



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

Distr. générale
19 septembre 2016
Français
Original : anglais
Anglais, espagnol
et français seulement

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

**Observations finales concernant le rapport
des Pays-Bas valant dix-neuvième
à vingt et unième rapports périodiques**

Additif

**Renseignements reçus des Pays-Bas au sujet
de la suite donnée aux observations finales***

[Date de réception : 1^{er} septembre 2016]

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

GE.16-16080 (F) 041016 191016



* 1 6 1 6 0 8 0 *

Merci de recycler



Paragraphe 12

À la lumière de ses recommandations générales n° 15 (1993) sur l'article 4 de la Convention et n° 35 (2013) sur la lutte contre les discours de haine raciale, le Comité recommande à l'État partie de prendre fermement position contre le recours à des discours de haine à des fins politiques, de redoubler d'efforts pour combattre les propos haineux fondés sur la race et de s'assurer que les infractions commises en raison de la corrélation entre l'origine ethnique et la religion fassent dûment l'objet d'enquêtes et de poursuites.

1. Les discours de haine sont fermement condamnés et le Gouvernement prend des mesures énergiques pour combattre les expressions à caractère discriminatoire. Le 22 janvier 2016, le Gouvernement a adressé une lettre au Parlement (documents parlementaires, Chambre des représentants, 30950, n° 84) dans laquelle il décrivait les nouvelles mesures de lutte contre la discrimination. Le combat contre la discrimination aux motifs de l'apparence ethnique, de la religion et de la couleur de peau figurait expressément dans le plan d'action national contre la discrimination. Lors de la présidence néerlandaise du Conseil de l'Union européenne (1^{er} janvier-30 juin 2016), l'accent a été mis sur la lutte contre les crimes et les discours de haine. La démarche active des Pays-Bas sur ces questions a abouti à la formation d'un groupe de haut niveau chargé de débattre de la politique de l'Union européenne (UE) en matière de lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance. Les grands thèmes qui seront abordés au cours de la prochaine période concerneront la situation des victimes de crimes de haine, le profilage ethnique et racial pratiqué par la police et la lutte contre les discours de haine sur Internet. Plusieurs sous-groupes ont été constitués pour élaborer et mettre en œuvre concrètement les politiques prévues. L'un de ces sous-groupes travaille sur la façon dont les crimes de haine sont signalés et enregistrés dans les États membres. Le 28 avril 2016, un recueil en ligne a été présenté à Amsterdam pour mettre en avant les méthodes des États membres qui ont réussi à inciter davantage de personnes à signaler des crimes de haine, à en améliorer l'enregistrement et à renforcer la coopération entre les parties concernées par la lutte contre le racisme et la discrimination. Les exemples qui figurent dans ce recueil ont été choisis pour que d'autres États membres puissent s'en inspirer. Il existe également un sous-groupe sur la discrimination en ligne (voir par. 12 e)). Les résultats obtenus par la présidence néerlandaise sur ce point ont été consignés dans les conclusions du Conseil sur l'application de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en 2015, adoptées le 9 juin 2016 (voir p. 7 et suivantes des conclusions).

2. S'agissant des propos tenus par des responsables politiques, le Gouvernement attache une grande importance à la liberté d'expression essentielle dans toute démocratie. Cette liberté n'est toutefois pas absolue et trouve ses limites dans la loi. Les articles 137c et 137d du Code pénal interdisent expressément les insultes qui visent délibérément un groupe de personnes au motif de leur race, de leur religion, de leurs convictions personnelles, de leur genre, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap, ainsi que l'incitation à la haine, à la discrimination ou à la violence à l'égard d'un groupe de personnes pour ces mêmes motifs. Ces dispositions s'appliquent également aux politiques et à tous les citoyens. Le ministère public, qui joue un rôle essentiel dans la protection de la société contre la discrimination, détermine dans un premier temps si les limites de la liberté d'expression ont été dépassées dans certains propos exprimés en public. En cas de divergence de vues, il est toujours possible de se tourner vers les tribunaux.

