



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

Distr. générale
24 novembre 2008
Français
Original: anglais

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports présentés par les États parties
en application de l'article 18 de la Convention**

Cinquième rapport périodique des États parties

Pays-Bas*

* Le présent document n'a pas été revu par le Service d'édition.



**Cinquième rapport des Pays-Bas concernant l'application
de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de
discrimination à l'égard des femmes période 2005-2008**

La Haye, 30 juin 2008

Table des matières

Généralités	Page
I. Politique néerlandaise d'émancipation	8
Mémorandum d'émancipation.....	8
Recentrage de la problématique des sexes.....	9
Suivi et évaluation des résultats obtenus	11
Données statistiques ventilées par sexe et par origine ethnique.....	11
Subventions.....	11
II. La Convention	12
Mieux faire connaître la Convention au sein du gouvernement et assurer une large diffusion des recommandations	12
Application juridique de la Convention	13
Rapport des Antilles néerlandaises	14
Déclaration et programme d'action de Beijing	14
Articles 1 et 2	15
Prévention et répression de la discrimination à l'égard des femmes	15
Introduction.....	15
Renforcement de la loi sur l'égalité de traitement (Awgb)	15
Élargissement des pouvoirs de la Commission de l'égalité de traitement.....	16
Modification de la loi sur l'égalité de traitement.....	16
Procédure de recours au Ministère de la défense	16
Droit de recours.....	17
Violence domestique	17
Rédaction en termes neutres d'une politique de lutte contre la violence domestique.....	20
Enregistrement des cas de violence domestique par la police.....	21
Assistance judiciaire gratuite aux victimes de violence domestique, plaignants peu fortunés	21
Violence dans les relations de dépendance	22
Violence d'honneur et prévention sociale.....	23
Élargissement de la directive sur les dispositions prévues pour certaines catégories de ressortissants étrangers.....	23
Renforcement des compétences du personnel éducatif face à la violence domestique	24
Violence à l'égard des femmes ZMV (noires, migrantes et réfugiées).....	25
Discrimination à l'égard des immigrées, des réfugiées et des ZMV	25

Chiffres disponibles	26
Projets pour la sécurité des femmes (qui ne sont pas d'origine hollandaise)	26
Cours d'intégration	26
Plan international	27
Les droits des femmes sont des droits de la personne.....	28
Santé et droits sexuels et génésiques	28
Violence à l'égard des femmes.....	29
Les Femmes, la paix et la sécurité.....	30
Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille.....	30
Article 3 Assurer le développement (personnel) des femmes	32
Introduction.....	32
Participation au monde du travail.....	32
Les femmes	34
Les hommes	34
Différence h/f.....	34
Origine ethnique.....	34
Politique gouvernementale	35
Réduire l'impôt marginal et le poids de la prime d'assurance	35
Groupe d'étude Temps partiel Plus.....	35
Travailler indépendamment des heures et du lieu	36
Heures de travail flexibles et télétravail	36
Innovation sociale	36
Mesures pour un bon fonctionnement des services à la personne	36
Politique des heures de travail, municipalités et provinces.....	37
Heures d'ouverture flexibles dans le secteur de la santé.....	38
Étudiantes mères	38
Politique de réintégration dans le cadre de la loi sur le travail et l'assistance sociale.....	39
Systeme de subventions du FSE 3 pour concilier travail et charges familiales Systeme de subventions du FSE3 pour concilier travail rémunéré et charges familiales	39
Des femmes à des postes de haut niveau	40
Davantage de femmes dans la direction de l'éducation (Ministère de l'éducation, de la culture et de la science)	42
Davantage de femmes dans le monde universitaire	44
Stimulation de l'esprit d'entreprise des femmes.....	44

Femmes qui ne sont pas d'origine hollandaise	44
Projets pour l'intégration sociale des femmes de minorités ethniques	46
Opinions préconçues dans le marché de l'emploi	46
Offensive d'emplois pour les réfugiés	46
Projets pilotes dans le secteur de la santé	46
Réseau national de gestion de la diversité	46
Ledereen doet Mee (Tout le monde participe)	47
1001 Forces	47
Des quartiers redevenus vivables	48
Article 4 Mesures pour l'égalité des hommes et des femmes	49
Article 11 Égalité de droits dans le travail.....	49
Introduction.....	49
Distribution du revenu dans le secteur public et le secteur marchand.....	49
Mesures et intentions	50
Entrée de certaines catégories de population dans le monde du travail.....	51
Observateur de discrimination à l'égard des minorités ethniques non occidentales dans le marché de l'emploi l'emploi	51
Pouvoir concilier travail rémunéré et charges de famille.....	53
Prestations de grossesse et d'accouchement prévues pour les travailleuses indépendantes.....	54
Évolution de la situation relative aux dispositifs de garde des enfants	54
Garde des enfants après l'école	55
Évolution observable dans l'utilisation des dispositifs de garde des enfants	55
Arrangement prévu pour les garderies et les combinaisons d'emplois	55
Article 5 Modifier les schémas de comportement socioculturel.....	57
Éliminer les préjugés et encourager l'éducation familiale.....	57
Introduction.....	57
« Planifier le rôle de l'homme »	57
Davantage de professeurs hommes.....	57
Le mur de verre.....	57
Plafond de verre et Charte d'accès du talent au sommet des hiérarchies	58
Sexualisation.....	59
Des centres pour les jeunes et les familles.....	60
Article 6 Répression de la traite des femmes et de l'exploitation de la prostitution	62
La traite des êtres humains	62

La disposition B9	64
La Prostitution.....	66
Information et programmes de sortie pour les prostitué(e)s.....	67
Victimes féminines de la traite des êtres humains	67
Article 7 Participation à la vie politique et sociale	68
Article 8 Représentation de l'État au niveau international	68
Introduction.....	68
Le SGP (Parti calviniste national)	68
Les femmes en politique et dans l'administration publique	69
Quotas	71
Des femmes de minorités ethniques dans l'administration	71
Davantage de femmes et de membres des minorités dans les conseils consultatifs de l'État	71
Des femmes dans l'administration des Conseils de l'eau	72
Employé(e)s du secteur public	72
L'État comme employeur	73
Femmes exerçant de hautes fonctions dans des postes à l'étranger en 2007	75
La police	76
Le corps des pompiers.....	76
Les femmes dans les forces armées (défense)	77
Projets de soutien et de mionitorat au Ministère de la défense	78
Article 9 Égalité de droits en ce qui concerne l'acquisition, le changement ou la conservation de la nationalité	79
Article 16 Égalité de droits dans le mariage et les rapports familiaux	79
La loi sur les noms de famille	79
Fondation partenaire étranger et politique de regroupement familial	80
Le permis de séjour de la personne à charge	80
Article 10 Égalité de droits à l'éducation	81
Introduction.....	81
Le rapport Sardes	82
Carrière et orientation professionnelle	83
Modification des possibilités de choix de matières au niveau du HAVO (enseignement secondaire et du VWO (enseignement pré-universitaire)	83
Science et technologie.....	83
Le mur de verre.....	86

Décrochages scolaires	86
Éducation permanente	86
Article 12 : Droit aux soins de santé et à des mesures spéciales pendant la grossesse	88
Introduction.....	88
Droits sexuels et génésiques.....	88
La promotion de la santé	88
Prévention et assistance axées sur l'individu	89
Grossesses et interruptions de grossesse d'adolescentes	89
Nouvelle politique de bénévolat et de prestation informelle de soins familiaux	89
Catégories particulières de population	90
Femmes de minorités ethniques et soins de santé.....	91
VIH/Sida	92
Surcharge pondérale et obésité.....	93
Article 13 Éliminer la discrimination dans la vie économique et sociale	93
Introduction.....	93
Participation aux sports	93
Bénévolat et emploi dans l'industrie du sport.....	94
Une politique pour l'avenir	94
Article 14 Les femmes des zones rurales.....	96
Introduction.....	96
Mesures incitatives.....	97
Études	97
Éducation	98
Article 15 Égalité devant la loi et liberté de choisir son domicile.....	99

Généralités

Ceci est le cinquième rapport des Pays-Bas sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il porte sur la période 2005-2008 et présente dans leurs grandes lignes les politiques qui s'y rapportent¹. On y examine les conclusions et recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes concernant le précédent rapport. Les sept premières conclusions étaient des compliments du Comité et on ne revient pas là-dessus.

Comme la dernière fois, un rapport complémentaire sera établi. En 2007, la Convention a retenu l'attention du parlement; la Chambre des Représentants a, en octobre 2007, tenu une réunion générale avec le Ministre de l'émancipation sur le quatrième rapport.

I. Politique néerlandaise d'émancipation

Mémoire d'émancipation

L'accord de coalition du quatrième Gouvernement Balkenende, mis en place le 22 février 2007, comprend le paragraphe ci-après concernant l'émancipation en vue de donner un nouveau stimulant à la politique d'émancipation :

- Un nouveau mémoire d'émancipation sera publié durant l'actuel mandat gouvernemental;
- Le Gouvernement s'adressera aux employeurs sur les efforts à faire pour que davantage de femmes accèdent à de hautes fonctions;
- Dans l'éducation notamment, peu de femmes occupent de hautes fonctions, alors que ce domaine en particulier peut fournir un excellent exemple. Les initiatives tendant à en accroître le nombre seront soutenues;
- En étroite consultation avec les employeurs, des mesures sont prises pour combattre le regrettable décrochage professionnel des femmes de 35 à 40 ans et accroître leurs chances de retour/ré-intégration;
- Les femmes gagnent toujours moins que les hommes. Le gouvernement s'emploiera à mettre fin à cette inégalité.

Le mémoire d'émancipation « Accroître les chances des femmes : politique d'émancipation 2008-2011 » a paru en octobre 2007 avec pour rubriques : participation au monde du travail, femmes et filles de minorités ethniques, sécurité et politique d'émancipation internationale². Pour soutenir le processus d'émancipation, il est prévu des crédits supplémentaires qui atteindront 10 millions d'euros en 2011. Le mémoire d'émancipation a généré une grande publicité. Le Gouvernement l'a mis à l'ordre du jour de la Chambre des Représentants dans le cadre de deux réunions.

¹ 4^e rapport janvier 2005

³ rapport septembre 2000

² rapport novembre 1998

1^{er} rapport novembre 1992.

² On trouvera le texte anglais du mémoire d'émancipation à l'annexe 1.

Recentrage de la problématique des sexes

Aux termes de sa (conclusion 13) recommandation 14, le Comité recommande qu'un ministère soit chargé de coordonner activement l'application de la politique de recentrage de la problématique des sexes dans les documents directifs et les programmes de tous les autres ministères et suive et évalue les résultats obtenus. Il préconise également que ce ministère fasse bien connaître la Convention dans tous les autres ministères, à tous les niveaux, afin de promouvoir l'égalité de droit et de fait entre les sexes.

Lors du changement de gouvernement en 2007, la coordination de la politique néerlandaise d'émancipation a été transférée du Ministre des affaires sociales et de l'emploi au Ministre de l'éducation, de la culture et de la science, ce qui fait de lui aussi le Ministre de l'émancipation.

Le Ministre de l'émancipation a adressé au gouvernement une lettre sur la répartition des attributions entre lui et ses collègues. Dans son mémorandum, il dit que le soin de réaliser les principaux objectifs énumérés dans le mémorandum d'émancipation et de mettre en place les politiques dans les différents domaines incombe au premier chef aux divers grands ministères et qu'ils doivent en être tenus comptables. Le Ministre de l'émancipation est chargé de la politique d'émancipation de son propre ministère, celui de l'éducation, de la culture et de la science. Il a aussi un rôle directeur dans la mise en œuvre de la Convention et du Programme d'action de Beijing. À cet égard, il incombe à chaque ministère d'intégrer la politique d'émancipation dans ses propres dossiers de politique internationale³.

La Commission de contrôle de l'émancipation (VCE) a formulé, par ministère, un rapport final sur la politique d'émancipation et les compétences dont on dispose sur l'égalité des sexes⁴. Dans son rapport de clôture sur la politique d'émancipation intitulé « Il ne suffit pas de faire un peu mieux », la VCE conclut que l'on manque à la fois de compétences dans le domaine de l'émancipation et d'ancrage structurel de la politique d'émancipation dans les ministères. On manque aussi de direction centrale à l'égard de cette politique. Le présent gouvernement veut remédier à la situation en rendant aussi transparente et vérifiable que possible la contribution des grands ministères à la politique d'émancipation, par une augmentation des compétences en matière d'émancipation et en accentuant le rôle du Ministre de l'émancipation comme agent moteur de la politique d'émancipation.

Le Ministre de l'émancipation juge également important de faire porter une attention structurelle à la politique d'émancipation dans des domaines autres que

³ En raison de leur domaine de compétence, un certain nombre de départements ont, dans un domaine international, des attributions qui leur sont propres. Le Ministère des affaires étrangères coordonne la politique étrangère intégrée et il est chargé notamment de la politique des droits de l'homme et de l'aide étrangère. Le Ministère de la défense est chargé notamment des missions de paix conduites par les Pays-Bas.

⁴ La VCE a été établie à la demande du gouvernement en 2004. Elle est chargée de suivre, d'évaluer et de stimuler les progrès du recentrage de la problématique des sexes au sein de l'administration centrale jusqu'en 2007. Avant 2004, le Ministre de l'émancipation était chargé de stimuler ce recentrage, après quoi la charge en a été confiée aux ministères. La politique d'émancipation part du principe que chaque Ministre est chargé du recentrage dans son propre domaine de compétence. La Commission a effectué son travail dans deux séries de contrôle. La principale conclusion en a été que la coordination de la politique d'émancipation a besoin d'être renforcée.

ceux dont il est fait état dans le mémorandum d'émancipation⁵. Les ministères ont fait parvenir à la Chambre des Représentants leur propre réponse au rapport final de la Commission de contrôle et leur propre contribution à la politique d'émancipation.

. Ceci souligne la responsabilité individuelle de chaque ministère et l'obligation où il est de rendre compte de son action. La répartition des attributions en a été rendue plus visible et la coordination de la politique d'émancipation s'en est trouvée renforcée. Dans leurs communications, les ministères définissent les conditions d'un ancrage et d'une application réussis de la politique d'émancipation.

Ces conditions sont les suivantes : attachement de la hiérarchie politique et administrative à la politique d'émancipation, partage plus clair des attributions concernant cette politique, existence de compétences en matière d'émancipation⁶ note 6, utilisation d'outils d'émancipation, clarté quant aux objectifs et aux ressources. Les communications des ministères montrent que la politique d'émancipation est mieux ancrée au sein du gouvernement et qu'il y a aussi de nouvelles initiatives. Chaque ministère définit son action en fonction de la phase de politique d'émancipation où il se trouve et de la nature du domaine d'intervention.

Le Ministre de l'émancipation envisage de s'employer à soutenir les ministères dans l'ancrage du processus d'émancipation. Des efforts supplémentaires seront faits, et une participation active s'impose, en ce qui concerne les quatre grands thèmes prioritaires du mémorandum d'émancipation : participation au monde du travail, femmes et filles de minorités ethniques, sécurité et politique d'émancipation internationale, ce qui veut dire que pour les diverses composantes des accords de collaboration ont été passés avec les ministères compétents concernant leur soutien et leur contribution (temporaires) à la réalisation des objectifs. On peut citer à cet égard le groupe d'étude « Temps partiel Plus »⁷ et le programme « 1001 Forces »⁸.

L'État néerlandais subventionne des instituts de réflexion dans le domaine de l'émancipation : Archives du centre international d'information pour le mouvement des femmes (IIAV) et E-Quality⁹.

Les aspects relatifs à la problématique des sexes seront traités dans le cadre des activités VBTB¹⁰ et des études de politique interdépartementale (IBO) selon qu'il conviendra. Le cas échéant, le Ministère des finances préconise aussi d'inclure le sexe et l'origine ethnique dans ces IBO et dans la réalisation des analyses de leur politique par les ministères. En outre, le cas échéant, on évalue la politique suivie dans le domaine de la fiscalité pour ses effets sur l'émancipation.

⁵ Une politique à deux volets

⁶ On trouvera à l'annexe 2 ce qu'il existe de compétences en matière d'égalité des sexes dans les divers ministères.

⁷ Le Secrétaire d'État aux affaires sociales et à l'emploi est chargé du groupe d'étude Temps partielPlus et il y est fait état dans la section relative à l'article 3

⁸ 1001 Forces est un programme qui vise à stimuler par le volontariat la participation à la vie active de 50 000 femmes vulnérables qui ne sont pas d'origine hollandaise. Le volontariat offre des possibilités de développement personnel et d'intégration; voir aussi l'article 3.

⁹ Depuis 2008, une subvention est accordée aussi aux femmes Inci (programme pour femmes attachées au changement).

¹⁰ VBTB = De budgétisation directive à responsabilisation directive

Suivi et évaluation des résultats obtenus

Il est bon d'apprécier les intentions de la politique mise en place dans le domaine de l'émancipation pour arriver à voir clairement ce qui a été réalisé. La politique d'émancipation s'apprécie selon différents moments et formes.

L'examen de la politique d'émancipation¹¹ a pris fin en septembre 2007. L'objectif est de rendre le budget de l'État plus transparent; il faut pouvoir voir tout de suite quels objectifs poursuivent les ministères, quels instruments ils utilisent, quels crédits sont engagés et quel est le résultat de ces efforts¹². La conclusion a été qu'au cours des dernières années, la politique d'émancipation a le mieux réussi en ce qui concerne l'objectif opérationnel: élargir et approfondir le processus d'émancipation à différents niveaux. Dans ce domaine, des résultats ont été obtenus avec des fonds relativement modestes. Les objectifs - intégrer durablement la dimension problématique des sexes dans la politique suivie et promouvoir la qualité et l'efficacité de la politique de l'État - ont reçu moins d'attention de la part des deuxième¹³ et troisième¹⁴ Gouvernements¹⁵ Balkenende.

Instrument créé pour évaluer l'ensemble des progrès réalisés dans le domaine de l'émancipation aux Pays-Bas, l'Observateur de l'émancipation paraît tous les deux ans. Le prochain numéro devrait paraître début 2009.

En ce qui concerne la politique d'émancipation dans les ministères, un examen à mi-parcours aura lieu en 2010. En plus des examens assurés par les ministères, le Ministre de l'émancipation soumettra à la Chambre des Représentants en 2010 un aperçu des progrès accomplis dans la réalisation de tous les objectifs prioritaires énumérés dans le mémorandum d'émancipation¹⁶.

Pour les besoins de ce cinquième rapport, il a été demandé aux ministères de dire comment ils évaluent les progrès de la politique d'émancipation¹⁷.

Données statistiques ventilées par sexe et par origine ethnique

À la suite du quatrième rapport, le Comité a demandé que soient recueillies des données statistiques ventilées par sexe et par origine ethnique afin d'évaluer les effets de la législation et de la politique. Le Ministre de l'émancipation a porté cette demande à l'attention expresse de ses collègues.

Subventions

Aux termes de sa (conclusion 39) recommandation 40, le Comité conseille de garantir aux organisations non-gouvernementales (ONG) la possibilité de contribuer

-
- ¹¹ Article 35 du budget des affaires sociales et de l'emploi. Cet article est libellé comme suit : Renforcement de l'égalité de droits, de chances, de libertés et de responsabilités (sociales) dans la société hollandaise pour les femmes et les hommes.
- ¹² Les analyses de la politique suivie se font au niveau d'un objectif général ou opérationnel. Il est répondu à un certain nombre de questions simples mais fondamentales par les décideurs eux-mêmes et des tierces parties indépendantes interviennent dans l'examen.
- ¹³ Deuxième Gouvernement Balkenende : 2003-2006.
- ¹⁴ Troisième Gouvernement Balkenende : 2006-2007.
- ¹⁵ Voir recentrage de la problématique des sexes dans le présent chapitre.
- ¹⁶ Une lettre concernant l'observation de la politique d'émancipation a été adressée à la Chambre basse le 15 février 2008, voir annexe 3.

efficacement à l'application suivie de la Convention. Il recommande de faire une évaluation de l'effet du nouveau système de subventions sur les ONG et, au besoin, de le réviser s'il s'avérait qu'il compromet leur aptitude à surveiller l'application de la Convention par les pouvoirs publics.

L'État subventionnera le rapport complémentaire correspondant au présent rapport comme il l'a fait pour le quatrième, garantissant ainsi aux ONG la possibilité de surveiller l'application qu'il fait de la Convention.

Il a été décidé en 2004 d'apporter, à la politique de subventions, un changement qui a fait que, proportionnellement, davantage de fonds étaient accordés sous forme de subventions pour des projets que sous celle de subventions à des instituts. Les arguments avancés étaient pertinents et ils visaient aussi l'intervention des (nouvelles) organisations, l'objectif étant de soutenir des initiatives locales tendant à renforcer le processus d'émancipation dans la société. Armées de plans concrets, les ONG pouvaient ainsi avoir leurs chances d'obtenir des subventions à long terme. Ce système de subventions pour projets d'émancipation, qui a fonctionné de 2004 à 2007, a fréquemment été utilisé par des groupes d'auto-assistance pour les nouveaux citoyens hollandais. D'autres ONG ont également tiré parti de ce système.

Le système de subventions a pris fin le 1^{er} janvier 2008 et une évaluation en a été faite afin d'en apprécier les effets et de voir quels résultats on avait obtenu avec les projets. Ceux-ci ont ensemble touché environ 120 000 femmes, la majorité d'entre eux portant sur des femmes et des filles qui n'étaient pas d'origine hollandaise. Les projets subventionnés étaient répartis sur l'ensemble du pays. Souvent, ils concernaient des thèmes sensibles, comme la violence d'honneur ou la motivation de femmes qui participent à peine à la vie de la société. Afin de pouvoir étendre les projets réussis à l'ensemble du pays, le Ministre de l'émancipation dégagera des crédits supplémentaires à cet effet.

II. La Convention

Mieux faire connaître la Convention au sein du gouvernement et assurer une large diffusion des recommandations

Le Comité estime que les Pays-Bas doivent assurer une large diffusion de ses recommandations dans le gouvernement, les organisations sociales et le public (recommandation 44). En mars et juin 2007, ses récentes recommandations ont été adressées à la Chambre des Représentants et à tous les ministres (recommandation 8). La traduction des recommandations et celle de la recommandation générale no. 25 sur le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention concernant les mesures temporaires spéciales ont par ailleurs été placées sur le site Web www.emancipatieweb.nl.

Aux termes de la recommandation 12, le Comité recommande que la Convention et les recommandations soient largement diffusées auprès des juges, des procureurs et des avocats. En réponse à cette recommandation, le texte de la Convention et sa traduction en hollandais ont été publiés dans le recueil néerlandais des traités. En outre, la base de données sur les traités contient toutes les données

¹⁷ On indique à l'annexe 4 la réponse des divers ministères à la question.

pertinentes sur la Convention, par exemple une liste des Parties et les dates d'entrée en vigueur. On peut se procurer le texte hollandais de la Convention dans les librairies spécialisées, les bibliothèques (d'université) et les organes judiciaires.

Tous les organes judiciaires, ainsi que les services du Ministère public, sont abonnés aux publications pertinentes de la presse. Ils ont également accès à Internet, de sorte qu'ils peuvent aisément avoir accès au site Web du Comité.

La publication des recommandations et des observations du Comité aux Pays-Bas est avant tout affaire d'initiative privée. Des extraits, des résumés et des commentaires des recommandations et observations paraissent dans la presse juridique en général, et en particulier dans :

- Nederlands Juristenblad (Journal des juristes néerlandais)
- NJCM-Bulletin (Bulletin de la section néerlandaise de la Commission internationale de juristes)
- Trema Tijdschrift voor de Rechterlijke Macht (Revue Trema du personnel judiciaire)
- Nederlandse Jurisprudentie (Jurisprudence néerlandaise) ainsi que dans la presse juridique spécialisée, en ce qui concerne par exemple la loi sur les étrangers.

Des extraits sont généralement publiés dans la langue d'origine, que l'on suppose suffisamment connue des professionnels du droit. Les résumés et commentaires sont évidemment rédigés en hollandais.

Application juridique de la Convention

Aux termes de sa recommandation 12 (conclusion 11), le Comité demande à l'État partie de reconsidérer sa position selon laquelle toutes les dispositions de fond de la Convention ne sont pas directement applicables en droit néerlandais et de faire en sorte que toutes les dispositions le soient pleinement.

D'abord et avant tout, les Pays-Bas tiennent à ce que l'on sache bien que le pays se sent lié par la Convention depuis qu'il l'a signée en 1991. En outre, les Pays-Bas ont également signé le protocole facultatif.

Compte tenu des critiques formulées par le Comité et suite à la réunion générale avec la Chambre des Représentants, le Ministre de l'émancipation a, le 5 novembre 2007, adressé une lettre à la Chambre concernant l'application juridique de la Convention¹⁸. La lettre porte sur la question de savoir si les dispositions de la Convention ont un effet direct aux Pays-Bas.

La question ne se prête pas à une réponse d'ordre général. On entend par « effet direct » une disposition juridiquement applicable à un individu. L'article 93 de la Constitution des Pays-Bas stipule que les dispositions des conventions ont force obligatoire si elles peuvent engager chacun. Plus les dispositions sont formulées d'une manière générale et plus elles exigent une action active de la part de l'État, moins il s'agit d'effet direct. La question de savoir si une disposition engage chacun et si elle a, de ce fait, un effet direct relève en dernière

¹⁸ On trouvera à l'annexe 5 le texte de la lettre concernant l'applicabilité juridique de la Convention.

instance des tribunaux néerlandais eux-mêmes. L'affaire SGP actuellement en cours est intéressante à cet égard¹⁹.

Rapport des Antilles néerlandaises

Aux termes de sa recommandation 10 (conclusion 9), le Comité a dit que les Pays-Bas devraient fournir des informations dans leur cinquième rapport sur l'application de la Convention dans les Antilles néerlandaises et veiller à ce qu'à l'avenir des représentants des Antilles néerlandaises participent au dialogue avec le Comité. Dans sa recommandation 46, le Comité s'est dit déçu de n'avoir pas reçu d'informations sur l'état de l'application de la Convention dans les Antilles néerlandaises et qu'il n'ait pas été répondu aux questions qu'elle soulevait. C'est pourquoi il a, en janvier 2008, demandé aux Pays-Bas de fournir un rapport de suivi sur l'application de la Convention dans les Antilles néerlandaises. Ceci appelle l'observation suivante de la part des Pays-Bas.

Le Royaume néerlandais est formé de trois pays : les Antilles néerlandaises, Aruba et les Pays-Bas²⁰.note20 Chaque pays a son propre gouvernement et son propre parlement. L'application des traités internationaux relève de chaque gouvernement. Si un des trois pays échoue à s'acquitter de ses obligations en vertu d'un traité, le Gouvernement du Royaume peut en être tenu comptable.

C'est pourquoi le Ministre des affaires étrangères a demandé au Ministre des affaires générales et des relations étrangères des Antilles néerlandaises d'établir un rapport sur l'application de la Convention. Les Antilles néerlandaises ont fait savoir qu'elles envisagent de présenter au Comité en 2008 les rapports pour 2004 et la présente année.

Déclaration et Programme d'action de Beijing

Aux termes de sa recommandation 41, le Comité exhorte l'État partie à s'appuyer, dans l'exécution des obligations que lui impose la Convention, sur la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, qui en renforcent les dispositions, et lui demande de faire figurer, dans son prochain rapport périodique, des éléments d'information sur la question.. Pour information sur les 12 recommandations stratégiques du Programme d'action de Beijing, on renvoie aux chapitres suivants En 2005, une subvention a été accordée pour deux ans au Conseil néerlandais des femmes (ONG) pour un projet concernant l'application du Programme d'action de Beijing.

¹⁹ Il est fait état de l'affaire SGP dans la section relative à l'article 7.

²⁰ Les conclusions 15 et 37 et les recommandations 16 et 38 concernent Aruba, qui fait rapport au Comité indépendamment. Le présent rapport ne porte donc pas sur ces points

Articles 1 et 2

Prévention et répression de la discrimination à l'égard des femmes

Introduction

Les principaux textes législatifs des Pays-Bas qui s'appliquent à l'interdiction de la discrimination à l'égard des femmes sont l'article premier de la Constitution et la loi sur l'égalité de traitement. Dans sa recommandation 2, le Comité se dit déçu par le fait que, dans le quatrième rapport, les Pays-Bas ont omis de traiter les articles 2, 3 et 4 de la Convention. Le présent rapport, qui est le cinquième, y pourvoit.

L'article premier de la Constitution fournit une base importante pour la répression de la discrimination. L'interdiction de la discrimination prévue par la Constitution des Pays-Bas trouve sa réalisation dans six Actes du Parlement²¹.

En partie grâce à la loi sur l'égalité de traitement et à la Commission pour l'égalité de traitement²², l'égalité des droits pour les femmes et les hommes aux Pays-Bas est juridiquement chose faite dans une large mesure. Mais on confond trop facilement égalité de droits et égalité de chances. On pense en général que, si les droits d'une certaine catégorie de population sont égaux, les chances sont automatiquement égales aussi pour cette catégorie de population. Si quelqu'un ne tire pas parti de ces chances, la décision lui appartient.

Mais si certaines catégories de population sous-utilisent systématiquement leur égalité de droits, les choses n'en restent pas là. Bien qu'il y ait égalité « de jure », les chances ne sont pas égales « de facto ».

Renforcement de la loi sur l'égalité de traitement (Awgb)

En 2005, la loi sur l'égalité de traitement²³ a été évaluée par la Commission de l'égalité de traitement (CGB) et en 2006 une autre évaluation a été faite par des chercheurs de l'extérieur. Le Cabinet prévoit de présenter le point de vue du Gouvernement sur l'évaluation à la Chambre des Représentants avant l'été 2008.

Depuis 2004, un certain nombre de changements ont contribué au renforcement de la législation relative à l'égalité de traitement en général et à la situation des femmes en particulier. C'est ainsi que, dans le droit fil des Directives européennes, la loi sur l'égalité de traitement protège expressément contre la discrimination sexuelle depuis 2007. Cette loi dispose aussi clairement que, conformément à la loi sur l'égalité des chances pour les hommes et les femmes, la discrimination directe fondée sur le sexe comprend aussi la discrimination pour cause de grossesse, d'accouchement et de maternité. Enfin, l'égalité de traitement des hommes et des femmes au regard des pensions a été élargie.

²¹ Voir le 4e rapport pour l'application de la Convention.

²² En 1994 a été établie la Commission de l'égalité de traitement (CGB) : il s'agit d'un organisme national indépendant qui veille au respect de la législation sur l'égalité de traitement et qui fournit des conseils et des informations.

²³ La loi sur l'égalité de traitement (Awgb) interdit la discrimination fondée sur le sexe, la religion, les convictions, les opinions politiques, la race, la nationalité, l'orientation sexuelle ou l'état matrimonial.

L'action du Gouvernement demeurera axée sur l'amélioration du cadre pour l'égalité de traitement devant la loi. Elle tendra essentiellement à simplifier et harmoniser la législation et à la rendre plus accessible.

Élargissement des pouvoirs de la Commission de l'égalité de traitement

Le 1^{er} novembre 2005 est entrée en vigueur la loi portant évaluation de la loi sur l'égalité de traitement. Cette loi prévoit un élargissement des pouvoirs de la Commission de l'égalité de traitement²⁴, qu'elle habilite à faire réaliser des études de sa propre initiative. Jusqu'à l'entrée en vigueur de cette loi, elle ne pouvait le faire que pour tout un secteur. Une étude sur un secteur demande un tel travail que, dans le passé, elle ne le faisait que dans un nombre restreint de cas. Maintenant, elle peut n'en faire réaliser que dans un petit nombre d'entreprises.

