionnés plus haut ne doivent pas être considérés comme les seules mesures témoignant de la volonté qui existe de promouvoir l'égalité de traitement. Les accords sur les mesures tendant à promouvoir l'égalité de salaire et la coopération à ce sujet qui ont été conclus entre employeurs et syndicats s'inscrivent dans la même tendance, tout comme le projet pour le secteur des cultures maraîchères. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi subventionne par ailleurs divers projets initiés par les syndicats. Toutes ces mesures sont présentées en détail ci-après.

Égalité de salaire

124. Sur la base du Plan d'action pour l'égalité de salaire lancé en mai 2000 et du rapport consultatif établi par la Fondation pour le travail, la Commission chargée de la question de l'égalité de traitement et le Conseil pour la politique du personnel dans la fonction publique, des accords ont été passés qui prévoient un certain nombre d'activités et définissent le rôle des différents acteurs dans ce cadre.

125. Les employeurs et les syndicats sont convenus de prendre part à des études sur l'égalité de traitement et, avec l'aide de financements du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, ils ont mis au point une liste de vérification qui présente et explique la procédure en 10 étapes permettant aux employeurs de contrôler leurs régimes de rémunération en vue d'éliminer tout écart à la règle de l'égalité de traitement. Cette liste a maintenant été distribuée aux employeurs et aux syndicats par la Fondation pour le travail. Quoique initialement conçue pour promouvoir l'égalité de salaire entre hommes et femmes, elle devrait également servir s'agissant de la rémunération perçue par les travailleurs issus de minorités ethniques des deux sexes.

126. Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi s'est engagé à fournir à la Commission chargée de la question de l'égalité de traitement des ressources financières pour qu'elle mette au point un outil informatique «Quickscan») qui devrait l'aider à mieux appréhender les systèmes de dotation en personnel et de rémunération appliqués par les employeurs. La faisabilité technique est un facteur déterminant. Des études sont actuellement engagées sur ce point, après quoi une décision pourra être prise quant à savoir si cet outil devrait effectivement être mis au point. Ce dernier devrait couvrir tous les motifs de discrimination prévus par la législation sur l'égalité de traitement et, en conséquence, la situation des minorités ethniques aussi.

127. Le site Web du Ministère des affaires sociales et de l'emploi met des informations sur l'égalité de traitement à la disposition des employeurs, des travailleurs et des comités

d'entreprise, avec des liens vers d'autres sites Web utiles tels que celui de la Commission chargée de la question de l'égalité de traitement. Il sera mis à jour selon que de besoin.

Projet en faveur des membres des minorités ethniques employés dans le secteur des cultures maraîchères

128. Suite à la mise en place d'un projet spécial en faveur des travailleurs issus de minorités ethniques dans le secteur des cultures maraîchères, l'Association des employeurs du secteur (LTO-Nederland), la Confédération des syndicats néerlandais (FNV), la Fédération nationale des syndicats chrétiens des Pays-Bas (CNV) et le Ministère des affaires sociales et de l'emploi se sont associés pour élaborer un code de conduite, prendre des dispositions spéciales en matière de formation et arrêter un système de surveillance afin de prévenir et d'éliminer la discrimination dont peuvent être victimes les membres des minorités ethniques dans ce secteur particulier.

129. Le code de conduite, prévoyant notamment des procédures de recours, a été officiellement présenté au Ministre des affaires sociales et de l'emploi le 3 décembre 2001. Des dispositions ont été prises pour qu'il soit rendu public et largement diffusé. Le Ministre a porté ce code à l'attention de la Fondation pour le travail, qui s'est engagée en retour à écrire aux employeurs et syndicats qui lui sont affiliés pour leur recommander de le mettre en œuvre.

130. Un stage de formation spécial combinant apprentissage de la langue néerlandaise et acquisition de compétences techniques est maintenant à la disposition des travailleurs appartenant à une minorité ethnique, et les premières personnes à y avoir participé avec succès se sont vu délivrer leur certificat en juin 2002. Dans le cadre de ce stage, de la documentation est aussi distribuée aux collègues et aux responsables hiérarchiques des participants. L'un des objectifs est d'améliorer les compétences sociales et les aptitudes à la communication.

131. Les travaux en vue de la mise au point d'un système de surveillance n'ont pas encore complètement abouti.

Financement de projets

132. Dans le cadre de l'initiative EQUAL de la Communauté européenne, un certain nombre de projets conçus notamment pour lutter contre la discrimination remplissent les conditions nécessaires pour être cofinancés par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi. Des financements sont en outre accordés à deux nouveaux projets de la FNV et de la CNV dans le domaine des relations du travail, qui visent à améliorer la situation des minorités ethniques dans le cadre professionnel et à promouvoir l'égalité de traitement. Le projet de la FNV repose sur une approche décentralisée pour encourager les représentants des travailleurs à agir avec efficacité. C'est principalement sur les PME qu'est mis l'accent. Le projet de la CNV consiste à mettre en place un système de surveillance du respect de la diversité à l'usage des comités d'entreprise des services de police.

Projet «Article 13»

133. Pour donner effet à la législation nationale relative à l'égalité de traitement et aux amendements législatifs adoptés en application de l'article 13 du Traité instituant la Communauté européenne, un projet à quadruple objectif a été défini pour promouvoir l'égalité

de traitement en faveur d'un certain nombre de groupes cibles, y compris certaines minorités ethniques, sur les lieux de travail. Ces objectifs sont les suivants: a) encourager les comités d'entreprise à considérer la question de l'égalité de traitement; b) promouvoir l'égalité de traitement dans les PME; c) promouvoir l'égalité de traitement dans les grandes entreprises; et d) organiser une conférence sur ce thème. Il est prévu que ce projet soit mis en œuvre de 2002 jusqu'à la fin de l'année 2004.

Lutte contre les comportements inappropriés dans le travail: les bonnes pratiques

134. La Division «Travail et emploi» de l'Institut néerlandais de recherches (TNO) a récemment mené à bien pour le compte du Ministère des affaires sociales et de l'emploi une étude sur les moyens de combattre les comportements inappropriés sur les lieux de travail. Dans son rapport, elle dresse une liste de 16 exemples de bonnes pratiques qui vont au-delà de la lutte pure et simple contre la discrimination.

135. Le rapport recense trois types de conduites inappropriées: agressivité et violence, discrimination, vandalisme. L'agressivité et la violence comprennent les agressions verbales (injures, cris, provocations, par exemple), les agressions physiques (coups, empoignades, etc.), les agressions psychologiques et les actes d'intimidation (menaces, chantage, persécution, harcèlement moral, traque, etc.) et le harcèlement sexuel (sifflets, remarques désobligeantes, attentats à la pudeur, etc.). Dans 14 des exemples de bonnes pratiques cités dans le rapport il est recouru à des mesures de lutte contre la discrimination ou de prévention. Dans la plupart des cas, c'est une approche globale qui est retenue, sans distinction explicite entre les différents types de comportements déplacés ni entre les différents groupes cibles, dont les minorités ethniques notamment.

136. On trouvera tous les détails de ces exemples de bonnes pratiques sur le site Web du Ministère des affaires sociales et de l'emploi.

Recherches sur l'égalité de traitement

137. Un certain nombre de projets de recherche sont en cours ou déjà achevés. Certains d'entre eux portent sur la situation de plusieurs groupes cibles tandis que d'autres s'intéressent exclusivement aux minorités ethniques. D'autres travaux encore portent sur un aspect précis de la question de l'égalité de traitement, l'égalité en matière de salaire par exemple. Dans la liste ci-dessous, les projets A à C ont été lancés en partie en réaction aux conclusions de la FNV sur la discrimination à l'égard des minorités ethniques sur le lieu de travail et aux rapports annuels sur les plaintes pour discrimination publiés par la Commission chargée de la question de l'égalité de traitement, le Bureau national contre le racisme (LBR) et la Fédération nationale des bureaux et permanences antidiscrimination.

Projet A – Étude de l'Inspection du travail sur la situation de certains groupes cibles (déterminés par exemple en fonction du sexe, de l'appartenance ethnique ou du temps de travail) dans le cadre professionnel

138. Le premier projet de l'Inspection du travail était une étude pilote sur la situation des minorités ethniques dans le cadre professionnel. Celle-ci s'inspirait d'une étude antérieure elle aussi réalisée par l'Inspection du travail, qui portait sur la situation des femmes dans le monde

du travail et comportait entre autres une analyse des différences de salaire. Le nouveau projet intègre un élément neuf, à savoir la mobilité des travailleurs, c'est-à-dire la propension des membres des minorités ethniques à évoluer vers d'autres emplois (y compris vers des postes hiérarchiquement plus élevés) dans le même cadre professionnel (mobilité interne) ou ailleurs (mobilité externe). Il a fallu pour cela examiner les raisons qui amènent les travailleurs néerlandais de souche et les autres à prendre un emploi («entrées») ou à le quitter («sorties»). L'étude a été publiée en avril 2000 et les chiffres auxquels elle fait référence sont ceux de 1998. Cette étude est appelée à être répétée, ce qui permettra de voir comment évolue dans le temps la situation des membres des minorités ethniques dans le monde du travail.