Le Comité recommande en outre à l'État partie :

- a) De mener des études sur les causes profondes des comportements racistes et xénophobes, de surveiller toutes les tendances susceptibles d'y donner naissance, et d'évaluer et de combattre leurs conséquences ;**

3. Le Gouvernement s'emploie sans relâche à se faire une idée claire de la nature, de l'étendue et des causes de la discrimination aux Pays-Bas en se fondant sur les rapports annuels des services municipaux de lutte contre la discrimination, de la police, du ministère public et de l'Institut néerlandais des droits de l'homme. En outre, des informations plus approfondies sont obtenues à partir des travaux de recherche sur la discrimination et sur les formes et motifs spécifiques de discrimination. Par exemple, des études ont été menées sur la discrimination dans les procédures de recrutement et de sélection, sur les cas de discrimination envers des musulmans à l'école et sur les mesures de lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT) en institution. Une étude sur les facteurs déclencheurs de l'antisémitisme a déjà été effectuée. Une étude similaire sur la discrimination envers les musulmans est en cours et une troisième étude est prévue dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.

- b) De veiller à ce que les victimes d'infractions à caractère raciste aient davantage accès à l'aide juridictionnelle gratuite ;**

4. Les victimes de discrimination peuvent obtenir conseils et assistance auprès de divers acteurs. Elles peuvent contacter le service de lutte contre la discrimination de leur municipalité pour obtenir une assistance gratuite. Les municipalités ont l'obligation de fournir ce service en application de la loi sur les services municipaux de lutte contre la discrimination. Les victimes de discrimination peuvent également adresser une plainte à l'Institut néerlandais des droits de l'homme ou signaler les faits à la police. Le cas échéant, le service municipal de lutte contre la discrimination peut apporter son soutien dans le cadre de ces procédures. Les victimes peuvent également engager une action civile ou, si l'auteur des faits est poursuivi, se joindre à la procédure pénale pour demander des dommages-intérêts. Selon leur niveau de revenu, les intéressés peuvent avoir droit à une assistance juridique gratuite du Centre d'aide juridictionnelle et d'assistance judiciaire (*Juridisch Loket*). Les victimes qui ont un faible revenu peuvent, à certaines conditions, avoir droit à une aide juridictionnelle secondaire. La loi sur l'aide juridictionnelle prévoit une première aide juridictionnelle sous la forme de l'assistance du Centre d'aide juridictionnelle et d'assistance judiciaire et une aide juridictionnelle secondaire par le ministère d'un conseil, y compris d'un avocat. Les bénéficiaires d'une aide juridictionnelle secondaire doivent payer une contribution pour couvrir les coûts de cette représentation en justice. Les victimes d'un crime violent à motivation raciste ont droit aux services gratuits d'un conseil, quel que soit leur revenu.

- c) De combattre vigoureusement les comportements racistes dans le sport, en particulier le football ;**

5. Les chants discriminatoires sur les terrains de football sont inacceptables. Lorsqu'ils se font entendre, une intervention claire et immédiate est exigée. Les clubs de football professionnels et l'Association royale de football des Pays-Bas (KNVB) ont convenu, en février 2016, de réagir plus rapidement à ce genre de faits dans les stades. Outre l'enquête sur ces faits et l'imposition de mesures disciplinaires, il est également essentiel de sensibiliser à la discrimination et d'améliorer l'éducation sur ce point. La KNVB impose aux clubs de football professionnels d'élaborer des politiques de lutte contre la discrimination. Les clubs de football participeront à la campagne nationale de lutte contre la discrimination « *Zet een streep door discriminatie* » (« Mettre la discrimination hors-jeu »)

au second semestre de 2016. Une partie de cette campagne vise à appeler l'attention des clubs de football amateurs sur les outils dont ils disposent pour combattre la discrimination et l'exclusion sur le terrain et en dehors du terrain.