Modification de la loi sur l'égalité de traitement

En novembre 2006, la loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes a été actualisée. Ce changement prévoit l'application de la Directive 2002/73/EC (modification de la Directive 76/207/EEC) du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 en ce qui concerne l'application du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes pour l'accès au travail, l'enseignement professionnel et les possibilités de promotion ainsi que pour les conditions d'emploi. La modification de la loi fait de l'intimidation et de l'intimidation sexuelle une forme de discrimination interdite, élargissant ainsi la protection des employés. La loi interdit aussi de porter préjudice à un/une employé/e victime d'intimidation ou d'intimidation sexuelle. Cette loi offre aux employés des possibilités de recours un peu plus fortes en cas d'intimidation (sexuelle) :

- À cause d'un déplacement de la charge de la preuve, qui s'appliquera aussi dorénavant à l'intimidation et à l'intimidation sexuelle;
- À cause de la nouvelle possibilité d'en appeler à la Commission de l'égalité de traitement;
- À cause de l'expansion de la protection contre tout préjudice quand un/une employé/e porte plainte pour cause d'intimidation (sexuelle).

Pour favoriser l'introduction de cette loi, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a établi des fiches d'information à l'intention des employeurs et des employés. Une subvention a été accordée à la Fondation Clara Wichman pour les femmes et la justice pour le projet « Intimidation sexuelle au travail ». Le premier objectif du projet est de créer une brochure susceptible de servir de guide pratique. Le projet s'adresse en particulier aux membres des commissions de recours et aux conseillers confidentiels. Le second objectif est la mise à jour du guide juridique avec pour groupe cible les juges, les avocats et les dispensateurs d'assistance judiciaire.

Procédure de recours au Ministère de la défense

Durant la période sur laquelle porte le présent rapport, le Ministère de la défense a été confronté à un certain nombre d'incidents en matière de conduite

²⁴ Pour plus amples informations concernant la Commission de l'égalité de traitement, nous renvoyons au 4^e rapport sur l'application de la Convention.

indésirable et d'intimidation sexuelle. Une commission d'enquête a été mise sur pied pour enquêter sur la nature et la gravité des incidents et faire des recommandations en vue d'améliorer les choses. Le projet et les recommandations de la Commission ont eu pour résultat la constitution d'un groupe de projet chargé de peaufiner et d'appliquer les recommandations. Une antenne (extérieure) a été également établie pour connaître des plaintes pour conduite indésirable et on a revu la position de conseiller confidentiel pour en faire une vraie profession. Les activités du groupe de projet concernent la formulation et l'implantation d'un code de conduite, l'amélioration des règles d'interaction personnelle et le renforcement de l'encadrement social. Les premiers résultats sont connus maintenant et de nombreux programmes sont encore en cours.

Droit de recours

Aux termes de la conclusion 29, le Comité se dit préoccupé par l'absence de procédures permettant aux employés de faire état de discrimination dans des entreprises et instituts (voir aussi la recommandation 30). La législation des Pays-Bas ne prévoit pas de droit de recours pour un employé. Ceci ne veut pas dire cependant que les employés n'ont pas à qui s'adresser pour porter plainte. Tout/e employé/e qui s'estime victime de discrimination peut en saisir la Commission de l'égalité de traitement. Celle-ci enquête alors sur la plainte et cherche à savoir si les actes incriminés sont en fait contraires à la législation sur l'égalité de traitement. La procédure de recours de la Commission est accessible au public. L'assistance d'un conseil n'est pas obligatoire et la procédure ne coûte rien. En outre, les employés peuvent saisir de leurs plaintes un des organismes de lutte contre la discrimination. Cet organisme peut jouer un rôle de médiateur dans la suite donnée à la plainte ou en aidant l'employé/e à poursuivre la procédure devant la Commission de l'égalité de traitement ou les tribunaux. Il est important que les contrats collectifs (CAO) contiennent des dispositions relatives aux procédures de recours. Les grandes entreprises et les grands instituts en particulier ont établi des procédures internes de recours et mis en place des commissions de recours que les employés peuvent saisir de toute plainte en discrimination et intimidation (sexuelle). On peut citer à cet égard les procédures de recours pour intimidation sexuelle, agression, violence et discrimination mises en place dans un certain nombre d'universités et de municipalités.

Violence domestique

On entend par violence domestique toute violence commise par une personne appartenant au milieu familial immédiat de la victime. Elle n'est pas plus répandue aux Pays-Bas que dans les autres pays. Au moyen d'un registre spécial dans lequel sont consignés les cas de violence domestique, la police a pu calculer que lui sont signalés chaque année plus de 63 000 cas²⁵. Il ne s'agit là toutefois que de ceux qui ont été enregistrés. Par honte, peur ou sentiment de culpabilité, seule une faible proportion de victimes, environ 12 %, en fait état. C'est dire que le nombre de cas signalés ne représente que la partie émergée de l'iceberg.

²⁵ « Met de deur in huis. Omvang, aard, achtergrondkenmerken en aanpak van huiselijk geweld in 2006 op basis van landelijke politiecijfers » (En deçà de la porte d'entrée. Portée, nature, caractéristiques de fond et gestion de la violence domestique en 2006 sur la base des chiffres de la police nationale), Groupe de conseil et de recherche Beke, Arnhem/Dordrecht, septembre 2007.

On n'arrivera jamais à éradiquer complètement la violence domestique; on peut tout au plus espérer la réduire dans la mesure du possible par une démarche volontariste. Les Pays-Bas ont mis en place un vaste programme de mesures assorti de toute une gamme d'actions.

Le document directif du gouvernement, « Violence privée, affaire publique »²⁶, a donné naissance à un programme d'action sur la violence domestique qui a duré jusqu'en 2008. L'accent, dans le nouveau programme, sera mis sur la synthèse des résultats obtenus au cours des dernières années et sur la réponse aux nouveaux développements. Par exemple, une attention spéciale sera portée à la prévention et à la prompte détection de la violence domestique. Par ailleurs, la politique sera de supprimer tous les obstacles qui s'opposent à l'échange d'informations entre professionnels dans ce domaine. Les principaux faits nouveaux à signaler jusqu'ici sont les suivants :

- Les 35 administrations régionales chargées des refuges pour femmes ont établi un bureau de conseil et de soutien en matière de violence domestique.
- Le secteur des refuges pour femmes met en place, pour simplifier les procédures d'admission et renforcer la sécurité, un plan subventionné par le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport. Un instrument de détection du risque spécialement établi à cette fin a été mis en place durant le premier trimestre de 2007.
- Le site Web www.huiselijkgewekd.nl est devenu en 2005 le portail digital définitif pour l'information sur la lutte contre la violence domestique.
- Des dispositions législatives séparées ont été adoptées pour permettre de prendre des ordonnances de tenue à distance temporaire à l'encontre des auteurs de violence domestique quand il y a grand danger pour la victime et les enfants. L'ordonnance de tenue à distance, qui serait applicable pour dix jours, pourrait être prise par la police au nom du maire. Elle pourrait être examinée par un tribunal dans les trois jours. Le tribunal aurait la possibilité de la retirer, de la confirmer ou de la prolonger pour un maximum de quatre semaines. Il devrait être possible aussi de prendre des ordonnances de tenue à distance dans les cas de violence contre enfants. Immédiatement après qu'une ordonnance de cette nature aura été prise, un processus de conseils sera engagé à l'intention des personnes concernées. Un projet de loi à cet effet entrera probablement en vigueur en 2008²⁷. Il a déjà été pourvu à la formation de tous les professionnels appelés à intervenir et aux outils dont ils peuvent avoir besoin. Le projet de loi est toujours examiné par la Chambre haute et n'a donc pas encore été adopté. Le texte du présent paragraphe pourra donc être encore modifié.
- Une grande enquête publique a été préparée pour 2008; elle devrait permettre d'obtenir des chiffres plus fiables sur la nature et la portée de la violence domestique. Les données seront ventilées selon, notamment, le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le type de violence, le rapport auteur/victime, etc. Les résultats pourront en être connus en 2009.

²⁶ Publié en avril 2002.

²⁷ Loi sur la violence domestique, promulgation 30657.

- Une campagne nationale de mise en garde du public (« nu is het genoeg » (*cela suffit*)) contre la violence domestique, qui prévoit un service national de téléassistance (numéro de téléphone 0900-1262626), a été organisée et un site Web spécial <http://www.shginfo.nl> mis en place en avril 2007. La campagne nationale sera reprise en 2008.
- Un rapport a été publié sur l'action de la police, du ministère public et des autorités locales contre la violence domestique. L'étude montre qu'il y a eu d'importantes évolutions à cet égard au cours des dernières années, mais qu'il reste beaucoup à faire pour optimiser la démarche et, surtout, pour en garantir la continuité. Pour la période à venir, des mesures sont prévues en consultation avec les parties prenantes.
- Chaque année, on évalue à 100 000 le nombre d'enfants confrontés à la violence domestique comme témoins. Sur ce nombre, 40 000 courent un plus grand risque de problèmes d'ordre psychosocial ou comportemental. Les personnes qui ont été victimes de violence dans leur enfance risquent davantage de devenir plus tard victimes ou auteurs de violence domestique. Un guide d'aide aux enfants qui ont été témoins de violence domestique (« Kindsproen ») a paru au début de 2007. Par ailleurs, de nouveaux textes législatifs interdisant de commettre des actes de la violence à l'égard de ses enfants sont entrés en vigueur en avril 2007.
- On trouve aussi des cas de violence chez les personnes âgées, mais il s'agit encore d'un phénomène relativement inconnu. Il y entre souvent de l'incrédulité, de l'ignorance, de la dépendance, de la honte et de la peur. En 2005, un guide²⁸ a paru qui contient des leçons dont on peut tirer parti dans l'établissement et la structuration de projets pour la prévention et la répression de la violence à l'égard de personnes âgées. Le Secrétaire d'État à la santé, à la protection sociale et au sport a, jusqu'en 2008, financé la campagne « Arrêtez la violence à l'égard des personnes âgées ».
- Le 1^{er} janvier 2007, la loi sur l'assistance sociale (Wmo) est entrée en vigueur. Il y est fait état des refuges pour femmes et de la politique de lutte contre la violence domestique. Le rôle d'intervention des municipalités dans les affaires de violence domestique a déjà été défini dans le mémorandum gouvernemental « *Violence privée – Question publique* ». En incorporant la politique de lutte contre la violence domestique dans la loi sur l'assistance sociale, un pas nouveau a été fait qui rend plus normale la fonction d'intervention des municipalités à cet égard.
- La législation relative à l'observation du secret professionnel offre des possibilités de collaboration (avec l'échange d'information que cela suppose) quand cela est nécessaire pour combattre la violence domestique. Les personnes associées dans cette lutte peuvent soumettre leurs questions sur l'observation du secret et les échanges de données au bureau d'aide à l'observation du secret professionnel. Ce bureau conseille sur la manière dont peuvent être interprétées les dispositions réglementaires relatives au secret

²⁸ « Je ziet pas als je het gelooft – Preventie en bestrijding van ouderenmishandeling » (On ne le voit que quand on le croit – Prévention et répression de la violence à l'égard des personnes âgées) Programme national de lutte contre la violence à l'égard des personnes âgées, Institut national de la santé et des services sociaux, novembre 2005.

professionnel. Il est de la plus haute importance que les professionnels sachent quelles dispositions leur sont applicables et en quoi cela touche les possibilités de signaler l'existence de violence domestique. En juin 2007 a paru une publication sur la question sous le titre « Ecoute, observation et devoir de confidentialité? »²⁹. Cette publication est liée à un site Web (www.huiselijkgeweldenberoepsgeheim.nl) auprès duquel tous les professionnels peuvent trouver l'information désirée, y compris une application du Web que ces professionnels peuvent utiliser pour voir, par quelques opérations simples, ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas faire dans tel ou tel cas. Un modèle d'accord sur les échanges de données relatives à la lutte contre la violence domestique a également été publié.

- Fin 2006, le Conseil de l'Europe a lancé une campagne visant à combattre la violence contre les femmes, y compris la violence domestique. Il a été demandé aux États membres d'organiser des séminaires pour structurer la campagne. Les Pays-Bas ont organisé un séminaire européen les 21 et 22 février 2007. Des représentants de pays d'Europe de l'ouest y ont participé. Les participants ont, dans un climat ouvert, procédé à un échange de données d'expérience sur les mesures prises par les pouvoirs publics pour combattre la violence à l'égard des femmes. La proposition néerlandaise de loi sur une interdiction temporaire d'accès au foyer a beaucoup retenu l'attention.

Rédaction en termes neutres d'une politique de lutte contre la violence domestique

Le Comité s'est dit préoccupé (conclusion 19) par le fait que la politique de lutte contre la violence domestique est rédigée en des termes neutres. Le caractère neutre de cette formulation fait craindre au Comité que l'on ne fasse pas suffisamment voir la violence à l'égard des femmes comme une forme de discrimination (recommandation 20). La violence domestique touche les femmes d'une manière disproportionnée, la violence étant commise le plus souvent par des hommes. Le gouvernement néerlandais en est pleinement conscient et le fait savoir. C'est ainsi que, dans une lettre à la Chambre des Représentants datée du 5 septembre 2007³⁰, le Ministre de la justice a dit expressément que, vu les chiffres relatifs à la violence domestique, il est en fait plus exact de parler de violence contre les femmes. C'est en partie l'observation du Comité qui nous conduit à nous demander si la formulation de la politique de lutte contre la violence domestique en des termes qui ne seraient pas neutres est à conseiller et aurait donné plus de force à la répression de cette forme de violence. Pour mieux faire connaître ce qui se rapporte au sexe dans la nature des problèmes de violence domestique et en faire prendre davantage conscience, le Ministère de la justice, comme cela a été annoncé à la Chambre des Représentants dans un mémorandum du 5 novembre 2007³¹, organisera sur la question des séances d'information interdépartementales. Cela prendra notamment la forme d'un cours interdépartemental de formation sur « problématique des sexes et violence domestique ». Des outils pour l'analyse d'une politique attentive au sexe seront également mis en œuvre. Ces activités font partie du nouveau plan d'approche de la violence domestique pour 2008-2011.

²⁹ « Horen, zien en zwijgplicht; Wegwijzer huiselijk geweld en beroepsgeheim » (Ecoute, observation et devoir de confidentialité; Guide de la violence domestique et du secret professionnel), Ministère de la justice, juin 2007.

³⁰ Chambre des Représentants 2007-2008, 28345, n° 51.

³¹ Chambre des Représentants 2007-2008, 30420, n° 64.

Enregistrement des cas de violence domestique par la police

Suite aux rapports « Violence domestique – la porte d’entrée entrouverte » et « Entrer sans frapper », une analyse de la portée, de la nature et des caractéristiques de la violence domestique, ses victimes et ses suspects a une fois de plus été faite en 2006. Le rapport intitulé « En deçà de la porte d’entrée » décrit – dans le sens des mesures effectuées pour 2004 et 2005 – la portée et la nature de la violence domestique sur la base des cas enregistrés par la police.

En plus de l’analyse de base, dans la troisième mesure nationale de la violence domestique une étude en profondeur a été faite avec le concours des vingt-cinq régions de la police. Dans cette sous-étude, qui consiste en une analyse complète d’un échantillon de 1 000 cas, une attention est également portée au rôle, par exemple, des enfants (comme témoins) dans les familles où il y a violence domestique, aux habitudes à haut risque et aux armes, à la répétition de la violence, à la justice pénale et à la justice non-pénale.

À l’automne 2007, le Conseil des commissaires de police a décidé de faciliter la réalisation, de 2008 à 2011, d’un nouveau programme dans lequel, outre un durcissement de l’approche, l’application de la nouvelle loi sur l’interdiction préventive d’accès au foyer se voit aussi donner une place importante dans la police.

Assistance judiciaire gratuite aux victimes de violence domestique, plaignants peu fortunés

Aux termes de la recommandation 20, le Comité demande que soit garantie la gratuité de l’assistance judiciaire à toutes les victimes de violence domestique (conclusion 19). En plus des options habituelles que le système néerlandais d’aide judiciaire subventionnée offre aux plaignants peu fortunés (moyennant paiement d’une contribution personnelle), l’assistance judiciaire aux personnes le plus touchées par un délit qui constitue une violation grave de l’intégrité personnelle (violences et délits sexuels) est maintenant totalement gratuite. Depuis le 1^{er} avril 2006, les victimes de délits sexuels et de violences peuvent obtenir une assistance judiciaire gratuite auprès d’un avocat spécialisé quelle que soit leur situation économique, à la condition qu’il y ait eu blessures physiques et/ou psychologiques graves. Pour savoir s’il y a eu blessure au sens de la phrase précédente, l’article 3 de la loi sur le Fonds de dédommagement des préjudices en matière pénale est applicable mutatis mutandis. Si le Fonds juge la blessure grave, cette qualification s’applique aussi à la demande d’assistance gratuite.

La gratuité de l’assistance judiciaire vaut à la fois pour l’action au pénal et au civil pour l’obtention d’un dédommagement en droit civil. La règle est qu’il faut avoir tenté de donner plus de force à sa revendication au pénal si l’on souhaite prétendre à une assistance judiciaire gratuite pour une action en dédommagement au civil. Si cela n’est pas possible ou s’il n’est pas possible d’obtenir la totalité de ce qui est demandé, il devient possible de présenter une demande d’assistance judiciaire gratuite.

Pour les victimes de violence domestique, ce qui précède veut dire que l’assistance judiciaire qu’elles peuvent obtenir de l’une des trente antennes du Juridisch Loket (organisme chargé de l’assistance judiciaire) est gratuite. Si elles ont besoin d’une assistance judiciaire subventionnée plus spécialisée, elles pourront y avoir droit sur la base de la règle générale pour autant qu’elles satisfassent aux

conditions de fond que la loi impose concernant l'affaire et leur situation financière. Ceci pourra vouloir dire qu'une contribution personnelle fondée sur la situation financière de la personne devra être apportée si l'assistance judiciaire est fournie par un avocat subventionné par l'État. Si les conditions susmentionnées relatives à la directive spéciale en vigueur depuis le 1^{er} avril 2006 sont réunies, l'assistance judiciaire prévue pour les victimes de violence domestique – y compris pour celles qui ont davantage de moyens – est gratuite.

La violence dans les relations de dépendance

Le 10 décembre 2007 a été publié le mémorandum directif intitulé »Protection et assurance, intensification de l'offre de refuges et d'assistance en cas de violence dans les relations de dépendance ». À partir de 2008, des fonds supplémentaires seront dégagés pour cette intensification, dont le montant atteindra 32 millions d'euros en 2012. Les objectifs sont de faire que :

- Les victimes trouvent des abris immédiats et sûrs;
- Les victimes, les enfants, mais aussi les auteurs de violence reçoivent une aide prompte et rapide afin de pouvoir mener une vie sans violence;
- Tous les professionnels concernés puissent détecter très tôt les risques de violence dans les relations de dépendance et sachent comment la prévenir.

La violence dans les relations de dépendance s'entend de la violence domestique, de la violence d'honneur, de la mutilation génitale féminine et de la traite des êtres humains. Toutes ces formes de violence provoquent un important traumatisme psychologique et physique chez les victimes (principalement des femmes, mais aussi des hommes) et leurs proches.

Pour atteindre ces objectifs, les actions ci-après seront engagées (2008-2012) :

- Création d'un plus grand nombre de refuges sûrs (100 places supplémentaires par an) pour, notamment, les (jeunes) hommes et femmes qui courent le plus de risques, comme les victimes de violence d'honneur;
- Renforcement des antennes de soutien et de conseil en matière de violence domestique de façon à ce qu'elles forment l'axe de l'approche locale/régionale de la violence domestique;
- Amélioration de la qualité des refuges et de l'aide, notamment par le plan de qualité pour les refuges de femmes;
- Adoption d'une démarche énergique de lutte contre la mutilation génitale féminine, notamment en étendant à tout le pays l'expérience de six régions;
- Adoption d'une démarche énergique de lutte contre la violence d'honneur, notamment pour la mise en place d'une infrastructure durable de refuges suffisants et sûrs et d'assistance pour toutes les victimes.

Avec l'Association des municipalités néerlandaises, le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport définira un programme d'action pour la mise en œuvre du présent mémorandum directif. Les mesures seront mises en place en étroite conjonction avec d'autres programmes interdépartementaux, comme la lutte contre la violence domestique sous la coordination du Ministre de la justice et le

Plan d'action pour la lutte contre la violence sur enfants du Ministre de la jeunesse et de la famille.

Violence d'honneur et prévention sociale

En 2006, le Gouvernement néerlandais a entrepris un programme interdépartemental de lutte contre la violence d'honneur. Le programme associe compréhension des problèmes et mise en place de mesures concrètes dans le domaine de la prévention sociale, des refuges, de la protection, du droit pénal et de la direction administrative afin de pouvoir traiter efficacement ce type de violence. Il s'agit surtout, dans le domaine de la prévention et de la sensibilisation, de promouvoir et de soutenir les initiatives d'organisations de minorités, de favoriser la mise en place d'une politique de prévention au niveau local et de faire prévaloir une approche par les établissements d'enseignement.

En 2007, le Ministre du logement, des quartiers et de l'intégration a passé des accords avec quatre organisations-cadres de minorités – Organisations de réfugiés des Pays-Bas (Vluchtelingenorganisaties Nederland), Organisme turc de participation (Inspraak Orgaan Turken), Collaboration des Marocains aux Pays-Bas (Samenwerkingsverband van Marokhanen in Nederland) et Collaboration des Organisations turques (Samenwerkende Turkse Organisaties) – concernant un programme de prévention à long terme visant à sensibiliser les gens à ce problème. La réalisation du programme « Du bon côté de l'honneur » s'étendra jusqu'en octobre 2010. Avec ce programme, les organisations participantes s'emploient à améliorer les contacts et la collaboration des communautés de minorités avec des instituts de 10 municipalités, à renforcer la confiance en soi des personnes appartenant à des communautés où se produisent traditionnellement des cas de violence d'honneur et à provoquer des changements de mentalité et de comportement.

En mai 2007, deux centres régionaux d'éducation ont mis en route le projet « violence d'honneur à l'intérieur et autour de l'école » grâce à une subvention du Ministre du logement, des quartiers et de l'intégration. Le projet vise à rendre les gens mieux informés et mieux en mesure de prendre très tôt conscience du problème, à donner davantage d'assurance aux élèves et à établir un lien avec le secteur de l'éducation. En 2008, le projet aura permis, notamment, la réalisation d'un manuel sur la manière de traiter les problèmes d'honneur, d'un module sur la formation à la sûreté de soi, d'un modèle d'approche du problème et d'un mémorandum sur la politique de sécurité dans les écoles.

Ouverture du régime des dispositions prévues pour certaines catégories de ressortissants étrangers

À compter du 1^{er} octobre 2007, le régime des dispositions prévues pour certaines catégories de ressortissants étrangers (Rvb) a été modifié au bénéfice des victimes de(menaces de) violence d'honneur sans permis de séjour. Elles peuvent dorénavant, en application de ce régime, avoir droit à une aide financière et à l'assurance-maladie à condition de présenter une demande de permis de séjour (qui leur donne droit de séjour) et de résider dans un refuge pour femmes. L'ouverture du régime à cette catégorie de personnes vise à éliminer tout ce qui peut entraver, financièrement parlant, l'accès des femmes à une aide.

La politique relative à l'attribution d'un permis de séjour à ces victimes est en cours d'élaboration. Au printemps 2008, le régime a été ouvert aux victimes de violence domestique sans permis de séjour.

En outre, la Chambre des Représentants des États généraux est actuellement saisie d'une proposition de loi concernant l'amélioration de la situation des victimes, y compris des victimes de violence domestique, au regard du droit pénal. Les améliorations prévues par cette proposition de loi sont, en gros, les suivantes :

- Augmentation des possibilités d'obtenir un dédommagement au pénal;
- La victime devient partie à la procédure étant dotée de droits légitimes, comme le droit d'être traitée avec respect, d'être informée sur la suite donnée à son affaire, sur les poursuites engagées, sur l'audience et, dans les cas graves, sur la relaxe de la personne condamnée;
- Droit à un interprète;
- Droit de faire ajouter des documents au dossier;
- Droit à une avance quand le tribunal lui accorde des dommages;
- Droit à une assistance judiciaire ou à un conseil durant le procès.

Les victimes jouissent déjà de beaucoup de ces droits, mais ceux-ci sont actuellement régis par des directives du Ministère public. Le fait que ces mesures sont maintenant énoncées dans un texte de loi souligne l'importance que le Gouvernement néerlandais accorde à la situation des victimes au pénal.

Renforcement des compétences du personnel éducatif face à la violence domestique

Il a été montré que, dans l'enseignement professionnel, de nombreux cours ne prêtent qu'une attention limitée et secondaire à la violence domestique³². Afin de comprendre les options qui s'offrent aux pouvoirs publics pour renforcer les compétences des professionnels dans divers domaines, une conférence réunissant des experts venus du domaine de l'éducation, de la santé des jeunes, des soins communautaires, de la police, du monde judiciaire et d'autres catégories professionnelles sera organisée en 2008.

Le renforcement des compétences du personnel éducatif face à la violence domestique se fait notamment par des cours de remise à niveau sur la question organisés sur ordre du Ministre de l'éducation, de la culture et de la science. Il s'agit d'encourager les autorités scolaires du primaire, du secondaire ainsi que des établissements professionnels et de l'éducation des adultes à donner la priorité à l'organisation de cours de remise à niveau à l'intention de leur personnel enseignant afin de les rendre mieux en mesure d'observer très tôt l'apparition de problèmes de comportement révélateurs de violence domestique et de transmettre cette information par les voies appropriées.

³² Étude du TNO, de Movisie et de l'Institut néerlandais de la jeunesse sur l'attention que porte à la violence domestique et sexuelle et à la violence sur enfants l'enseignement professionnel en soins (de santé) des jeunes, 2007.

Violence contre les femmes ZMV (noires, immigrées et réfugiées)

Aux termes de la recommandation 28, le Comité demande à l'État partie d'évaluer l'impact de la législation et de ses politiques concernant les immigrantes, les femmes réfugiées et les femmes appartenant à des minorités et de faire figurer des données et une analyse à ce sujet dans son prochain rapport. Il lui demande aussi d'y faire figurer des informations sur le nombre de femmes qui ont reçu un permis de séjour et de celles à qui on a accordé le statut de réfugiées pour cause de violence domestique. À ces demandes, il est répondu ce qui suit :

Dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, le gouvernement néerlandais part du principe qu'il faut singulariser la démarche afin que la diversité d'origine ou de culture ne porte pas atteinte à l'efficacité de la prévention, de l'aide et de l'action au pénal. L'efficacité commence par une compréhension des problèmes liés à la violence et de ceux en particulier qui demandent de prêter une attention particulière aux femmes ZMV. Dans ces domaines, le gouvernement a entrepris ce qui suit :

- Une étude de prévalence concernant la prévention de la violence domestique aux Pays-Bas. Il s'agit de mieux faire comprendre ce qu'est la prévention de la violence domestique aux populations d'origine hollandaise et non-hollandaise. Les résultats de cette étude, organisée sur ordre du Ministère de la justice, sont attendus pour début 2009.
- Avec le concours de partenaires locaux et professionnels, on met au point une approche des problèmes liés à la violence qui prévoit la nécessité de porter une attention particulière aux femmes et aux filles qui ne sont pas d'origine hollandaise, comme dans le cas de la violence d'honneur.

Discrimination à l'égard des immigrées, des réfugiées et des femmes ZMV

Dans la recommandation 28, il est demandé aux Pays-Bas de prendre des mesures urgentes en ce qui concerne la discrimination à l'égard des immigrées, des réfugiées et des femmes ZMV (conclusion 27).

Le gouvernement néerlandais a fait de la lutte contre la discrimination le fer de lance de sa politique. En 2007, le Ministre du logement, des quartiers et de l'intégration a adressé au Parlement un rapport final sur le plan national d'action 2003-2007 pour combattre le racisme. Vers le milieu de 2008, le même Ministre présentera à la Chambre des Représentants un plan d'action qui indiquera la manière dont son Gouvernement entend prévenir et combattre une discrimination fondée sur la race.

Une proposition de loi est en cours d'élaboration qui obligera les municipalités à donner à leurs populations accès à un bureau de lutte contre la discrimination. À partir de 2009, tout citoyen aura accès à ce bureau pour l'aider en cas de discrimination fondée sur quelque motif que ce soit – notamment la race et le sexe. Outre la fourniture d'une assistance, ce bureau aura pour tâche essentielle l'enregistrement des plaintes.

En plus de la législation, il y a aussi renforcement du dispositif d'alerte à la discrimination. Les bureaux locaux et régionaux de lutte contre la discrimination et l'ancien Bureau national contre la discrimination raciale ont uni leurs forces et leurs compétences au sein d'une nouvelle association nationale, Art. 1.

Chiffres disponibles

En 2005, les bureaux de lutte contre la discrimination ont reçu, nationale ment, 2 116 plaintes pour racisme, soit 48 % de la totalité des plaintes. Le nombre de plaintes pour discrimination a baissé ces dernières années. En 2005, il y en a eu, nationalement, 191 pour discrimination fondée sur le sexe, soit 4 % du nombre total. Ceci représente une augmentation par rapport à 2004, année où 111 plaintes de cette nature ont été déposées. Les femmes en ont présenté la majorité et 4 sur 10 des plaintes pour cause de sexisme se rapportent au marché de l'emploi. On pense que le nombre total de plaintes enregistrées pour cause de discrimination augmentera après 2006 parce qu'il est devenu plus facile de porter plainte et en raison d'une campagne publique qui vise à rendre les victimes de discrimination plus disposées à le faire savoir.

Le service de l'immigration et de la naturalisation (IND) réalise une étude sur l'application de la politique des sexes qu'il suit. Elle concerne la traite des êtres humains, la mutilation génitale féminine, la vengeance d'honneur, la violence domestique, l'abandon de famille et la politique suivie à l'égard des homosexuels et des transsexuels. Cette étude fournira des données statistiques sur le nombre des victimes et l'issue réservée aux demandes de permis de séjour, mais ces données ne sont pas encore disponibles.

Projets pour la sécurité des femmes (qui ne sont pas hollandaises d'origine)

Au cours de la période sur laquelle porte le rapport, il y a eu 61 projets locaux subventionnés par l'État qui visaient à renforcer la sécurité des femmes. Ils portaient principalement sur les femmes de minorités ethniques et allaient de la lutte contre la violence domestique à la prévention de la mutilation génitale.

Cours d'intégration

Dans la conclusion 27, le Comité se dit préoccupé par le coût élevé des cours d'intégration que la loi sur l'intégration oblige les femmes à suivre. Cette loi prévoit un devoir d'intégration à base de résultats pour tous les ressortissants étrangers qui souhaitent vivre en permanence aux Pays-Bas, qu'ils soient hommes ou femmes. Le devoir d'intégration veut dire qu'il faut acquérir la connaissance nécessaire du hollandais et de la culture hollandaise et passer avec succès l'examen d'intégration.

La législation actuelle pose comme principe que c'est à la personne qui a un devoir d'intégration de se préparer en vue de cet examen. Les municipalités peuvent, ou doivent, mettre à la disposition de certaines catégories de personnes qui ont un devoir d'intégration un centre où suivre des cours à cette fin; les autres personnes qui ont un devoir d'intégration devront prendre et payer ces cours elles-mêmes quand cela est nécessaire. Le Sénat est actuellement saisi d'une proposition de loi qui permet aux municipalités de mettre un centre d'intégration à la disposition de toutes les personnes qui ont un devoir d'intégration. Ceci veut dire que les municipalités peuvent maintenant assurer des services personnalisés et, par exemple, offrir à quiconque est dans une situation financière difficile des facilités d'intégration.

Cependant, les personnes à qui on a donné des facilités d'intégration doivent toujours apporter une contribution de 270 euros. Pour déterminer ce montant, on est parti de la situation des bénéficiaires de prestations. Le gouvernement estime que ce

montant est raisonnable et correspond aux possibilités de contribution des hommes et des femmes et il pense que la loi sur l'intégration ne fait pas de discrimination contre les femmes.