139. En 1998, l'écart de rémunération entre Néerlandais de souche et membres des minorités ethniques, corrigé du niveau de qualification, du secteur industriel, du nombre d'années d'expérience, etc., était de 3 % en faveur des premiers (voir également plus loin, le projet E pour les études sur les écarts de salaire au niveau microéconomique). Les entrées dans un emploi étaient de 27 % pour les minorités ethniques, à comparer à 15 % dans le groupe majoritaire, alors que les sorties d'emploi étaient de 20 % pour les minorités ethniques, contre 13 % dans le groupe majoritaire. Une bonne partie des sorties étaient imputables à la mobilité externe, puisque 48 % des travailleurs issus de minorités ethniques et 59 % des travailleurs néerlandais de souche concernés quittaient leur employeur pour être engagés par un autre. Dans le cas des minorités ethniques, cependant, bon nombre de ces sorties s'expliquaient par des «autres raisons» (31 %, contre 14 % dans le groupe majoritaire). Entrent dans cette catégorie ceux qui travaillent désormais pour leur propre compte, ceux qui se sont tournés vers un emploi temporaire ou intérimaire et ceux qui ont quitté leur emploi pour une raison inconnue.

140. La nouvelle étude de l'Inspection du travail, qui devrait paraître en automne 2002, présentera les chiffres pour 2000. Elle se fondera sur une approche intégrée, c'est-à-dire que les caractéristiques des travailleurs seront détaillées au niveau macroéconomique selon les critères du sexe, de l'appartenance ethnique et de la durée du temps de travail. Il sera procédé à des analyses complémentaires des différences de salaire (brut et net) et des différences de mobilité entre hommes et femmes, membres de minorités ethniques et Néerlandais de souche, et personnes travaillant à plein temps ou à temps partiel.

Projet B – Étude sur le recrutement et la sélection des membres de minorités ethniques

141. En 2001 il a été publié une étude sur le recrutement et la sélection des membres des minorités ethniques, qui analyse aussi leur comportement en tant que demandeurs d'emploi.

142. Dans cette étude, on s'est intéressé au comportement des demandeurs d'emploi issus de minorités ethniques dans leur recherche d'emploi mais aussi au comportement des employeurs désireux de recruter au sein des minorités ethniques. On a également abordé les aspects touchant à l'égalité de traitement dans le cadre du processus de recrutement et de sélection.

143. Les résultats de l'étude sur l'égalité de traitement rejoignent ceux des études précédentes. Du côté des employeurs, les problèmes identifiés sont une image négative et stéréotypée des minorités ethniques, l'ignorance des processus d'exclusion possibles, l'utilisation inefficace des moyens de recrutement (absence de politique précise), une communication insuffisante lors des entretiens d'embauche et l'incapacité d'appliquer des critères de sélection objectifs. Du côté des

demandeurs d'emploi, l'étude a mis en évidence une motivation forte, mais frustrée par des méthodes de recherche et de candidature peu efficaces.

144. L'étude n'a pas fait apparaître de nettes différences entre hommes et femmes à la recherche d'emploi.

Projet C – Recherches sur la mobilité dans les minorités ethniques

145. Des travaux publiés en mars 2002 comprenaient une étude quantitative sur les différences entre les travailleurs néerlandais de souche et les autres en termes de mobilité interne et externe ainsi que sur les politiques des employeurs en matière d'organisation et de gestion du personnel, et aussi une étude qualitative sur la prise en compte par les employeurs des travailleurs issus de minorités ethniques. Cette étude s'est déroulée sur les 10 premiers mois de l'année 2001 et les chiffres qu'elle inclut sont valables pour la période 1998-2000.

146. Selon les conclusions de la partie quantitative de l'étude, les différences entre les travailleurs issus de minorités ethniques et les autres tiennent essentiellement au degré d'intégration sur le marché du travail. Plus l'intégration est grande, moins les différences liées à l'appartenance à tel ou tel groupe sont marquées.

147. Pour ce qui est de la mobilité externe, les différences entre Néerlandais de souche et membres de minorités ethniques s'avèrent marginales, les derniers étant enclins à changer un peu moins souvent d'employeur. Si le sexe et le niveau d'éducation ne constituent pas des facteurs d'explication significatifs dans ce domaine, l'âge intervient apparemment: il semble en effet que les jeunes issus de minorités ethniques tendent à changer d'emploi un peu moins fréquemment que les autres jeunes.

148. En ce qui concerne la mobilité interne, il faut savoir que la proportion des travailleurs issus de minorités ethniques est variable selon la branche et/ou le secteur et que dans les secteurs où ils sont surreprésentés, tels que le commerce ou la restauration, la mobilité interne est généralement faible. À l'inverse, dans les secteurs où la mobilité interne est assez forte, tels que la fonction publique, les minorités ethniques sont sous-représentées.

149. La partie qualitative de l'étude, s'appuyant sur des entretiens avec des responsables du personnel et des travailleurs, a apporté si peu d'éléments de réponse que ses résultats doivent être considérés avec circonspection. Ceux-ci peuvent être résumés comme suit: les employeurs semblent avoir peu d'expérience d'une gestion interculturelle (dans le cadre de leur politique en matière de diversité ou autre). Selon certaines indications, on sous-utiliserait plus souvent les capacités des travailleurs issus de minorités ethniques que celles des autres travailleurs et les premiers s'entretiennent moins fréquemment de leurs ambitions professionnelles avec leurs superviseurs et avec leur direction. Cela rejoint les observations d'autres chercheurs, selon lesquelles les travailleurs issus de minorités ethniques occupent souvent des emplois pour lesquels ils sont ouvertement surqualifiés.

Projet D – Étude sur la situation des travailleurs temporaires

150. Une étude sur la situation des travailleurs employés sur une base flexible a montré que 3,6 % de l'ensemble des travailleurs étaient engagés dans le cadre d'un contrat temporaire. Cette

situation concernait à 79 % des travailleurs néerlandais de souche et à 22 % des membres d'une minorité ethnique. Ces chiffres portent sur l'année 2000.

151. Une enquête par sondage antérieure, basée sur des chiffres de 1997 et 1999 et visant à préciser le lien entre motifs du chômage et durée de versement de l'allocation chômage, n'avait pas révélé de différence significative entre Néerlandais de souche et membres de minorités ethniques, ni entre hommes et femmes.

152. En 1999, on comptait parmi les bénéficiaires de l'allocation chômage 67 % de Néerlandais de souche et 10 % d'autres personnes. La proportion réelle de ces dernières pourrait cependant être plus élevée, l'origine ethnique ne ressortant pas toujours avec évidence des dossiers. Dans 22 % des cas, l'appartenance de l'intéressé à une catégorie ou l'autre n'était pas clairement déterminée.

153. Plus des deux tiers (74 %), des allocataires de longue durée étaient des Néerlandais de souche, contre 5 % pour l'autre catégorie de travailleurs. Cependant, une fois encore, puisque l'origine ethnique de 20 % des allocataires n'a pas pu être établie, il est possible que le pourcentage réel de bénéficiaires n'appartenant pas à la première catégorie soit en fait supérieur.

154. On comptait un nombre sensiblement équivalent d'hommes et de femmes parmi les nouveaux bénéficiaires.

155. La principale raison de cessation d'activité était l'arrivée à échéance d'un contrat d'emploi temporaire ou d'un contrat de travail intérimaire conclu avec une agence. Là non plus, on n'a pas relevé d'écart notable en fonction de l'appartenance ethnique ou du sexe, mais il semble qu'une proportion un peu plus importante de travailleurs issus de groupes minoritaires se trouve au chômage suite à l'expiration d'un contrat temporaire ou intérimaire. Dans la plupart des cas, il avait été considéré que leurs services n'étaient plus nécessaires.

Projet E – Étude sur les écarts de salaire au niveau microéconomique

156. Parallèlement aux recherches macroéconomiques du type de celles décrites ci-dessus, le besoin se fait aussi sentir d'étudier les différences de salaire au niveau microéconomique. Une analyse des situations individuelles est en effet souvent le seul moyen de révéler des écarts de salaire injustifiés. Une étude pilote sur les écarts de salaire au niveau microéconomique a été commandée par le Ministère des affaires sociales et de l'emploi et est actuellement en cours dans trois entreprises. Son objectif est d'arrêter une méthode scientifique fiable pour enquêter sur l'égalité de salaire au niveau individuel de l'entreprise. Cette étude pilote devrait être achevée en octobre 2002 et c'est en fonction des résultats qu'elle permettra d'obtenir que l'on décidera de la suite à y donner.

e) Projets spéciaux

Prise en charge des enfants

157. Dans le cadre d'un projet national tendant à améliorer la prise en charge éducative dans les crèches et garderies accueillant des enfants en bas âge, une méthode américaine dite «Programme antipréjugés» a été adaptée au contexte national par l'Institut néerlandais pour les soins et l'aide sociale (NIZW). Cette méthode (*Ik ben ik en jij bent jij*, NIZW, 2000) a pour

objectif de combattre les préjugés raciaux et autres dans les crèches et garderies et est principalement axée sur les principes d'éducation, sur la préparation des jeunes enfants à la vie dans une société multiculturelle et sur la gestion de la diversité. Cette méthode devait être introduite dans toutes les crèches et garderies du pays à partir de l'année 2000.

f) Recrutement de membres des minorités dans les forces armées

Tableau 6

Minorités ethniques dans les forces armées, 1998-2001

	1998	1999	2000	2001
Effectif total	75 145	74 623	72 584	73 026
Dont membres de minorités	5 952	5 486	5 325	5 408
Dont pourcentage de membres de minorités *	7,9 %	7,4 %	7,3%	7,4 %
Nouvelles recrues	6 076	6 488	7 068	9 349
Dont membres de minorités	562	493	490	657
Dont pourcentage de membres de minorités	9,2 %	7,6 %	6,9 %	7,0 %

* En pourcentage des postes du Ministère de la défense, l'objectif, pour parvenir à une représentation égale des minorités ethniques, était de 4 % en 1998, 4,7 % en 1999, 5,5 % en 2000 et 6 % en 2001 (sur la base des données du Bureau de statistique).