d) D'envisager de réviser les règles applicables en vue de simplifier les critères requis par la loi pour réprimer les crimes de haine ;

6. Lorsqu'il s'agit de déterminer si les propos proférés par un individu constituent l'infraction d'insulte à un groupe de personnes ou d'incitation à la discrimination, les tribunaux néerlandais examinent également le contexte dans lequel les propos ont été proférés. Ils regardent si ces propos s'inscrivent dans le débat public et s'ils doivent de ce fait être protégés. Si tel est le cas, ils examinent si ces propos sont néanmoins offensants et gratuits, auquel cas leurs auteurs sont punis. Cette approche peut donner à tort l'impression qu'il est plus difficile de poursuivre les auteurs de ces infractions que strictement nécessaire. Cela est faux. De plus, la prise en compte du contexte est nécessaire car elle garantit le respect, dans chaque cas, des obligations découlant des obligations conventionnelles qui protègent la liberté d'expression, qui s'appliquent également aux cas concernant les infractions précitées.

e) De sensibiliser activement les médias et les fournisseurs de services Internet à l'importance d'éviter les stéréotypes et les attitudes discriminatoires et à la valeur intrinsèque de la diversité.

7. Depuis 2015, le Gouvernement a organisé plusieurs réunions d'experts sur la discrimination et les médias sociaux. Différents acteurs ont été invités, y compris des entreprises d'Internet et des médias sociaux, des organisations qui recueillent les signalements de discrimination sur Internet et des organisations qui promeuvent une utilisation responsable d'Internet. Ces réunions ont pour but de partager des informations et d'échanger des idées. On a demandé aux divers participants d'indiquer le rôle qu'ils comptaient eux-mêmes jouer dans la lutte contre la discrimination sur Internet, les problèmes qu'ils rencontraient et les possibilités d'amélioration qu'ils voyaient. Par la suite, des accords ont été conclus pour améliorer la coopération entre les entreprises de médias sociaux et le Bureau néerlandais de plaintes pour discrimination en ligne (*Meldpunt internetdiscriminatie*, MiND). Au cours de leur présidence de l'UE, les Pays-Bas ont à plusieurs reprises insisté sur l'importance de la lutte contre les discours de haine en ligne dans l'Union. Ces efforts ont abouti à la conclusion d'un code de conduite entre la Commission européenne et des entreprises du secteur des technologies de l'information Twitter, Facebook, YouTube et Microsoft. Ce code de conduite engage les entreprises à supprimer tout contenu discriminatoire sous vingt-quatre heures. L'un des sous-groupes établis lors de la présidence néerlandaise est chargé de la suite donnée à l'application de ce code.

Paragraphe 24

Le Comité recommande à l'État partie de renforcer les mesures qu'il a prises pour combattre énergiquement la discrimination dans l'emploi et, à cette fin :

a) De renforcer les mesures visant à prévenir efficacement la discrimination dans l'emploi, notamment grâce à la pratique du curriculum vitae anonyme ;

8. Suite au rapport consultatif du Conseil économique et social intitulé *Discriminatie werkt niet!* (« La discrimination ne sert à rien ! »), du 25 avril 2014, le Gouvernement a présenté un plan d'action contre la discrimination sur le marché du travail, le 16 mai 2014, qui énonce des mesures concrètes de lutte énergique contre ce problème. Ce plan d'action

contient 42 mesures divisées en cinq catégories : application de la loi, notification et enregistrement, information et sensibilisation, politique relative à la diversité et recherche. Suite au rapport de septembre 2015 adressé au Parlement sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan, six mesures ont été ajoutées. Un deuxième rapport est prévu à l'automne 2016. Les six mesures supplémentaires sont les suivantes :