Plan international

Les Pays-Bas se sont employés avec succès à ancrer la dimension hommes-femmes dans un certain nombre de domaines de politique étrangère (recommandation 42). Néanmoins, il a été noté qu'il y a place à des améliorations dans la relation entre la politique qui a été décidée et son application. La politique mettait l'accent sur une stratégie générale d'attention à la situation des femmes dite recentrage de la problématique des sexes. Le Ministère des affaires étrangères a conclu que cet accent unilatéral qui est mis sur le recentrage de la problématique des sexes donne des résultats insuffisants, la pratique ayant montré que l'attention aux droits des femmes et à leur « autonomisation » a baissé.

En 2007, les Pays-Bas ont alors défini sept domaines prioritaires de politique étrangère pour combattre la discrimination dont souffrent de plus en plus les femmes. Ces domaines correspondent aux conclusions du groupe d'étude ONU OMD sur l'égalité des sexes, qui indiquent les domaines à surveiller pour réaliser OMD3 :

1. Éducation secondaire des filles
2. Santé et droits sexuels et génésiques
3. Infrastructures économes en temps pour les femmes
4. Bonne ordonnance des biens et droits d'héritage des femmes
5. Emplois structurés et égalité des chances sur le marché de l'emploi
6. Participation et représentation des femmes en politique et dans l'administration
7. Répression de la violence contre les femmes

L'accent est mis spécialement sur les femmes qui vivent dans des régions en proie à un conflit, celles qui sont marginalisées et les adolescentes.

Ces priorités ont été établies dans le cadre du projet gouvernemental dit « Projet 2015 », qui vise à optimiser la contribution des Pays-Bas à la réalisation des OMD. Dans l'« Agenda gouvernemental pour 2015 », document qui a été publié en juin 2007, les droits et chances des femmes et des filles (OMD3 et OMD5) reçoivent à nouveau une grande place dans la politique étrangère intégrée.

L'intensification de la politique trouve son expression dans deux documents directifs. Dans le document sur la politique de coopération au développement intitulé « Une question pour tous » d'octobre 2007, une plus grande attention est portée à l'égalité de droits et de chances pour les femmes ainsi qu'à la santé et aux droits sexuels et génésiques comme étant un des quatre grands domaines d'intensification. Pour 2008, 30 millions d'euros en ressources additionnelles ont été dégagés, montant qui sera porté à 50 millions en 2010. Dans la stratégie relative aux droits humains « Vers une existence digne », qui a été présentée en novembre 2007, priorité est donnée à l'amélioration de la situation des femmes et des filles et à la lutte contre la violence qui s'exerce contre elles en particulier. La manière dont

cette priorité sera réalisée a trouvé son expression dans un certain nombre d'actions concrètes qui vont de l'appui à l'application de la résolution de l'ONU sur la violence contre les femmes à l'amélioration de la législation et de sa mise en œuvre dans ce domaine. L'accent de cette intensification est mis sur les résultats. La pratique d'une approche volontariste et axée sur les résultats dans le cadre de la politique étrangère intégrée est l'objectif visé, le gouvernement étant tenu informé des progrès tous les deux ans au moyen d'un rapport sur les résultats obtenus.

Les droits des femmes sont des droits de la personne

Depuis de nombreuses années, les Pays-Bas jouent un rôle de premier plan dans la promotion des droits des femmes, s'employant en particulier à combattre toutes les formes de violence à leur égard, en particulier la violence (sexuelle) liée au sexe et la féminisation de l'épidémie de VIH/sida. Au niveau local, ils soutiennent un grand nombre de projets et programmes d'ONG et d'organismes publics dans le domaine des droits humains des femmes. Ces droits font aussi l'objet d'un dialogue bilatéral avec des pays tiers, comme durant une visite d'un des Ministres ou de l'Ambassadeur des droits de l'homme.

Les Pays-Bas sont également très actifs dans les rencontres organisées par l'ONU sur les droits de l'homme, notamment en ce qui concerne le sujet de la violence contre les femmes. Ils s'emploient en outre à faire en sorte que les droits des femmes deviennent partie intégrante des relations que l'UE entretient avec des pays tiers. Ils veulent rendre plus concrète, plus active et plus cohérente la politique de l'UE sur ce point. Ceci concerne en particulier la situation des États membres dans le domaine de la santé et des droits sexuels et génésiques.

Santé et droits sexuels et génésiques

Depuis des années, les Pays-Bas sont un pays qui s'emploie à améliorer la situation des femmes et en particulier la santé et les droits sexuels et génésiques. C'est en partie à leur effort qu'est due l'inclusion d'un objectif supplémentaire de ces droits dans OMD5 : « accès de tous à la santé génésique d'ici 2015 ». De ce fait, la mise en œuvre du programme d'action du Caire (adopté durant la Conférence internationale du Caire sur la population en 1994) s'est trouvée mieux ancrée. Pour les Pays-Bas, la réduction du retard pour OMD5 et par conséquent la réduction de la mortalité maternelle de même que « santé génésique pour tous » sont un objectif clé de la politique étrangère. Les Pays-Bas envisagent une démarche multisectorielle qui donne de l'importance, non seulement à la fourniture, mais aussi à l'accessibilité et à la demande d'information, à la prestation de services et aux ressources. À cette fin, le pays contribue à renforcer les systèmes de santé de base, une attention particulière étant portée à la profession de sage-femme, à l'intégration de la santé et des droits sexuels et génésiques ainsi que des services liés au VIH et au sida et au combat contre la féminisation de l'épidémie de VIH/sida et ses causes profondes. Avec le concours d'ONG internationales, les Pays-Bas s'emploient aussi à :

- Améliorer la qualité des services, et notamment de la planification familiale, de la formation des sages-femmes et de l'interruption sans risque de la grossesse;
- Fournir davantage d'information, d'éducation et de services aux jeunes; par des programmes d'éducation dans 10 pays partenaires, ils travaillent à faire mettre l'éducation sexuelle au programme des écoles;

- Assouplir les lois et règles relatives aux interruptions de grossesse sans risque;
- Accroître, au sein de l'UE, le soutien à la promotion de la santé et des droits sexuels et génésiques, notamment par l'organisation d'activités avec les nouveaux États membres;
- Combattre la mutilation génitale féminine des femmes et des filles, considérée comme une violence sur enfant; à cet effet, les Pays-Bas soutiennent le travail de l'OMS et d'autres institutions de l'ONU et apporte une aide financière à la Commission interafricaine des pratiques traditionnelles (IAC), présente dans 28 pays d'Afrique. Le Ministère des affaires étrangères et le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport travaillent aussi ensemble à améliorer la prévention de la circoncision féminine;
- Créer un environnement stimulant dans le domaine des soins de santé et au travail. Il faut que les femmes puissent avoir accès à un local pour soins de santé où donner le sein et/ou exprimer du lait, et cela également durant les heures de travail. En ce qui concerne l'allaitement, les Pays-Bas soutiennent particulièrement l'Alliance mondiale en faveur de l'allaitement maternel (WABA) et le Réseau international d'action pour l'alimentation des nourrissons (IBFAN). Jusqu'en 2007, le pays a également soutenu le Centre international de documentation sur le Code , qui a été établi en 1985 pour concentrer l'attention sur la mise en œuvre du Code international, outil sans égal pour la protection et la promotion de l'allaitement.

Violence à l'égard des femmes

Les Pays-Bas ont réussi à faire inscrire le combat contre la violence à l'égard des femmes à l'ordre du jour de l'Assemblée générale de l'ONU. En 2006, ils ont, avec la France, présenté à l'Assemblée générale une résolution sur l'intensification de la lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes (A/RES/61/143). La résolution a été adoptée par consensus : elle demande à tous les gouvernements de prendre des mesures à l'égard de la violence contre les femmes ainsi que d'élaborer et d'appliquer une politique intégrée de lutte contre ce phénomène. Il est demandé aussi à l'ONU de développer et en particulier d'améliorer la coordination des efforts dans ce domaine. À l'initiative des Pays-Bas et de la France, l'Assemblée générale a adopté en 2007 une autre résolution (A/RES/62) sur le suivi à donner par l'ONU à la résolution A/RES/61/143. Les Pays-Bas ont également apporté une substantielle contribution au Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui est géré par UNIFEM. Les Pays-Bas collaborent étroitement avec des institutions de l'ONU comme le FNUAP et le PNUD et un certain nombre d'ONG qui oeuvrent dans le domaine de la résolution 1325 du Conseil de sécurité, comme FAS, CTIF, WIGI, à faire de la violence contre un des deux sexes un délit punissable au pénal sur le plan local et le plan international, à assurer le châtement des coupables et à fournir de l'aide aux victimes. Les Pays-Bas contribuent aussi à l'établissement d'une banque de données de l'ONU contenant des informations et les « meilleures pratiques » pour combattre la violence à l'égard des femmes par une contribution financière à la Division de la condition de la femme de l'ONU.

Dans le cadre de la politique générale relative aux droits des femmes, les Pays-Bas ont décidé de porter une attention particulière à la lutte contre la violence à leur égard. En 2007, un départ a été pris concernant la mise en place d'une politique

bilatérale active et intensifiée dans ce domaine. Des accords sociaux ont été conclus entre l'État et des partenaires des domaines public et privé avec pour objectif de combattre ensemble la violence à l'égard des femmes dans neuf pays partenaires du Ministère de la coopération au développement. Un départ a déjà été pris dans cinq pays. Par ailleurs, au niveau des pays, les Pays-Bas contribuent, par le dialogue et des projets concrets, à faire adopter des textes de loi touchant la lutte contre la violence à l'égard des femmes et l'impunité. Dans le cadre de la stratégie sur les droits de l'homme, les ambassades néerlandaises établiront cette année, dans une huitaine de pays non-partenaires, un plan d'approche concernant la manière dont ils entendent, par le dialogue et le soutien à des activités concrètes, apporter une contribution à la lutte contre la violence à l'égard des femmes en adoptant des dispositions législatives à cet effet et en combattant l'impunité.

Les femmes, la paix et la sécurité

Au cours de la période passée, les Pays-Bas ont fait de gros efforts pour appliquer la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU par la définition d'un plan national d'action 1325. Ce plan a été lancé le 4 décembre 2007 par les Ministres de la coopération au développement, de la défense et des affaires étrangères, en concertation avec un grand nombre de représentants d'organismes de développement et d'instituts néerlandais. Le plan d'action est un produit collectif et peut donc compter sur un large soutien social. Par l'effet de ce plan, la collaboration déjà bonne qui existe dans ce domaine entre le Ministère des affaires étrangères, le Ministère de la défense, le Ministère de l'intérieur et le département de l'émancipation ainsi que les organisations à ancrage communautaire s'étend encore, tant dans les pays où les Pays-Bas eux-mêmes ont une présence que par des interventions lors de réunions internationales. Des axes d'action ont été définis sur la base de cinq thèmes :

- Le cadre juridique (international)
- Prévention, médiation et reconstruction
- Collaboration internationale
- Missions de paix
- Harmonisation et coordination

C'est ainsi, par exemple, que le personnel militaire qui participe à des missions de paix en Afghanistan reçoit une formation adaptée au contexte sur les rôles et la situation des femmes dans les processus de paix, que le Ministère de l'intérieur veut inclure davantage de femmes comme agents de police dans les missions de reconstruction, que les Pays-Bas conseillent l'OTAN sur l'intégration de la résolution 1325 du Conseil de sécurité dans ses opérations et que des réunions pour la coordination des politiques ont lieu entre le gouvernement et des organismes de développement actifs sur le plan local.

Convention internationale sur les droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille

Aux termes de la recommandation 43, il est recommandé aux Pays-Bas de signer la Convention de l'ONU sur la protection des droits de tous les travailleurs

migrants et des membres de leur famille. En réponse à cette recommandation, nous disons ce qui suit :

En l'état actuel des choses, le Gouvernement n'a nulle intention d'adhérer à cette Convention. Ceci se rapporte, notamment, à la loi sur le droit à prestations (statut de résident) (Koppelingswet), entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1998, qui distingue entre ressortissants étrangers qui ont le statut de résidents et ceux qui ne l'ont pas, avec les conséquences que cette distinction entraîne pour le droit aux prestations de sécurité sociale.

Il convient de noter que seuls les États qui peuvent être caractérisés comme pays d'origine des travailleurs migrants ont ratifié la Convention, alors que les pays de destination se sont montrés peu enclins à le faire.

Il convient de noter par ailleurs que les Pays-Bas coopèrent avec d'autres États membres de l'UE dans le domaine des migrations. Les autres États membres de l'UE n'ont pas signé cette convention non plus. Sa signature et sa ratification unilatérales ne seraient pas logiques.

Article 3

Assurer le développement (personnel) des femmes

Introduction

L'article 3 de la Convention dispose que les États qui sont parties à la Convention prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement des femmes en vue de leur garantir la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Aux termes de sa recommandation 2 sur le quatrième rapport, le Comité se dit déçu par le manque d'information sur l'article 3 de la Convention.

Les Pays-Bas ont pris cette recommandation à cœur et on présente dans ce chapitre les mesures qui ont été prises pour le développement des femmes sur le marché de l'emploi, comme la mise en place d'une politique des heures de travail, l'accès des femmes à des postes de haut niveau et la lutte contre les stéréotypes appliqués aux femmes ZMV (noires, migrantes et réfugiées). Il sera question de l'amélioration des dispositifs pour garde d'enfants dans le paragraphe consacré à l'article 11.

Dans la présente section, nous allons également considérer les mesures qui ont été prises concernant la recommandation 30. Celle-ci suggère de donner aux Hollandaises de plus grandes possibilités de travailler à plein temps et d'encourager les Hollandais à s'occuper davantage de leurs enfants. Il va sans dire que les mesures indiquées ci-dessous ne concernent pas que les femmes. Les mesures prises pour permettre de concilier plus facilement emploi et charges familiales devraient présenter des avantages pour le père comme pour la mère.

Participation au monde du travail

Le Gouvernement néerlandais veut voir davantage de femmes participer au monde du travail tant en termes de nombre que d'heures. Il veut aussi, par conséquent, que l'on puisse mieux concilier emploi et obligations familiales.

Le mémorandum d'émancipation énumère les objectifs ci-après pour 2010 :

Le pourcentage de femmes économiquement indépendantes devra atteindre 60 %. En 2005, il était de 42 %. La participation nette des femmes au monde du travail devra atteindre 65 %. Elle était de 54 % en 2005.

Une étude du SCP³³ montre qu'à presque toutes les étapes de leur carrière, les femmes préfèrent travailler à temps partiel et qu'un quart d'entre elles préféreraient ne pas travailler du tout. Si elles devaient agir selon leurs préférences – en d'autres termes avoir un emploi à temps partiel conforme à leur préférence ou ne pas ou cesser de travailler – les femmes travailleraient en moyenne 20,3 heures par semaine, soit plus de deux heures de plus qu'elles ne le font en moyenne aux Pays-Bas.

³³ Bureau de la planification sociale et culturelle, février 2008 (Nederland Deeltijdland (Les Pays-Bas pays du temps partiel).

La participation des femmes au monde du travail aux Pays-Bas dépend, dans une large mesure, de la façon dont on conçoit le rôle de parent de jeunes enfants. Cette conception a beaucoup changé au cours des dernières décennies. En 1981, 35 % de la population pensaient que la garderie offrait une solution acceptable. En 2004, ce pourcentage avait atteint 70 %³⁴.

Pourtant, ce que l'on juge être la bonne manière de s'occuper de la famille continue à jouer un rôle important aux Pays-Bas. D'autres facteurs à considérer sont la traditionnelle journée de travail de 9 à 5 et le fait que les femmes reçoivent souvent un salaire horaire inférieur à celui des hommes.

Il est à noter tout de même que les conditions d'emploi sont les mêmes, que l'on travaille à temps complet ou à temps partiel. La décision de travailler à temps partiel procède souvent d'un choix libre. C'est ce que démontre aussi l'étude susmentionnée du Bureau de la planification sociale et culturelle de février 2008, qui conclut qu'il n'y a pas que les mères de jeunes enfants à préférer les emplois à temps partiel. Les deux tiers des femmes de 15 à 64 ans n'ont pas d'enfants de moins de 13 ans et pourtant elles travaillent pour la plupart à temps partiel.

Il y a en outre le taux marginal d'imposition, qui touche le niveau d'imposition de la personne qui perçoit le revenu secondaire net de la famille. Si ce taux est trop élevé, le revenu de la famille n'augmente que de peu en valeur réelle si la femme travaille davantage. C'est pourquoi il ne vaut souvent pas la peine aux femmes de travailler à temps plein aux Pays-Bas. Il semble qu'au paradigme soutien de famille du 20^e siècle ait fait place le paradigme soutien de famille et demi.

Nous considérons ci-après les chiffres relatifs aux femmes et aux hommes et les mesures prises par le quatrième gouvernement Balkenende pour améliorer les conditions propres à induire une plus forte participation des femmes au monde du travail.

Il existe, en ce qui concerne cette participation, différentes statistiques. CBS (Statistiques Pays-Bas)³⁵ définit la participation nette comme la proportion de personnes qui exercent un emploi par rapport à l'ensemble de la population des 15 à 64 ans, seuls les emplois de 12 heures ou davantage étant inclus dans le calcul. En 2005, ce pourcentage était de 54 % pour les femmes et de 72 % pour les hommes.

Pour en avoir une image au plan international, les chiffres d'Eurostat sont meilleurs³⁶. Les Pays-Bas obtiennent un bon score quand il s'agit de participation par le nombre de personnes. Mais parce que beaucoup travaillent à temps partiel, le pays perd quelques places quand la participation s'exprime en volume, les emplois à temps partiel étant alors convertis en emplois à temps complet³⁷.

³⁴ Observateur de l'émancipation 2006. Il était demandé aux gens de dire dans quelle mesure ils désapprouvaient qu'une mère travaille en dehors de chez elle si les enfants sont mis dans une garderie.

³⁵ Bureau central de statistiques (Statistiques Pays-Bas).

³⁶ Eurostat fait paraître « L'emploi en Europe » une fois par an. Les annexes statistiques donnent les chiffres de participation par pays et par sexe, exprimés à la fois en nombres de personnes et en emplois à plein temps.

³⁷ On trouvera à l'annexe 6 les diagrammes correspondants pour la population active en 2006. Le taux de population active des femmes aux Pays-Bas a pu augmenter au cours des dernières années (de 2,5 points de pourcentage en nombre de personnes et de 1,3 en emplois à plein temps entre 2001 et 2006), mais on observe une même augmentation dans l'ensemble de l'UE – et

Les femmes

Pour la participation au monde du travail, les Pays-Bas se situaient au troisième rang en 2006 avec 67,7 (Danemark 73,4, Suède 70,7). En termes d'emplois à plein temps, toutefois, la différence est considérable : maintenant les Pays-Bas occupent l'antépénultième place avec 42,9. Il n'y a que l'Italie (41,4) et Malte (31,5) à faire moins bien.

Les hommes

En 2006, les Hollandais et les Danois ont changé de place : le Danemark est maintenant en tête avec 81,2 et les Pays-Bas viennent ensuite avec 80,9 (la moyenne est de 71,6 pour l'UE). On observe aussi aux Pays-Bas une baisse de la population active pour les emplois à plein temps. Sur les 27 pays que compte actuellement l'UE, les Pays-Bas se situaient au 7^e rang en 2001 avec 75,0, au 12^e en 2004 et 2005 pour tomber en 2006 à la 13^e place avec 72,3.

La baisse de population active pour les emplois à plein temps tient au fait qu'au cours des dernières années les hommes se sont mis plus souvent à travailler à temps partiel. D'après Eurostat, l'emploi à temps partiel chez les hommes en proportion de l'emploi total est passé de 20 à 23 % entre 2001 et 2006, alors que dans l'ensemble des 27 pays de l'UE il n'est passé que de 7 à 8 %.

La position des Pays-Bas en termes d'hommes employés à plein temps demeure largement supérieure à celle de la moyenne pour l'UE, qui est de 69,4.

Le calcul de la population active par emplois à plein temps varie selon les pays et dépend du nombre moyen d'heures de travail que fait habituellement un employé à plein temps. D'après l'enquête d'Eurostat sur la population active, la semaine de travail d'un employé à plein temps dans l'UE va de 40 heures (Danemark, Finlande, Lituanie) à 44 heures (Grèce, Autriche). Avec 40,9 heures, les Pays-Bas se situent en dessous de la moyenne.

Différences h/f

Un autre fait intéressant tient à la différence de participation au monde du travail (en emplois à plein temps) entre les hommes et les femmes. Les Pays-Bas figurent parmi les pays où la différence est très grande, encore qu'elle se réduise lentement. Elle était de 33 % en 2001, de 30 % en 2005 et de 29 % en 2007. Mais ce pourcentage baisse aussi dans les autres pays, ce qui veut dire que les Pays-Bas sont toujours en queue de liste. C'est seulement à Malte que la différence est même plus grande.

Origine ethnique

Le taux de participation au monde du travail parmi les femmes d'origine turque et marocaine en particulier est sensiblement plus faible que dans la population hollandaise d'origine. Parmi les femmes turques de 15 à 64 ans, 31 % avaient un emploi de 12 heures ou plus en 2005, et le pourcentage descendait à 27 %

même un peu plus (2,8 points de pourcentage pour le nombre de personnes et 1,6 pour les emplois à plein temps).

parmi les Marocaines. Chez les hommes, ces pourcentages étaient, respectivement, de 57 % et 52 %.

Politique gouvernementale

Pour les années passées et celles à venir, des mesures sont en place et envisagées pour stimuler la participation des femmes au monde du travail en termes de personnes et en termes d'heures.

Réduire l'impôt marginal et le poids de la prime d'assurance

Par suite du caractère progressif de l'impôt sur le revenu, de l'indexation du coût de la garde des enfants sur le revenu et de la réduction, par exemple, des subventions de logement, on gagne relativement peu aux Pays-Bas à faire davantage d'heures de travail. Près de 40 % de toutes les personnes qui travaillent à temps partiel « perdraient » plus de la moitié de leur salaire brut à faire davantage d'heures à cause du poids de la fiscalité marginale. On n'a, de ce fait, aucun intérêt à travailler davantage. Une réduction de la fiscalité marginale pourrait inciter les femmes (qui travaillent à temps partiel) à le faire. Les mesures ci-après sont prises à cette fin :

- Accroître le crédit d'impôt additionnel combiné (à compter du 1^{er} janvier 2008) et le séparer progressivement du revenu (à compter du 1^{er} janvier 2009). Ceci réduira le poids de la fiscalité marginale. Pour le partenaire qui gagne le moins, il deviendra intéressant de travailler davantage du fait que la valeur du crédit d'impôt augmentera avec le revenu.
- La transférabilité du crédit d'impôt général va progressivement être réduite sur 15 ans à partir du 1^{er} janvier 2009. Ceci réduit la fiscalité marginale pour les personnes qui réintègrent le marché de l'emploi et celles qui travaillent à temps partiel (piège de la réintégration et piège du temps partiel). Cette mesure est applicable aux personnes qui sont nées après 1971 et n'ont pas d'enfants de moins de 5 ans.
- Accroître le crédit d'impôt des personnes employées (à compter du 1^{er} janvier 2008) et l'asseoir sur le revenu (à compter du 1^{er} janvier 2009), ce qui réduira le piège de la réintégration. Cette mesure augmentera l'écart entre emploi et prestations de sorte qu'il deviendra financièrement plus avantageux de travailler.

Groupe d'étude temps partiel Plus

Le Groupe d'étude temps partiel Plus a été établi au début de 2008. Il s'agit principalement de faire faire davantage d'heures de travail aux femmes. Ceci demande un changement d'ordre culturel de la part des entreprises et une image de soi plus positive de la part des femmes elles-mêmes. Il doit devenir plus facile et plus intéressant pour elles de travailler davantage. Dans de nombreuses entreprises, les possibilités de travailler selon des horaires flexibles sont encore trop limitées. L'objectif du Groupe d'étude est d'éliminer ce qui fait obstacle à une plus grande participation au monde du travail des femmes qui exercent de petits emplois à temps partiel, notamment en ce qui concerne la garde des enfants. La création du Groupe est née du désir de susciter une plus grande participation au monde du travail en nombre d'heures par suite du vieillissement de la population, des pénuries de

personnel attendues et du désir d'accroître l'indépendance économique des femmes. Cette expansion de la participation au monde du travail exige à la fois un changement d'ordre culturel de la part des employeurs et, de la part des femmes qui mènent de front emploi et obligations familiales, une attitude plus positive quant à leur place dans la société. Le Groupe d'étude devra appeler l'attention des employeurs sur les avantages qu'il y a à faire que participent davantage à la main-d'œuvre les femmes qui exercent de petits emplois à temps partiel et – notamment par des exemples de solutions – les aider à voir les possibilités qui existent dans leur propre organisation.

En outre, le Groupe contribuera au débat social sur l'entrée des femmes dans le monde du travail en appelant l'attention sur les avantages qu'il y a pour elles à travailler (davantage). Son action ne visera pas principalement certains secteurs en particulier : elle vise plutôt à avoir une portée nationale d'ordre général. Il a été établi pour une période de deux ans.

Travailler indépendamment des heures et du lieu

Une analyse coûts-avantages est en cours sur les effets d'un système de travail indépendant des heures et du lieu dans un certain nombre de domaines d'intervention (comme la participation des femmes au monde du travail, les problèmes de circulation et la qualité de l'air). Il est plus facile, avec des horaires aménagés et le télétravail, de marier travail et obligations familiales, ce qui aura un effet positif sur la participation (des femmes) au monde du travail ainsi que sur d'autres objectifs sociaux. Assouplir le système actuel de télétravail correspond aussi à cet objectif.

Horaires flexibles et télétravail

Dans son rôle d'employeur exemplaire, l'État s'attache à promouvoir l'introduction des horaires flexibles et du télétravail. Un arrangement-cadre est en place qui pourra être défini plus avant par les départements.

Innovation sociale

Le Centre d'innovation sociale des Pays-Bas axe son action sur l'aménagement des heures de travail. On pourra trouver dans la banque de données du Centre ce qui se fait de mieux en la matière, y compris des exemples d'assouplissement des conditions de travail et des horaires. Les employeurs peuvent, par l'innovation sociale, attirer un plus grand nombre de groupes cibles possibles et mieux utiliser leurs employés.

Mesures pour un bon fonctionnement des services à la personne

Le gouvernement veut qu'il y ait davantage de personnes à travailler dans les années à venir. Lors du Sommet de la participation avec les partenaires sociaux, cette intention s'est traduite par des accords tendant à donner aux personnes qui sont au bas de l'échelle du marché de l'emploi davantage de possibilités de travailler. Ces personnes ont plus de mal à trouver un emploi. Cette stimulation du marché des services aux personnes joue un rôle important à cet égard. Une plus grande ouverture du marché pour ce type de services veut dire davantage d'emplois pour les personnes peu qualifiées. Cela a pour effet supplémentaire de libérer pour le marché de l'emploi les personnes qui achètent ces services. D'où un double avantage.

C'est pourquoi on prend actuellement des mesures pour stimuler le marché de ces services. Ce sont pour la plupart des mesures d'ordre général qui ont un effet positif sur ce marché, venant s'ajouter au système actuel des services à domicile.

Les mesures fiscales susmentionnées s'appliquent à l'ensemble des activités du bas de l'échelle des emplois : renforcement du crédit d'impôt de l'employé tributaire de son revenu, réduction et élimination à terme du crédit d'impôt général transférable et renforcement du crédit d'impôt relatif au revenu. Ces mesures auront pour effet d'alléger la charge fiscale des personnes situées au bas de l'échelle du marché de l'emploi..

On étudie par ailleurs les possibilités qui s'offrent de faire l'expérience d'une zone sans prime?. Il s'agit d'introduire une limite inférieure dans l'obligation d'assurance pour les régimes d'assurance des employés. Au-dessous de ce seuil, l'obligation d'assurance disparaît. Ce faisant, on agit dans l'anticipation d'un point de vue plus général sur une recommandation du Conseil social et économique concernant l'ensemble de personnes que l'assurance doit couvrir. L'Institut économique pour les petites et moyennes entreprises pense qu'avec un seuil de 20 % du salaire minimum légal, cette mesure se soldera par la création de 14 500 petits emplois et de 1100 emplois à plein temps. Le secteur structuré en particulier, y compris celui des entreprises de nettoyage, bénéficiera de cette mesure. Le « prix blanc » du marché des services aux personnes baissera et se rapprochera de l'actuel « prix noir ». Ceci contribuera à stimuler le circuit « blanc ».

Politique des heures de travail, municipalités et provinces

Dans la plupart des municipalités des Pays-Bas, la culture dominante est celle du 9 à 5. Presque toutes les activités économiques ont lieu entre 9 heures du matin et 5 heures du soir. De ce fait, il n'est pas toujours facile de marier travail et vie privée, ce qui est source de stress.

Ces dernières années, afin qu'il devienne plus simple de concilier emploi et vie privée, un certain nombre de municipalités ont mis en place des projets qui prévoient des services indépendants du lieu, des heures d'ouverture commodes et des heures de travail aménageables. Pour certaines, il ne s'agissait pas seulement d'aménager les heures d'ouverture de leurs propres services, mais aussi d'engager un débat avec les partenaires concernés et de passer des accords avec, notamment, les bibliothèques, les supermarchés, les magasins, les bureaux de poste, les banques, les entreprises d'installation, les garderies d'enfants, les médecins, les dentistes, les physiothérapeutes et les pharmaciens.

Sur la base des projets susmentionnés, le Ministre de l'émancipation a passé des accords administratifs (accords préalables) avec 12 municipalités et 2 provinces en vue d'accélérer ce changement. Il a été annoncé dans le mémorandum d'émancipation que d'autres efforts seront faits à cet égard dans les années à venir. L'objectif est de passer des accords administratifs avec 25 municipalités. Cette démarche permettra de bien voir quels obstacles les précurseurs rencontrent dans ce changement afin de pouvoir les éliminer. La mise en œuvre du changement par ces précurseurs deviendra visible et, de ce fait, d'autres suivront. On peut considérer ce mouvement comme un premier pas vers un changement de culture.

Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science s'emploie actuellement à dresser la carte de l'offre et de la demande en ce qui concerne la

politique des heures d'ouverture dans diverses municipalités. La carte de l'offre est dressée au moyen du « fleximètre », opération en cours dans 25 municipalités du pays. Le fleximètre a pour objectif de faire voir clairement aux municipalités dans quelle mesure leur offre de flexibilité, d'heures d'ouverture intelligentes et de services est suffisante. Le fleximètre donnera une image de la politique du 7 à 7 dans 25 municipalités. Avec l'établissement de la carte de l'offre, le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science offre aussi à 25 municipalités de les aider à établir la carte de la demande de la population au moyen d'une enquête. Il s'agit de voir dans quelle mesure la population est satisfaite des possibilités qui leur sont actuellement offertes. En dressant la carte de l'offre et de la demande en ce qui concerne les heures d'ouverture des fournisseurs de services, on peut établir concrètement un rapport entre les désirs de la population et les possibilités qui s'offrent d'améliorer la situation de chaque municipalité. À terme, l'utilisation du fleximètre conduira à fournir des conseils à la carte aux 25 municipalités considérées. À partir de ces résultats, des tendances générales et les éventuels obstacles seront dégagés.

Heures d'ouverture flexibles dans le secteur des soins de santé

Il a été demandé à la Direction néerlandaise des soins de santé (NZa) d'engager une enquête sur le point de savoir comment il faut organiser les soins d'importance critique d'une manière efficace et sans interruption pour que les patients reçoivent rapidement des soins de haute qualité et bien organisés. On peut à cet égard envisager des cabinets de médecins généralistes qui seraient ouverts le soir. Le rapport de la NZa paraîtra durant l'été 2008; le Ministre de la santé, de la protection sociale et de l'assistance définira sa position au vu de ce rapport.