158. Les chiffres contenus dans le tableau montrent que le Ministère de la défense a atteint tous ses objectifs en matière de représentation égale des minorités ethniques entre 1998 et 2001. Le recrutement de membres de minorités ethniques à des postes civils et militaires n'est plus en hausse. En 1999, pour la première fois, les départs ont été plus nombreux que les arrivées, ce qui a entraîné une baisse du pourcentage total des membres de minorités ethniques.

159. À la fin de 1999, le Ministère de la défense a publié le document d'orientation générale pour 2000 en matière de défense. Y figure une liste de mesures clefs qui complèteront le passage à une force restructurée, moins nombreuse et composée uniquement de volontaires. Ce processus a fait apparaître un certain nombre de lacunes, et de nouvelles exigences ont été fixées, notamment en ce qui concerne les caractéristiques individuelles des militaires. Il s'ensuivra une modification profonde de la structure des forces armées pendant les 10 années à venir et une diminution sensible de l'âge moyen de leurs membres. On espère qu'une augmentation du nombre de jeunes, en particulier aux grades inférieurs, conjuguée à des périodes de service de durées variables, donnera plus de souplesse à la structure de l'armée. Pour bien des gens, une carrière professionnelle dans les forces armées ne signifiera plus un emploi à vie. Ces changements auront des répercussions sur le recrutement et donneront des chances accrues aux membres des minorités ethniques.

160. La société néerlandaise évolue rapidement. Des tendances démographiques comme le vieillissement de la population et le pourcentage accru de femmes et de membres de minorités ethniques sur le marché du travail revêtent une importance particulière pour les forces armées. Des études récentes montrent que la plupart des personnes du groupe cible (âgées de 18 à 29 ans) ne savent pas qu'il est possible de servir dans les forces armées avec un contrat temporaire (seules 45 % des personnes appartenant au groupe cible de souche néerlandaise et 33 % de celles appartenant au groupe cible des minorités ethniques en sont conscientes). Les mêmes études montrent que les jeunes des minorités ethniques sont plus attirés par l'armée que leurs homologues de souche néerlandaise. Une grande partie du potentiel dans ce secteur du marché du travail reste inexploitée. Le Ministère de la défense établit des plans détaillés pour intensifier le recrutement de membres de minorités ethniques.

161. Des cas récents de manquement dans l'armée, notamment des cas de discrimination, ont conduit le Ministère de la défense à prendre un certain nombre de mesures, dont les suivantes:

a) Consignes plus claires à l'intention des commandants en ce qui concerne les suites à donner à une faute, y compris l'action en justice;

b) Campagnes d'information ciblées et programmes éducatifs à l'intention de tout le personnel du Ministère de la défense concernant la politique de représentation égale des minorités ethniques, afin de garantir que les membres de minorités ethniques ne sont pas rejetés ou victimes de discrimination;

c) Mesures visant à mettre en lumière des conduites exemplaires de la part d'instructeurs, de sous-officiers et d'officiers;

d) Création d'un service auquel peuvent être signalés les actes discriminatoires ou racistes et les déclarations d'extrême droite.

g) Résultats de l'étude de grande ampleur menée sur la déontologie de la police

162. Une grande étude sur la déontologie de la police a été menée et a fait l'objet d'un rapport publié à l'automne 2001. Elle montre comment les groupes minoritaires, notamment les minorités ethniques, perçoivent aujourd'hui le climat dans lequel la police travaille.

163. En 1999, le Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume a organisé une conférence à l'intention des responsables de la police, sur le thème «La police et la diversité après 2000». La politique relative aux minorités ethniques était l'un des axes du débat. Un groupe de travail composé de représentants de tous les grades de la police et dirigé par un de ses hauts responsables a élaboré un plan d'action sur la diversité dans le but de régler les problèmes qui avaient été identifiés pendant la conférence. Ce plan d'action, qui a été publié en octobre 2001, contenait des propositions et des recommandations précises pour recruter et, surtout, retenir les membres des minorités ethniques au sein des forces de police. Il prévoyait notamment des initiatives pour améliorer la culture de la police et le comportement des policiers envers leurs collègues. S'est également posée la question du statut et de la qualité des conseillers confidentiels. Le Ministère de l'intérieur et des affaires du Royaume a alloué aux forces de police un montant supplémentaire de 2 360 000 euros par an pendant la période 2000-2002, à

consacrer à des projets visant à inciter les membres de minorités ethniques à entrer dans la police et à y rester.

164. Depuis 1999, la police est tenue, dans le cadre de son cycle de gestion, de rendre compte de sa politique de recrutement, de transfert et de rétention de policiers originaires de minorités ethniques, ainsi que de la justifier, par rapport à des objectifs à court et à long terme. Ce processus est conforme à l'obligation de faire rapport, prévue dans la loi sur la promotion de l'emploi des minorités. Jusqu'à présent, une partie seulement de la police s'est acquittée de cette obligation. On ne dispose donc toujours pas de statistiques fiables à l'échelle du pays sur les policiers originaires d'ethnies minoritaires. Le respect de la loi sera une question importante pendant les années à venir.

165. Une initiative qui permettra à la police de se faire prochainement une idée de la situation actuelle des policiers membres de minorités ethniques est mise en place. Le 1^{er} mars 2001, un Centre national d'expertise sur la diversité (LECD) a été créé pour aider et encourager les forces de police à appliquer une politique favorisant la diversité.

166. Un rapport intitulé *Past blauw bij jou?* («Le bleu est-il votre couleur?»), contenant le résultat d'une recherche menée auprès de jeunes de minorités ethniques pour savoir s'ils s'intéressaient aux emplois dans la police et s'ils avaient conscience de leur existence a été publié. Ce rapport facilitera la campagne nationale de recrutement, qui est essentiellement ciblée sur des groupes précis comme les minorités ethniques.

2. Le droit au logement

Généralités

167. Les politiques de logement non discriminatoires mises en place au début des années 80 sont restées les mêmes pendant la période considérée. Mais depuis 1995, bien des autorités locales, notamment dans les grandes villes ou dans celles où vivent un grand nombre de membres de minorités ethniques, ont modifié le système d'allocation des logements de manière à le rendre plus transparent et à offrir une plus grande liberté de choix.

168. Depuis 1998, les rapports du Bureau de planification socioculturelle sur les minorités ne contiennent plus d'informations sur le logement. Les chiffres les plus récents concernant le logement des minorités ethniques remontent à 1998 et reposent sur l'enquête quadriennale sur les besoins en matière de logement effectués cette année-là. Les résultats de l'enquête de 2002 ne seront pas disponibles avant la mi-2003.

169. Les informations fournies dans le rapport précédent ne peuvent donc être mises à jour que jusqu'à 1998.

Allocation logement

170. Depuis le rapport précédent, aucun changement majeur n'est intervenu dans l'allocation logement. Le nombre de membres de minorités ethniques qui en bénéficient continue d'augmenter (pour des détails supplémentaires, voir les treizième et quatorzième rapports périodiques).

Minorités ethniques

171. L'enquête de 1998 sur les besoins en matière de logement a fait apparaître une nouvelle amélioration dans les conditions de logement des minorités ethniques (*Perspectief op wonen. Rapportage van het Woning Behoeft Onderzoek 1998*, p. 94). Une proportion plus importante des membres de ces minorités vivent maintenant dans des maisons individuelles et sont propriétaires de leur logement. On constate aussi une diminution du nombre de personnes partageant un logement. L'écart entre les minorités ethniques et la population de souche néerlandaise se réduit mais n'a pas encore disparu.

172. Les immigrants de la deuxième génération arrivent maintenant sur le marché du logement. L'enquête montre qu'ils sont mieux logés que la première génération et qu'ils sont en train de rattraper rapidement la population de souche néerlandaise dans ce domaine.

173. Les indicateurs mentionnés dans le rapport précédent ont évolué comme suit:

a) Taille des ménages

Il n'y a pas de données disponibles sur les tendances de la taille des ménages entre 1994 et 1998. Les taux de fécondité entre 1996 et 2001 donnent à penser que la taille moyenne du ménage dans les communautés turques et marocaines a légèrement diminué alors qu'elle a probablement légèrement augmenté dans les autres communautés minoritaires. Cela tient essentiellement à des taux de fécondité plus élevés parmi les nouveaux groupes d'immigrants (venus surtout d'Afrique).

b) Propriété du logement

Entre 1994 et 1998, le nombre de membres des principales minorités ethniques possédant leur logement a augmenté: leur pourcentage est passé de 7 à 9 % parmi les immigrants d'origine turque et marocaine, et de 17 à 24 % parmi ceux qui viennent du Suriname et des Antilles. Ces taux demeurent toutefois sensiblement plus faibles que pour le reste de la population.

c) Allocation logement

Le pourcentage des bénéficiaires de l'allocation logement a également augmenté entre 1994 et 1998: il est passé de 35 à 44 % parmi les personnes de souche turque et marocaine comme parmi celles originaires du Suriname et des Antilles. Il est sensiblement plus élevé que pour le reste de la population (29 %).

d) Réfugiés et demandeurs d'asile titulaires d'un permis de résidence

174. Les réfugiés et les demandeurs d'asile titulaires d'un permis de résidence ont les mêmes droits et les mêmes obligations que toute autre personne légalement domiciliée aux Pays-Bas. Lorsqu'ils quittent les centres d'accueil et cherchent un logement permanent, ils sont considérés comme «techniquement sans-abri» (*«technisch dakloos»*) sur le marché du logement et bénéficient par conséquent d'une certaine priorité dans l'obtention d'un logement.

