



CRI(2022)03

**CONCLUSIONS DE L'ECRI
SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS
FAISANT L'OBJET D'UN SUIVI INTERMÉDIAIRE ADRESSÉES
AUX PAYS-BAS**

Adoptées le 7 décembre 2021 ¹

Publiées le 3 mars 2022

¹ Aucun fait intervenu après le 4 octobre 2021, date à laquelle les autorités néerlandaises ont apporté certaines précisions, en complément du rapport initial qu'elles ont soumis le 20 août 2021 sur les mesures prises pour mettre en œuvre les recommandations faisant l'objet d'un suivi intermédiaire, n'est pris en compte dans la présente analyse.

Secrétariat de l'ECRI
Direction Générale II - Démocratie
Conseil de l'Europe
F - 67075 STRASBOURG Cedex
Tel.: +33 (0) 390 21 46 62

www.coe.int/ecri
 @ECRI_CoE

AVANT-PROPOS

Dans le cadre du cinquième cycle de ses travaux de monitoring, l'ECRI a reconduit sa procédure de suivi intermédiaire qui s'applique à deux recommandations spécifiques formulées dans ses rapports par pays.

Conformément au document d'information sur le cinquième cycle de suivi de l'ECRI porté à l'attention des Délégués des Ministres le 14 novembre 2012,² l'ECRI adresse, au plus tard deux ans après la publication de chaque rapport, une communication au gouvernement en question pour lui demander ce qui a été fait concernant l'application des recommandations spécifiques pour lesquelles une mise en œuvre prioritaire a été requise.

En même temps, l'ECRI rassemble de son côté des informations utiles. Sur la base de ces informations et de la réponse du gouvernement, elle tire des conclusions sur la manière dont ses recommandations ont été suivies.

Il convient de noter que ces conclusions ne concernent que les recommandations spécifiques faisant l'objet d'un suivi intermédiaire et n'ont pas pour objet de donner une analyse complète de l'ensemble des faits nouveaux intervenus dans la lutte contre le racisme et l'intolérance dans l'Etat en question.

² CM/Del/Dec(2012)1154/4.2.

1) Dans son rapport sur les Pays-Bas (cinquième cycle de monitoring), publié le 4 juin 2019, l'ECRI recommandait aux autorités néerlandaises d'adopter une stratégie d'intégration et un plan d'action qui affirment explicitement que l'intégration est un processus bidirectionnel et qui contiennent des mesures pour mobiliser la société tout entière pour qu'elle favorise, soutienne et encourage l'intégration. Les autorités devaient organiser elles-mêmes le processus d'intégration en mettant en place des cours de langue et d'intégration gratuits dès le départ, et prévoir la possibilité d'adapter les programmes d'intégration aux capacités et besoins individuels des personnes issues de la migration et des Antillais. Il conviendrait de définir des indicateurs d'intégration et des valeurs cibles à atteindre pour chaque objectif et mesure.

Il ressort des informations communiquées par les autorités néerlandaises qu'aucune stratégie d'intégration ni aucun plan d'action n'a été élaboré. Il est toutefois important de noter qu'une nouvelle loi sur l'intégration civique a été adoptée. Cette loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Elle présente des aspects positifs en ce sens que les municipalités seront officiellement chargées d'orienter et de superviser les efforts d'intégration des demandeurs d'asile et des autres migrants non originaires de l'Union européenne (UE), sur la base d'un plan individuel d'intégration établi entre la municipalité et chaque demandeur d'asile ou autre immigrant non originaire de l'UE. Le plan d'intégration comprendra, outre l'apprentissage du néerlandais et l'acquisition de connaissances sur la société, la culture et l'histoire néerlandaises, une composante liée à l'emploi, notamment sous la forme d'un stage ou d'une activité bénévole.