Éudiantes mères

Les élèves qui sont en MBO (enseignement professionnel intermédiaire), en HBO (enseignement professionnel) ou qui sont étudiantes, et qui ont des enfants, surtout si elles sont célibataires, éprouvent beaucoup de difficultés à marier études et soin des enfants. Au printemps 2007, l'organisme d'assistance aux étudiantes mères a dressé un inventaire des obstacles qu'elles rencontrent et l'a adressé à la Chambre des Représentants. Le Ministre de l'éducation, de la culture et de la science a entrepris de rencontrer des représentantes des instituts et des étudiantes. Cette consultation a permis de déterminer, dans le cadre d'une table ronde avec toutes les parties concernées (étudiantes mères, doyens de faculté, instituts et Ministère de l'éducation, de la culture et de la science), en quoi consistent les obstacles et quelles solutions on peut y apporter.

Cela peut se faire dans certains cas par une amélioration de l'information. Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science étudie en ce moment, avec le concours de l'organisme d'assistance pour la Fondation des étudiantes qui sont mères, la manière d'améliorer l'information et de la rendre plus accessible aux mères, d'une part, et aux doyens et instituts, de l'autre. Les différentes parties concernées devront aussi se consulter. À la suite de cette réunion, la Chambre des Représentants sera tenue informée par voie de mémorandums.

Politique de réintégration dans le cadre de la loi sur le travail et l'assistance sociale

La politique de réintégration a été décentralisée par la nouvelle loi sur le travail et l'assistance sociale. En plaçant la responsabilité des instruments de réintégration là où la connaissance des situations locales et des clients est la plus forte, c'est-à-dire les municipalités, on utilise au mieux les ressources générales et les instruments. En 2007, le gouvernement central et l'Association des municipalités néerlandaises (VNG) ont signé un accord administratif aux termes duquel, tout au moins durant le mandat de l'actuel gouvernement, au moins 125 000 personnes qui n'ont pas droit aux prestations sociales et qui sont assez éloignées du marché de l'emploi seront réintégrées. Il s'agit pour une large part de femmes qui veulent y rentrer.

Afin de permettre de mieux choisir la manière de concilier emploi et charges familiales, le gouvernement prévoit d'octroyer un droit d'exemption de travail, d'un maximum de six ans, sur demande de parents célibataires avec enfants de moins de cinq ans qui ont droit aux prestations sociales.

Système de subventions du FSE 3 pour concilier travail et charges familiales

Comme on l'a déjà dit dans le précédent rapport, le sixième module du programme objectif 3 du Fonds social européen est de concilier travail et charges de famille (ce qu'on appelle parfois « la routine quotidienne »). Au cours de la période 2000-2007, 1 % du total disponible au titre du budget FSE3 aux Pays-Bas (soit 24 millions d'euros) a été consacré à des expériences visant à permettre de mieux concilier travail et charges de famille. En quatre séries de subventions, 177 expériences ont été subventionnées qui portaient sur les thèmes ci-après : « combinaison des tâches dans les minorités ethniques », « petites entreprises (de soins) », « zones rurales », « initiatives locales en matière d'emploi du temps, horaires scolaires et services de garderie d'enfants flexibles », « heures de travail flexibles » et « temps, espace et transport ». En outre, on a, par des mécanismes appropriés, fait connaître à d'autres organisations les résultats de ces expériences qui ont été couronnées de succès et on a aidé à les incorporer dans la politique ou les mesures appliquées par les autorités centrales ou locales. Le point de départ de la quatrième et dernière série d'expériences, qui a pris fin en septembre 2007, élargit les possibilités d'aménagement relatives au travail et aux charges de famille en remplaçant par le 7 à 7 la pratique actuelle du 9 à 5. Dans cette quatrième série, l'accent est mis sur l'application d'une bonne solution précédemment mise au point en matière de routine quotidienne. L'application de la solution relative à la routine quotidienne se fait par ailleurs (notamment) dans le cadre du projet « 7 à 7 » de la politique des heures de travail.

Les expériences ont dégagé un ensemble de solutions aux problèmes que rencontrent ceux qui cherchent à concilier travail et obligations familiales : le « courtier en soins familiaux » (qui se charge de la gestion du ménage), les services d'entraide du quartier, la possibilité de répit que permet la prise en charge des soins par des familles d'accueil ou des institutions d'aide aux familles, une meilleure utilisation du budget personnel, les arrangements en matière de congés, l'adoption d'heures de travail flexibles et la gestion de leurs propres heures de travail par les employés. Ces solutions répondent aux besoins des employeurs dans l'actuel marché du travail (qui devient difficile).

Les expériences engagées par les entreprises portent sur des politiques du personnel qui prennent en considération les divers types d'obligations familiales et la situation personnelle de chaque employé. Ces politiques tiennent compte dans une large mesure de la situation et des desiderata des employés et des problèmes qu'ils connaissent. Des expériences sont également menées de plus en plus dans les secteurs considérés comme secteurs d'hommes : bâtiment, métallurgie, transports, installation et électrotechnologie

Des femmes à des postes de haut niveau

Le Comité se dit préoccupé par le fait que l'on ne trouve aux Pays-Bas que peu de femmes à des postes de haut niveau et qu'elles font pour la plupart un travail moins bien payé (recommandation 29). On renvoie à l'article 7 (participation à la vie politique et publique) pour les postes de haut niveau dans l'administration. Il sera question ici des femmes dans la direction de l'éducation et de leur esprit d'entreprise.

Davantage de femmes à la direction de l'éducation (Ministère de l'éducation, de la culture et de la science)

La proportion de femmes à la direction des établissements d'enseignement a augmenté ces dernières années, mais il est souhaitable que, pour des raisons de représentation proportionnelle, cette proportion augmente encore. Il incombe principalement aux établissements d'enseignement eux-mêmes d'y pourvoir. Par un certain nombre de programmes régionaux visant à assurer une meilleure coordination entre l'offre et la demande d'emplois dans le monde de l'éducation, des accords ont récemment été conclus qui tendent à permettre aux professeurs femmes d'accéder plus facilement à des fonctions de direction. D'autres établissements pourront s'inspirer de la bonne pratique qui en résultera.

À l'appui de la politique d'émancipation pratiquée par les établissements, on a favorisé la réalisation d'un certain nombre de projets qui visent à assurer une plus forte participation des femmes à des fonctions de direction. On peut citer comme exemples le projet double emploi, les projets pépinière, le système d'incitation à l'intention des maîtres d'école débutants, le projet de directeurs d'écoles secondaires qui vise à faire accéder davantage de femmes à des fonctions de direction et le programme Aspasia dans l'enseignement supérieur.

En outre, dans l'accord qui a été conclu le 30 juin 2006 avec les organisations d'employeurs et d'employés dans le primaire et le secondaire concernant la professionnalisation et le soutien du personnel enseignant, des accords ont été conclus concernant l'augmentation de la proportion de femmes à des postes de direction dans le primaire et le secondaire. Les accords ainsi conclus seront évalués en 2008 et visent à faire en sorte que davantage de professeurs femmes puissent accéder à des fonctions de direction par une formation plus poussée. La raison en est que l'on s'attend à une hémorragie de directeurs dans le primaire et le secondaire jusqu'en 2015.

Le groupe de directeurs d'école récemment nommés dans le primaire est proportionnel à l'effectif total du personnel enseignant. Conjugée à la féminisation accrue de la profession, la politique mise en place a eu des effets positifs sur l'accès des femmes à des fonctions de direction. Il demeure toutefois important de veiller au maintien d'une représentation proportionnelle. Au besoin, des accords pourront être

conclus concernant les instruments à utiliser conformément à l'accord de professionnalisation.

On s'attend à voir, d'ici 2015, la proportion de directrices d'écoles dans le secondaire atteindre environ 30 %. Elles sont actuellement une sur cinq.

L'augmentation observée dans la proportion de directrices d'école est due principalement au départ en (pré) retraite d'un grand nombre de directeurs (relativement âgés) et à l'arrivée d'un nombre relativement plus élevé de directrices (plus jeunes).

Comme l'accord de professionnalisation ne touche que le primaire et le secondaire, il n'a pas été conclu d'accord concernant l'augmentation de la proportion de femmes qui exercent des fonctions de direction dans l'enseignement professionnel et l'éducation des adultes non plus que dans le supérieur et la recherche scientifique. Des mesures d'incitation séparées ont été prises pour ces secteurs. On y revient ci-après.

Enseignement professionnel et éducation des adultes

Le secteur de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes (secteur bve) a lui aussi reçu un budget additionnel à long terme de 10,5 millions d'euros qui peut être utilisé pour le renforcement des compétences et le soutien du personnel enseignant, comme pour parachever la formation des professeurs femmes en vue d'accéder à des fonctions de gestion ou de haute direction. Le secteur bve passera ses propres accords concernant l'emploi de ces ressources.

On compte actuellement un tiers de femmes dans la direction de l'enseignement professionnel et de l'éducation des adultes. La proportion devrait s'établir autour de 39 % d'ici 2015. Cette évolution correspond au départ d'un grand nombre de directeurs relativement âgés et à l'arrivée d'un plus grand nombre de femmes (plus jeunes). La proportion de directeurs sur la voie du départ est d'environ 70 %. Celle de directeurs sur la voie d'arrivée est d'environ 56 %.

Les universités

La politique du personnel est l'affaire des universités elles-mêmes (et fortement décentralisée). Il n'a donc pas été possible jusqu'ici au Ministre de l'éducation, de la culture et de la science de les obliger à se féminiser. On envisage la possibilité d'accords de respect des engagements pris à cet effet (et d'indicateurs correspondants). Ce sujet et la question de la diversité font l'objet d'un dialogue riche en perspectives avec les établissements. Voir plus loin (« davantage de femmes dans le monde universitaire »).

Les instituts de recherche

Dans le domaine de la recherche universitaire aussi, la représentation proportionnée des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire et administrative est le but visé. Il existe des incitations à leur représentation proportionnée dans la recherche.

Davantage de femmes dans le monde universitaire

Dans la conclusion 17, le Comité se dit préoccupé par la faible proportion de femmes qui exercent de hautes fonctions dans les établissements universitaires. Le pourcentage de professeurs femmes, qui était d'un peu plus de 5 % dans les années quatre-vingt-dix, ne se situe qu'autour de 10 % aujourd'hui. L'objectif clé de la politique universitaire est d'assurer la poursuite de cette tendance. La nomination d'un plus grand nombre de professeurs femmes en particulier est essentielle en raison de leur rôle d'exemple et de leur influence par le pouvoir qu'elles détiennent dans le monde universitaire. À cet effet, une contribution de 1 million d'euros est apportée au programme ASPASIA en 2008. Ce programme a pour but de faire accéder des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie universitaire.

Les évaluations qui ont été faites des politiques suivies ces dernières années³⁸ ont montré que la présence des femmes dans le monde universitaire a augmenté, mais le problème du sexisme n'a certes pas été résolu pour ce qui est des fonctions supérieures de la hiérarchie. Il faut donc poursuivre sur la voie sur laquelle nous nous sommes engagés avec succès. En raison du nombre de professeurs femmes (en 2006), il en faut au moins 143 pour atteindre l'objectif de 15 % d'ici 2010. Ce pourcentage est actuellement d'environ 10 %.

En outre, il y a encore entre les hommes et les femmes des écarts de rémunération à éliminer. Les universités paraissent avoir du mal à suivre les tendances sociales et il est clair que c'est là un domaine où les pouvoirs publics ont besoin d'intervenir.

Il faut à cet effet des ressources supplémentaires pour un programme générique dans lequel la fragmentation des moyens d'action aura disparu et dans lequel trouveront place les programmes existants, programme qui prendra appui sur des réunions bilatérales entre le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science et les universités.

1. Dialogue administratif avec les instituts (avec accent sur l'insuffisante utilisation du potentiel féminin, la transparence des procédures de sélection, l'égalité de rémunération, nomination et humiliation)

2. Renforcement des programmes de talent personnel visant l'accès des femmes au sommet de la hiérarchie universitaire.

Les Hollandaises et la politique universitaire à l'étranger

Les Pays-Bas veulent aussi contribuer au poste international et européen envisagé, source possible de valeur ajoutée économique et sociale considérable. En réponse à l'objectif européen, les Pays-Bas ont fixé à 15 % de professeurs femmes leur propre objectif pour 2010 (l'UE propose 25 %).

Pour le programme de 2008 intitulé « les femmes dans la science », environ 5 millions d'euros ont été réservés pour des activités qui mettent en jeu la problématique des sexes (ateliers, conférences, recherche, organisations de réseaux, rencontres) :

- Les femmes dans les organismes de recherche;

³⁸ Evaluatie Vernieuwingsimpuls (Évaluation de l'impulsion à innover), Technopolis/Dialogic, 2007.

- Influence de la façon dont on voit la science sur le choix des sujets d'étude;
- Recentrage de la problématique des sexes dans la politique et les programmes de recherche communautaire;
- Les femmes et l'exercice de l'autorité dans le secteur des soins de santé;
- She-Figures 2009³⁹;
- Programme européen des femmes de science (EPWS);
- Groupe d'experts sur l'évaluation de 10 années d'activités des femmes en science.

En outre, les Pays-Bas sont présents dans le Groupe d'Helsinki, groupe formé de fonctionnaires et d'experts en problématique des sexes des États membres de l'UE qui a été établi à Helsinki et dont l'attention porte sur l'échange des meilleures pratiques et des points de vue nationaux concernant la place des femmes dans la science. Les Pays-Bas apportent aussi leur contribution à l'établissement de comparaisons entre pays d'Europe par la fourniture de données statistiques pour, notamment, les She-Figures et l'Observateur de l'émancipation. Enfin, les Pays-Bas proposent une information en langue anglaise sur les programmes néerlandais de subventions aux femmes dans le domaine de la science et nous parlons de la situation de notre pays dans les réunions internationales.

Instruments :

- Il a été demandé aux universités et aux instituts de recherche de faire de la diversité une partie de leur politique en matière de personnel et de carrière, mais le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science ne peut pas les en tenir comptables;
- Par un dialogue riche en perspectives d'action, des accords ont été conclus concernant l'amélioration de l'accès des femmes aux échelons élevés de la hiérarchie universitaire et administrative;
- Des fonds supplémentaires ont été utilisés dans le cadre du programme d'impulsion à l'innovation pour subventionner le travail de femmes brillantes qui ont raté de peu le prix (composante « Femmes dans II »);
- Un soutien financier est apporté au programme d'incitations d'Aspasia nouveau style;
- Le projet Egal du FSE, « la participation comme priorité », reçoit une aide financière;
- Une étude sur les disparités entre sexes dans les mécanismes de sélection en vue de hautes fonctions universitaires reçoit des contributions financières;
- Le Réseau national des professeurs femmes (LNVH) qui a notamment dressé un bon inventaire de données sur les femmes capables de devenir professeurs

³⁹ She-Figures 2009 est publié par la Commission européenne. Ceci concerne des données statistiques sur la situation des chercheurs hommes et femmes au regard de l'emploi pour suivre et faciliter la réalisation de progrès en égalité des sexes. She-Figures a précédemment été publié en 2003 et 2006.

et donné le signal du départ pour son réseau et sa fonction de monitorat sur le terrain, reçoit une aide financière.

Stimulation de l'esprit d'entreprise des femmes

La stimulation de l'esprit d'entreprise des femmes se fait grâce à des réseaux de chefs d'entreprises femmes. En outre, la transition entre employée et chef d'entreprise est rendue plus facile, ce qui rend l'entrepreneuriat intéressant pour les femmes en particulier parce qu'elles préfèrent souvent travailler à temps partiel. La période d'inscription à l'assurance maladie et invalidité d'UWV (*organisme qui administre l'assurance des salariés*) est portée de 4 à 13 semaines. Le Gouvernement étudie les problèmes d'invalidité professionnelle chez les entrepreneurs indépendants. Un organisme de micro crédit va être mis en place. Il devrait ainsi devenir plus facile aux femmes, aux minorités ethniques, aux bénéficiaires de prestations sociales et aux personnes peu instruites d'accéder à l'entrepreneuriat. Enfin, la cible visée pour la participation des femmes aux missions commerciales est portée de 10 à 20 %.

Stimuler l'accès d'un plus grand nombre de femmes à de hautes fonctions dans le monde des entreprises (plafond de verre) est une préoccupation sur laquelle on revient au titre de l'article 5, de même que le programme Mur de verre qui vise à mieux utiliser le talent des femmes pour les cours et professions qui projettent une image masculine.

Femmes qui ne sont pas d'origine hollandaise

Le Comité se dit préoccupé par la persistance des stéréotypes sexuels, notamment en ce qui concerne les femmes ZMV (noires, migrantes et réfugiées). Il demande instamment qu'une étude soit faite sur les conséquences de la persistance de cet état de choses. Il recommande l'organisation d'une campagne publique sur les conséquences déplorables que les stéréotypes ont sur la société. Il indique par ailleurs (dans la conclusion 27) qu'il est préoccupé par les diverses formes de discrimination à l'égard des femmes de minorités ethniques et des réfugiées pour l'accès à l'éducation, à l'emploi et aux soins de santé et par la violence dont elles sont l'objet. Nous renvoyons à l'article 4 pour la discrimination qui s'exerce dans l'emploi à l'égard des minorités ethniques qui ne sont pas d'origine occidentale.

Au cours de la période passée, un certain nombre de mesures ont été prises en vue d'améliorer la situation des femmes de minorités ethniques.

La Commission PaVEM⁴⁰ note de même que le Plan d'approche pour « Emancipation et intégration » (2004-2006) ont fait mettre à l'ordre du jour l'intégration des femmes de minorités ethniques.

⁴⁰ PaVEM : Participatie van vrouwen uit Etnische Minderheidsgroepen (Participation des femmes de minorités ethniques), 2003-2005. Cette Commission avait pour tâche de recueillir dans la société des exemples pratiques de réussite et de conseiller les municipalités sur la politique à suivre. Elle a aidé les 30 plus grandes municipalités à assurer une plus grande participation des femmes de minorités ethniques à la vie de la société. Il s'est agi notamment de les faire entrer dans le marché de l'emploi et autres activités sociales. Les fruits de toutes les expériences locales et des initiatives réussies ont été recueillis et proposés aux autres municipalités. En outre, la Commission suit de près l'application de la politique gouvernementale dans ce domaine.

Le Plan d'approche pour « Émancipation et intégration » était une initiative conjointe des Ministres de l'émancipation et de l'intégration. Sa réalisation s'est faite parallèlement aux efforts déployés par la Commission PaVEM, ce qui a donné de bons résultats. La Commission, formée de personnalités éminentes, dont son Altesse royale la Princesse Maxima, a conclu, avec les conseillers municipaux des 30 plus grandes municipalités, des accords aux termes desquels on se propose pour but d'assurer la participation des femmes de minorités ethniques à la vie socio-économique. Les municipalités se sont vu par la suite offrir des moyens concrets et des subventions pour appliquer ces accords dans le cadre du Plan d'approche pour « Émancipation et intégration ».

Cette collaboration entre le gouvernement central et les municipalités a fait donner à la contribution des femmes de minorités ethniques une plus grande place dans l'ordre du jour de la politique des municipalités. Comme beaucoup de ces femmes ne reçoivent pas de prestations sociales et qu'elles sont de ce fait souvent invisibles pour les municipalités, celles-ci ne se sont pas dans leur grande majorité souciées de stimuler leur activité dans le passé. Les choses ont changé depuis quelque temps.

Plus de 29 000 femmes et filles de minorités ethniques ont été touchées par le Plan d'approche pour « Émancipation et intégration ».

Les résultats de la Commission PaVEM ont trouvé à se concrétiser. En voici quelques exemples :

1. Création, en février 2006, du Groupe de direction femmes de minorités ethniques et travail (RAVA). Ce Groupe a contribué à traduire en résultats les accords conclus par la PaVEM dans le domaine de l'emploi. À son initiative, dix projets municipaux visant à aider des femmes de minorités ethniques à trouver un emploi ont été financés. À cette fin, il a été fait appel aux instruments élaborés par la PaVEM, comme le monitorat, la mise en place de réseaux et la formation à l'autonomisation.

2. Le réseau constitué pour et par les femmes de minorités ethniques a été mis en activité par la PaVEM. La Commission poursuivra son action sous le nom de Fondation Pafemme indépendante. L'objectif de la Fondation est de stimuler l'intégration des femmes de minorités ethniques, l'accent étant mis sur leur indépendance économique. Pafemme joue un rôle dans la création de réseaux locaux et la mise en place de passerelles vers les femmes. Les équipes locales de participation ont leur origine dans cette Fondation. Ces équipes consistent en femmes de minorités ethnique qui acceptent de jouer un rôle de conseil et de programmation pour la situation des femmes de minorités ethniques au sein de leur municipalité. Des préparatifs sont en cours dans 21 municipalités pour la création d'une équipe locale de participation.

3. Suite au plan d'action TaalTotal (Total langue) de la Commission PaVEM, le gouvernement a dégagé des fonds pour permettre aux municipalités de financer des dispositifs supplémentaires d'intégration pour les femmes de minorités ethniques.

4. Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science a repris l'initiative de la Commission PaVEM tendant à stimuler l'intégration sociale des femmes de minorités ethniques avec l'aide d'organismes bénévoles. Tous les

partenaires importants, comme la Croix rouge et Humanitas, y jouent un rôle important. Le projet 1001 Forces lui doit son origine⁴¹..

5. Avec le concours du Ministre de l'intégration et du Fonds Orange, la Commission PaVEM a permis de créer une chaire de gestion de la diversité et de l'intégration. Cette chaire, à l'université VU d'Amsterdam, est actuellement occupée par le professeur Halleh Ghorashi.

Les autres méthodes utilisées pour améliorer la situation des femmes ZMV sont :

Projets pour l'intégration sociale des femmes de minorités ethniques

54 projets locaux visant à assurer l'intégration sociale des femmes de minorités ethniques ont été subventionnés par l'État au cours de la période sur laquelle porte le rapport; cela va de l'intégration des immigrées relativement âgées à celle des femmes pour lesquelles le pas à franchir pour accéder au marché de l'emploi est encore trop grand et pour lesquelles la participation est un moyen de faire partie de la société.

Opinions préconçues dans le marché de l'emploi

Une lutte contre les opinions défavorables et la discrimination dont souffrent les femmes de minorités ethniques sur le marché de l'emploi est engagée dans le cadre du projet observateur national de la discrimination.

Offensive d'emplois pour les réfugiés

Avec le concours de Stichting Vluchtelingen Studenten (Fondation pour les étudiants réfugiés), Emploi (Emploi) et le Centre pour le travail et le revenu et avec une subvention du Ministère des affaires sociales et de l'emploi, le Conseil néerlandais des réfugiés a engagé une offensive d'emplois pour les réfugiés. Il s'agit d'intervenir pour aider 2 600 nouveaux réfugiés à trouver un emploi au bout de 3 ans et demi. À l'automne 2005, les 70 premiers placements avaient déjà été effectués. L'offensive d'emplois durera jusqu'à fin 2008.

Projets pilotes dans le secteur de la santé

Six projets pilotes ont déjà été élaborés concernant le recrutement, par les employeurs du secteur de la santé, de femmes de minorités ethniques (Turques et Marocaines). Ces projets courront jusqu'à la fin de 2008 ou le milieu de 2009. On verra, en fonction des résultats, si l'amplification de cette initiative figure parmi les possibilités.

Réseau national de gestion de la diversité

Depuis qu'a cessé d'être en vigueur la loi sur l'emploi des minorités (promotion) en 2004, la politique actuelle vise essentiellement à stimuler, convaincre et aider les employeurs à pratiquer une politique de la diversité. Le 1^{er} janvier 2005 a été créé à cette fin le Réseau national pour la gestion de la diversité (DIV). Le DIV a pour activité, notamment, de recueillir des instruments et bonnes pratiques de politique de la diversité et de conseiller les employeurs sur la

⁴¹ On explique plus en détail ci-après le projet 1001 Forces.

mise en place d'une politique du personnel diversifiée. Des instruments ont aussi été mis au point qui établissent la carte de la diversité du personnel, comme le Scanner de la diversité. Il existe aussi un réseau d'ambassadeurs de la diversité⁴². À partir de 2008, le DIV s'emploiera à conseiller les secteurs et branches du secteur des PME⁴³ déficients à cet égard.

Ledereen doet Mee (Tout le monde participe)

Dans le cadre du projet « ledereen doet Mee »⁴⁴, des accords spécifiques ont été passés avec les partenaires sociaux en vue d'augmenter les chances d'emploi des membres de minorités ethniques qui cherchent du travail ainsi que des femmes. L'appui apporté aux initiatives locales et régionales prises à l'intention des femmes de minorités ethniques prend la forme d'un imprimé dans lequel sont indiquées les méthodes qui réussissent et les meilleures pratiques ainsi que d'un module de formation⁴⁵.

1001 Forces

1001 Forces (1001 Kracht) est un programme qui vise, par le volontariat, à faire participer 50 000 femmes vulnérables de minorités ethniques à la vie de la société. Le volontariat offre des possibilités de développement personnel et d'intégration et il peut aussi permettre d'accéder à un emploi payé.

Le 8 mars 2007, le Ministre de l'éducation, de la culture et de la science, le Ministre du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement et le Ministre de la santé, de la protection sociale et du sport ainsi que les conseillers municipaux de six grandes municipalités ont signé un accord à cet effet. Dans le cadre de ce projet, les municipalités, les organisations de bénévoles et celles d'immigrés travaillent ensemble à recruter et à soutenir les femmes de minorités ethniques pour le volontariat. Ceci crée, pour ces femmes, un ensemble cohérent d'activités qui vont de l'organisation de réunions linguistiques à la formation à l'autonomisation en passant par l'intermédiation et l'assistance en matière de travail bénévole et jusqu'à un EVC, ou processus de validation des compétences (précédemment) acquises, qui correspond à de l'instruction ou à un emploi payé.

Dans toute la mesure du possible, le programme 1001 Forces vise à rationaliser les processus et initiatives d'intégration, d'assimilation ou de réintégration. Durant le mandat de l'actuel gouvernement, ce programme sera étendu à 25 municipalités.

⁴² Le réseau consiste en employeurs de petites et moyennes entreprises et en représentants des grandes entreprises et du gouvernement central. Ce réseau travaille à inspirer et stimuler les employeurs pour les amener à ancrer la diversité dans leur organisation.

⁴³ Petites ou moyennes entreprises.

⁴⁴ Le gouvernement actuel est pour une plus forte participation de tous au monde du travail. Dans le cadre du programme dit « ledereen doet mee » (tout le monde participe), 200 000 autres personnes trouveront un emploi. Des accords ont été passés avec les municipalités concernant 75 000 bénéficiaires de prestations sociales et 25 000 qui n'en bénéficient pas.

⁴⁵ Ce groupe cible doit bénéficier en particulier des mesures générales que veut prendre le gouvernement pour résoudre le problème des obstructions dans le marché de l'emploi (afin de prévenir la stigmatisation). Il s'agit, par exemple, de recevoir une formation supplémentaire ou de pouvoir conjuguer emploi et charges de famille. C'est seulement si cette approche générale n'est pas suffisante que des mesures spécifiques seront prises.

Des quartiers redevenus vivables

Au moyen d'un effort supplémentaire, le gouvernement veut transformer les quartiers à problèmes en quartiers à nouveau vivables. Il s'agit de quartiers dans lesquels il n'est pas facile de vivre, de travailler, d'étudier et de grandir et qui connaissent de graves problèmes d'intégration et de sécurité. Le gouvernement central, les municipalités, les sociétés de logement, les entreprises, la police, les services de protection sociale et les écoles ainsi que les habitants eux-mêmes détermineront ensemble les objectifs et utiliseront ensemble les fonds et autres ressources.

Le Plan d'action conçu pour ces quartiers comporte un certain nombre d'angles qui appellent l'attention sur les femmes. À cet égard, le gouvernement cherche à stimuler la création, dans ces quartiers, d'écoles communautaires, de centres pour jeunes et familles et de centres communautaires. Ceci rejoint les constatations de la Commission de la routine quotidienne (groupe de travail 7 à 7). L'un des objectifs est aussi de mieux utiliser les talents des femmes de minorités ethniques, par exemple par l'attribution de micro crédits.

Article 4

Mesures pour l'égalité des hommes et des femmes

Article 11

Égalité de droits dans le travail

Introduction

Le présent chapitre est consacré aux articles 4 et 11 de la Convention. Il est dit à l'article 11 que des mesures appropriées doivent être prises pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi et, dans l'article 4, que les mesures temporaires visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination. Le gouvernement néerlandais prend des mesures temporaires pour promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans l'emploi.

Les femmes gagnent moins que les hommes. Cette différence de rémunération s'explique en partie par le fait que les hommes et les femmes travaillent dans des secteurs différents, que les femmes sont moins susceptibles de se destiner à de hautes fonctions et qu'elles acquièrent moins d'années d'expérience. Il n'est toutefois pas facile de trouver tout ce qui explique cette différence. Il est vrai qu'il y a aussi, dans les pays qui nous entourent, une différence de rémunération, mais, par rapport à eux, les Pays-Bas ne sont pas en très bonne position. C'est pourquoi le gouvernement va s'efforcer de mettre fin à cette inégalité.

Distribution du revenu dans le secteur public et le secteur marchand

La rémunération des employés est différente dans le secteur public et le secteur marchand⁴⁶. Les hommes gagnent davantage dans le secteur marchand que dans le secteur public. Par contre, les femmes sont un peu mieux rémunérées dans le secteur public. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont donc plus grands dans le secteur marchand⁴⁷. En 2002, les femmes employées par l'État gagnaient 15 % de moins que les hommes et en 2004 14 %⁴⁸. Dans le secteur marchand, l'écart non corrigé de rémunération entre les hommes et les femmes a reculé légèrement, revenant de 22 % en 2002 à 21 % en 2004, mais l'écart corrigé était toujours de 7 %. Le Ministère de l'intérieur va, en tant qu'employeur de l'État, entreprendre une étude sur la portée des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur public à partir des données disponibles. Sur la base de cette mesure zéro, en consultation avec les Ministères et les syndicats de la fonction publique, un plan d'approche sera établi en vue de réduire l'écart observé au cours du prochain mandat gouvernemental. Cette mesure zéro dans le secteur public fournira aussi la base d'une étude ultérieure de l'état et de l'approche des écarts de rémunération dans d'autres compartiments du secteur public.

⁴⁶ SEO Economie Amsterdam (2006), Beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve in 2004 (Écarts de rémunération entre le secteur marchand et le secteur public en 2004). Amsterdam :SEO Economisch Onderzoek (Recherche en économie).

⁴⁷ De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2004 (La situation des salariés dans le marché de l'emploi en 2004), La Haie, 2006.

⁴⁸ On trouvera à l'annexe 7 des indicateurs relatifs à l'observation des écarts de rémunération.

Mesures et intentions

Durant le Sommet de la participation⁴⁹, le gouvernement a conclu des accords avec les partenaires sociaux concernant la question des écarts de rémunération. À la suite du mémorandum d'émancipation, le gouvernement a accepté une motion tendant à mettre fin à l'écart corrigé de rémunération dans le secteur public.

En mars 2007, le groupe de travail « Une égalité de rémunération, ça marche! » a remis son rapport final et ses recommandations. Le Comité demande aux Pays-Bas (recommandation 30) de tenir compte des résultats du Groupe de travail sur l'égalité de rémunération et d'adopter les mesures pertinentes énumérées dans ce rapport assorties de commentaires.

Dans son rapport, le Groupe de travail fait cinq recommandations au gouvernement et aux partenaires sociaux ainsi qu'aux autres parties concernées :

1. Faire assurer l'observation des lois et règlements.
2. Utiliser le CAO (contrat collectif) pour déterminer l'échelle de salaire d'un employé et combattre l'exclusion.
3. Former aux négociations salariales.
4. Utiliser le comité d'entreprise pour l'égalité de rémunération.
5. Voir l'égalité de rémunération dans un contexte plus large.

Les recommandations du groupe de travail s'adressent au gouvernement et aux partenaires sociaux. Ces recommandations se répartissent selon un large éventail. La première et la cinquième en particulier concernent le rôle du gouvernement en matière d'égalité de rémunération. Le gouvernement prend des mesures en vue, notamment, de faire prendre aux employeurs conscience des inégalités de rémunération. Une prise de conscience à l'égard de toute la question de la discrimination est très importante car il arrive souvent que les employeurs ne se rendent pas compte qu'ils traitent les gens différemment et qu'ils rémunèrent leur travail de manière inégale. Des activités de sensibilisation peuvent changer les choses à cet égard.