175. En décembre 2002, la Commission pour l'égalité de traitement a conclu qu'une société immobilière avait exercé une discrimination pour des raisons de nationalité et n'avait donc pas

respecté la loi sur l'égalité de traitement lorsqu'elle avait refusé un logement à un demandeur d'asile titulaire d'un permis de résidence temporaire.

176. Les communes néerlandaises ont réussi à 93 % à atteindre les objectifs fixés par l'administration centrale en matière d'attribution de logements aux réfugiés et aux demandeurs d'asile titulaires d'un permis de résidence. Ces objectifs sont proportionnels à la population de la commune. Si certaines municipalités n'ont pas atteint leurs objectifs, ce déficit a été jusqu'à présent compensé par les résultats meilleurs que prévus obtenus ailleurs en raison de la diminution de la demande sur le marché du logement. De plus, les municipalités qui n'obtiennent pas les résultats attendus dans les délais prévus sont tenues par la loi d'y parvenir plus tard. Entre mai 1993, date à laquelle les objectifs ont été fixés, et la fin de décembre 2002, plus de 142 000 réfugiés et demandeurs d'asile se sont vu attribuer un logement.

e) Gens du voyage

177. Comme cela avait été annoncé dans les rapports précédents, la loi relative aux caravanes des gens du voyage a été abrogée en 1999, mettant fin à une discrimination contre les gens du voyage et les plaçant à égalité avec tous les autres citoyens néerlandais.

178. En même temps que la loi relative aux caravanes était abrogée, certaines dispositions provisoires ont été ajoutées à la loi révisée relative au logement pour avantager les gens du voyage et compenser l'insuffisance actuelle des aires de stationnement de caravanes. Ces dispositions devaient rester en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003.

f) Rénovation et réhabilitation des zones urbaines

179. Aux Pays-Bas, les minorités ethniques sont généralement concentrées dans les grandes villes. Des politiques ont été mises au point pour faire face aux problèmes sociaux qui se posent dans les quartiers défavorisés, notamment dans le but d'améliorer les logements et le milieu urbain. À cette fin, un plan d'aide temporaire à la rénovation des zones urbaines a été lancé au début de 1997 en vue de diversifier le parc immobilier dans les quartiers difficiles où les seuls logements existants sont extrêmement modestes. Le budget annuel du plan était de 65 millions de florins pour 1997 et pour 1998.

180. En juin 1997, le Secrétaire d'État au logement, à l'aménagement du territoire et à l'environnement a présenté à la Chambre des Représentants un document d'orientation générale sur la rénovation des zones urbaines. Le Gouvernement s'y engageait à dégager au cours des 12 années suivantes un financement supplémentaire de 3,7 milliards de florins pour mener à bien la rénovation des quartiers délabrés et en réhabiliter d'autres, notamment ceux construits peu après la Seconde Guerre mondiale.

181. Il a été prévu, par un accord passé en août 1998, de consacrer à cette entreprise de remise en état une nouvelle enveloppe de 2,25 milliards de florins d'ici à 2010. À cette date, le budget total de l'opération (y compris les financements nécessaires pour mener à bien les programmes en cours) aura atteint près de 10 milliards de florins. L'accord de coalition conclu en juillet 2002 supposait toutefois que ce budget serait réduit de 0,9 milliard de florins.

3. Le droit à la santé, aux soins médicaux, à la sécurité sociale et aux services sociaux

a) Sécurité sociale et assistance sociale

Loi régissant les prestations sociales (statut de résidence)

182. La loi régissant les prestations sociales (statut de résidence) a été présentée le 1^{er} juillet 1998. Il s'agit d'une loi-cadre liant le droit des non-nationaux aux installations et prestations (conféré sous forme d'une décision émanant d'une autorité administrative) à la possession d'un permis de résidence. Elle s'applique donc à tous les non-nationaux tels qu'ils sont définis dans la loi sur les étrangers, indépendamment de leur nationalité et de leur origine ethnique.

183. La loi sur les prestations sociales (statut de résidence) a pour objet de limiter le bénéfice de la sécurité sociale et d'autres prestations du même ordre aux nationaux néerlandais et aux nationaux d'autres pays titulaires d'un permis de résidence. Aucune discrimination n'est exercée sur la base de la nationalité ou de l'ethnicité; le seul critère d'exclusion des nationaux d'autres pays tient au fait qu'ils ne sont pas titulaires d'un permis de résidence. Leur origine ethnique ou nationale ne joue aucun rôle. La loi a pour objet de décourager l'immigration illégale aux Pays-Bas et d'appuyer la politique d'immigration du Gouvernement.

184. La loi a été évaluée trois ans après son entrée en vigueur. Achevée en 2001, cette évaluation montre que la loi est généralement bien appliquée, ne pose aucun problème majeur et empêche effectivement les étrangers qui ne sont pas titulaires d'un permis de résidence de bénéficier de prestations sociales.

b) Assurance médicale publique

185. En droit civil néerlandais, les soins médicaux sont à la charge du bénéficiaire lui-même ou de la tierce partie qui est responsable de son entretien. Si le bénéficiaire a une assurance médicale publique ou privée, celle-ci couvrira normalement le coût des soins. Du fait de la loi sur les prestations sociales, les immigrants sans papiers n'ont pas droit à l'assurance médicale publique. Les personnes qui ne sont pas assurées et n'ont pas les moyens de payer leurs frais médicaux peuvent demander une aide au titre de la loi sur l'assistance sociale. Pour ce faire, toutefois, ils doivent être titulaires d'un permis de résidence légale aux Pays-Bas. La loi néerlandaise ne prévoit pas de prestations de sécurité sociale pour les immigrants clandestins.

186. Les normes éthiques néerlandaises exigent cependant que les soins médicaux d'urgence soient dispensés même si le bénéficiaire n'est pas assuré ou n'a pas les moyens de payer. Par soins médicaux d'urgence, on entend les soins à dispenser lorsque la vie de l'intéressé est en danger, la prévention de la perte des fonctions essentielles, les soins à donner lorsque la santé d'une tierce partie est menacée, les soins aux femmes enceintes ou aux accouchées, les soins de santé préventifs pour les enfants et les jeunes et les vaccinations. Le médecin évalue l'état du patient et le degré d'urgence de la situation.

187. Lorsque les immigrants clandestins n'ont pas les moyens de payer les soins, les services qui les dispensent peuvent être remboursés par un fonds subventionné par le Gouvernement, créé

à cette fin. L'un des principaux objectifs du fonds est d'identifier et de résoudre les problèmes liés aux services de santé à fournir aux immigrants clandestins.

188. Le 13 novembre 2000, un document du Gouvernement intitulé *Interculturalisatie van de Zorg* («caractère interculturel des soins») a été publié par le Ministère de la santé, des affaires sociales et des sports, en réponse à un rapport sur la question établi par le Conseil pour la santé publique. Ce rapport réaffirme l'importance que le Gouvernement, et le Ministère en particulier, attachent à la question. La recherche montre que diverses minorités ethniques sont généralement en plus mauvaise santé (et se perçoivent ainsi) que la population de souche néerlandaise. La société néerlandaise est de plus en plus multiculturelle et des personnes provenant d'horizons ethniques et culturels extrêmement différents ont de plus en plus recours aux services de santé. Il est vital que ce secteur puisse faire face correctement à la situation, raison pour laquelle le Ministère a demandé un rapport au Conseil. Ce dernier contient un certain nombre de recommandations adressées au Ministère.

189. L'objectif du Ministère est de renforcer la politique actuelle et de lui donner un nouvel élan pour veiller à ce que toute personne vivant aux Pays-Bas ait accès à des soins de santé de qualité. À cette fin, il a pris les mesures suivantes:

- a) Un groupe chargé du projet a été mis en place pour appliquer les recommandations du Conseil;
- b) Un plan d'application des recommandations du Conseil a été publié à la fin de 2001;
- c) Depuis 2002, le groupe chargé du projet procède à une planification détaillée des activités et les met en œuvre. Les premières priorités consistent à créer une unité centrale d'appui indépendante et interculturelle, à intégrer des conseillers médicaux de souche non néerlandaise dans le système, à améliorer la situation des patients de souche non néerlandaise et à mener un programme de recherche.

190. En même temps, de nombreux secteurs du système de santé s'efforcent de renforcer le caractère interculturel des soins. On peut citer entre autres exemples la création d'un système d'orientation pour les personnes qui souhaitent travailler dans le domaine de la santé au Pays-Bas, mais qui ont reçu une formation médicale à l'étranger, ou la mise en place, par l'organisme de tutelle du secteur de la santé mentale, d'un plan d'action visant à donner un caractère interculturel à ce secteur.