- Une charte de la diversité, présentée le 2 juillet 2015 et élaborée avec les syndicats et les organisations d'employeurs ;
- Une campagne nationale pluriannuelle de lutte contre la discrimination, lancée le 2 septembre 2015 ;
- Une campagne contre la discrimination sur le marché du travail, lancée le 31 mai 2016, dans le cadre d'une plus vaste campagne, axée sur l'étape de la sélection et de l'embauche. Cette campagne a une large assise et cible la discrimination fondée sur le genre, l'âge, l'origine et l'orientation sexuelle. Elle vise à sensibiliser les employeurs aux préjugés inconscients ;
- La création d'une équipe chargée de la discrimination au travail au sein de l'inspection des affaires sociales et de l'emploi, qui mettra particulièrement l'accent sur la lutte contre la discrimination au travail. Cette équipe déterminera si les entreprises sont dotées d'une politique sur la prévention de la discrimination au travail. Dans le cas contraire, les inspecteurs pourront demander à l'entreprise d'en élaborer une et, le cas échéant, infliger une amende ;
- La résiliation de contrats avec des entreprises condamnées pour discrimination. Un modèle d'accord a été élaboré pour recruter une main-d'œuvre flexible. Il contient une clause résolutoire expresse qui s'applique si l'entreprise est condamnée pour discrimination sur le marché du travail. Des textes et clauses types ont également été élaborés dans le cadre de cette campagne afin que cette procédure puisse être appliquée dans d'autres domaines ;
- Le suivi d'initiatives menées à petite échelle pour l'utilisation du CV anonyme, conformément à une motion parlementaire adoptée en décembre 2015. L'objectif est de donner un aperçu des possibilités et des limites de l'utilisation du CV anonyme en tant que moyen de lutter contre la discrimination sur le marché du travail. En attendant les conclusions de ces activités de suivi, le Gouvernement a estimé qu'il n'était pas souhaitable d'introduire massivement le CV anonyme, compte tenu des diverses expériences en la matière dans le monde. Les conclusions des activités de suivi seront soumises au Parlement avec le deuxième rapport intérimaire sur la mise en œuvre du plan d'action, à l'automne 2016.

b) De recenser tous les obstacles rencontrés par les jeunes appartenant à des groupes minoritaires et d'adopter des mesures, des politiques et des stratégies particulières à long terme, assorties d'un mécanisme efficace de suivi et d'évaluation, afin de s'attaquer aux causes profondes du chômage de ces jeunes, ainsi que des mesures spécifiques pour leur offrir une formation, notamment professionnelle, de manière à accroître leurs chances d'accéder au marché du travail ;

9. Les jeunes membres de groupes minoritaires réussissent de mieux en mieux leurs études. Entre 2003 et 2014, le nombre de jeunes d'origine étrangère ayant un niveau d'instruction élevé a doublé. Toutefois, cela n'a pas eu d'effet positif sur leurs perspectives d'emploi. Les jeunes appartenant à une minorité ont environ 2,3 fois plus de risques d'être au chômage que les autres jeunes. L'Institut néerlandais de la recherche sociale a relevé que la discrimination était l'une des raisons de ces inégalités parmi les jeunes. Bien que nombre d'employeurs soient animés des meilleures intentions et qu'ils souhaitent choisir des candidats en fonction de leur qualité, ils appliquent toujours différents mécanismes

d'exclusion inconscients. À compétences égales, les jeunes appartenant à des groupes ethniques minoritaires décrochent moins souvent des entretiens d'embauche que les autres. Les autorités centrales et cinq villes (Amsterdam, La Haye, Eindhoven, Leeuwarden et Zaanstad) ont mis en place « *City Deal* ». Avec un large éventail de partenaires, elles recherchent des solutions novatrices pour aider les jeunes issus de minorités ethniques qui vivent dans des quartiers défavorisés et qui, en principe, ne posent pas de problèmes mais qui risquent de se retrouver mis à l'écart. Ces solutions visent à surmonter les problèmes propres à ce groupe. Par exemple, ces jeunes peuvent manquer de compétences en matière de recherche d'emploi ou s'être trompés d'orientation. Ces solutions bénéficieront à tous les jeunes des quartiers en question ; si elles s'avèrent efficaces, elles seront plus largement mises en œuvre. L'une d'entre elles est par exemple un programme qui vise à combattre la discrimination dans les procédures de sélection au moment du placement en emploi et à en réduire les effets sur les élèves d'établissements professionnels du secondaire (MBO). Le Gouvernement, en collaboration avec ces établissements dans les cinq villes précitées, élabore trois méthodes de dépassement des stéréotypes négatifs lors de la transition entre l'enseignement et le placement en emploi et le marché du travail. Ces trois méthodes consistent à sensibiliser à la discrimination et aux stéréotypes négatifs, à présenter des jeunes issus de groupes minoritaires à des employeurs potentiels par le biais des bons réseaux et à encourager les employeurs et les jeunes à mieux se connaître.