L'objectif des Pays-Bas est d'assurer l'égalité des chances dans l'emploi et l'accès au marché de l'emploi en offrant une protection contre l'inégalité de traitement dans l'emploi et les professions⁵⁰.

Les activités ci-après sont entreprises :

- Combat contre une discrimination injustifiée pour cause d'âge par l'information, la consultation des partenaires sociaux, l'observation de la

⁴⁹ Consultation entre gouvernement et partenaires sociaux sur l'emploi (juin 2007).

⁵⁰ Afin de protéger les employés et ceux qui cherchent du travail contre l'inégalité de traitement et pour garantir à chacun l'égalité de chances dans le domaine du travail et de l'emploi, on dispose des instruments ci-après :

- Égalité de traitement sur la base de l'âge prévue par la loi sur le travail;
- Loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes;
- Loi contre une discrimination fondée sur les heures de travail;
- Loi sur l'égalité de traitement des temporaires et des permanents;
- Commission de l'égalité de traitement;
- Commission chargée de connaître des plaintes concernant les examens en vue d'emplois;
- Subvention au Centre de services d'expert pour personnes âgées.

jurisprudence ainsi que par consultation et collaboration avec le Centre de services d'expert pour personnes âgées (LEEFtijd);

- Mise en oeuvre de la directive relative à l'application du principe d'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes dans l'emploi et la profession (refonte de la directive). Cette directive adapte à la jurisprudence la terminologie de précédentes directives européennes sur l'égalité de traitement et introduit une définition claire et nette de certains termes tirés de précédentes directives;
- Lutte contre une illégale inégalité de rémunération par l'information, la recherche, la mise au point d'instruments et par consultation avec les partenaires sociaux;
- Aide aux employeurs, notamment par le « scanner » de l'égalité de rémunération, par l'outil de gestion de l'égalité de traitement, par le manuel pour l'évaluation des fonctions sans distinction de sexe et par la directive sur l'examen des nominations;
- Intégration, dans la loi générale sur l'égalité de traitement, de la loi relative à l'égalité de traitement sur la base de l'âge dans le travail, de la loi sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes et de la loi relative à l'égalité de traitement dans les cas d'invalidité ou de maladie chronique;
- Promotion d'une politique de recrutement et de sélection raisonnés, en particulier sur la base de l'âge et de l'origine ethnique, en subventionnant des activités de sensibilisation.

Entrée de certaines catégories de population dans le monde du travail

L'objectif du gouvernement est d'éliminer les facteurs qui font obstacle à l'activité de certaines catégories de population – les personnes âgées, les jeunes, les minorités ethniques et les femmes qui ne sont pas d'origine hollandaise – en complément et en renforcement de la politique générale sur le marché de l'emploi⁵¹.

Les activités en faveur de l'entrée des jeunes dans le monde du travail sont notamment le programme « Tout le monde participe », le programme pilote Politique sans risque dans trois municipalités⁵² et enfin Opération jeunes (Operatie Jong)⁵³.

⁵¹ Les instruments dont on dispose pour faire entrer certaines catégories de population dans le monde du travail sont les suivants :

- Octroi de subventions temporaires pour stimuler l'adoption d'une politique de sensibilisation à l'âge
- Projet de communication sous la direction de GrijsWerkt Direction Group
- Plan d'action pour réduire le chômage chez les plus de 45 ans
- Mesures en faveur d'une politique de la diversité chez les employeurs

⁵² Il s'agit d'une étude sur la couverture financière du risque auquel est exposé l'employeur d'avoir à continuer à payer un salaire en cas de maladie de jeunes engagés dans une filière formation/éducation par bloc ou par jour.

⁵³ On trouvera, à propos de l'article 3, les activités prévues pour les minorités ethniques.

Observateur de discrimination à l'égard des minorités ethniques non occidentales dans le marché de l'emploi

L'observateur de discrimination est un produit du sommet du 1^{er} décembre 2005 sur l'emploi, au cours duquel le gouvernement et la Fondation de la main-d'œuvre définirent une application de la politique tripartite dans le domaine de l'éducation et du travail, un grand nombre d'accords étant conclus dans le but d'accroître le taux d'activité de diverses catégories de population. De là est né l'observateur de discrimination à l'égard des minorités ethniques non-occidentales dans le marché de l'emploi, dont l'objectif est d'établir la nature et la portée de la discrimination pour cause de race, de religion ou de nationalité dans tous les compartiments du marché de l'emploi et d'en suivre l'évolution dans le temps. L'observateur de discrimination contribue à mieux faire comprendre la véritable portée de la discrimination sur le marché néerlandais de l'emploi. Son utilisation tient naturellement compte des différences entre hommes et femmes.

Résumé des conclusions

- Diverses conclusions d'études indiquent que la discrimination qui s'exerce à l'encontre des minorités ethniques non-occidentales fait obstacle à leur accès au marché de l'emploi et à l'obtention d'un emploi permanent.
- Il semble que la discrimination ait moins d'effet sur la situation des employés issus de minorités ethniques. Les personnes issues de minorités ethniques et les membres de la population des non-Hollandais d'origine qui ont des qualifications comparables pour l'emploi comme l'instruction, l'expérience et la connaissance de la langue hollandaise ont des situations professionnelles et des revenus comparables.
- Les différences de situation sur le marché de l'emploi entre les femmes de minorités ethniques et celles qui sont hollandaises d'origine s'expliquent mieux par les variables incluses dans le modèle que les différences entre les hommes de minorités ethniques et les hommes qui sont hollandais d'origine. Il se peut que la discrimination pour cause d'origine ethnique touche moins les femmes que les hommes de minorités ethniques, mais une étude plus poussée est nécessaire pour s'en assurer. Parmi les femmes, la discrimination joue un plus grand rôle dans l'entrée sur le marché de l'emploi que sur la situation des femmes qui travaillent déjà. Ceci vaut particulièrement pour les Turques et les Marocaines. Les Surinamaises occupent une place spéciale : en ce qui concerne la situation sur le marché de l'emploi (bien intégré), elles ne diffèrent pas des femmes d'origine hollandaise comparables.
- Au cours de la période 2004-2006, environ 400 plaintes par an pour discrimination dans le domaine de l'emploi à l'égard de minorités ethniques non-occidentales ont été déposées auprès des bureaux anti-discrimination. La plupart de ces plaintes portent sur la discrimination sur le lieu de travail (43 %), après quoi viennent l'embauche et la sélection (24 %) et enfin la (menace de) perte d'emploi. La plupart des plaintes viennent de Marocains. Beaucoup ont trait au port d'un foulard.
- Au cours de la période 2004-2006, la Commission de l'égalité de traitement a émis 93 avis concernant la discrimination subie, sur le marché de l'emploi, par des personnes de minorités ethniques non-occidentales. Dans plus de la moitié

des cas, elle a jugé les plaintes sans fondement. La plupart des avis (40 %) concernent l'embauche, la sélection et la médiation en matière d'emploi. Dans 30 % des cas, les avis portent sur des relations de travail – conduite discriminatoire impliquant harcèlement et insultes.

- Les personnes issues de minorités ethniques non-occidentales disent avoir plus d'efforts à faire pour avoir la même situation que les personnes d'origine hollandaise. Elles ont souvent l'impression qu'il leur faut davantage faire leurs preuves et qu'on les surveille de plus près. Il leur semble qu'il leur faut continuellement prouver qu'elles ne correspondent pas à l'image – défavorable – que l'on se fait de leurs semblables.
- Les personnes issues de minorités ethniques qui cherchent un emploi savent qu'il leur faut compter avec les risques de discrimination, ce qu'elles font, notamment, en évitant certaines entreprises et certains secteurs, en omettant d'indiquer leur pays d'origine dans leur demande d'emploi et en ôtant leur foulard au travail. Ceci, toutefois, n'est pas courant.

Conclure que ce qu'il reste d'inégalité inexplicée entre femmes que n'expliquent pas les variables est moindre que chez les hommes, d'où il semblerait découler que les femmes souffrent moins souvent de discrimination (ethnique) que les hommes, n'est pas entièrement satisfaisant du fait que d'autres explications (différences entre secteurs) peuvent entrer en ligne de compte. En 2008, une autre étude sera réalisée au moyen de tests pratiques dans laquelle cet aspect sera expressément soulevé. Les résultats et les solutions possibles ont été analysés avec les partenaires sociaux durant la conférence sur l'observateur de discrimination le 15 novembre 2007.

Pouvoir concilier travail rémunéré et charges de famille

Pour permettre aux employés d'adapter (temporairement) leurs heures de travail à leurs obligations familiales, les instruments ci-après existent : Loi sur le travail et les obligations familiales, Loi sur les (l'ajustement des) heures de travail et système d'épargne à vie. Le fonctionnement de la loi sur les (l'ajustement des) heures de travail fait l'objet d'un examen en consultation avec les partenaires sociaux.

On prévoit de porter le congé parental de 13 à 26 semaines à compter du 1^{er} janvier 2009. En raison de la préférence des jeunes, on a rendu la longueur du congé suffisante pour permettre à deux parents qui travaillent de s'occuper de leur enfant eux-mêmes au cours de sa première année si tous deux utilisent leur droit légal à congé parental. Le parent a droit à une allocation de congé parental pour le congé parental pris pourvu qu'il/elle adhère au système d'épargne à vie. Cette allocation représente la moitié du salaire minimum pour chaque heure de congé prise. En cas de congé à plein temps, l'allocation est d'environ 650 euros par mois. Ce droit n'est pas transférable.

Prestations de grossesse et d'accouchement prévues pour les travailleuses indépendantes

Le Comité se dit préoccupé par l'abrogation de la loi sur l'assurance invalidité (travailleurs indépendants) en 2004, abrogation qui a eu pour effet la suppression des prestations de grossesse pour les personnes qui travaillent pour leur propre compte (recommandation 29). Le Ministre des affaires sociales et de l'emploi a, le 4 juin 2008, saisi la Chambre des Représentants d'une proposition de loi tendant à attribuer une allocation de grossesse et d'accouchement aux travailleuses indépendantes. La raison principale est de protéger la santé de la mère et de l'enfant. Cette allocation permettra aux travailleuses indépendantes et aux épouses qui travaillent de cesser de travailler pendant la période précédant et suivant l'accouchement. Les grandes lignes de la proposition de loi sont les suivantes :

- À compter du 1^{er} juillet 2008, la loi sur le travail et les obligations familiales prévoit l'attribution de prestations de grossesse et d'accouchement.
- La durée des prestations est la même que pour les personnes employées, à savoir 16 semaines.
- Le montant des prestations est basé sur le revenu perçu l'année précédente par la travailleuse indépendante et représente un maximum de 100 % du salaire minimum légal.
- Le paiement des prestations et les frais d'application sont imputés sur les fonds généraux.
- La mise en place de cette disposition sera assurée par l'UWV⁵⁴.

La loi sur les dispositions relatives à la garde des enfants

À compter du 1^{er} janvier 2005, la structure des dispositions relatives à la garde des enfants aux Pays-Bas a été fondamentalement modifiée dans le but de mieux permettre de concilier travail et charges de famille. Il s'agissait de stimuler l'utilisation de garderies d'enfants de façon à permettre aux parents de jeunes enfants et en particulier aux femmes de travailler davantage.

Financement uniforme

Jusqu'à 2005, il y avait différents systèmes de financement pour la garde des enfants : subventions aux organismes de garde d'enfants par l'intermédiaire des municipalités, dispositifs fiscaux pour les entreprises et avantages fiscaux pour les employés. De ce fait, les possibilités que pouvaient avoir les parents de faire appel à des garderies d'enfants dépendaient beaucoup de leur situation individuelle. Avec l'entrée en vigueur de la loi sur les dispositions relatives à la garde des enfants, l'accès financier aux garderies d'enfants est devenu plus uniforme et l'égalité en droit des parents s'en est trouvée accrue.

La loi porte sur la garde des enfants dans les jardins d'enfants et les systèmes de garde. Avant cette loi, seul le coût de l'intervention des agences de garde d'enfants était subventionné, et non le coût de la garde elle-même. En vertu de la loi, les parents perçoivent une contribution à la totalité des coûts. Ceci en a rendu la garde plus aisée. Le niveau de la qualité de la garde des enfants jusqu'à l'âge de

⁵⁴ Organisme chargé de l'administration des régimes d'assurance des salariés.

4 ans s'élève. En plus de la formation collective qui sera assurée au niveau du MBO (enseignement professionnel intermédiaire), il sera également fait appel à des chefs de groupe du niveau HBO (enseignement professionnel).

Garde des enfants après l'école

À l'automne 2006, la proposition de loi sur la garde des enfants après l'école a été adoptée par la Chambre des Représentants. De ce fait, les écoles élémentaires ont été chargées, à compter du 1^{er} août 2007, de prévoir une garde des enfants après l'école. Ceci donne aux parents la possibilité de concilier travail et charges de famille. Une étude a également été engagée sur l'état de la question de la garde des enfants pendant les vacances. Beaucoup d'écoles ne peuvent pas assurer de garde prolongée, ce qui peut causer beaucoup de problèmes aux parents qui travaillent.

L'étude examinera concrètement tous problèmes relatifs au paiement à titre volontaire. Dans diverses régions, la demande est supérieure à l'offre et des listes d'attente sont établies. On examine de près les goulets d'étranglement.

Évolution de la situation relative aux dispositifs de garde des enfants

Au cours des dix dernières années, l'utilisation des dispositifs de garde des enfants a énormément augmenté. Juste après l'entrée en vigueur de la loi sur les dispositions relatives à la garde des enfants en 2005, la demande a un peu baissé. C'est pourquoi on a accru l'indemnité prévue pour les revenus moyens/élevés en 2006 et en 2007. La contribution de l'employeur est également devenue obligatoire depuis 2007. Ceci veut dire que, pour tous les employés, un tiers des coûts de garde est remboursé. Pour les employés qui ne recevaient précédemment aucune ou seulement une très petite contribution, ceci se traduit par une plus forte indemnité. En même temps, la charge administrative est simplifiée pour les parents parce que le paiement de la contribution de l'employeur, comme celle de l'État, se fait par l'administration fiscale. L'utilisation des dispositifs de garde des enfants a fortement augmenté. Le nombre d'enfants en garderie a augmenté de 22,4 % entre le milieu de l'année 2006 et le milieu de l'année 2007 et celui des enfants gardés après l'école de 43,5 %.

Tableau 2

Nombre d'enfants en garderie avec indemnité de garde d'enfants

	<i>Milieu 2006</i>	<i>Fin 2006</i>	<i>Milieu 2007</i>
Garde des enfants en garderie	184 300	207 000	225 600
Garde des enfants après l'école	103 700	116 400	148 800
Garde des enfants en garderie et après école	288 000	323 400	374 400

Source : Information fournie par l'administration fiscale.

Arrangement prévu pour les garderies et les combinaisons d'emplois : Cet arrangement permet aux municipalités et aux provinces de renforcer une infrastructure sociale au moyen d'une combinaison d'emplois et par la mise en place de garderies où accueillir des enfants jusqu'à l'âge de 16 ans afin qu'il soit plus facile à leurs parents de concilier travail et charges de famille. L'objectif est

d'assurer une offre continue de garde, d'éducation, de cantine ainsi que d'activités sportives et culturelles. L'État prend à sa charge 45 % et les municipalités 55 % des coûts⁵⁵.

À partir de 2008, le gouvernement veut intensifier et affermir la politique dans le domaine des écoles communautaires, du sport et de la culture. Il veut aussi accroître considérablement le nombre d'écoles à horaires prolongés. L'accord de coalition et le programme directif ont fixé des objectifs ambitieux que le gouvernement entend réaliser avec le concours des municipalités ainsi que des secteurs de l'éducation, du sport et de la culture. À partir de 2008, le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science et le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport dégageront un « stimulus » financier pour engager des professionnels qui jetteront un pont entre divers secteurs et qui, de ce fait, élargiront et renforceront les secteurs en question. L'objectif est d'arriver à 2500 combinaisons d'emplois pour 2011.

⁵⁵ Le système de subvention demeurera en vigueur jusqu'au 31 juillet 2008.

Article 5

Modifier les schémas de comportement socioculturel.

Éliminer les préjugés et encourager l'éducation familiale

Introduction

D'où vient l'inégalité entre hommes et femmes? Si les droits et les niveaux d'instruction des hommes et des femmes sont les mêmes, comme aux Pays-Bas, comment se fait-il que les hommes et les femmes finissent par occuper des postes différents? Et dans quelle mesure ces différences posent-elles problème et sont-elles changeables?

Une part importante de l'actuelle inégalité de situation entre les hommes et les femmes tient à des différences de taux d'activité et d'indépendance économique. On peut trouver des explications aux différences de taux d'activité dans les domaines économiques aussi bien que socio-scientifiques. D'après de nombreux économistes, les différences actuelles finiront par disparaître une fois que les femmes se seront mises à travailler davantage. D'après de nombreux sociologues, le taux d'activité relativement faible des femmes est pour une large part lié à des facteurs sociaux et historiques. Le présent chapitre examine les schémas de comportement socioculturel, comme le choix de l'éducation, le plafond de verre, le mur de verre, la sexualisation, le rôle de l'homme, etc.

Planifier le rôle de l'homme

Un point sur lequel la Chambre des Représentants a trouvé à redire en ce qui concerne le mémorandum d'émancipation est l'abandon du seul objectif du précédent gouvernement qui visait les hommes (40 % de participation au soin de la famille pour 2010). En 2008, une réponse du gouvernement sera adressée à la Chambre des Représentants concernant la participation accrue des hommes au processus d'émancipation. Le mémorandum gouvernemental sur la famille, qui sera publié à l'automne 2008, met l'accent sur l'importance d'une paternité active et engagée.

Davantage de professeurs hommes

Dans l'intérêt d'une plus grande diversité de personnel, il faudrait que davantage d'hommes choisissent la profession d'enseignant. Cette profession devient plus attrayante pour eux par une plus grande différenciation des fonctions, par les plus grandes chances qu'elle offre d'avancer dans la carrière et d'accéder à d'autres sous-secteurs du champ éducatif, par les bonnes conditions d'emploi qu'elle assure, par les plus grandes possibilités de développement professionnel qu'elle offre et par la considération sociale accrue qui s'y attache⁵⁶.

Le mur de verre

Au cours de la période 2005-2007 a été réalisé le projet ESF-Equal intitulé « Le mur de verre » qui vise à mieux utiliser les talents des femmes pour des études et des professions à image masculine. Des éléments clés du domaine de

⁵⁶ Selon le Bureau de l'emploi dans le secteur de l'éducation (SBO) (étude intitulée « Cherchons Paboy».

l'éducation et du marché de l'emploi en particulier ont été contactés (écoles, entreprises et organismes d'État comme le Centre pour le travail et le revenu)⁵⁷.

Dans 8 projets pilotes qui ont compté 150 participantes, des expériences ont été réalisées avec des programmes dans le cadre desquels des filles et des femmes à divers stades de leur vie ont été aidées dans leurs études et le choix d'une profession. Ces projets pilotes ont été réalisés dans un certain nombre de régions.

Couvrant ces projets, une campagne a eu lieu qui visait à donner une plus grande place au thème « briser le mur de verre » dans l'agenda des personnalités concernées. Il s'agissait de démontrer que le mur de verre *peut* être brisé et de voir quel intérêt, en termes de valeur ajoutée (économique), il y a à le faire et comment cela peut être fait. Ce message a également reçu un visage : des filles et des femmes engagées dans des études ou une profession à visage masculin y apparaissaient comme « tout à fait ordinaires ». Les projets ont également reçu un visage et la parole a été donnée à des personnalités influentes.

Les résultats du projet et des activités correspondantes du programme science et technologie sont encourageants : les écoles et les entreprises qui sont prodigues d'encouragements pour les filles et les femmes arrivent mieux à attirer et retenir le talent féminin. Il est nécessaire, pour obtenir des résultats au macro niveau (dans les chiffres nationaux), de répartir plus largement l'effort.

Plafond de verre et charte d'accès du talent au sommet des hiérarchies

Le mémorandum d'émancipation indique le chiffre cible ci-après : un minimum de 20 % de femmes au sommet de la hiérarchie des entreprises pour 2010. On subventionne à cet effet, notamment, le Réseau d'ambassadeurs pour le plafond de verre. Ce réseau consiste en administrateurs de haut rang du monde des entreprises et en représentants de l'État et d'organisations sans but lucratif et vise à stimuler l'accès des femmes à des postes de haut niveau. La proportion de femmes qui y accède a beau augmenter, cette évolution est encore trop lente. Le Réseau d'ambassadeurs est éminemment adapté à son but, qui est de mettre le « plafond de verre » à l'ordre du jour, mais il n'arrive pas assez à provoquer un vrai changement. Ce fait a été reconnu et il a été décidé pour cette raison d'établir - produit d'une coopération entre l'État, le monde des entreprises et les partenaires sociaux - une Charte d'accès du talent au sommet des hiérarchies. À cette fin, un groupe d'étude dit « Des femmes au sommet des hiérarchies » a été constitué. Les entreprises peuvent adhérer à la charte de leur plein gré. Ce faisant, elles s'engagent à en respecter les principes, notamment à adhérer aux objectifs et aux mesures visant à faire accéder davantage de femmes à des postes de haut niveau et elles doivent rendre compte de leurs succès ou de leurs échecs.

Durant la réunion sur « Le talent au sommet des hiérarchies » de mai 2008, la charte a été présentée et signée par les 45 premières organisations.

Une évaluation sera faite touchant la question de savoir si la Charte et le Réseau d'ambassadeurs peuvent être rattachés à l'Indice de plafond de verre du Ministère de l'éducation, de la culture et de la science (instrument de référence pour

⁵⁷ Ce projet (budget : 2,5 millions d'euros, financé par l'Europe et le Ministère des affaires sociales et de l'emploi) a été mis sur pied et réalisé par le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science et le Ministère des affaires sociales et de l'emploi avec le concours de centres de compétences dans le domaine de l'émancipation/science & technologie, comme le VHTO.

l'accès des femmes aux postes de haut niveau) quand il s'agit de rendre la situation au sein d'une entreprise visible et comparable avec celle d'autres entreprises de même nature.

En outre, une attention sera portée à la valeur ajoutée que représente la diversité pour l'entreprise et pour l'économie en général, ce qui peut inciter les entreprises à accroître leur diversité h/f. La Charte et le Réseau d'ambassadeurs peuvent servir, à cet égard, à fournir aux entreprises les instruments et les meilleures pratiques dont elles ont besoin pour faire accéder davantage de femmes à des postes de haut niveau. La Commission Frijns a de son côté fait des recommandations tendant à inclure la diversité dans le Code Tabaksblat (code de gouvernance des entreprises néerlandaises qui vise à en assurer la bonne gestion). En outre, on porte une attention expresse au critère « Femmes à des postes de haut niveau » dans l'indice de référence pour un entrepreneuriat conscient de ses responsabilités sociales. Une plus grande transparence peut beaucoup pour inciter les entreprises à utiliser le talent féminin dans leur politique du personnel.

Sexualisation

Un débat social s'est institué aux Pays-Bas concernant l'image qui est donnée des filles et des femmes comme objets sexuels et concernant l'irréalisme des idéaux de beauté ainsi que la commercialisation et la sexualisation croissantes du corps féminin dans les médias. Le gouvernement a décidé d'évaluer les conséquences possibles de la sexualisation de la société.

Il semble que la moralité sexuelle qui a cours parmi les jeunes conduise à faire perdre toute délicatesse à l'étiquette sexuelle, mettant en danger l'intégrité et la sécurité physiques des filles. Une fille sur six et un garçon sur vingt de moins de 25 ans ont été forcés de commettre ou de consentir à des actes sexuels dont ils n'avaient pas le désir. Un tiers environ de tous les délits sexuels dont ont fait état des jeunes au cours des années 1996-2004 ont été commis en groupe.

Le gouvernement néerlandais envisage d'intervenir dans les domaines de sexualisation extrême, comme en cas de menaces pour l'intégrité physique ou de violence sexuelle, contribuant ainsi à la protection des jeunes quand les parents ne sont pas en mesure de le faire. Toutefois, ceci exige une étude approfondie des effets que la sexualisation de la société a sur la santé physique et mentale des jeunes.

Le gouvernement s'est fixé les objectifs suivants :

1. Acquérir une compréhension de la sexualisation du rôle des filles et des femmes dans la société : tout porte à croire que le fait d'être confrontés à des images à forte charge sexuelle influe sur le comportement sexuel des jeunes et sur l'image qu'ils se font d'eux-mêmes. D'où l'idée d'approfondir la question. Au cours des années à venir, une étude sera faite des conséquences de la sexualisation du rôle des filles et des femmes dans la société. L'étude portera aussi sur les rapports qu'il y a entre religion/culture et violence/intimidation à l'égard des filles.

2. Accroître la résistance des filles et des garçons à la violence (sexuelle) :

Une très grande attention sera portée à l'éducation sexuelle et relationnelle des jeunes dans les écoles. On leur apprendra la manière de traiter les messages et les images auxquels ils sont confrontés chaque jour dans les divers médias.

En outre, il est important que les enseignants puissent reconnaître très tôt les signes d'intimidation ou de violence sexuelle et les traiter de manière appropriée. C'est pour ces raisons que l'on cherchera à savoir comment accroître leurs compétences à cet égard. Il est important aussi d'aider les enfants, les parents, les enseignants et les experts à apprendre la manière de traiter les messages des médias, de les sensibiliser aux médias. Une attention est portée à cette sensibilisation dans le domaine de l'éducation et on s'y intéresse déjà dans certaines écoles. Une évaluation sera faite de ce qui est nécessaire pour faire acquérir une plus grande sensibilité aux médias aux jeunes, à ceux qui en ont la charge et à ceux dont c'est la profession (notamment les enseignants) ainsi que de la manière de rendre les médias moins nocifs.

Pour lutter contre l'image d'objets sexuels qui est donnée des filles et des femmes ainsi que contre l'irréalisme des idéaux de beauté et la commercialisation croissante du corps féminin, une évaluation sera faite de la manière de présenter une image plus réaliste des filles et des femmes.

Il est à noter qu'un certain nombre de professionnels de la santé se sont dits préoccupés par les progrès de la chirurgie plastique (en particulier des modifications apportées à l'appareil génital des femmes). Ils veulent voir s'il est possible de définir un code de conduite à l'intention des médecins qui pratiquent ce type d'interventions. Il sera intéressant de savoir comment mettre cette question à l'ordre du jour de ces professionnels.

3. Prévenir les grossesses d'adolescentes

Pour arriver à lutter contre les grossesses d'adolescentes il faut avoir une bonne idée des causes et de la portée du problème. Ce problème se rencontre surtout dans des endroits particuliers et parmi des catégories particulières de population, comme les filles du Surinam et des Antilles (recommandation 37). On note dans ces populations des grossesses non désirées et un choix de maternité peu réfléchi. On le voit notamment au nombre relativement élevé d'interruptions de grossesse qu'on y observe. Le second facteur, le choix de maternité peu réfléchi, tient principalement à l'idée que se font ces filles de s'élever socialement par le fait d'avoir un enfant, comme par le droit que cela leur donne aux allocations familiales. Les grossesses d'adolescentes sont aussi source de problèmes en ce sens que les filles enceintes malgré elles peuvent se voir rejetées par leur famille. L'actuel gouvernement estime que ces filles ont besoin de soutien pour les aider à se préparer à une existence indépendante. Il fera un effort supplémentaire pour venir en aide aux filles enceintes malgré elles et aux adolescentes mères, qu'il faudra arriver à toucher. Il faudra rendre les adolescentes (susceptibles d'être) mères plus capables de se prendre en main et plus fortes.

Des centres pour les jeunes et la famille

Conformément à l'accord de coalition et au programme du gouvernement, la création de centres pour les jeunes et la famille suit son cours. Pour 2011, il faudra que ces centres aient une portée nationale. Pour les parents, les enfants et les jeunes (de 9 mois à 23 ans), ces centres sont un lieu où chercher réponse à des questions de croissance et de parentalité, où recevoir une aide suffisante et appropriée et où coordonner cette aide. Ces centres existent pour *tous* les parents, enfants et jeunes, et pas seulement pour les familles à problèmes. Après tout, grandir et élever des enfants sont chose agréable, encore que parfois difficile. Les centres sont aussi un

lieu d'observation précoce des problèmes pour les professionnels. Ils permettent de réunir diverses autorités et fonctions qui agissent actuellement trop en parallèle. Il ne s'agit donc pas d'ajouter une nouvelle dimension à la machine bureaucratique.

Le modèle de base des centres pour les jeunes et la famille qui auront un ancrage légal reprend les cinq fonctions de la politique de mise en garde des jeunes émanant de la loi sur le soutien social et l'ensemble des tâches relatives à la santé des jeunes émanant de la loi sur la santé publique (mesures préventives). Ceci comprend une aide à la parentalité et des services de conseils aux familles. La contribution des services de santé des jeunes présents dans ces centres garantit que

le développement de l'enfant sera suivi tout au long de sa croissance. La relation qui existe entre eux et les services de soins de santé indiqués de même qu'entre eux et les équipes Soins et Conseils fait également partie du modèle de base.

Article 6

Combattre la traite des femmes et l'exploitation de la prostitution

La traite des êtres humains

Le Gouvernement des Pays-Bas reconnaît que la traite des êtres humains est une forme moderne d'esclavage à combattre par tous les moyens. Vu l'importance d'une approche intégrée, la politique néerlandaise en la matière est confiée à plusieurs directions (Ministère de la justice, Ministère de l'intérieur, Ministère des affaires étrangères, Ministère des affaires sociales et de l'emploi, Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport et Ministère de l'éducation, de la culture et de la science). On décrit ici les mesures prises dans les divers domaines de la politique des Pays-Bas en matière de traite des êtres humains et on se réfère aux recommandations du rapport présenté pour 2006.

Les Pays-Bas ont été le premier pays à nommer une rapporteure nationale indépendante pour la traite des êtres humains. La rapporteure a délibérément choisi d'aborder la question selon une large démarche, passant de la prévention et de la fourniture d'une aide à la détection et à l'engagement de poursuites, tant sur le plan national qu'international. Elle fait paraître régulièrement ses constatations et recommandations dans un rapport. Elle a, en juin 2007, fait paraître son cinquième assorti de recommandations concrètes et, en juin 2008, son dernier rapport assorti de statistiques mises à jour⁵⁸. Le sixième est en cours de traduction et vous sera communiqué dès qu'il sera disponible en anglais.

En janvier 2005, de nouvelles dispositions en matière de traite des êtres humains ont été appliquées. L'alinéa f de l'article 273 du code pénal élargit le champ de la traite des êtres humains de manière à englober toutes les formes d'exploitation (du sexe et de la main-d'œuvre, c'est-à-dire les formes modernes de l'esclavage). Par ailleurs, les peines maximales ont été portées à 12 ans de prison en cas de blessures corporelles graves ou de mise en danger de la vie et à 15 ans de prison en cas de mort. Ces peines sont plus élevées quand le coupable a commis d'autres infractions, comme lorsqu'il a fait partie d'une organisation criminelle ou falsifié des passeports, auxquels cas les peines peuvent être augmentées d'un tiers.

Une activité sexuelle avec des mineurs de moins de 18 ans que l'on paye est punissable séparément en vertu des articles 248b et 248c du code pénal. L'agression sexuelle et le viol de mineurs de moins de 12 et 16 ans sont punissables en vertu des articles 244 et 245.