4. Le droit à l'éducation et à la formation

Éducation de la petite enfance

191. Trop d'enfants sont déjà en retard lorsqu'ils arrivent à l'école primaire et ne parviennent jamais à se mettre au niveau. Ils sont environ 200 000 dans le groupe d'âge des 2 à 5 ans, originaires de familles désavantagées et peu instruites. En coopération avec le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, des politiques ont donc été élaborées pour améliorer l'éducation qui leur est donnée dans la petite enfance. Une campagne a été lancée dans le but de convaincre les parents originaires de minorités ethniques de mettre leurs enfants au jardin d'enfants. Des programmes intensifs, comme Kaleidoscope et Pyramid, ont été mis en place en

faveur des enfants qui accusent un retard de développement. On étudie à l'heure actuelle les moyens de mieux former les puériculteurs pour qu'ils soient plus attentifs aux besoins des enfants défavorisés. Entre 2002 et 2006 des crédits budgétaires d'environ 100 millions d'euros seront alloués chaque année à ces activités.

5. Le droit à une participation égale aux activités culturelles

Participation des minorités ethniques aux activités culturelles aux Pays-Bas

192. Les statistiques montrent que les minorités ethniques sont sous-représentées parmi les visiteurs qui se rendent dans les institutions culturelles. Cela est particulièrement vrai des personnes d'origine turque et marocaine et, dans une moindre mesure, de celles qui viennent des anciennes colonies néerlandaises du Suriname et des Antilles. Cette situation tient essentiellement à une mauvaise connaissance du néerlandais et à un faible niveau d'instruction. Si l'on tient compte du niveau d'instruction, les différences disparaissent. Les membres des minorités ethniques qui sont éduqués vont au spectacle et dans les musées aussi souvent que leurs homologues de souche néerlandaise. Ne serait-ce que pour cette raison, il est gratifiant de noter que le niveau d'instruction des minorités ethniques augmente progressivement: le pourcentage des jeunes des deuxième et troisième générations qui ont terminé leurs études secondaires et supérieures – ceux qui sont nés ou ont grandi aux Pays-Bas – est beaucoup plus élevé que dans la génération de leurs parents ou de leurs grands-parents.

D. Article 6

1. La Conférence de Burgerzaal, la conférence de suivi et la situation actuelle

Plan d'incitation à la professionnalisation des bureaux antidiscrimination

193. Le Gouvernement des Pays-Bas sait qu'il importe d'associer les représentants des organisations ethniques au débat dans des domaines comme la politique locale de lutte contre la discrimination. Ces organisations ont fait partie de celles invitées à participer à une conférence de travail nationale organisée en avril 2001 par le Ministre de la ville et de l'intégration des minorités ethniques en collaboration avec la ville de Rotterdam, dans le but de réfléchir aux efforts de coopération nécessaires au niveau local pour former des coalitions entre les principales organisations qui luttent contre la discrimination et le racisme. En tout état de cause, ces coalitions comprendront les bureaux antidiscrimination, la police, les services du ministère public et les autorités locales. Cette initiative faisait suite à une conférence tenue en février 2000, appelée Conférence de Burgerzaal, sur l'importance de la coopération aux niveaux local et régional. Les résultats de ces deux manifestations ont fait partie de la contribution des Pays-Bas à la Conférence sur la discrimination raciale qui s'est tenue en octobre 2000 à Strasbourg et à la Conférence des Nations Unies qui a eu lieu à Durban en septembre 2001 sur le même sujet. Prenant la parole à la fin de la conférence de suivi, le Ministre de la ville et de l'intégration des minorités ethniques a proposé la création d'un programme national de consultation et de coopération contre le racisme et la discrimination (NPRD).

NPRD

194. Le Programme national de coopération et de consultation contre le racisme et la discrimination a été mis en place relativement récemment (en avril 2002). Il s'appuie sur 25 experts indépendants provenant des instances gouvernementales et non gouvernementales néerlandaises les plus directement intéressées. Il a pour objectifs de suivre et d'examiner l'évolution et les tendances positives et négatives dans le domaine du racisme et de présenter, consigner, examiner et affiner des initiatives et des idées visant à l'élimination du racisme et de la discrimination. Le NPRD devrait, à l'issue du processus, renforcer toute la stratégie nationale de lutte contre la discrimination et contribuer pour une grande part à l'établissement d'un plan d'action national. Les plans d'action nationaux sont une initiative de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban (Afrique du Sud en 2001) (voir aussi par. 197 ci-dessous).

195. La coopération locale a été dynamisée par le plan d'incitation à la professionnalisation des bureaux antidiscrimination, lancé en 2001. Ce plan, qui vise à aider les autorités locales et provinciales à rendre leurs bureaux antidiscrimination plus professionnels, fait une place au renforcement de la coopération locale. Sous le gouvernement précédent, le Ministre de la ville et de l'intégration des minorités ethniques et le Ministre de la justice en étaient conjointement responsables, et leurs deux ministères ont alloué des financements. Un montant de trois millions de florins (qui par la suite a été porté à six millions de florins, soit 2 722 680 euros) a été libéré pour la période 2001-2003. Vingt et une propositions de projets ont été présentées et toutes ont été approuvées. Les projets doivent être menés à bien d'ici au 1^{er} août 2004.

2. Situation actuelle du Code de conduite modèle du Gouvernement concernant la discrimination raciale

196. Un Code de conduite modèle concernant la discrimination raciale, destiné au personnel de l'administration centrale, ainsi qu'un plan d'action, ont été approuvés par le Gouvernement et présentés au Parlement le 5 octobre 2001. Une conférence de lancement aura lieu à la fin de 2003 pour les responsables chargés d'appliquer ce plan dans les différents ministères.

3. Situation actuelle du suivi, au niveau national, de la Conférence mondiale contre le racisme

197. La Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée a eu lieu à Durban (Afrique du Sud) en 2001. Elle a élaboré un programme d'action visant à identifier les mesures concrètes que les États devraient adopter pour lutter plus efficacement au niveau national contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée. Le Gouvernement néerlandais, comme d'autres États Membres des Nations Unies, s'est engagé à élaborer et mettre en œuvre un plan d'action national dans ce but.

E. Article 7

1. Éducation et enseignement

Protection de la jeunesse

198. En 2000, les employeurs et les syndicats du secteur de la protection de la jeunesse ont établi à l'usage du personnel œuvrant dans ce secteur un code de conduite destiné à l'aider à gérer plus efficacement la diversité dans le cadre du travail et à combattre la discrimination fondée sur la race, le sexe et l'orientation sexuelle. La même année, toutes les institutions concernées ont reçu copie de ce texte, dont des conférences régionales surveillent désormais l'application. Le personnel chargé de la protection de la jeunesse devrait ainsi être mieux armé face à la discrimination envers les jeunes homosexuels ou hétérosexuels, qu'ils soient de souche néerlandaise ou appartiennent à des minorités ethniques.

Organisations nationales de la jeunesse

199. Plusieurs organisations nationales de la jeunesse subventionnées par les pouvoirs publics prennent des mesures expresses pour s'ouvrir au multiculturalisme. Certaines s'engagent dans des activités spécialement destinées à favoriser l'intégration des jeunes issus de minorités ethniques. Ainsi, l'Association des scouts des Pays-Bas a entrepris dans un premier temps de travailler avec des groupes musulmans pour familiariser les jeunes musulmans des deux sexes avec le scoutisme et les services de la jeunesse.

Programme européen Jeunesse

200. En mars 2000, les institutions européennes (Commission, Parlement et Conseil) ont adopté le programme européen Jeunesse. Ce dispositif, qui fonctionnera en principe jusqu'à la fin de 2006, donne aux jeunes originaires des États membres de l'Union européenne et d'un certain nombre de «pays tiers» la possibilité de participer à des échanges de courte durée dans le cadre d'un groupe. Les jeunes peuvent aussi se porter candidats pour le service volontaire à l'étranger ou participer à des initiatives de groupes de jeunes de durée déterminée. Des cours et des échanges sont prévus pour les jeunes travailleurs. Le programme vise, entre autres choses, à favoriser la mobilité et la participation des jeunes et à lutter contre la discrimination et la xénophobie. Sur l'insistance des Pays-Bas, on a inscrit parmi ses objectifs la mise en œuvre de mesures destinées à combattre la discrimination fondée sur des motifs tels que la race et l'orientation sexuelle. Plusieurs des projets du programme européen Jeunesse sont expressément conçus pour faire échec à la discrimination.

Les minorités et le sport

201. La politique des sports à l'intention des minorités ethniques vise notamment à encourager celles-ci à s'intégrer au monde sportif, que ce soit en pratiquant une discipline sportive ou en entrant dans les structures d'encadrement sportif, et à créer un climat d'ouverture et de tolérance dans les milieux sportifs néerlandais.

202. C'est pour répondre à ce second objectif qu'a été lancé le plan d'action en faveur de la tolérance et du fair-play dans le sport (1997-2000). Au cours de la même période, les efforts déployés en vue d'encourager la participation aux activités sportives ont consisté en priorité

à appuyer des initiatives en faveur des groupes les moins actifs – par exemple les filles, les femmes et les personnes âgées appartenant à des minorités ethniques – et des projets visant à recruter et former du personnel d'encadrement sportif issu de ces minorités. Le plan d'action destiné à inciter les jeunes à faire du volontariat comportait de même beaucoup de projets s'adressant expressément aux jeunes des communautés ethniques minoritaires.