c) **De veiller à ce que les employeurs et les agences pour l'emploi qui ont recours à des pratiques discriminatoires soient sanctionnés de façon adéquate et effective.**

10. Le Gouvernement souhaite montrer l'exemple en ne travaillant pas avec des entreprises qui ont recours à des pratiques discriminatoires sur le marché du travail. Les contrats que le Gouvernement a conclus avec des entreprises condamnées pour de tels actes sont donc résiliés. Un modèle d'accord en ce qui concerne le recrutement d'une main-d'œuvre flexible a été élaboré. Il contient une clause résolutoire expresse qui s'applique si l'entreprise est condamnée pour discrimination sur le marché du travail. Des textes et clauses types ont également été élaborés dans le cadre de cette campagne afin que cette procédure puisse être appliquée dans d'autres domaines. Ces clauses figurent dans tous les contrats publics types depuis octobre 2015 et peuvent être appliquées le cas échéant. Afin d'en encourager une large utilisation, elles ont été publiées dans un bulletin d'information et sur le site Internet du Centre de compétence des marchés publics PIANOo, en octobre 2015. PIANOo, qui relève du Ministère de l'économie, a été instauré pour professionnaliser les marchés publics passés par toutes les administrations publiques. Prière également de consulter la réponse concernant le paragraphe 24 a).

Paragraphe 28

Le Comité recommande à l'État partie de se doter d'un dispositif efficace de dialogue avec les représentants des groupes minoritaires afin d'être bien informé de leurs problèmes et besoins, et d'élaborer et de mettre en œuvre, en association avec les groupes minoritaires, des politiques et des programmes afin d'améliorer leur situation et de prévenir et d'éliminer la discrimination dont ils font l'objet. Le Comité recommande à l'État partie de faire de ce dialogue un exercice contraignant, tant au niveau central qu'au niveau des provinces et des municipalités.

11. Le Gouvernement considère qu'un dialogue avec la société sur les questions relatives à l'intégration constitue l'un des principaux piliers de sa politique en la matière car il sert les buts suivants : recueillir des informations sur l'évolution de la société, gérer les tensions sociales en permettant d'avoir accès à des chiffres importants dans les communautés à des moments clés, encourager la population à soutenir l'action politique, inciter les organisations de la société civile à mettre en œuvre des politiques inclusives et renforcer les synergies. Le Gouvernement a délibérément choisi de ne pas limiter ce dialogue à un petit nombre de groupes ou de représentants de groupes. Afin d'utiliser au mieux ce dialogue en tant qu'instrument, les autorités publiques centrales et locales sont en contact avec un large éventail d'entreprises, de leaders d'opinion, d'organisations de migrants et d'organisations confessionnelles. Ce dialogue d'une grande flexibilité évolue en fonction des problèmes actuels et n'exclut jamais d'emblée une partie ou un sujet. Un large éventail de questions, allant de la politique sur les nouveaux arrivants à la participation à la société, en passant par des sujets plus socioculturels, peut être abordé. Le Gouvernement n'a donné aucun pouvoir de décision aux partenaires de ce dialogue afin de ne pas entraîner l'institutionnalisation, qui serait contraire à la formidable diversité de la société.