En avril 2006, le Conseil des procureurs généraux a défini, pour l'investigation et la répression des délits de traite des êtres humains, des principes directeurs qui donnent la plus haute priorité aux cas d'exploitation sexuelle, d'exploitation de mineurs et de trafic d'organes humains. En ce qui concerne l'exploitation de la main-d'œuvre, priorité est donnée aux excès, comme la privation des droits de l'homme ou l'imposition de conditions de travail inhumaines. Les investigations ne se limitent pas aux personnes soupçonnées de traite; elles concernent aussi celles qui y prêtent la main, qui assurent le transport, le logement, la remise de papiers d'identité et le recrutement des victimes.

⁵⁸ Vous trouverez ci-joints le résumé et les recommandations du 5e rapport (annexe 8).

En décembre 2004, le Gouvernement néerlandais a établi un premier Plan national d'action contre la traite des êtres humains dans lequel la politique suivie à cet égard est appliquée d'une manière multidisciplinaire intégrée. 65 points d'action concrète y sont inclus qui ont trait aux domaines des droits de l'homme, de la législation, de la prévention, de la protection des victimes de la traite, de la détection et des poursuites ainsi que de l'investigation et de l'enregistrement. En février 2006 ont été adoptées les Mesures complémentaires au Plan national d'action contre la traite des êtres humains qui rendent certaines questions spécialement pertinentes comme la prévention et surtout, eu égard au présent rapport, celles qui concernent les victimes encore mineures de la traite des êtres humains et la prostitution des jeunes. On a inséré des éléments du Plan et des Mesures complémentaires dans diverses parties du rapport.

On porte depuis quelques années une attention spéciale au problème des « lover boys ». Aux Pays-Bas, le terme sert à décrire les jeunes hommes qui cherchent à séduire des jeunes filles dans le but, essentiellement, de les amener à se prostituer. Beaucoup de communautés ont entrepris d'agir et de fournir de l'aide aux victimes dans le cadre de leur travail de prévention en application de la Loi sur la santé publique (mesures préventives) et de la Loi sur le secours social. Les communautés qui n'ont pas encore adopté de démarche à l'égard de ce problème peuvent obtenir des renseignements et des conseils auprès de Movisie, le centre d'information où se trouve le Bureau d'experts sur la prostitution des jeunes, ainsi que d'autres organismes compétents. Les communautés peuvent aussi s'adresser à d'autres organismes qui donnent des conseils sur la manière de lutter contre ce problème. On trouve en outre sur Internet une nombreuse information (de source gouvernementale) sur la question. Par le site Web www.ppsi.nl (ppsi : prévention de l'intimidation sexuelle), composante du Centre pour la sécurité dans les écoles financée par le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, on offre une information à jour sur les questions d'intimidation sexuelle à l'intention de toutes les parties que cela concerne dans les écoles, y compris des parents. Depuis 2004, la traite des êtres humains est l'un des six domaines clés de l'Unité nationale de lutte contre le crime organisé fondés sur l'évaluation nationale du risque de crime grave et de crime organisé. Les résultats obtenus montrent qu'un emploi souple, différencié et intégral des instruments prévus en droit civil, administratif et pénal est essentiel pour combattre la traite avec des chances de succès. On lui doit la création, en mai 2005, sous l'autorité du procureur national chargé de coordonner la lutte contre la traite des êtres humains, d'un Centre multidisciplinaire d'experts en traite et contrebande d'êtres humains. Différentes organisations en font partie : la police nationale, la gendarmerie militaire royale (Kmar), les services d'immigration et de naturalisation et les services d'enquête spécialisés en fraude sociale . Des informations et du savoir-faire d'ordre opérationnel et analytique sont recueillis, analysés et communiqués à tous les partenaires. En outre, chaque service local de poursuites a nommé un « procureur contact » pour les affaires de traite. Sous la présidence du Procureur général chargé de la traite des êtres humains, tous les procureurs contacts se réunissent une fois par an pour échanges d'informations, de meilleures pratiques et de données sur les nouveaux faits à signaler dans le domaine de la criminalité et de la politique.

En novembre 2007, le Gouvernement néerlandais a annoncé la mise en place de nouvelles mesures de lutte contre la traite des êtres humains. Il est clair qu'à elle seule une approche par le droit pénal ne suffira pas pour traiter ce problème. Sous le

titre d' « approche programmée », il est donc procédé, avec le concours des autres partenaires, dont les administrations locales, à une évaluation des seuils à établir dans la lutte contre la traite des êtres humains. Afin de développer plus avant cette approche programmée dans les régions, un Groupe d'action sur la traite des êtres humains a été mis sur pied début 2008. Il sera principalement chargé de détecter très tôt les obstacles et d'y apporter des solutions, d'assurer l'échange des meilleures pratiques et de soutenir les mesures locales et régionales de lutte. Les conclusions et recommandations de la Rapporteuse nationale pour la traite des êtres humains de juin 2007 donneront le départ des activités du Groupe.

La traite des êtres humains est aussi l'un des thèmes choisis dans le programme de décembre 2007 pour le renforcement de la lutte contre le crime organisé, avec pour résultat le fait que de nombreuses initiatives d'ordre préventif, administratif et pénal seront poursuivies dans la période à venir. Cette approche comporte des aspects locaux aussi bien que régionaux, nationaux et internationaux et appelle une intense collaboration entre toutes les parties concernées, y compris le privé et les administrations locales.

La disposition B9

Dans la recommandation 24, le Comité demande à l'État partie de prévoir une extension des visas temporaires de protection ainsi que des activités de réinsertion et de soutien à toutes les victimes de la traite des êtres humains, y compris de celles qui ne peuvent pas ou qui ne veulent pas coopérer aux enquêtes sur les trafiquants et aux poursuites engagées contre eux (voir aussi la conclusion 23). On indique à ce sujet ce qui suit :

La disposition B9 est une disposition applicable au séjour des victimes de la traite des êtres humains qui a été insérée dans la circulaire 2000 relative aux étrangers (chapitre B9). C'est donc une disposition applicable aux ressortissants étrangers et non aux victimes hollandaises de la traite des êtres humains ou aux victimes qui résident légalement aux Pays-Bas comme citoyens de la Communauté. Elle régit la situation au regard de la résidence et de l'accès aux prestations sociales (assistance, soins médicaux et revenus) des ressortissants étrangers. Les citoyens hollandais et les citoyens de la Communauté tirent leur droit de résidence et leur accès aux prestations sociales de leur nationalité et du droit communautaire. Soit dit en passant, tout citoyen de l'UE n'est pas automatiquement citoyen de la Communauté. Pour autant qu'elle leur soit applicable, la disposition B9 est donc ouverte aussi aux citoyens de l'UE qui résident illégalement aux Pays-Bas.

On part du principe que, même en cas d'indication mineure de traite des êtres humains, toute victime qui réside illégalement aux Pays-Bas a la possibilité de se prévaloir de la disposition B9. Celle-ci veut dire qu'il est donné à une victime jusqu'à trois mois de réflexion pendant lesquels il/elle reçoit aide et soutien afin de pouvoir décider en bonne connaissance de cause s'il ou si elle souhaite coopérer aux enquêtes et aux poursuites contre les coupables. Depuis le 16 novembre 2007, le critère d'indication de traite des êtres humains a été remplacé par l'offre de coopération avec la police et le Ministère de la justice. Ceci veut dire que même les victimes qui ne souhaitent pas poursuivre le coupable mais qui acceptent de coopérer à une enquête en cours (par des déclarations et/ou en se portant témoins) peuvent se voir octroyer le droit de résider aux Pays-Bas. Durant le temps de

réflexion, l'arrêté d'expulsion de la victime est suspendu. Si la personne en question décide de coopérer, il/elle reçoit un permis de séjour. Ce permis est valable pour la durée de l'enquête et des poursuites et expire quand l'enquête se termine ou sur décision d'un tribunal ou s'il est décidé de ne pas engager de poursuites.

Dans les cas extrêmement affligeants, le Secrétaire d'État à la justice peut accorder à une victime de la traite le droit de séjour pour des raisons purement humanitaires, en d'autres termes, dans les cas où il est clair que la personne est victime mais qu'elle ne peut pas coopérer ou a peur de le faire. Cette option de recours au pouvoir dit discrétionnaire existait déjà, mais elle était rarement employée. En 2007, des changements d'ordre organisationnel ont eu lieu dans les services d'immigration et de naturalisation (IND) et des accords ont été conclus avec les donateurs d'aide pour faire en sorte que ces cas d'intervention pour raisons humanitaires soient présentés de manière pressante au Secrétaire d'État afin qu'il puisse donner son avis sur chaque cas.

À la fin de la période B9, une victime peut demander de pouvoir résider en permanence aux Pays-Bas. En 2006, cette politique a été changée, de sorte que, quand les poursuites engagées ont abouti à une accusation pour traite des êtres humains, la victime peut se voir accorder le droit de résider en permanence aux Pays-Bas. Ceci est applicable aussi quand la victime coopère concernant une affaire de traite et que le suspect a été accusé de ce délit mais est ultérieurement condamné pour un autre délit. Si l'affaire se termine par un acquittement et que la victime vit aux Pays-Bas depuis trois ans ou davantage détentrice d'un permis B9, l'octroi d'un droit de séjour permanent est également possible. Depuis le 1^{er} janvier 2008, une victime de la traite des êtres humains peut, après un séjour de trois ans aux Pays-Bas avec un permis B9, demander à l'IND de voir si elle a droit à un séjour permanent, même si l'affaire est toujours pendante. Pour les autres victimes, la règle dit qu'après expiration du permis B9, l'éventualité d'un retour au pays d'origine pourra être envisagée. La politique B9 est aussi libellée comme telle dans l'Instruction du Conseil des procureurs généraux, de sorte qu'elle reçoit une large publicité.

En 2006 et 2007, on a pu voir arriver des demandeurs d'asile adolescents entrés aux Pays-Bas par l'aéroport de Schiphol et dont on pensait qu'ils pouvaient être victimes de traite des êtres humains. Un certain nombre de ces ressortissants étrangers disparurent des centres d'accueil pour demandeurs d'asile. Il y a lieu de croire qu'ils avaient été enlevés par le trafiquant en êtres humains ou qu'il leur avait été enjoint de quitter le centre d'accueil et de rejoindre le trafiquant. Dans ce groupe, la majorité était formée de jeunes Nigérianes. Une politique a progressivement été mise en place pour recevoir des ressortissants étrangers mineurs risquant d'être victimes de la traite des êtres humains dans un centre d'accueil fermé, ce qui réduit le risque de les voir disparaître. Un projet pilote d'« accueil fermé » a été mis en route pour tous les ressortissants étrangers mineurs dont on soupçonne qu'on les a fait venir aux Pays-Bas pour en faire commerce.

L'une des principales difficultés est de repérer les victimes le plus tôt possible. Les trafiquants font appel à différentes stratégies pour retenir leurs victimes et les garder sous leur dépendance. Ils font tout pour ne pas le faire voir, de sorte qu'il n'est pas facile de les repérer. Ils emploient souvent de multiples formes de dépendance qu'il n'est pas facile de détecter. Pour en faire prendre conscience à tous les acteurs du terrain ainsi qu'au public en général, la police a, avec le concours d'organisations non-gouvernementales concernées, mis au point un système d'un

emploi facile pour repérer les personnes qui sont peut-être victimes de la traite. Un système comprenant plus de 70 facteurs de risques et une liste des lieux de travail à risques (comme le bâtiment, l'agriculture et les services de nettoyage) ont été établis. Ce système est à la disposition de tous ceux qui interviennent dans la traite des êtres humains et pourra être modifié à mesure que de nouvelles informations (stratégiques) arriveront. Cela aidera les autorités à prendre les mesures appropriées pour protéger la victime dans toute la mesure du possible, c'est à dire la diriger vers un service de santé et/ou de police.

En janvier 2006 a été lancée une campagne nationale « Schijn Bedriegt » dans le but de sensibiliser l'opinion à la traite des êtres humains. Sont ciblés en particulier ceux qui fréquentent les prostituées, les employeurs et le public en général. Un service de téléassistance « Arrêtez le crime anonymement » a été ouvert qui permet de signaler tous signes apparents de traite des êtres humains. La campagne de 2006 s'est soldée par 120 appels anonymes, dont certains ont conduit à des poursuites. Le 18 octobre 2007, première journée de l'UE contre la traite des êtres humains, a été lancée aux Pays-Bas une autre campagne de sensibilisation du public appelée « Les gens ne sont pas des marchandises » (Mensen zijn geen handelswaar). Une nouvelle édition de la campagne nationale aura lieu en 2008.

La prostitution

Aux termes de la recommandation 22, le Comité encourage l'État partie à nommer un organisme neutre et indépendant chargé d'évaluer l'impact des effets recherchés et non recherchés de la loi abrogeant l'interdiction des maisons closes (voir aussi la conclusion 21). Cette évaluation devrait également porter sur les risques de violence et les risques pour la santé, en particulier pour les femmes qui n'ont pas de permis de résidence et qui se prostituent. Le Comité demande à l'État partie de faire figurer les résultats de cette évaluation, y compris toute information au sujet des mesures prises pour y donner suite, dans son prochain rapport.

L'interdiction générale qui frappait les maisons closes a été levée en octobre 2000, de sorte que ce n'est plus un délit punissable au pénal de diriger un établissement dans lequel des prostituées adultes travaillent de leur plein gré, sous certaines conditions.

Conformément à la demande formulée dans la recommandation 22, les risques de santé courus par les prostituées ont été évalués en 2006. Les résultats en ont été publiés dans le rapport final « Évaluation de la levée de l'interdiction des maisons closes ». Une partie du rapport concerne la situation sociale des prostituées dans le secteur soumis à licence. Aux fins de cette étude, on a interrogé 354 prostituées sur la manière dont elles s'occupent de leur santé. Pour les besoins de la vérification, des données ont été recueillies en 2005 sur des Hollandaises par l'intermédiaire de CBS (Statistiques Pays-Bas). Cette étude n'a pas fait apparaître de différences significatives entre la santé des prostituées et celle des autres femmes.

Les conclusions des évaluations et les constatations de la rapporteure nationale pour la traite des êtres humains ont conduit à prendre de nouvelles mesures en matière de politique et de législation touchant la prostitution. De nouvelles dispositions législatives ont été annoncées dont le but principal est de resserrer et d'harmoniser le système d'octroi de licences, de renforcer le contrôle et le respect de la loi et d'améliorer les conditions de travail des prostituées. Une attention

spéciale sera portée aux conditions à imposer à la prostitution qui se pratique sous la forme de services d'accompagnatrice ou par l'internet. Il s'agit de faire en sorte que le règlement-cadre pour l'octroi de licences de prostitution entre en vigueur en 2009.

Dans la définition de cette loi, une attention sera portée aux possibilités de renforcer le contrôle et l'application de la loi. Il a été convenu aussi que tous les partenaires qui ont pour fonction de faire appliquer la loi dans le secteur de la prostitution fourniront des efforts supplémentaires au cours de la période à venir, tant individuellement que collectivement.

Information et programmes de sortie pour les prostituées

Le Ministère des affaires sociales et de l'emploi, le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science ainsi que le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport étudient actuellement ce qu'il est possible et ce qu'il est nécessaire de faire concernant la fourniture d'informations et la réalisation de programmes de sortie pour les prostituées. Cette étude devrait conduire à la mise en place de nouvelles mesures en 2008.

Victimes féminines de la traite des êtres humains

Dans la recommandation 24, il est instamment demandé aux Pays-Bas de fournir des informations sur le nombre de femmes et de filles mineures qui sont victimes de la traite des êtres humains (conclusion 23). Le sixième rapport de la rapporteure nationale sur la traite des êtres humains de juin 2008 est joint au présent rapport et contient les chiffres demandés par le Comité.

Article 7

Participation à la vie politique et sociale

Article 8

Représentation du gouvernement à l'échelon international

Introduction

La majeure partie du présent chapitre concerne l'article 7. L'article 8 concerne le nombre de femmes qui sont membres du Parlement européen et de celles qui exercent de hautes fonctions à l'étranger.

Le SGP (parti calviniste national)

Dans la recommandation 18, le Comité dit que les Pays-Bas doivent garantir la représentation des femmes dans les organismes politiques et publics et que cette représentation doit traduire pleinement la diversité de la population. La conclusion 25 et la recommandation 26 relatives au rejet de l'appel dans l'affaire concernant l'exclusion des femmes par le SGP sont un point important. Le Comité recommande aux Pays-Bas d'adopter une loi pour aligner les critères relatifs à la demande d'assistance politique sur les obligations que leur font les articles 1, 2 et 7 de la Convention, de retirer leur appel et de reconnaître l'effet direct de la Convention en droit interne. L'État a fait appel de la décision du Tribunal de La Haie parce que cela concerne une affaire de principe éminent qui met en jeu, entre autres, certains droits constitutionnels dans un contexte politique et la relation entre employeur et tribunal.

Ceci ne change rien au fait qu'en même temps l'État a bien répondu à l'ordre du tribunal de retirer sa subvention au SGP. Le SGP a interjeté appel administratif de cette décision, et le Conseil d'État a, en tant que tribunal administratif le plus élevé (et donc tribunal des subventions) jugé, le 5 décembre 2007, qu'il n'y avait pas lieu de supprimer la subvention parce qu'elle n'était pas en contradiction avec la Convention. Dans sa décision, le Conseil indique que l'article 7 de la Convention, dans ses premières lignes et ses alinéas a et c, a bien un effet direct, mais que ceci n'appelle pas nécessairement la non-application de la loi sur les partis politiques (subventions). Entre autres considérations, le Conseil estime que le fait que la Convention oblige à donner aux femmes la possibilité de participer au processus démocratique est une considération de poids, mais il indique que les Pays-Bas se plient à cette disposition vu la quantité de partis politiques qui existe : il y en a assez d'autres auxquels les femmes peuvent adhérer. Le Conseil estime qu'il n'y a pas en fait limitation du droit des femmes à présenter leur candidature. La liberté des partis politiques est si importante que l'État ne peut intervenir que si le parti représente un risque pour l'ordre démocratique. Le Conseil estime que tel n'est pas le cas ici.

L'État (Ministère de l'intérieur) a par la suite rétabli la subvention. Entre temps, la Cour d'appel a confirmé la décision du tribunal au civil, hormis ce qui concerne le droit à subvention, parce que le Conseil d'État – en tant que tribunal administratif le plus élevé – a déjà rendu son jugement sur la question (décision du 20 décembre 2007). Indépendamment de ce qui précède, la Cour d'appel estime que la suppression de la subvention n'est pas une mesure appropriée parce qu'elle juge

peu probable que le SGP accepte pour autant de reconnaître aux femmes le droit d'être admises à présenter leur candidature. La Cour déclare aussi que :

a) l'État viole la Convention en ne prenant pas de mesures contre la discrimination dont fait preuve le SGP et que cette violation n'est pas justifiée par le fait que d'autres droits entrent en ligne de compte;

b) L'État doit prendre des mesures qui aient pour résultat de faire que le SGP accorde aux femmes le droit d'être admises à se présenter à des élections;

c) Les mesures à prendre doivent être énoncées dans une loi, mais qu'elle ne peut pas ordonner à l'État de prendre des mesures spécifiques (d'ordre juridique).

Le gouvernement fera appel auprès de la Cour suprême concernant l'importance de la formation du droit et de la certitude juridique et veut des éclaircissements sur les points suivants :

- La relation qui existe entre les droits constitutionnels, comme l'interdiction de la discrimination et le droit d'être éligible par opposition à la liberté de religion, d'opinion et d'association;
- La relation qui existe entre les tribunaux, le législateur et les partis politiques. Il n'est jamais encore arrivé que le législateur ou les tribunaux aient eu à intervenir dans un parti politique pour des questions de fond. Le gouvernement veut savoir jusqu'où va ou doit aller la liberté des partis politiques;
- La différence qui existe entre les décisions de la Cour d'appel (droit civil) et le Conseil d'État (droit administratif).

Les femmes dans la politique et l'administration publique

Dans la conclusion 17, le Comité se dit fortement préoccupé par la faible proportion de femmes qui exercent de hautes fonctions dans tous les secteurs, notamment au niveau international. Dans la recommandation 18, il demande que des données et des informations détaillées soient fournies dans le prochain rapport concernant la représentation des femmes, notamment des femmes issues de minorités ethniques ou des réfugiées, dans les organes dont les membres sont élus ou nommés, notamment aux postes de décision de ces organes, pour la période 2005-2008.

L'objectif de porter à 45 % au minimum pour 2010 la proportion de femmes à des postes politiques a été inscrit dans le plan de politique d'émancipation à long terme pour 2006-2010. Le mémorandum d'émancipation ne traite plus séparément le thème des femmes dans la prise des décisions et l'administration, mais il le lie à celui qui consiste à voir accéder davantage de femmes aux postes les plus élevés dans la fonction publique, l'éducation et le monde des entreprises.

La situation actuelle est la suivante :

<i>Pourcentage de femmes</i>	<i>2003</i>	<i>2006</i>	<i>2008</i>
Parlement européen	44	44	52
Sénat	33	29	35
Chambre des Représentants	39	39	39
Conseils provinciaux 1	29	28	36
Conseils municipaux	24	26	26
Administration des Conseils de l'eau	-	11	11*
Ministres	33	33	31
Secrétaires d'État	50	40	55
Commissaires de la Reine	8	8	17
Membres de l'exécutif provincial	17	17	30
Maires	-	20	18
Conseillers municipaux	16	18	18
Présidents de Conseils de l'eau	-	12	8

* On ne dispose pas de chiffres récents sur la question.

Au rythme actuel, l'objectif de 45 % souvent ne sera pas atteint. Pour prévenir une stagnation de l'augmentation du nombre de femmes, il est important que cette question soit remise à l'ordre du jour de toutes les parties qui jouent un rôle dans le recrutement, la nomination des candidats et autres instances intermédiaires, comme les partis politiques et les Commissaires de la Reine (concernant la nomination des maires). Leur coopération et leur engagement sont importants. L'accent est mis aussi sur la mise en place de mesures qui visent à accroître l'intérêt des femmes pour les fonctions politiques et à renforcer leurs compétences par la formation et l'aide. Des dispositifs accessoires sont par ailleurs nécessaires, comme de prévoir un congé de grossesse et de pourvoir à la garde des enfants.

En vue des élections municipales de 2006 a été lancée la campagne « Votez pour une femme » dans le but d'augmenter le nombre de femmes dans les conseils municipaux. La campagne comprenait trois parties. La première consistait en un parcours en train qui a vu des femmes candidates au conseil municipal de 10 différentes municipalités circuler dans le pays par train pour faire entrer un plus grand nombre de femmes dans les conseils municipaux et appeler l'attention sur l'option vote préférentiel pour une femme. La seconde partie consistait en publicité (éditoriale) sur les femmes dans la politique municipale, rattachée en partie au parcours en train. Enfin, un débat de fond était organisé sur les femmes en politique (municipale). La campagne a suscité une grande attention et elle a été confortée par un appel du Ministre de l'émancipation invitant à voter pour une femme.

Le Ministre de l'intérieur entreprend les activités ci-après :

- Afin d'inciter toutes les parties qui jouent un rôle dans le processus de nomination en vue de fonctions administratives politiques à contribuer, dans le cadre de leurs compétences, à augmenter la proportion de femmes, il est procédé à un suivi de l'évolution des statistiques. Les données jusqu'à et y

compris 2007 ont maintenant été inventoriées et seront incluses dans le mémorandum bisannuel de tendance.

- Une attention spéciale est portée à l'augmentation du nombre et de l'accès des femmes aux fonctions de maire. Ceci a récemment trouvé son expression dans un mémorandum à la Chambre des Représentants. Le maire est un administrateur très visible dans la municipalité et la proportion de femmes qui le deviennent est trop faible. Il est donc important d'accroître l'intérêt des femmes pour cette charge. Tel doit être le rôle des parties qui interviennent dans les nominations de maires. En dehors des Commissaires de la Reine, l'Association néerlandaise des maires a également promis d'engager des actions concrètes.
- Afin de faire accéder un plus grand nombre de femmes et de personnes de minorités ethniques aux fonctions de maire, une « pépinière » est créée à cette fin. Selon une démarche exploratoire, contact sera pris avec d'éventuelles candidates qui ont de l'expérience en administration publique ou que cela intéresse. Ceci veut dire qu'un plus grand nombre de femmes et de personnes de minorités ethniques qui sont qualifiées pour être maires et dont la candidature aura été retenue seront disponibles en cas de vacance.
- Comme on l'a déjà dit, il faut aussi pourvoir à l'accessoire. La garde des enfants s'organise d'une manière assez satisfaisante dans le cadre de la loi sur les dispositions relatives à la garde des enfants. Il existe en outre une loi à l'intention des membres de la Chambre des Représentants, du Sénat, du Conseil provincial et des conseils municipaux qui prévoit un remplacement et un congé de grossesse et d'accouchement. L'accent est donc mis maintenant sur la nécessité de prévoir un congé et un remplacement pour les conseillers municipaux, les membres de l'exécutif provincial et les membres de l'administration quotidienne des conseils de l'eau.

Quotas

Le Comité se dit préoccupé par le fait que les Pays-Bas n'ont pas fourni d'informations sur l'emploi de quotas pour accélérer la pleine participation des femmes, y compris des réfugiées et de celles qui sont issues de minorités, à la vie publique et aux organes de prise des décisions (recommandation 17). Les Pays-Bas entendent promouvoir la participation des (de toutes les) femmes, mais n'emploient pas de quotas à cet effet. Il existe toutefois une loi-cadre sur les conseils consultatifs qui a pour objectif de faire que ces conseils soient le reflet de la société hollandaise.

Des femmes de minorités ethniques à des fonctions administratives

On trouvera à l'annexe 9 un aperçu complet des femmes de minorités ethniques exerçant des fonctions administratives.

D'avantage de femmes et de membres de minorités dans les conseils consultatifs de l'État

Il n'y a toujours pas assez de femmes et de membres de minorités dans les conseils consultatifs de l'État. C'est pourquoi il a été décidé en novembre 2007 de commencer à se fixer des objectifs chiffrés : 50 % des membres des conseils consultatifs devront être des femmes et 10 % de leurs membres devront être

membres d'un groupe minoritaire. Dans la pratique, ceci représente au moins un membre de groupe minoritaire par conseil consultatif.

La nomination des membres des conseils consultatifs relève du Ministère et du Cabinet compétents. Il a été convenu en Cabinet qu'en ce qui concerne les conseils consultatifs dans lesquels les objectifs chiffrés n'ont pas encore été atteints, la (re)nomination d'un président ou d'un membre doit en principe contribuer à les atteindre.

Des femmes dans l'administration des Conseils de l'eau

Bien que l'on reconnaisse l'importance de leur participation à la gestion de l'eau, les femmes y sont toujours sous-représentées. Pour remédier à cette situation, le Conseil néerlandais des femmes va, avec le concours du Centre pour les femmes et l'environnement, réaliser, entre janvier 2008 et janvier 2010, un projet qui a pour objectif d'accroître le nombre d'administrateurs femmes dans les Conseils de l'eau. En vue des élections de novembre 2008 à ces instances, on encouragera un certain nombre d'organisations à inscrire des femmes sur leurs listes de candidats et une campagne nationale sera organisée à l'intention de ces candidates. Les femmes qui seront élues recevront une formation aux tâches administratives. L'objectif est de faire que les femmes représentent 30 % de l'administration des Conseils de l'eau.

Employés du secteur public

En 2006, près de la moitié (49 %) des employés du secteur public étaient des femmes et la moitié (51 %) des hommes. Il y a toutefois des différences entre les différents secteurs. C'est ainsi que, dans l'enseignement primaire, on trouve principalement des femmes (environ 80 %) et, dans les forces armées, principalement des hommes et seulement 13 % de femmes. Ce n'est pas seulement entre secteurs qu'il y a des différences de ratio hommes/femmes; il y en a aussi entre le haut et le bas de l'échelle des organisations. On trouve moins de femmes dans les 10 % d'employés les mieux rémunérés que dans l'ensemble de l'organisation.

En 2006, sont entrés dans le secteur public 56 % de femmes et 28 % à des postes de haut niveau (ces chiffres ne sont pas comparables parce qu'ils ont été calculés différemment⁵⁹). Pour accroître l'accès des femmes aux postes de haut niveau, il faut prêter attention aux possibilités de carrière et de promotion qui leur sont offertes. Comme on l'a indiqué plus haut, les différentes branches du secteur public ont des positions de départ différentes. Ceci veut dire que des actions (identiques) ne sont pas à engager partout. Un certain nombre de branches, en particulier dans l'administration publique, ont une bonne position de départ et elles doivent la garder. Dans d'autres branches, notamment dans la sécurité, la montée des femmes (vers les postes de haut niveau) demandera un effort supplémentaire. Enfin, dans un certain nombre de branches du secteur éducatif, en particulier dans le primaire et les centres médicaux universitaires, on aimerait voir entrer davantage d'hommes.

⁵⁹ Quand on parle de l'accès des femmes au secteur public, il s'agit d'accès à partir de l'extérieur, alors que quand on parle d'accès à la catégorie des postes de haut niveau, cela peut aussi être de l'intérieur.

Quand on parle de l'accès des femmes au secteur public, il s'agit d'accès à partir de l'extérieur, alors que quand on parle d'accès à la catégorie des postes de haut niveau, cela peut aussi être de l'intérieur.

L'un des objectifs du quatrième gouvernement Balkenende est d'avoir une administration (centrale) résolue, solide et diverse. Pour obtenir de la diversité dans le personnel du secteur public d'ici 2011, des objectifs chiffrés ont été fixés en ce qui concerne le sexe, l'origine ethnique et l'âge. C'est ainsi que :

- D'ici 2011, il devra y avoir 50 % de femmes à entrer dans le secteur public.
- D'ici 2011, il devra y avoir 30 % de femmes à accéder à des postes de haut niveau.

En ce qui concerne la diversité ethnique, l'objectif est de voir augmenter de 50 % au cours de la période 2007-2011 la proportion de femmes de minorités ethniques dans le secteur public. Il n'est pas fait d'autre distinction à cet égard quant au ratio hommes/femmes. En 2005, 5,7 % des employés du secteur public venaient de minorités ethniques non-occidentales, dont 53 % étaient des femmes et 47 % des hommes. Ici encore, il y a des différences entre les diverses branches du secteur public. Le gouvernement a actuellement pour ambition de créer 2 000 postes de travail dans l'administration : 1 000 au niveau mbo (enseignement professionnel intermédiaire)/hbo (enseignement professionnel supérieur)/wo (enseignement universitaire) et 1 000 pour groupes cibles désavantagés sans qualifications de départ. Dans les deux cas, la règle veut que 50 % de ces postes aillent à des hommes et des femmes de minorités ethniques.

Afin d'aider les employeurs du secteur public au micro niveau, le Ministère de l'intérieur fera connaître l'indice de diversité en 2008. Cet indice aide les employeurs à donner forme à leur politique de diversité. Il donne une idée de la composition des effectifs (sexe, âge et origine ethnique) comparée à la population professionnelle d'une certaine région, à la population professionnelle nationale et à celle du secteur. Il pourra aussi, si la situation l'exige, indiquer ce qu'il faut faire pour obtenir davantage de diversité dans les effectifs.

L'État comme employeur

L'objectif du gouvernement est de faire que pour 2011 au moins 25 % des postes de haut niveau (haute fonction publique) soient occupés par des femmes. La figure 4 montre ce qu'est la situation par Ministère. Le gouvernement veut donner un bon exemple en augmentant le nombre de femmes qui exercent de hautes fonctions dans l'administration. Les actions ci-après seront engagées pour faire que, dans quatre ans, un responsable sur quatre soit une femme.