203. Depuis 2001, le Comité olympique néerlandais/Confédération néerlandaise des sports (NOC/NSF) reçoit des fonds du Ministère de la santé, de la protection sociale et des sports pour piloter l'élaboration du plan directeur pluriannuel pour la promotion de l'esprit sportif et du respect de l'autre et son exécution, en collaboration avec les fédérations sportives nationales. Les organisations nationales représentant divers sports (football, hockey, handball, basket-ball, sports d'eau, korfbal, sports de combat et sports de force) participent aujourd'hui à la mise en œuvre de ce plan. Les activités entreprises sont destinées à améliorer l'état d'esprit et les comportements au sein des clubs et associations ainsi qu'à lutter contre la discrimination chez les sportifs comme chez les spectateurs. Les autorités locales et les écoles primaires et secondaires peuvent elles aussi souscrire au plan et prendre part à des activités.

204. Les organisations sportives nationales, les conseils sportifs provinciaux et les collectivités locales déploient tous des efforts dans ce domaine. Il existe un organe consultatif national pour les minorités ethniques et le sport (LOSA) qui permet des échanges réguliers d'informations sur l'état d'avancement des activités et les facteurs contribuant à leur succès ou à leur échec. En décembre 2001, une conférence nationale sur les minorités ethniques et le sport a été organisée à l'initiative de l'organisation nationale de soutien à la pratique sportive, l'Institut néerlandais des sports et de l'activité physique (NISB), et de l'organe consultatif précité.

205. Depuis 1999, la politique «Sport pour tous» a été nettement intensifiée. Les autorités locales sont invitées à s'attacher plus énergiquement à renforcer le secteur des sports et à faire du sport un instrument permettant d'atteindre des objectifs d'ordre social dans des domaines tels que la protection sociale, la rénovation urbaine, la médecine préventive et la prévention de la criminalité. Plus de 200 collectivités locales aux Pays-Bas (sur près de 500) se sont engagées dans cette voie et nombre d'entre elles mettent sur pied des activités à l'intention expresse des communautés ethniques minoritaires.

2. Culture

206. Il faut s'employer activement à repérer, mettre en valeur et guider les talents artistiques présents au sein des minorités ethniques. À cette fin, le Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a fait mettre en place trois organismes (Atana, la Fondation Phénix et le Réseau CS) dont le rôle est d'aider le Gouvernement à appliquer sa politique en matière de diversité. Les activités d'Atana sont centrées sur la composition des conseils et commissions du secteur culturel, celles de la Fondation Phénix sur les artistes individuels et celles du Réseau CS sur les institutions culturelles.

Atana

207. Atana a été créée en 2000 pour repérer au sein des minorités les personnes qui auraient les qualités voulues pour siéger à des conseils ou des commissions ou exercer des fonctions consultatives.

La Fondation Phénix

208. La Fondation Phénix conseille les artistes et les directeurs artistiques en matière de financement et d'infrastructures culturelles, appuie et met sur pied des projets pilotes et offre un cadre pour le lancement d'initiatives propres à développer la diversité de la vie culturelle aux Pays-Bas. Ses rôles peuvent être multiples: favoriser l'activité, réunir des fonds, superviser, produire ou coproduire des manifestations, ou fournir une aide et un soutien sous la forme de conseils ou d'un financement. En 2002, Phénix espérait exécuter de 13 à 18 projets.

Le Réseau CS

209. Le Réseau CS a pour objet de développer les compétences des institutions culturelles en matière de diversité culturelle et de promouvoir à cet effet l'échange de données d'expérience concernant les politiques du personnel, la programmation et les relations publiques (ainsi que les synergies entre ces trois éléments).

210. Ce réseau a été lancé en 2002 avec un budget de 227 000 euros.

Programme d'ouverture culturelle

211. Le Ministère de l'éducation, de la culture et des sciences a par ailleurs conclu des accords volontaires avec sept importantes collectivités locales, qui se sont engagées à exécuter des projets destinés à encourager la diversité culturelle.

3. Information

Politique visant à assurer la représentation des minorités ethniques dans les médias

212. En 1999, le Gouvernement néerlandais a mis en place une politique spécifique relative à la représentation des minorités ethniques dans les médias dont les principaux objectifs étaient les suivants:

a) Veiller à une programmation équilibrée couvrant tous les secteurs de programmation et garantissant une représentation équitable des communautés minoritaires à la radio et à la télévision (à l'antenne ou à l'écran et plus indirectement);

b) Le cas échéant, réserver certains «créneaux» de programmation aux communautés minoritaires pour leur offrir des programmes dans leur langue maternelle et répondre ainsi à leurs besoins particuliers en informations.

213. C'est surtout dans le secteur audiovisuel public (radio et télévision) que des mesures sont prises pour atteindre ces objectifs. La presse écrite reste pour une large part soumise au jeu des forces du marché, mais les journaux qui s'adressent aux immigrés ou à un lectorat expressément multiculturel peuvent solliciter une subvention auprès du Fonds de la presse néerlandaise.

214. Les mesures prises pour atteindre les minorités au travers du service public de radiotélévision sont notamment les suivantes:

a) Dans les années 60, la radiotélévision publique néerlandaise a commencé à diffuser quelques programmes à l'intention des travailleurs immigrés et des immigrants en provenance des anciennes colonies néerlandaises;

b) En 1995 a été créée l'Association néerlandaise de programmes (NPS), qui a l'obligation statutaire de consacrer une partie de son temps d'antenne à des programmes ayant une composante multiculturelle (20 % à la télévision et 25 % à la radio);

c) La loi néerlandaise sur les médias prévoit des mesures destinées à inciter d'autres organismes de radiotélévision à proposer une grille de programmation diversifiée s'adressant à tous les groupes de population, minorités comprises;

d) Des mesures ont été prises pour encourager les membres de minorités ethniques, par des subventions, à produire des programmes. Une société de télédiffusion locale et régionale (MTNL) subventionnée par l'État a par exemple été créée pour produire des émissions de télévision à l'intention d'audiences ciblées des quatre plus grandes villes du pays (dont 30 à 40 % des habitants appartiennent à des minorités ethniques);

e) Il existe aux Pays-Bas différentes organisations qui s'efforcent d'encourager les membres des minorités ethniques à travailler dans le service audiovisuel public et dans d'autres branches du secteur des médias;

f) Une station de radio multiculturelle locale, FunX, qui dessert les quatre plus grandes villes du pays, diffuse des émissions destinées aux jeunes des communautés ethniques minoritaires;

g) Des mesures ont été prises pour faire en sorte que la composition des conseils d'administration des organismes publics de radiotélévision à l'échelle locale et régionale soit représentative des divers groupes de population et que des membres des communautés ethniques minoritaires siègent à ces conseils.

Deuxième partie

Aruba

IV. RÉPONSES AUX OBSERVATIONS FINALES DU COMITÉ

215. Dans ses conclusions et recommandations du 17 août 2000 (CERD/C/304/Add.104), le Comité a invité le Gouvernement (par. 17) à fournir un complément d'information sur les employés de maison.

216. Les employés de maison bénéficient de la même protection de base que les autres travailleurs en vertu du Code civil d'Aruba et leurs contrats ont une valeur identique à celle des autres contrats de travail.

217. S'agissant de la liberté de circulation, il est indiqué sur le permis de séjour délivré aux employés de maison que ceux-ci doivent loger chez leur employeur. Mais on ne peut pas restreindre par contrat la liberté de circulation des employés de maison pendant leur temps libre. Par ailleurs, les employés de maison sont en droit de visiter ou de regagner leur pays d'origine à tout moment.

V. INFORMATIONS CONCERNANT LES ARTICLES 2 À 7 DE LA CONVENTION

A. Généralités

1. Mouvements migratoires

218. Des personnes du monde entier se sont installées à Aruba. La population de l'île est composée de nationaux de pas moins de 124 pays. Aruba a toujours été une terre d'accueil réservant un traitement amical aux étrangers. La société d'Aruba est bâtie sur de nombreuses vagues d'immigration, dont chacune a ajouté à la diversité ethnique et culturelle de l'île.

219. Ces dernières années, l'offre sur le marché du travail n'a plus été suffisante pour satisfaire la demande et il a fallu faire massivement appel à une main-d'œuvre étrangère. Au cours de la dernière décennie, l'immigration a pris une ampleur sans précédent. De 1991 à 2000, la population est passée de 66 687 à 90 506 habitants, soit une progression de 35,7 %. Cette croissance démographique est due pour une large part à l'afflux de personnes de nationalité étrangère venues principalement de pays voisins et, dans une moindre mesure, de Néerlandais nés hors de l'île.

220. En 1991, 15 910 personnes n'ayant pas la nationalité néerlandaise vivaient à Aruba. Le recensement de 2000 a fait apparaître que sur les 90 506 personnes résidant dans l'île, 30 620 étaient des immigrés en situation régulière. Il ressort d'une analyse faite par le Conseil économique et social (SER) que 32 % des habitants d'Aruba ne sont pas originaires de l'île. Comme indiqué dans le précédent rapport, il n'y a jamais eu de classement officiel de la population par origine ethnique et un tel classement n'est pas jugé souhaitable. La seule distinction qui est faite entre les habitants de l'île repose sur la nationalité. D'une manière

générale, on considère comme originaire d'Aruba quiconque a la nationalité néerlandaise et est né dans l'île⁵.

221. On trouvera ci-après des données qui montrent la répartition par nationalité des plus gros contingents de personnes nées à l'étranger (tableau 7) et des chiffres officiels indiquant la répartition de la population par lieu de naissance (tableau 8).