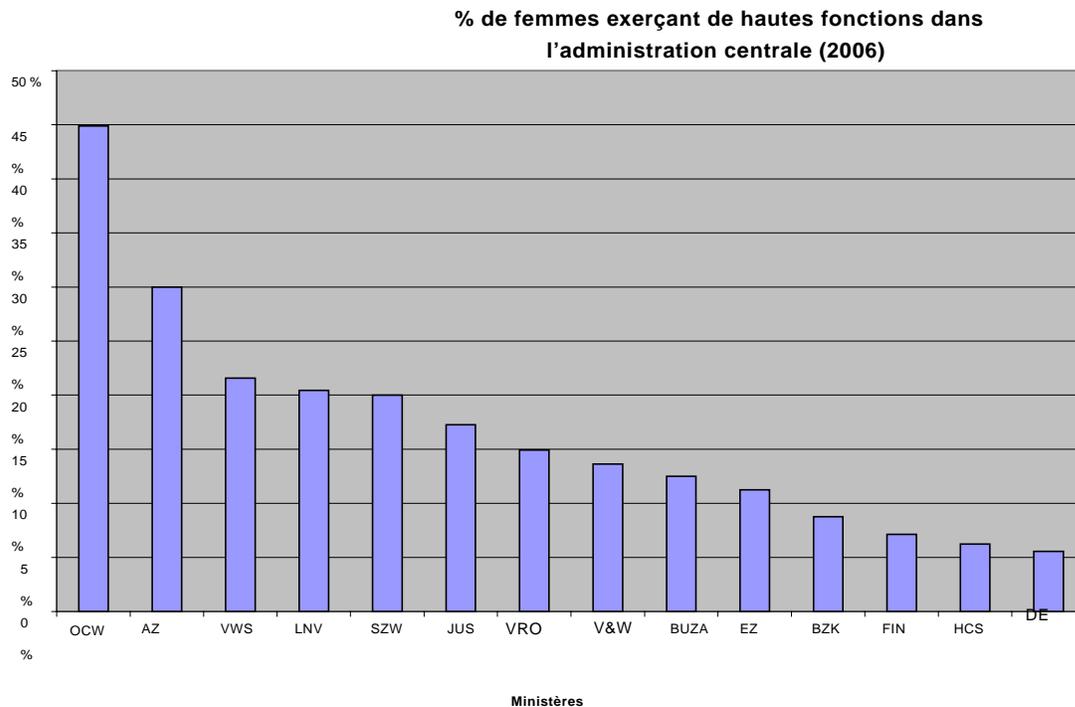
- Le bureau de la haute fonction publique s'emploiera à attirer les femmes de talent de l'administration centrale et du dehors pour pourvoir des postes vacants.
- Le bureau de la haute fonction publique établira des listes de candidats à des postes vacants et nommera toujours au moins deux candidates.
- Le bureau de la haute fonction publique (chargé de combler les vacances parmi les 800 postes de haut niveau de l'administration centrale) s'emploiera à recruter des femmes pour le programme de préparation des candidats de telle sorte que, chaque année, au moins la moitié des candidats soient des femmes.

- Dans le cadre des accords opérationnels conclus chaque année avec chaque ministre, on recherchera la diversité au sommet de la hiérarchie administrative.

Les départements veulent arriver à une situation telle que les comités de sélection à de hautes fonctions comprennent de préférence 50 % ou au moins 25 % de femmes.

L'accès et la promotion des femmes à des fonctions de direction en général (également au-dessous du niveau le plus élevé) est l'un des objectifs de la politique gouvernementale de diversité intégrée qui est entrée en vigueur au début de 2007. Après tout, une composition du personnel à sens unique ne saurait contribuer, pour un gouvernement moderne, à un exercice optimum de ses tâches à la mesure de l'attente de la population.

Source : Haute fonction publique



Légende :

OCW – Éducation, culture et science

AZ – Affaires générales

VWS – Santé, protection sociale et sport

LNV – Agriculture, nature et qualité des produits alimentaires

SZW – Affaires sociales et emploi

JUS – Justice

VROM – Logement, aménagement du territoire et environnement

V&W – Transport, travaux publics et gestion de l'eau

BUZA – Affaires étrangères

EZ – Affaires économiques

BZK – Intérieur

FIN – Finances

HCS – Hautes institutions d'État

DEF – Défense

Il est essentiel d'investir dans le « pipeline » pour faire accéder les femmes aux niveaux supérieurs de direction. Les départements définissent à cet effet leur propre démarche. Chaque année, le Rapport social annuel évalue ce qu'est la proportion de femmes aux postes de haut niveau et de niveau intermédiaire par département.

Autant que possible, l'adoption de mesures pour accroître la diversité (par sexe) des effectifs fait partie de la politique ordinaire d'accès, de promotion et de maintien. Les possibilités de carrière des femmes dans l'administration centrale sont à améliorer. Ceci se fait autant que possible par la méthode ordinaire de la reconnaissance du talent, du développement et de la formation. Toutefois, certains départements optent en outre pour des filières séparées de développement des compétences de gestion pour les femmes.

Outre l'intégration de la diversité dans la politique générale de gestion des ressources humaines, il existe un certain nombre de mesures et de paramètres qui doivent soutenir l'effort des départements de l'administration centrale pour accroître la diversité :

- Un indice de diversité est en place (depuis mai 2008), que les organismes d'État peuvent utiliser aux fins de référence . Cet indice donne aussi des idées pour réaliser une plus grande diversité des effectifs.
- On dispose d'une information de base suffisante grâce à l'intégration de la dimension diversité dans la collecte des données et la recherche.
- Une infrastructure de savoir pratique est disponible sur le Web (Web de connaissance de la diversité sur le site Web du gouvernement) et sous forme de réseau interdépartemental « en direct » qui pratique l'échange de données d'expérience et aide à venir conjointement à bout d'obstacles.
- Sensibilisation des cadres moyens par la communication et la fixation des tâches à accomplir , en ce qui concerne par exemple la partialité dont il est fait inconsciemment preuve dans les modes de sélection.

Au cours de la première moitié de 2008, 2 femmes ont été nommées à de hautes fonctions (comme Directrice générale ou Inspectrice générale) dans les ministères. En 2007, il y en a eu 10 et 2 en 2006; en 2005, aucune femme n'avait été nommée DG.

Femmes exerçant de hautes fonctions dans le corps diplomatique en 2007

Ambassadeurs : 20 femmes sur un total de 111 personnes

Consuls généraux : 4 femmes sur un total de 27 personnes

Représentants permanents : 2 femmes sur un total de 15 personnes

La police

Le rapport intitulé « Étiquette, conception du travail et diversité dans la police néerlandaise en 2006 », du groupe Rutgers NISSO, a été publié récemment. Ce rapport fait suite à une étude réalisée par NISSO en 2000. Il montre que, dans la plupart des 16 divisions considérées par l'étude, les comportements répréhensibles ont fait l'objet de plans d'action et qu'un certain nombre ont également mis en place une politique de la diversité. Des investissements sont faits dans la promotion des femmes et la prévention de départs non voulus.

Les actions à engager suite au rapport NISSO relèvent principalement de chaque division. En ce qui concerne les nominations aux plus hautes fonctions (nominations par la Couronne), le Ministère de l'intérieur recherche des responsables acquis à l'idée d'un climat ouvert et axé sur les personnes.

En ce qui concerne les critères de collaboration, le Ministre de l'intérieur a passé des accords sur la diversité avec les dirigeants des forces de police. Dans la période à venir, des investissements seront faits dans la promotion de l'accès et de la promotion des femmes et la prévention des départs non voulus. Des accords ont aussi été passés avec les forces de police concernant l'accès des femmes à de hautes fonctions. Pour la période 2008-2011, il a été convenu que, pour les nouvelles nominations par la Couronne à des postes de direction de la police, 50 % devront être des femmes et/ou de minorités ethniques. Pour ce qui concerne les nominations de la Couronne qui n'ont pas trait à la direction, un objectif chiffré de 30 % a été décidé. Il est actuellement procédé à la structuration d'un programme d'accès et d'un programme de valorisation du talent qui doivent assurer la réalisation de ces objectifs. Une évaluation annuelle des progrès sera faite.

On cherchera aussi à connaître la raison qui fait que, dans la fonction publique, davantage de femmes et de personnes de minorités ethniques que d'hommes quittent leur emploi. On évaluera alors quelles mesures on peut prendre pour prévenir les départs non voulus.

Le rapport du groupe Rutgers NISSO montre que les cadres jouent un rôle important dans la police. Ils doivent apprendre à se sensibiliser aux problèmes de diversité et être capables de tenir les employés comptables de leur conduite.

Le corps des pompiers

Dans la dernière série d'activités de formation, la participation des femmes à la formation de pompiers à plein temps avait atteint près de 50 % du nombre total de stagiaires. Ces femmes sont toujours en formation et n'ont donc pas été incluses dans les dernières statistiques. Au sommet de l'organisation du corps des pompiers, on commence à voir apparaître les premiers résultats d'un accès plus large des femmes aux fonctions de direction : leur pourcentage parmi les commandants de régions est passé de zéro à 8 % depuis 2004.

Le nombre de femmes employées dans le corps des pompiers a fortement augmenté ces dernières années. Au cours de la période 2000-2007, leur nombre a plus que doublé pour atteindre 1 500. Le nombre de femmes pompiers de profession est passé de 145 à 313. Le nombre de femmes travaillant pour le corps des pompiers à titre bénévole est passé de 600 à 1 200. En 2007, 6 % des pompiers étaient des femmes. À titre de comparaison : en 2000, elles étaient 3,3 %.

Afin d'attirer davantage de femmes et de personnes de minorités ethniques dans le corps des pompiers, le projet « Tout sur ce qu'est le corps des pompiers » a été lancé en 2005. Ce projet, réalisé en étroite collaboration avec l'Association des municipalités néerlandaises et le corps des pompiers, a été partiellement rendu possible par le Ministère de l'intérieur et le programme EQUAL de l'Union européenne et financé par des crédits du Fonds social européen. Il s'agit essentiellement d'effectuer un changement d'ordre culturel qui aura pour résultat d'introduire davantage de diversité dans les organisations de pompiers, notamment davantage de femmes pompiers. Le projet comprend, entre autres, une campagne tendant à recruter davantage de femmes et un dispositif qui vise à promouvoir des femmes à des fonctions de direction. En vue d'intéresser les femmes à des fonctions autres que celles de pompier de profession dans les brigades de pompiers bénévoles, le Ministère de l'intérieur a établi des documents d'information avec le concours des municipalités et lancé une campagne d'information dans les brigades.

Afin de favoriser l'accès des femmes qui sont pompiers de profession à des postes de direction, une filière de direction pour 24 femmes a été créée en 2006 dans le cadre du projet susmentionné « Tout sur ce qu'est le corps des pompiers », dont les résultats seront évalués un fois le projet achevé, en 2008. Au vu des résultats de cette évaluation, les meilleures pratiques issues du projet seront rassemblées. On cherchera aussi à voir quelle est la meilleure manière de poursuivre la campagne.

Afin d'être mieux en mesure de suivre les progrès de la politique, un instrument de vérification de la diversité sera créé en 2008. Cet instrument deviendra partie du projet « Mise en place du personnel, Corps des pompiers des Pays-Bas ». L'étude examinera l'ensemble des effectifs du corps des pompiers dans le court et le long termes et, à partir de scénarios, elle cherchera à déterminer ce que seront les admissions futures, directes et indirectes, de personnel, les promotions et les départs.

Les femmes dans les forces armées (Défense)

On indique ci-dessous les objectifs chiffrés pour les femmes du haut de l'échelle des forces armées ainsi que la part totale qu'elles représentent dans le département de la défense. Comme il était dit dans le 4^e rapport, le Ministère de la défense a, à l'égard des femmes, une politique assortie des objectifs et des chiffres ci-après à atteindre :

- Porter à 12 % la proportion de femmes dans le personnel militaire et en admettre 30 % dans la formation initiale. Pour les membres du personnel civil, la proportion souhaitée est fixée à 30 %. Ce sont là des objectifs chiffrés pour 2010;
- Accroître le nombre de femmes en vue et influentes susceptibles de servir d'exemples à suivre. On s'est fixé comme objectifs chiffrés importants à cet égard un pourcentage de 20 % de femmes aux échelons 10 à 14 des échelles de

salaires civils, de 6 % aux échelons 14 et au-dessus, de 6 % aux rangs de commandant à colonel et de 3 % au rang de colonel et au-dessus;

- Créer un environnement dans lequel les hommes et les femmes se sentent chez eux dans l'organisation et dans lequel ils trouvent le maximum de possibilités de développement.

Pour favoriser la réalisation de ces objectifs, un plan d'action en faveur des femmes a été défini à la fin de 2004 pour la période 2004-2010. La réalisation de ce plan est en cours depuis 2005.

Le plan consiste en sous-plans pour tous les départements de la défense. Les ambassadeurs de la promotion de la femme, les commandants adjoints de ces départements de la défense, sont chargés de la mise en œuvre du sous-plan d'action pour leur propre département. Les progrès du plan d'action sont suivis par le principal département du personnel. Ici l'engagement et la coordination des actions se font en étroite collaboration avec les employés des départements de la défense. Tous les six mois, les progrès sont examinés avec le Secrétaire d'État à la défense, dont relève en dernier ressort ce domaine.

Projets de soutien et de monitorat au Ministère de la défense

- Un projet de monitorat a été créé pour les membres féminins du personnel civil. Il s'agit de donner aux femmes la possibilité de s'orienter elles-mêmes dans le choix d'une carrière de cadre avec l'aide d'un mentor et d'un certain nombre d'ateliers et de réunions. En 2006, 100 et en 2007-2008 55 femmes y ont pris part;
- Les femmes qui sont à un échelon supérieur à 15 dans l'échelle des salaires se voient donner la possibilité de prendre part à une opération gouvernementale d'intervision;
- Des réunions ont été organisées pour les femmes sous-officiers : il reste encore à étendre l'accès de ce groupe à des programmes plus structurels.

Article 9

Égalité de droits en ce concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité

Article 16

Égalité de droits dans le mariage et les rapports familiaux

Introduction

On examine ici les recommandations relatives à la loi sur les noms de famille pour ensuite passer à la fondation partenaire étranger et à la politique de regroupement familial et enfin au permis de séjour de la personne à charge. Ce sont des questions qui se rapportent aux articles 9 et 10.

La loi sur les noms de famille

Le Comité a une fois de plus recommandé de revoir la loi sur les noms de famille et de l'aligner sur le principe d'égalité, et en particulier sur l'article 16g de la Convention (conclusion 33 et recommandation 34).

De cette recommandation le gouvernement néerlandais tire la conclusion que le Comité estime que l'actuelle législation néerlandaise sur les noms de famille implique que, si les parents ne peuvent pas se mettre d'accord sur le nom de leur enfant, la décision revient au père. Mais ceci ne décrit pas exactement ce qu'est l'actuelle législation.

La loi dispose que, dans ce cas, un enfant né du mariage reçoit le nom du père. D'après la législation néerlandaise, les parents mariés déclarent conjointement – soit avant soit à la déclaration de la naissance de l'enfant – que leur enfant aura le nom de famille, soit du père, soit de la mère. S'ils choisissent le nom de famille du père, cette déclaration n'est pas nécessaire du fait que, si les parents ne choisissent pas le nom, l'officier de l'état civil chargé d'enregistrer les naissances, les mariages et les décès apposera automatiquement le nom de famille du père sur le certificat de naissance de l'enfant.

Dans la recommandation qu'il fait de modifier la législation sur ce point, le Comité ne donne pas d'autre explication concernant la question de savoir s'il existe dans le droit néerlandais une préférence objective et raisonnable pour le nom du père en l'absence de consensus. À cet égard, le gouvernement tient à faire savoir que la Cour européenne des droits de l'homme a porté une attention expresse à cette question pour conclure que la législation n'a rien de discriminatoire et qu'elle ne porte donc pas atteinte à l'article 8 jo.14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ECHR 27 avril 2007, *Bijleveld contre Pays-Bas*, appl.no.42973/98). La Cour a tenu compte du fait que les États qui sont parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes disposent, sur cette question, d'une large marge d'appréciation fortement déterminée par les traditions nationales. L'évaluation faite en 2002 de la loi sur le nom de famille qui est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1998 montre que la population hollandaise exprime une nette préférence pour un système de choix qui permet de donner à l'enfant le nom de

famille du père ou de la mère. Par ailleurs, il est de l'intérêt de l'enfant que, si les parents ne peuvent pas s'entendre sur le nom de famille à lui donner, celui-ci ne se voit pas privé de nom de famille. Enfin, si les parents ne sont pas mariés, l'enfant prend le nom de famille de la mère même si le père a reconnu l'enfant. Si les parents non mariés veulent que l'enfant ait le nom de famille du père, ils devront le déclarer conjointement quand le père reconnaît l'enfant.

En février 2008, le Ministre de la justice a néanmoins annoncé la mise sur pied d'un groupe de travail chargé, notamment, d'examiner la législation sur les noms de famille telle qu'elle figure dans le code civil néerlandais et le décret sur les changements de nom de famille et d'en faire rapport avant le 1^{er} janvier 2009. Un point de vue du gouvernement fondé sur ce rapport suivra au printemps 2009.

Fondation partenaire étranger et politique de regroupement familial

La fondation partenaire étranger prétend qu'il y a discrimination de fait à l'égard des femmes dans la politique de regroupement familial parce qu'elles gagnent souvent moins du fait qu'elles travaillent en général à temps partiel et qu'elles sont dès lors moins en mesure de satisfaire à l'obligation de revenu. Des études sur la question de savoir si tel est le cas ont été réalisées un certain nombre de fois dans le passé⁶⁰, mais elles n'ont pas jusqu'ici permis de conclure. La question est de nouveau étudiée, cette fois par le WODC (Centre de documentation et de recherche). À l'époque où le présent rapport s'écrivait, les résultats de cette étude n'étaient pas encore connus, mais ils pourront être communiqués au Comité par d'autres voies, par exemple lors de l'examen oral du rapport.

Le permis de séjour de la personne à charge

Si le séjour aux Pays-Bas pour cause de regroupement familial ou pour fonder une famille est autorisé, il est accordé un permis de séjour dit de personne à charge, le séjour étant autorisé du fait de la relation qui existe entre les parties concernées. Si cette relation vient à se rompre, ceci peut être une raison d'annuler le permis de séjour. Au bout de trois ans de séjour au titre de personne à charge, un permis de séjour indépendant peut être accordé. Si une relation se rompt dans les trois premières années, un droit de séjour indépendant pourra être autorisé dans certaines circonstances. Tel est le cas, par exemple, si la partie répondante vient à décéder. Un permis de séjour indépendant pourra aussi être accordé si la relation se rompt pour cause de violence domestique. Si la preuve de cette violence est établie au moyen d'un rapport de police ou d'une déclaration d'engagement de poursuites, appuyée par une déclaration d'un conseiller médical, un permis de continuer à résider dans le pays sera en principe accordé.

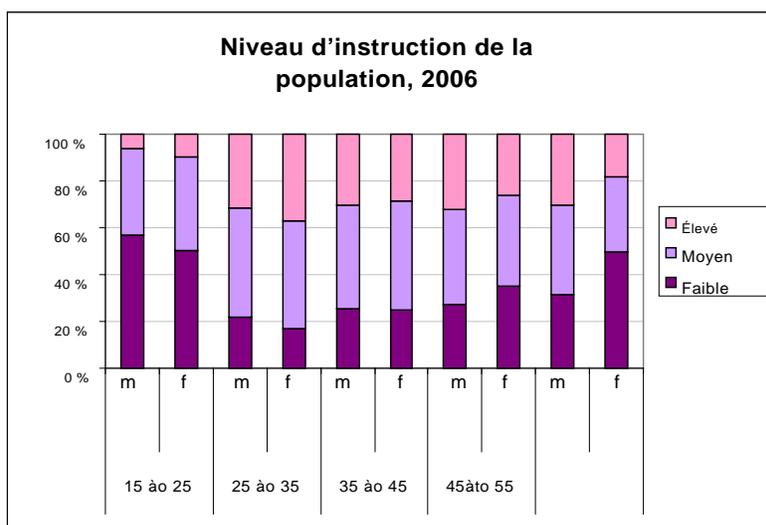
⁶⁰ Notamment par l'université Erasmus.

Article 10

Égalité de droit à l'éducation

Introduction

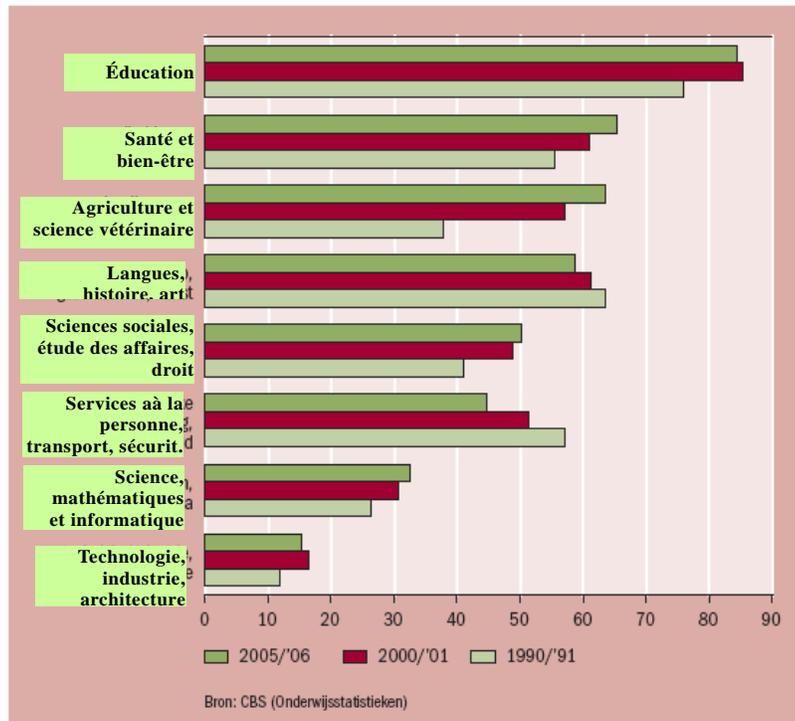
Les Pays-Bas prévoient l'égalité de droit à l'éducation. Le niveau d'instruction des Hollandais a généralement monté, mais beaucoup plus vite chez les femmes que chez les hommes. Actuellement, il entre à l'université davantage de femmes que d'hommes. Si l'on considère l'ensemble de la population, les hommes demeurent un peu plus instruits que les femmes. Toutefois, si l'on considère les jeunes, il n'en va pas du tout de même.



Il y a cependant de grosses différences entre les hommes et les femmes quant au choix des matières étudiées. Le diagramme ci-dessous montre comment se répartissent les hommes et les femmes par filière universitaire.

Figuur 3.10

Nombre de femmes étudiant à temps partiel et à temps complet par matière choisie, 1990-2006 (en pourcentage)



Source : Statistiques Pays-Bas (statistiques de l'éducation).

Au niveau HBO (*enseignement professionnel*), les choix de matières sont encore plus liés au sexe. C'est ainsi que 80 % des personnes employées dans le secteur de la santé et dans l'enseignement primaire sont des femmes.

Le rapport Sardes

L'agence Sardes a fait paraître un rapport national approfondi sur la Convention. De précédents rapports ont paru en 1997 et 2000. Le troisième a pour thème « différenciation inaperçue dans l'éducation ».

Le rapport montre que les filles réussissent dans le primaire et le secondaire et qu'elles font, sur un certain nombre de points, mieux que les garçons. Ceci veut dire que les arriérés quantitatifs ont maintenant été pleinement rattrapés sauf dans le cas des filles de minorités ethniques. D'un point de vue qualitatif, les choix des filles diffèrent de ceux des garçons; elles sont moins portées que les garçons à choisir des matières techniques et les garçons sont moins portés à choisir les soins et/ou l'enseignement. Le choix de matières que font les filles les conduit à gagner plus tard probablement moins que les garçons⁶¹.

⁶¹ La lettre du Ministre de l'éducation, de la culture et de la science à la Chambre des Représentants concernant le rapport Sardes et les activités envisagées (mars 2008) figure à l'annexe 10.

Carrière et orientation professionnelle

Dans l'enseignement secondaire, des mesures sont prises pour améliorer l'orientation en matière de carrière et de profession. Il s'agit de faire que les écoles s'attachent davantage à aider au choix d'une carrière et de mieux faire connaître le marché de l'emploi ainsi que de susciter chez les élèves une prise de conscience des stéréotypes sexuels auxquels ils obéissent dans leurs choix et de l'influence que les enseignants/le personnel éducatif ont sur ces choix (recommandation du rapport Sardes, voir art. 10).

- Durant le Sommet de la participation, des accords ont été conclus avec les partenaires sociaux concernant le choix d'une carrière, le monitorat et l'aide à apporter aux élèves dans le choix de leurs études, et cela aussi dans l'optique d'une lutte contre les décrochages précoces. Une attention sera portée aussi aux choix de carrière selon le sexe.
- Un exemple pratique en est donné par le cours de niveau MBO (enseignement professionnel intermédiaire) en soins de beauté/coiffure, que choisissent une (trop) grande proportion de filles, ce qui les conduit à ne trouver plus tard qu'une place relativement médiocre sur le marché de l'emploi. Dans ces cas-là, par l'orientation et le soutien, on encourage l'élève à changer de voie.

Modification des possibilités de choix de matières au niveau HAVO (enseignement secondaire du second degré) et au niveau VWO (enseignement pré-universitaire)

Depuis le 1^{er} août 2007, les possibilités de choix de matières au niveau HAVO et au niveau VWO (deuxième phase) ont changé. Le système des quatre combinaisons de matières, dont deux en science (science & technologie et science & santé), est maintenu. L'objectif en est, dans la deuxième phase, de faire en sorte, notamment, qu'il y en ait un deuxième (science & santé) susceptible d'intéresser davantage d'élèves et donc davantage de filles. Cette combinaison de matières scientifiques offre l'avantage de donner ensuite la possibilité de suivre une large gamme de cours de science. Depuis le 1^{er} août 2007, des efforts sont faits pour encourager les élèves à se diriger vers les sciences en incorporant une possibilité (limitée) de choix dans les combinaisons de matières. Les premières données montrent que l'effet recherché se réalise : davantage de filles choisissent un assortiment de matières scientifiques, ce qui leur donne davantage d'options pour la suite de leurs études.

Science et technologie

Pour orienter davantage vers la science et la technologie dans l'éducation et le marché de l'emploi, le Programme pour la science et la technologie a organisé les activités ci-après :

- Le programme intitulé « Élargissement du champ de la technologie dans l'enseignement primaire » (VTB) encourage les écoles primaires à faire à la science et à la technologie une place structurelle dans leurs programmes pour les élèves des groupes 1 à 8. Le programme contribue à faire que davantage d'enfants choisissent la science et la technologie. Les résultats des objectifs de Lisbonne font des filles un important groupe cible pour le programme VTB. Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science attend de ce programme qu'une attention spéciale soit portée à la problématique des sexes, à

l'émancipation et à ce qu'ont de stéréotypé les rôles des enseignants et des élèves durant les leçons de technologie. Le VTB y pourvoit par ses réunions et l'information qu'il fournit à ses écoles;

- Établir le nombre d'écoles et d'établissements participants (en dehors de l'enseignement primaire) qui ambitionnent de faire entrer davantage de filles dans les cours de science et de technologie⁶². Dans l'enseignement secondaire et supérieur, des accords cibles sont passés avec les établissements participants. C'est pour cette raison que le Programme pour la science et la technologie a demandé au Centre national de services d'experts pour les filles/femmes et la science/technologie (VHTO) de développer ces cibles;
- On encourage les écoles, entreprises et établissements à rendre l'enseignement de la science et de la technologie plus attrayant et à améliorer les carrières en science et en technologie en proposant des exemples à imiter et en rattachant l'enseignement à la vie quotidienne des jeunes;
- Le Programme pour la science et la technologie prescrit la réalisation d'audits dans toutes les organisations qui lui sont associées (environ 2 600 écoles et plusieurs centaines d'entreprises) dans lesquelles se pose la question de la problématique des sexes. De cette façon, l'organisation participante est rendue consciente des problèmes, on lui montre ce que sont ses résultats à cet égard et on lui indique comment s'améliorer;
- À la question des audits s'ajoute l'offre que l'on fait aux conseils d'administration des écoles de les aider à établir, autour de la science et de la technologie, un plan d'action attentif à la problématique des sexes;

D'autres activités sont prévues par le Programme pour la science et la technologie, souvent avec le concours de centres de services d'experts, comme le Centre national de services d'experts pour les filles/femmes et la science/technologie (VHTO) :

- Dans l'enseignement primaire, on utilise les ressources du Fonds de renforcement des structures économiques (FES) pour assurer une formation complémentaire dans le domaine de la science et de la technologie à 5 000 enseignants et à 5 000 stagiaires;
- Une classe témoin est organisée pour les organisations qui soutiennent les écoles primaires dans le but de rendre les filles mieux disposées à l'égard de la science et de la technologie;
- Avec le concours de Technika 10 NL⁶³ et avec l'aide du Programme, des membres du monde des entreprises associés à Jet-Net organisent une fois par an une « journée des filles »⁶⁴ avec pour groupe cible les filles de 10 à 15 ans;

⁶² Avec le concours du centre de services d'experts du VHTO.

⁶³ Technika 10 Pays-Bas est un service d'experts sur les enfants et la technologie et porte spécialement sur les filles. Technika 10 organise des leçons de technologie et de TCI dans les centres communautaires et les écoles du pays. Durant les leçons de Technika 10, on initie les enfants du primaire et du premier cycle du secondaire à la technologie et aux TCI d'une manière amusante et légère.

⁶⁴ Dans le cadre de la Journée des filles, des centaines de filles rendent visite à des employés du technique dans des hôpitaux, théâtres, sociétés d'informatique, centres de recherche, imprimeries, usines et sociétés de radio-télévision le quatrième jeudi du mois d'avril. Durant

- Durant les moments consacrés au choix des assortiments de matières dans l'enseignement secondaire, on organise pour les filles des séances auxquelles prennent part des femmes susceptibles de proposer des exemples à suivre;
- De grandes réunions annuelles et des classes témoins semestrielles sont organisées à l'intention des enseignants et de l'administration;
- Un certain nombre d'écoles secondaires mettent sur pied des projets pilotes pour les filles, notamment pour un enseignement non mixte. En outre, beaucoup d'écoles utilisent la contribution qu'elles reçoivent du Programme pour concevoir, en matière de science, des projets particulièrement attrayants pour les filles (comme des projets bio-médicaux et du type CSI). Recherche et esthétique industrielle sont au programme de tous les collèges techniques;
- Dans l'enseignement supérieur, les instituts et les universités créent des cours novateurs qui correspondent aux intérêts et aux sensibilités des filles et des femmes, comme technologie, stylisme&société et technologie humaine;
- Le programme de monitorat du supérieur (science 1 pour 1), qui réunit des étudiants et des élèves du secondaire, concerne ceux d'entre eux qui hésitent quant au choix de matières en physique et en santé. Ce sont en grande majorité des filles. Les mentors, qui sont généralement aussi des femmes, ne servent pas seulement de soutien et de source de référence, mais aussi de modèles à suivre;
- Stages de formation à l'intention des professeurs de sciences. La problématique des sexes ne fait pas partie de ce que l'on enseigne actuellement dans les stages de formation de professeurs de HBO bien que les professeurs jouent un rôle important dans le choix que font leurs élèves d'une profession et/ou d'un assortiment de matières. En outre, beaucoup de professeurs ne connaissent pas bien le domaine des sciences ni où mène l'étude des sciences au niveau HBO (enseignement professionnel), surtout s'ils ont commencé leur stage pédagogique après le HAVO (enseignement secondaire du deuxième degré). Un plan est en cours d'élaboration avec des consultants en formation HBO des écoles normales en vue de mettre les questions ci-dessus au programme de la formation pédagogique;
- Connexion enseignement secondaire du deuxième cycle (HAVO) et enseignement professionnel (HBO). Un plan d'action est en cours d'élaboration qui vise à mieux rattacher le HAVO et le HBO. Une attention spéciale est portée, dans le cadre de ce plan, à la connexion des filles du HAVO avec la science/technologie du HBO. Des accords ont été conclus qui visent à définir un plan à cette fin avec le VHTO;
- Une fois par an, IBM et Shell organisent des stages de science&technologie pour les filles;
- Avec le concours du VHTO, un plan d'action pour les grands élèves de l'enseignement professionnel et le marché de l'emploi va être défini dans lequel des femmes qui représentent des exemples à suivre sont appelées à jouer un grand rôle.

cette journée, les sociétés et organisations ouvrent leurs portes aux filles pour les initier très tôt à la technologie, aux TCI et à la pratique professionnelle quotidienne.

Il est encore trop tôt pour présenter les résultats de ces mesures, mais dans les écoles qui participent au programme pour l'enseignement secondaire, on observe en 2007 une augmentation de 24,8 %, par rapport à 2006, du nombre de filles qui choisissent des assortiments de matières scientifiques au niveau du HAVO. Pour la physique/ technologie, cette augmentation atteint 64,9 %. Dans les écoles du niveau VWO (enseignement pré-universitaire), on observe une évolution semblable : en 2007, l'augmentation du nombre de filles à choisir un assortiment de matières scientifiques a été de 11,3 % par rapport à 2003. Cette évolution peut être attribuée presque entièrement au fait que les filles choisissent de plus en plus physique/technologie, qui accuse une augmentation de 69,2 %.

Les chiffres dont on dispose pour l'enseignement supérieur nous montrent qu'en 2006 il y a 41,9 % de plus de filles à choisir la filière science/technologie qu'en 2000. Au niveau de l'enseignement professionnel, on observe en 2006 une baisse de 13,3 % par rapport à 2000.

Le mur de verre

Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science est associé au projet EQUAL « Le mur de verre ». Ce projet (financé par le FSE) a pour objectif d'élaborer des instruments de nature à inciter les filles/femmes à choisir, à différents moments de leur parcours éducatif/professionnel, des filières éducatives/professions qui sortent de la tradition. On renvoie à ce sujet à l'article 3.

Décrochages scolaires

Le Ministère de l'éducation, de la culture et de la science s'emploie à empêcher les décrochages scolaires avant 23 ans. Les conséquences de la politique suivie à cet égard touchent des groupes particuliers. On a étudié la typologie des enfants qui abandonnent prématurément leurs études, de sorte que l'on dispose d'informations sur la question.

En vue d'étudier la question plus à fond, on envisage la création d'une fonction d'ambassadeurs/ d'un réseau de filles pour voir quels problèmes les filles (de minorités ethniques) qui ont cessé d'aller à l'école rencontrent par la suite et dans quelle mesure on peut les aider.

Comme exemple de projet mis en route à ce sujet, on peut citer le projet « Pensez à votre avenir ». Avec le concours du Centre régional d'éducation d'Eindhoven (ROC Eindhoven), l'agence Queste propose un ensemble d'options d'autonomisation à l'intention des filles de minorités ethniques en mbo (enseignement professionnel intermédiaire). Le programme d'autonomisation est conçu pour différentes filières scolaires et différentes années d'étude. Il a pour objectif une étude plus poussée de l'absentéisme, du décrochage scolaire et de la force individuelle des filles de minorités ethniques.

Éducation permanente

La politique d'éducation permanente vise à inciter les personnes qui ont un emploi et celles qui en cherchent à continuer à développer leurs compétences. Elle aide les femmes qui ne sont pas présentes sur le marché de l'emploi ou qui n'y ont pas une bonne place à en faire plus pleinement partie. La politique de participation

au marché de l'emploi préconise un retour au travail, et l'éducation peut jouer un rôle à cet égard⁶⁵.

EVC (validation des compétences (précédemment) acquises) est un instrument qui dresse le tableau, non seulement des compétences acquises par les études ou le travail, mais aussi de celles que l'on a acquises par le bénévolat et le travail chez soi. Il s'agit donc d'un excellent instrument qui aide les femmes dans leur retour au travail et leur carrière professionnelle.

Un mécanisme de contrôle permet de voir dans quelle mesure ces projets touchent les femmes (dans le cadre du système temporaire d'incitation à l'étude et au travail). Les résultats de la première opération de contrôle font apparaître des contributions différentes par région et par secteur. La participation des femmes à la double filière et à celle d'EVC n'est pas moindre que celle des hommes. Dans certaines régions, cette approche fait apparaître des talents cachés chez les femmes. Les projets se poursuivront jusqu'à fin 2008.

La réalisation des projets régionaux et sectoriels de collaboration reçoit une stimulation dans le cadre du projet « Etude et travail », l'objectif étant de placer plus de 20 000 autres personnes par la double filière et celle d'EVC.

⁶⁵ Le Centre pour l'emploi et le revenu (CWI) et les municipalités ont pour tâche de stimuler la participation des femmes à la vie de la société. Dans les deux cas, notamment par le projet « Etude et travail », des contacts ont lieu concernant les possibilités qui s'offrent de faire une plus grande place à la formation. On met actuellement en place dans un certain nombre de régions des mécanismes conçus en particulier pour les femmes qui ne sont pas d'origine hollandaise.

Article 12

Droit aux soins de santé et à des mesures spéciales pendant la grossesse

Introduction

Les Pays-Bas mettent en place une politique de la santé pour l'accès aux soins de santé, mais n'ont pas de politique de la santé particulière pour les femmes. C'est pourquoi on ne peut pas répondre à la conclusion 35 et à la recommandation 36 du Comité concernant la fourniture de données et de renseignements, ventilés par origine ethnique, sur les conséquences de la législation et de la politique appliquées dans le secteur social pour les femmes handicapées et âgées, notamment en ce qui concerne les prestations de santé et autres.

Droits sexuels et génésiques

Le Comité regrette que le coût de la contraception ne soit pas remboursé par l'assurance maladie (conclusion 31 et recommandation 32). Les effets du non remboursement du coût de la contraception par l'assurance maladie pour les femmes de plus de 21 ans sont à étudier. Le prochain rapport devra aussi contenir des informations sur les conséquences de ce qui précède sur les droits sexuels/génésiques et la santé des femmes.

Dans le nouvel observateur de la santé sexuelle il est dit que l'utilisation de préservatifs est mesurée tous les deux ans. Cela permet de savoir si cette mesure a eu une influence sur l'emploi de la pilule. On mesure aussi chaque année le nombre d'adolescentes mères et d'interruptions de grossesse. Ceci permet aussi de mesurer la situation concernant l'emploi de la pilule. Rien n'indique jusqu'ici qu'il y ait des effets négatifs. À compter du 1^{er} janvier 2008, la limite applicable actuellement aux préservatifs remboursables par l'assurance maladie est supprimée. Cette limite signifie que ces contraceptifs ne relèvent que des domaines à assurer en application de la loi sur l'assurance maladie si la personne assurée a moins de 21 ans. Avec la suppression de cette limite d'âge, la pilule est maintenant de retour dans le nécessaire à toilette de toute femme.

Il faut que les femmes aient la possibilité de prendre elles-mêmes leurs décisions en matière de sexualité et de reproduction. L'accès aux soins de santé génésique est bon aux Pays-Bas. La prévention de la grossesse est possible grâce à la facilité d'accès aux contraceptifs.

La promotion de la santé

La promotion de la santé dans le domaine de la sexualité concerne l'ensemble de la population et les jeunes en particulier. Cela relève des municipalités. Les programmes de prévention sont réalisés par les services régionaux de santé (GGD). Ils encouragent les écoles à utiliser des ensembles particuliers de leçons. Les GGD sont à leur tour aidés par différentes ONG qui oeuvrent dans le domaine de la santé sexuelle. Ces ONG sont subventionnées par le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport.

Collectivement assurée, l'éducation sexuelle consiste en un large lot d'informations. Il ne s'agit pas seulement de communiquer des informations

(d'ordre technique), mais aussi et en particulier d'apprendre à apprécier les questions d'interaction, de normes et de valeurs sociales que soulève la sexualité. L'objectif est de prévenir l'arrivée de problèmes (plus tard) : maladies transmises sexuellement (MTS), grossesses non désirées et violence sexuelle.

Entre 2007 et 2011, le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport fera de nouveaux investissements de promotion de la santé dans le domaine de la sexualité avec le programme « santé sexuelle des jeunes » (5 millions d'euros). Une attention spéciale est portée aux catégories de population à haut risque, comme les personnes peu instruites et les jeunes de minorités ethniques.

Prévention et assistance axées sur l'individu

Outre la prévention collective, il est important d'assurer une prévention et une assistance plus individuelles. Au cours des dernières années, de nouvelles dispositions législatives ont été prises dans ce domaine. Cela a eu pour résultat le lancement, en 2008, d'un nouveau système d'assistance primaire dans le domaine de la sexualité (3,5 millions d'euros). Les jeunes (jusqu'à 25 ans) peuvent gratuitement s'adresser à des services d'information et de conseils d'accès facile dans le domaine de la sexualité. Ceci se rapporte aux services de consultation assurés à cet égard par le Service de santé mentale (GGD) concernant des questions et des problèmes relatifs au domaine de la sexualité. Ces services sont organisés par le GGD. À cette fin, les Pays-Bas sont divisés en huit régions, un GGD de coordination étant chargé des services dans chaque région. Les services peuvent être assurés dans le GGD, mais aussi dans les centres de santé primaires pour la sexualité ou dans les centres régionaux d'éducation (ROC). (Les GGD peuvent donc en confier le soin à d'autres). Les questions relatives aux contraceptifs ont aussi leur place ici. Le nouveau système vient s'ajouter aux soins ordinaires assurés par les médecins et spécialistes médicaux.

Grossesses et interruptions de grossesse d'adolescentes

Depuis 2001, le nombre d'enfants nés de mère adolescente est en baisse aux Pays-Bas. En 2005, il est né 2795 bébés de mères de moins de 20 ans. Le nombre de mères adolescentes et d'interruptions de grossesse est le plus élevé dans les minorités ethniques d'origine non-occidentale. Le nombre total d'interruptions de grossesse a été raisonnablement stable ces dernières années. Leur nombre est en baisse chez les filles encore jeunes.

On porte une grande attention à la prévention des grossesses non désirées dans l'éducation sexuelle assurée dans les écoles et le travail auprès des jeunes. Ceci a également remis l'accent sur l'aide aux adolescentes mères (voir aussi article 5).

Nouvelle politique de bénévolat et de prestation informelle de soins familiaux

Le 9 Octobre 2007, a été publié le mémorandum du Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport sur les soins familiaux et le bénévolat pour 2008-2011 intitulé « L'un pour l'autre ». L'approche à long terme préconisera le renforcement de l'infrastructure locale. Grâce à ce soutien au niveau local, les municipalités comme les centres de bénévolat peuvent convenablement améliorer la situation des bénévoles femmes et des dispensateurs de soins familiaux et inciter les hommes à se faire bénévoles et dispensateurs de ce type de soins. Movisie, le centre de référence pour l'action sociale, aidera les centres de bénévoles et les municipalités à cette fin.

Jusqu'au 31 décembre 2008, le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport financera le projet de Movisie intitulé « Alléger la charge des dispensateurs de soins familiaux ». Ce projet prévoit d'équiper des bénévoles pour aider les dispensateurs de soins familiaux et les personnes dont ils ont la charge. L'aide apportée par le bénévole libère le dispensateur de soins, qui peut ainsi plus facilement concilier travail et charges familiales.

À cela s'ajoute la mise en place, au début de 2007, du dispositif de reconnaissance aux dispensateurs de soins familiaux. Ceux qui fournissent des soins non rémunérés à des demandeurs de soins qui sont qualifiés, en vertu de la loi sur les dépenses médicales exceptionnelles, pour se faire soigner en dehors de chez elles pendant un minimum de six mois auront droit à des prestations d'un montant qui pourra atteindre 250 euros. Parce que la plupart des dispensateurs de soins familiaux sont des femmes, cette mesure leur sera spécialement bénéfique.

Catégories particulières de population

Lesbiennes âgées

L'an dernier, l'Association générale néerlandaise des personnes âgées (ANBO) de plus de 50 ans, COC Pays-Bas, Schorer et Movisie (l'ancien Centre d'information sur la politique d'émancipation des lesbiennes et des gays) ont conçu le plan de projet intitulé « Seniors roses des Pays-Bas ». Ce plan est financé conjointement par le Ministère du logement, de l'aménagement du territoire et de l'environnement et le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport (du 1^{er} octobre 2006 à 2008). La première activité a consisté en une enquête téléphonique d'une semaine auprès des seniors gays pour connaître leurs besoins et leurs préférences en matière de logement, de protection sociale et de soins de santé. Les résultats en ont paru dans le livre vert « Enquête téléphonique auprès des seniors roses » (décembre 2006). Environ 250 seniors LGBT se sont prêtés à cette enquête. Les conclusions importantes à en tirer sont, notamment, que les conditions de vie et de travail pour le soin des personnes âgées nécessitent d'être plus attentif aux besoins des LGBT et que la formation des infirmières et des auxiliaires médicaux doit comprendre des informations sur ces catégories de personnes. Les résultats consignés dans ce livre vert trouveront à se réaliser dans le projet, sous la forme d'un certain nombre d'activités concrètes dans le domaine du logement, de la formation et des soins. ActiZ et Aedes y interviendront aussi. Une fois le projet achevé, les effets en seront évalués.

En outre, le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport part, dans son action, du principe que la politique suivie à l'égard d'un groupe particulier de population doit demeurer aussi restreinte que possible. Le traitement assuré dans le secteur des soins de santé par les dispensateurs de soins ou d'autres patients doit être irréprochable, quelles que soient l'origine ou les convictions. C'est dire qu'aucun comportement discourtois ne saurait être toléré; l'adoption d'une politique spécifique de traitement par groupe cible n'est pas préconisée pour cette raison. On met actuellement beaucoup l'accent sur le traitement et la participation dans le programme de qualité « Des soins pour le mieux ». Dans ce programme, l'accent est mis aussi sur la nécessité de traiter tout le monde correctement.

Femmes de minorités ethniques et soins de santé

Le rapport SCP « Atlas social des femmes de minorités ethniques », qui a paru en mars 2006, parle aussi de la santé. Les conclusions de ce rapport donnent un tableau détaillé de la santé (apparente) des femmes de minorités ethniques (Turques, Marocaines, Antillaises et Surinamaises). Il y a des différences, non seulement entre les femmes de minorités ethniques et celles qui sont d'origine hollandaise, mais aussi entre différentes catégories de femmes de minorités ethniques *et* entre les femmes (de minorités ethniques/d'origine hollandaise) et les hommes (de minorités ethniques/d'origine hollandaise).

Le rapport conclut aussi que les femmes de minorités ethniques font davantage appel à tous les services médicaux que le reste de la population. Il demande qu'il soit fait attention à la possibilité de participer à la vie de la société : compte tenu des différences de langue, de culture et d'interprétation.

En ce qui concerne ce dernier point, la question qui se pose est la qualité des soins de santé. Conformément à la loi qui s'y rapporte, ce sont les établissements eux-mêmes qui sont responsables de cette qualité (qui doit être optimale et adaptée aux besoins du patient). L'inspection de la santé y veille.

Les instituts de réflexion que finance le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport s'intéressent aux questions d'origine ethnique et de santé. À la ZonMw⁶⁶, par exemple, différents projets (de recherche et d'application) portent sur les minorités ethniques (hommes et femmes).

On suit aussi les questions d'origine ethnique dans les Études sur l'avenir de la santé publique (VTV)⁶⁷ du RIVM⁶⁸ et dans l'Observatoire national de la santé publique. L'état de santé des minorités ethniques (originaires de Turquie, du Maroc, du Surinam et des Antilles) est généralement moins bon que celui des Hollandais de souche. Toutefois, le tableau est varié et il y a des exceptions. Les risques de décès sont plus grands pour les bébés, enfants et adultes de minorités ethniques (mais moindres pour les hommes d'origine marocaine). Le diabète est bien plus fréquent chez les membres de minorités ethniques et les cas de dépression plus fréquents aussi et les plus graves chez les femmes d'origine turque. La santé mentale des enfants d'origine turque et marocaine n'est pas aussi bonne. Le cancer du sein, par contre, s'observe moins souvent parmi les minorités ethniques, de même que les maladies de cœur et les maladies vasculaires dans certaines catégories de population.

Enfin, des dispositions particulières seront élaborées et mises en place là où cela est nécessaire, non seulement par le Ministère de la santé, de la protection sociale et du sport (comme dans le domaine de la violence domestique), mais aussi par des instituts et organismes (comme pour l'attention au diabète chez les femmes de minorités ethniques).

⁶⁶ L'organisation néerlandaise de recherche sur la santé et d'innovation en matière de soins de santé.

⁶⁷ Le soin de la santé. Le rapport de 2006 sur l'état actuel et prévu de la santé publique aux Pays-Bas

⁶⁸ L'Institut gouvernemental de santé publique et d'environnement.

VIH/Sida

Sur les 871 personnes reconnues séropositives en 2006, 166 étaient des femmes. La plupart d'entre elles ne sont pas d'origine hollandaise.

La politique des Pays-Bas distingue différentes catégories de population à risque pour les MST et le VIH (pas de politique séparée pour le VIH). Une politique de prévention est en cours d'élaboration pour ces groupes, et ceux-ci ont aussi accès à des services de premier test.

Les catégories considérées comme catégories à risque sont : les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, les migrants, les prostitué(e)s, les jeunes et les morphinomanes.

Un autre aspect important de la politique tient au fait que toutes les femmes enceintes (sauf décision contraire de leur part sont soumises au test de VIH afin d'éviter la transmission de la maladie de la mère à l'enfant. Aux Pays-Bas, tout le monde a en principe accès au traitement pour VIH.

Surcharge pondérale et obésité

En ce qui concerne la surcharge pondérale et l'obésité, il y a des différences sensibles entre hommes et femmes. Pour les jeunes, on observe qu'à mesure qu'elles avancent en âge et arrivent à la puberté, les filles gagnent du poids. Ceci vaut pour la surcharge pondérale et l'obésité. Pour l'obésité, la différence entre garçons et filles n'est pas aussi grande que pour la surcharge pondérale.

Il en va différemment chez les adultes. Plus de 50 % des adultes de sexe masculin ont un indice de masse corporelle supérieur à 25 % (donc d'excédent de poids), contre 40 % pour les femmes. Les chiffres pour l'obésité (indice de masse corporelle supérieur à 30 %) montrent que les femmes en particulier y sont plus sujettes que les hommes (15 % de femmes contre environ 10 % d'hommes).

À l'automne 2008, le Ministre de la santé, de la protection sociale et du sport fera paraître, sur la surcharge pondérale, un mémorandum annonçant la prévention et le traitement de la surcharge pondérale et de l'obésité.

Article 13

Éliminer la discrimination dans la vie économique et sociale

Introduction

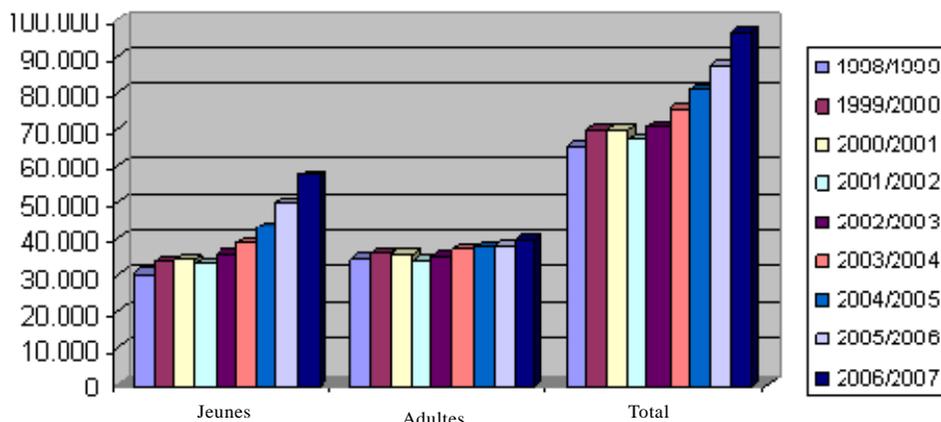
On considère dans les autres chapitres les mesures de nature à combattre la discrimination à l'égard des femmes. Il sera question ici du droit de prendre part aux activités de loisir : le sport.

Participation au sport

Aux Pays-Bas, la participation au sport est à peu près la même, autour de 70 %, pour les hommes et les femmes. Parmi les garçons et les filles jusqu'à 18 ans, ce pourcentage atteint 80 %. Participer au sport, cela veut dire prendre de l'exercice au moins 12 fois au cours de l'année. Ceci comprend la pratique d'un sport dans des associations sportives, l'exercice que l'on prend dans un centre de fitness et le sport individuel (course ou vélo par exemple).

Pour l'appartenance à des associations sportives, les femmes sont un peu moins représentées que les hommes (28 % contre 34 %). Pour les filles et les garçons, la différence est même moindre (49 % contre 53 %). On observe aussi une tendance à la disparition de la différence entre hommes et femmes pour les sports traditionnels. Dans des sports comme l'athlétisme, le patinage sur glace, le volley-ball et le hockey, le nombre de ceux qui les pratiquent est à peu près le même. Dans les sports traditionnellement considérés comme des sports d'hommes, comme les arts martiaux et le football, il y a eu un grand tournant ces dernières années et les femmes sont de plus en plus nombreuses à les pratiquer. Au cours de la période 2004-2007, l'augmentation du nombre de filles qui jouent au football a atteint 10 % par an.

**Evolution du nombre de membres féminins de
l'Association royale de football des Pays-Bas (KNVB)**



Développement du football féminin aux Pays-Bas (rapport annuel 2007 de la KNVB⁶⁹)

Bénévolat et emploi dans l'industrie du sport

Si on regarde la proportion de femmes qui travaillent dans l'industrie du sport, on obtient un tableau varié. Dans le secteur fitness et l'éducation physique, les femmes sont au moins aussi nombreuses que les hommes, mais dans les associations sportives, les emplois payés ne sont occupés par des femmes que dans un quart des cas. D'une manière générale, il y a autant de femmes que d'hommes à pratiquer le bénévolat en sport, même quand il s'agit de « fonctions techniques » (assistant et entraîneur). Mais on trouve moins de femmes dans la direction des associations sportives (25 %); un tiers d'entre elles n'en ont pas une seule. Aux niveaux national et régional, on trouve encore moins de femmes à la direction des sports. La direction des associations sportives qui préparent aux jeux olympiques comprend 10 % de femmes. Ce pourcentage est demeuré faible et inchangé depuis 10 ans environ.

Une politique pour l'avenir

La participation des femmes et des filles aux sports est certes bonne, mais celle des femmes et des filles de minorités ethniques (en particulier d'obédience islamique et hindoue) demande attention. Avec le programme « Intégration des jeunes de minorités ethniques par le sport » (2006-2010), le gouvernement néerlandais fait beaucoup pour inciter cette catégorie de population à participer aux sports.

La sous-représentation des femmes dans la direction des sports mérite attention, mais c'est principalement au secteur des sports de changer cet état de choses. Avec le concours du monde des entreprises, le secteur des sports prend l'initiative d'aborder le recrutement aux fonctions administratives d'une manière professionnelle, en commençant par les associations sportives nationales. Cela aura

⁶⁹ Association royale de football des Pays-Bas.

pour effet secondaire favorable de ne pas aussi souvent faire intervenir le « réseau des anciens ». L'adoption de principes de bonne gouvernance dans les associations sportives et les clubs de sport aura le plus heureux effet sur la diversité dans les conseils d'administration. Entre temps, divers instruments – prospectus, formation, appareils explorateurs – ont fait leur apparition pour aider les organisations soucieuses de diversité. Ces instruments seront portés régulièrement à l'attention des organisations sportives.

Le Gouvernement néerlandais continuera à soutenir le secteur des sports en vue de réaliser pour les sports un environnement tolérant et (socialement) sûr habité par l'esprit du jeu et le respect – nécessaire condition préalable à la participation des catégories de population désavantagées en général et des femmes (de minorités ethniques) en particulier.

Enfin, il n'est pas inutile de noter que le sport a de plus en plus pour effet de rendre les femmes plus fortes et plus sûres d'elles-mêmes, par exemple quand il s'agit de s'occuper des jeunes. Cela se fait par le programme mentionné plus haut « Intégration des jeunes de minorités ethniques par le sport », mais cela figure aussi comme thème dans le programme pour 2008-2011 « Sport et coopération au développement ».

Article 14

Les femmes des zones rurales

Introduction

Au cours de la défense du précédent rapport, des questions ont été posées sur ce que font les Pays-Bas pour le développement des femmes des zones rurales. Le présent chapitre vise à y répondre.

Il n'y a pas aux Pays-Bas de véritables zones rurales; nous avons des zones qui sont plus ou moins urbanisées. Pour les besoins de la recherche et de la politique à suivre, Statistique Pays-Bas a conçu une mesure dite « mesure d'urbanisation ». Il y a cinq catégories d'urbanisation et les deux dernières, « pas très urbaines » et « pas urbaines » constituent nos zones rurales. Ainsi conçues, les zones rurales sont des unités géographiques de moins de 1 000 adresses par kilomètre carré. Sur la base de cette classification, les zones rurales représentent 63 % de la superficie des Pays-Bas.

On y compte environ un million de femmes. Quatre-vingt-dix-sept mille travaillent dans l'agriculture (soit 35 % du total) et il y a environ 53 000 femmes d'agriculteurs (en d'autres termes, des femmes mariées à un agriculteur ou vivant avec lui qui travaillent dans une entreprise agricole). Sur ces 53 000 femmes d'agriculteurs, 53 % ont qualité de « chef de l'entreprise » et 47 % qualité d'« épouse co-travailleuse ».

Les études qui ont été faites sur les zones rurales montrent que les conditions de vie des femmes dans les zones peu urbanisées sont meilleures que celles des femmes qui vivent dans des zones non-urbanisées⁷⁰. La forte augmentation de leur participation à la main-d'œuvre et l'« automobilité » accrue qui s'y rapporte en particulier y ont contribué.

Par rapport aux zones urbaines, la participation des femmes à la main-d'œuvre que l'on paie est sensiblement plus faible, mais dans les zones rurales leur taux de chômage est également plus faible.

Par rapport aux hommes, les femmes des zones rurales sont professionnellement moins qualifiées, elles ont moins d'emplois permanents, leurs chances de s'installer à leur compte sont moindres, elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et elles suivent plus souvent un type d'éducation qui ne leur donne pas de qualifications⁷¹.

Pour toutes les femmes, les perspectives d'emploi dépendent beaucoup de leur situation familiale, de leur niveau d'instruction, de l'expérience qu'elles ont du travail⁷² et de l'endroit où elles habitent, qui peut être une région très reculée où les emplois acceptables sont relativement rares.

Toutefois, il ressort des études qui ont été faites que les différences entre zones rurales et zones urbaines s'estompent de plus en plus.

⁷⁰ Voir, notamment, Steenbekkers et al.2006 :372, 382.

⁷¹ Voir aussi : Gesthuizen, 2006.

⁷² Bock, 2004.

Mesures incitatives

L'économie verte a pour point d'ancrage l'entrepreneuriat des femmes. Pour la période 2006-2009, le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires (LNV) apporte son soutien à un projet pratique à long terme de la Fédération des femmes d'affaires (Federatie Zakenvrouwen) et de la Commission « Femmes et compagnie » de la Confédération néerlandaise des entreprises agricoles et horticoles : « Réseaux de chefs d'entreprises et esprit d'entreprise des femmes, ville et campagne ». Au sein du Groupe d'étude pour une agriculture multifonctionnelle, le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires s'attache à promouvoir une agriculture élargie et la situation qu'y occupent les femmes, ainsi que les efforts, le développement et la rémunération des compétences (acquises précédemment et ailleurs).

Le projet relatif à la prise en charge de cas à étudier et aux opportunités novatrices offertes aux femmes chef d'entreprise concerne le traitement et l'évaluation des demandes de subvention présentées par elles.

En outre, une contribution financière est apportée au projet ESF-EQUAL « Justes récompenses » de la Commission « Femme et compagnie » de la Confédération néerlandaise des entreprises agricoles et horticoles avec le concours du Contact néerlandais des jeunes agriculteurs (Nederlands Agrarisch Jongeren Kontakt) et de la Fédération des syndicats néerlandais des travailleurs indépendants. Le projet visait à améliorer la situation du partenaire co-travailleur dans l'entreprise.

Dans le cadre du Programme européen de développement rural (POP), le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires finance le Réseau agricole⁷³, dont les activités portent notamment sur les catégories de population cibles « les femmes » et « les jeunes ».

Enfin, le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires s'emploie, à l'aide d'ateliers et d'activités de formation, à rendre les employés, consultants externes et intermédiaires plus sensibles à la problématique des sexes et à la diversité.

Études

L'Observateur de l'émancipation pour 2006 appelait l'attention sur l'émancipation dans les zones rurales. De son côté, sur ordre du Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires, le Bureau de la planification sociale et culturelle dirige le programme d'étude « État social de la campagne ». L'objectif du programme est d'arriver à observer l'évolution sociale dans les zones rurales afin que l'on puisse voir très tôt si et dans quelle mesure les conditions de vie y deviennent plus difficiles. Il y est fait attention à la problématique des sexes⁷⁴.

⁷³ Il s'agit d'un réseau national de personnes et d'organisations oeuvrant pour une campagne prospère et attrayante dans laquelle on cherche à s'enrichir du savoir des uns et des autres, mettant en lumière les initiatives nouvelles et prometteuses pour le développement de l'agriculture et des villages, pour la nature et la cohésion sociale, pour la qualité de la vie et pour la participation.

⁷⁴ Deux rapports ont paru : chez soi à la campagne. Comparaison entre vie rurale et vie urbaine (SCP, 2006); Le meilleur de deux mondes (SCP, 2007).

Aux fins d'application de la Convention sur la diversité biologique et du programme d'éducation durable, le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires étudie les rapports entre problématique des sexes, biodiversité (agricole) et origine ethnique.

Une étude sera faite aussi sur la participation des résidents actifs à la planification et à la gestion. En faisant en sorte que la participation à la structuration des espaces verts se fasse par l'intermédiaire de fonctions para-professionnelles (des femmes des minorités ethniques qui peuvent jouer un rôle de passerelle entre services municipaux, associations de logement et leur propre groupe), la participation, l'intégration et l'intervention directe dans (la formation de) son propre environnement peuvent devenir rapidement facteurs de synergie. On cherche à établir une coordination avec les quartiers redevenus vivables⁷⁵.

Le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires entretient une relation de fournisseur préférentiel avec la Fondation pour les services de recherche agricole, à laquelle sont associés des instituts de recherche comme le Centre de recherche de l'université Wageningen, l'Institut d'économie agricole et Alterra. Sur ordre du Ministère, des travaux de recherche à vocation directive sont organisés dans les domaines, notamment, de l'entrepreneuriat féminin, de l'emploi et de la situation des femmes dans une agriculture multifonctionnelle. Il faudra prendre garde à un certain degré d'inattention au sexe parmi les chercheurs. On étudie les possibilités d'appeler l'attention sur la problématique des sexes et la diversité dans l'orientation de la recherche et la programmation de la recherche sociale-scientifique.

En ce qui concerne le sujet des produits alimentaires, le Ministère de l'agriculture, de la nature et de la qualité des produits alimentaires s'interroge sur la manière de soutenir et de faciliter les initiatives de la population dans ce domaine. Un exemple en est la collaboration régionale avec la municipalité d'Amsterdam dans le cadre du programme expérimental d'action dans le domaine des jardins « Des aliments sains et d'un approvisionnement sûr dans la ville et la région ». À cet égard, des femmes prennent l'initiative de faire donner aux enfants des écoles primaires, dans un cadre social, une nourriture saine et de bon goût.

Éducation

Dans le domaine de l'éducation, il y a des projets sur la promotion de la diversité dans l'éducation verte, sur le placement à des postes de travail social et sur une arrivée de filles de minorités ethniques.

On évalue, avec le concours du Ministère de l'éducation, de la culture et de la science, l'arrivée d'enseignantes dans l'éducation verte.

⁷⁵ Voir article 3.

Article 15

Égalité devant la loi et liberté de choisir son domicile

Cet article traite de l'égalité en droit des hommes et des femmes. La législation relative à l'égalité a fait l'objet de précédents chapitres (voir notamment les articles 1 et 2).