Tableau 7

Répartition de la population par nationalité, 2000

Nationalité	Nombre de personnes	Pourcentage
Néerlandaise	73 440	
Américaine	656	0,7
Colombienne	5 769	6,4
Vénézuélienne	2 516	2,8
Dominicaine	2 139	2,4
Portugaise	82	0,1
Autre	5 905	
Total	90 506	

⁵ Il convient de rappeler à ce sujet que les nationaux d'Aruba (de même que ceux des Antilles néerlandaises et ceux des Pays-Bas) ont la nationalité néerlandaise, toute personne née dans l'île d'une mère ou d'un père néerlandais acquérant automatiquement cette nationalité. De plus, chaque année entre 500 et 1 000 immigrants déposent une demande de naturalisation.

Tableau 8

Répartition de la population par lieu de naissance, 2000

Lieu de naissance	Nombre de personnes	Pourcentage
Aruba	59 886	66,2
Antilles néerlandaises	3 555	3,9
Pays-Bas	3 755	4,1
Colombie	7 192	7,9
Venezuela	2 914	3,2
République dominicaine	3 692	4,1
Autre	8 997	9,9
Non communiqué	517	0,6
Total	90 508	100,0

Source: Recensement de la population de 2000; Office national de la statistique des Pays-Bas (CBS).

222. Si les migrations internationales ont toujours été un trait caractéristique de la démographie d'Aruba, de nombreux changements sont cependant intervenus au cours des 10 dernières années dans la taille et la composition de la population. La croissance rapide de l'économie a non seulement résolu la plupart des problèmes de chômage de l'île, mais elle a aussi suscité une très forte demande de main-d'œuvre de tous types. Au début des années 90, des travailleurs étrangers sont arrivés en masse, essentiellement pour pourvoir aux besoins dans le secteur du bâtiment.

223. En 1997, 33 % des non-autochtones déclaraient avoir trouvé l'emploi qu'ils occupaient par l'intermédiaire de parents ou d'amis vivant ou travaillant à Aruba (ce qui indique une montée de la migration en chaîne), et 64,4 % exprimaient le souhait de s'installer de manière permanente à Aruba.

224. En 1998 et 1999, 956 et 821 personnes, respectivement, ont déposé une demande de naturalisation. Pour 2000, les demandes avaient atteint en mai le nombre de 360.

2. Politique d'admission des étrangers

225. Conformément à la politique d'admission en vigueur à Aruba, tous les étrangers peuvent présenter une demande d'admission, quelle que soit leur nationalité ou leur origine. La plupart sont admis sur le territoire pour y travailler, mais certains emplois sont soumis à des conditions linguistiques (connaissance du néerlandais, par exemple) et tous les étrangers ne peuvent donc y prétendre. Pour de plus amples informations sur la politique d'admission, on se reportera au précédent rapport.

226. En 1999, 18 243 demandes de permis de travail et/ou de séjour ont été déposées, soit 496 de plus qu'en 1998. Au 31 décembre 1999, 1 048 d'entre elles étaient encore à l'examen. Au total, 14 358 demandes ont été acceptées et 1 366 rejetées.

227. Le Ministre de la justice a durci la politique d'admission des étrangers à partir du 1^{er} septembre 2002.

B. Article 5

1. Emploi

228. Le Département de l'emploi renseigne le Département de l'ordre public et de la sécurité publique sur le marché du travail et sur l'opportunité, du point de vue de ce dernier, d'admettre ou non des étrangers. Les analyses et prévisions du Département de l'emploi sont d'une grande importance pour ce qui est de garantir un développement économique équilibré.

229. L'essor économique qu'Aruba a connu au cours des 15 dernières années n'aurait pas été possible sans un apport considérable de main-d'œuvre étrangère. Les travailleurs étrangers représentent aujourd'hui une part importante de la main-d'œuvre locale. Il ressort du recensement de 2000 que les hommes non originaires de l'île travaillent principalement dans le secteur du bâtiment et dans celui de l'hôtellerie et de la restauration, et que, dans le dernier, les femmes non originaires de l'île sont en fait majoritaires. Sur les 41 918 personnes âgées de 15 à 64 ans qui avaient un emploi, 24 745 étaient originaires de l'île et 17 173 d'ailleurs. Les chiffres du recensement montrent aussi que les non-autochtones de la tranche d'âge 15-64 ans qui exerçaient un emploi représentaient 41 % de la population active totale et que 40,95 % des actifs n'étaient pas originaires d'Aruba. On relève également que, parmi les non-autochtones, la proportion hommes-femmes n'est pas égale, les femmes étant plus nombreuses que les hommes dans presque toutes les tranches d'âge. En 2000, les femmes non originaires d'Aruba représentaient 41,65 % de la population féminine âgée de 15 à 64 ans. Parmi les femmes, le deuxième groupe, par la taille, est celui des Colombiennes (3 983 personnes).

Chômage

230. La croissance du tourisme et, avec elle, l'expansion des secteurs du bâtiment et des services ont fait reculer le chômage de façon spectaculaire. Selon les chiffres officiels communiqués par le Département de l'emploi, à la fin de 2000 le taux de chômage dans la population en âge de travailler s'établissait à 6,9 % et parmi les chômeurs le rapport autochtones/étrangers était d'environ 59 %/41 %. Si l'on compare ces chiffres à ceux de 1996, on observe que le chômage a diminué parmi les personnes originaires d'Aruba et qu'il a fortement augmenté parmi les autres.

2. Logement

231. Avec une population de 90 506 habitants et une superficie relativement réduite, Aruba est l'un des pays les plus densément peuplés de la région. En 1999, la densité de population était estimée à 501 personnes au kilomètre carré, contre 495 en 1998. Pour 2000 et 2001, les chiffres sont passés à 506 et 515, respectivement. Aruba figure aussi parmi les 20 pays les plus densément peuplés du monde. Du fait de sa croissance démographique rapide, l'île connaît

toujours une importante pénurie de logements. Le tableau 9 ci-après fournit quelques données chiffrées sur l'évolution de la densité de population à Aruba.

Tableau 9

Population, taux de croissance démographique et densité de population, 1999-2001

Année	Population	Hommes	Femmes	Taux de croissance démographique annuelle	Densité de population (hab./km ²)
1999	90 135	43 480	46 655	1,07	501
2000	91 065	43 710	47 355	1,03	506
2001	92 638	44 352	48 286	1,73	515

Source: Office national de la statistique des Pays-Bas (CBS).

232. Comme indiqué dans le précédent rapport, la fondation chargée du logement social à Aruba (*Fundacion Cas pa Comunidad Arubano* – FCCA) gère deux programmes d'aide au logement destinés aux personnes à faible revenu originaires d'Aruba ou venant de l'extérieur.

a) Parc locatif social

233. Pendant la période 2001/2002, on a construit dans six districts de l'île quelque 750 logements, que la FCCA loue ou vend. Pour avoir droit à un logement locatif dans l'un de ces districts, il faut être enregistré comme demandeur de logement. Sont considérées comme admissibles les personnes inscrites sur une liste d'attente et celles qui ont d'urgence besoin d'un logement pour des raisons d'ordre social. Pour être placés en liste d'attente, les Néerlandais nés dans les Antilles néerlandaises ou aux Pays-Bas doivent être inscrits au registre de la population depuis deux ans au moins et les personnes qui n'ont pas la nationalité néerlandaise depuis cinq ans au moins. De 1998 au début d'août 2000, 856 personnes ont été inscrites sur cette liste et 409 ont obtenu un logement locatif.

b) Prêts à la construction à faible taux d'intérêt

234. Du 1^{er} janvier 1998 au 8 août 2000, 855 personnes ont été admises à bénéficier d'un prêt à la construction.

3. Droit à la santé, aux soins médicaux, à la sécurité sociale et aux services sociaux

235. En 1996, le Gouvernement a mis en place un régime d'assurance maladie universelle (AZV) dont l'objet est d'assurer à tous, sans distinction, l'accès à des soins de santé de bonne qualité d'un coût abordable.

236. L'introduction de ce régime s'est faite par étapes sur plusieurs années. Depuis le 1^{er} janvier 2001, toute personne inscrite au registre de la population (quelle que soit sa nationalité) en bénéficie automatiquement.

4. Voies de recours

237. Depuis décembre 1997, l'ordonnance (ou loi, à Aruba) sur la justice administrative, longtemps attendue, assure la protection des citoyens contre les décisions des organes administratifs. Toute personne qui conteste une décision administrative peut y faire objection auprès de l'organe administratif dont émane la décision, au moyen d'un formulaire qu'elle obtiendra auprès de la commission consultative pour les objections. Celle-ci lui permettra de faire entendre ses arguments oralement et elle présentera ensuite des recommandations à l'administration, qui statuera, au vu de ces recommandations, sur l'opportunité de reconsidérer sa décision. Si la décision finale reste favorable à l'administration, l'intéressé a la possibilité de former un recours devant le tribunal administratif.

238. Auparavant, une personne qui contestait une décision administrative ne pouvait guère que saisir les tribunaux civils. L'avantage de la nouvelle procédure est qu'elle est moins formelle que l'ancienne et qu'elle est en principe gratuite, d'où une moindre réticence à contester une décision.

239. La plupart des actions introduites se rapportent à l'ordonnance sur l'admission et l'expulsion des étrangers. Le Ministre de la justice refuse de délivrer des permis de séjour et/ou de travail lorsque les conditions prescrites à cet effet par la loi ne sont pas satisfaites ou que le Département de l'emploi a émis un avis défavorable (voir le précédent rapport). En 2000, 45 % des procédures engagées au titre de l'ordonnance sur la justice administrative concernaient l'ordonnance sur l'admission et l'expulsion des étrangers. En vertu de l'ordonnance sur la justice administrative, toute personne dont les intérêts sont directement lésés peut émettre une objection et former ensuite un recours contre une décision écrite de l'administration rejetant la demande que ladite personne avait introduite. Les objections présentées concernent dans leur majorité le rejet de demandes initiales de permis de travail ou de séjour. La raison en est que, depuis le 1^{er} janvier 1997, à la suite d'une décision entérinée par le Conseil des ministres en date du 7 janvier 1997, l'administration ne délivre plus de permis de travail ou de séjour de durée indéterminée aux personnes qui sollicitent ces autorisations pour la première fois.

240. Les recours contre des décisions relatives à des demandes de regroupement familial sont eux aussi très fréquents. Les personnes qui déposent de telles demandes doivent avoir un logement approprié et percevoir au moins le salaire minimum, et les enfants concernés ne doivent pas avoir plus de 6 ans (exigence posée en vue de leur intégration dans le système scolaire). Des demandes sont souvent introduites alors même que ces conditions ne sont pas satisfaites. Les enfants séjournent souvent en situation irrégulière à Aruba pendant de longues périodes, les gens croyant souvent, à tort, que si l'un des parents ou les deux acquièrent la nationalité néerlandaise par naturalisation, les enfants vivant depuis longtemps à Aruba dans la clandestinité seront régularisés.

241. Une injonction exécutoire sur minute est presque toujours prononcée lorsqu'une personne est menacée d'expulsion imminente en vertu de l'ordonnance sur l'admission et l'expulsion des étrangers. Le retrait d'une objection ou d'un recours signifie généralement que la demande déposée a été ou sera finalement satisfaite.

242. Le séjour et le travail clandestins continuent de poser un problème majeur. Souvent, les demandeurs de permis de travail et de séjour travaillent déjà pour un employeur d'Aruba sans

avoir les autorisations nécessaires, alors même que la personne qui sollicite un permis de travail et/ou de séjour est tenue de rester à l'étranger jusqu'à ce qu'il ait été statué sur sa demande.

C. Article 7

La politique linguistique dans une société multiculturelle

243. À mesure qu'on prenait conscience du fait qu'Aruba a une identité culturelle propre et que la langue joue un rôle important à cet égard, on a peu à peu ressenti le besoin (en particulier depuis la séparation d'Aruba des Antilles néerlandaises, en 1986) de pouvoir utiliser le papiamentu comme langue de communication orale et écrite dans tous les secteurs de la société au même titre que le néerlandais. Ainsi qu'indiqué dans le précédent rapport, un projet d'ordonnance sur les langues officielles stipule que les langues officielles d'Aruba sont le papiamentu et le néerlandais, dont l'égalité de statut est ainsi soulignée. Ce texte a été soumis aux États (nom donné au Parlement d'Aruba) à la fin de 2000 et a été approuvé en première lecture, avec certaines modifications au texte initial, mais le projet n'a pas encore été officiellement adopté.

244. L'ordonnance sur les langues officielles a pour principal objet d'encourager l'usage du papiamentu dans la pratique administrative et juridique. En vertu du paragraphe 4 de l'article 3, une personne peut demander qu'un document établi par un organe administratif dans l'une des langues officielles soit traduit dans l'autre. C'est l'autorité administrative ayant établi le document original qui fournira la traduction demandée (avec ou sans participation aux frais). Pour le moment, il devrait s'agir presque dans tous les cas de traduire des textes du néerlandais en papiamentu. L'Institut des langues d'Aruba (*Instituto di Lengua Arubano*), qui est rattaché au Département de l'éducation, apportera son concours pour les traductions. À mesure que cette pratique se développera, les services de l'administration acquerront une plus grande maîtrise de la terminologie juridique en papiamentu, ce qui devrait les inciter à rédiger directement les actes dans cette langue (la langue de l'administration d'Aruba a toujours été le néerlandais, en particulier pour les écrits).

245. Le néerlandais est aussi la langue d'instruction, sauf à l'école maternelle et dans les deux premières classes du primaire, bien que la langue maternelle de la plupart des enfants et celle qu'ils parlent à la maison soient le papiamentu. Seuls 5,8 % des élèves du cycle primaire parlent le néerlandais chez eux.

246. Si l'école maternelle et l'école primaire font une telle place à une langue qui reste une langue étrangère pour la plupart des élèves, c'est que pour l'instant l'enseignement secondaire est entièrement dispensé en néerlandais. Dès lors, les écoles primaires sont vivement incitées à privilégier cette langue davantage que ne le serait normalement une langue qui reste étrangère pour la plupart des élèves.

247. Dans un document directif intitulé *Un bon enseignement: Condition pa un miho futuro, Plan Strategico 1999-2008* (Un enseignement de qualité, condition d'un avenir meilleur, Plan stratégique 1999-2008), le groupe du projet Priepeb (*Proyecto de Inovacion de Ensenansa preparatorio y ensenansa basico*, Projet d'innovation pour l'enseignement préprimaire et primaire) propose pour l'avenir immédiat un système d'enseignement primaire multilingue avec le papiamentu, comme langue vernaculaire et principale langue d'instruction. Le but est de faire

en sorte que les enfants comprennent ce qu'on leur enseigne et puissent développer pleinement leur personnalité et leur identité culturelle. La deuxième langue d'instruction sera le néerlandais, puisque celui-ci demeure à ce jour l'unique langue d'instruction dans les écoles secondaires. À l'achèvement du cycle primaire, les enfants devront avoir acquis une maîtrise suffisante du néerlandais pour pouvoir suivre l'enseignement secondaire dispensé dans cette langue.

248. Une autre raison d'opter pour un enseignement bilingue est que le papiamento n'étant en usage qu'à Aruba et dans les Antilles néerlandaises, les enfants devront acquérir des rudiments d'espagnol, d'anglais et de néerlandais, non seulement parce que ce sont là trois langues importantes à Aruba pour des raisons sociales, culturelles et économiques, mais aussi parce qu'ils en auront besoin s'ils veulent entreprendre des études supérieures.

249. Eu égard au multilinguisme qui prévaut à Aruba, on envisage également de proposer l'espagnol et l'anglais parmi les matières enseignées et, dans la suite du cycle primaire, comme langues d'instruction. L'importance du papiamento pour les enfants dont il est la langue maternelle est aujourd'hui reconnue, mais le groupe du projet Priepeb estime que sous réserve que les conditions nécessaires soient réunies il faudrait aussi prévoir certains aménagements, du moins s'agissant de l'apprentissage de la lecture, pour les enfants ayant une autre langue maternelle.

250. Le projet Prisma, conçu à l'origine aux Pays-Bas pour l'enseignement du néerlandais aux nouveaux arrivants non néerlandophones, a été appliqué à Aruba à l'intention des enfants hispanophones. Il comporte deux programmes, l'un pour l'apprentissage de la langue parlée (connaissance passive et active) et l'autre pour l'apprentissage de la lecture. D'abord limité à une seule école, le projet a ultérieurement été étendu à toutes les écoles primaires publiques de l'île.

251. Il est prévu que, pour l'instant, l'enseignement secondaire continuera d'être dispensé en néerlandais, conformément aux conclusions présentées en 1998 par le Groupe directeur pour la restructuration de l'enseignement secondaire général dans un document d'orientation intitulé *Na caminda pa restructuracion di nos enseñansa secundario general* (Vers une restructuration de notre enseignement secondaire général). Dans le cadre du nouveau système, le papiamento se verra accorder la place qui lui revient en tant que langue vernaculaire et vecteur de transmission du patrimoine culturel et de l'identité propre d'Aruba. Cette attention portée systématiquement au papiamento favorisera son développement, et la compréhension de sa structure facilitera l'apprentissage des langues étrangères.

252. Dans les premières classes de l'enseignement professionnel de base (*Educacion Profesional Basico – EPB*), la langue d'instruction sera le papiamento, qui sera aussi enseigné en tant que matière, tout comme d'ailleurs le néerlandais. Ce choix du papiamento tient au fait que les élèves qui suivent cet enseignement quitteront l'école aussitôt après et que le papiamento est la principale langue en usage sur le marché du travail local. À tous les autres niveaux de l'enseignement professionnel de base, les cours seront dispensés en néerlandais et le papiamento sera une matière inscrite au programme.

253. À l'Institut de formation des maîtres d'Aruba (*Instituto Pedagogico Arubano – IPA*), les futurs enseignants reçoivent une formation dite socioculturelle qui leur permet de comprendre l'évolution économique, démographique, politique, administrative, sociale et culturelle de la société d'Aruba. Le but est de les sensibiliser au processus d'évolution culturelle à l'œuvre

dans une société multiculturelle en phase de modernisation ainsi qu'aux processus sociaux par lesquels l'identité se crée et les préjugés et stéréotypes sociaux naissent.

254. Le module de formation *Enseignement et inégalité* de l'IPA porte sur trois formes d'inégalité: socioéconomique, ethnique et sexuelle. Il vise notamment à expliquer aux maîtres de demain comment l'école et l'enseignant peuvent tenir compte des différences entre les élèves et à leur indiquer ce que l'enseignement peut ou ne peut pas faire pour réduire ou éliminer les inégalités sociales.

255. Le *Grupo Modelo* Priepeb a récemment présenté au Ministre de l'éducation une nouvelle proposition de modèle multilingue dans le cadre duquel le papiamento serait utilisé comme langue d'instruction et également enseigné comme matière à l'école primaire, les enfants étant par ailleurs familiarisés avec trois autres langues (le néerlandais, l'anglais et l'espagnol).