La nouvelle loi prévoit aussi la mise en place d'un mécanisme de suivi pour évaluer dans quelle mesure ses dispositions sur l'intégration donneront les résultats souhaités. L'organisme chargé de ce suivi est un organisme privé relativement nouveau, Blik op Werk³, qui a été approuvé et désigné par les autorités néerlandaises pour évaluer la qualité des cours d'intégration et également accorder des autorisations de formation. En tant que telle, l'ECRI considère qu'il s'agit d'une mesure bienvenue, car certains cours d'intégration offerts n'étaient guère de qualité faute de réglementation ou de supervision. Il a toutefois été reproché à Blik op Werk de ne pas être nécessairement aussi compétent que l'organisme public chargé d'évaluer la qualité de l'enseignement ordinaire dans les établissements scolaires néerlandais pour évaluer la qualité et l'efficacité des cours d'intégration proposés par des entreprises privées.

En vertu de la nouvelle loi sur l'intégration civique, les demandeurs d'asile ne devront plus, à partir de 2022, financer eux-mêmes leurs cours d'intégration et de langue, ce qui mérite d'être salué. Les cours seront financés et organisés par les municipalités avec le concours financier des autorités. Toutefois, jusqu'à la fin de 2021, tous les demandeurs d'asile arrivant aux Pays-Bas sont encore soumis aux anciennes règles. En d'autres termes, ils doivent s'acquitter du coût élevé des cours d'intégration (au moins trois cours jusqu'à l'examen final), ce qui suppose dans de nombreux cas de contracter des prêts pouvant atteindre environ €10 000. En outre, les immigrants non originaires de l'UE continueront en principe de devoir payer leurs cours d'intégration. En règle générale, les demandeurs d'asile et les immigrants non originaires de l'UE sont tenus d'être reçus à un examen final d'intégration dans un délai de trois ans⁴. Le non-respect de cette obligation donne lieu à une amende relativement importante, ce qui peut représenter une lourde charge financière supplémentaire pour les personnes qui s'efforcent de s'intégrer⁵.

³ <https://www.blikopwerk.nl/index>

⁴ Les ressortissants néerlandais d'Aruba, de Saint-Martin et de Curaçao, ainsi que ceux des communes néerlandaises de Saint-Eustache, de Saba et de Bonaire ne sont pas tenus d'être reçus à l'examen d'intégration. Ils peuvent, si leur connaissance du néerlandais est insuffisante, bénéficier d'une aide de l'État.

⁵ Pour plus de détails, voir : [DUO – Inburgeren](#).

Tout en notant qu'aucune stratégie d'intégration ni aucun plan d'action n'a été adopté, l'ECRI se félicite des aspects positifs de la loi sur l'intégration civique, notamment le fait que les demandeurs d'asile qui arriveront à partir de 2022 ne devront plus prendre leurs cours d'intégration à leur charge, qu'un plan individuel d'intégration sera défini pour chaque demandeur d'asile ou immigrant non originaire de l'UE et qu'une procédure de suivi est prévue pour que la qualité des cours d'intégration soit conforme aux normes. L'ECRI note cependant avec préoccupation que les demandeurs d'asile dont la demande est antérieure à 2022 doivent financer en grande partie leur cours d'intégration alors que les autres migrants non originaires de l'UE continuent de devoir supporter le coût des cours jusqu'à la fin de 2021 et au-delà. Cette approche punitive de l'intégration, assortie d'amendes importantes en cas d'échec à l'examen dans un délai de trois ans, ne saurait être considérée comme le reflet d'un processus d'intégration à double sens facilitant, soutenant et favorisant l'intégration.

En conséquence, l'ECRI considère que, en l'état actuel des choses, sa recommandation n'a pas encore été mise en œuvre.

2) Dans son rapport sur les Pays-Bas (cinquième cycle de monitoring), l'ECRI recommandait aux autorités d'introduire des indicateurs et des valeurs cibles mesurables pour l'ensemble des objectifs et des mesures du Plan d'action contre la discrimination sur le marché de l'emploi. Dans le cadre de ce plan, les autorités devaient continuer à concentrer leurs efforts sur l'accès au marché de l'emploi, faire en sorte que des procédures de recrutement non discriminatoires soient élaborées et mises en œuvre et élargir le périmètre de compétences des inspections du travail au domaine du recrutement.

D'après les autorités néerlandaises, l'efficacité, la portée et les résultats des mesures déployées dans le cadre du Plan d'action contre la discrimination sur le marché de l'emploi 2018-2021 sont contrôlés autant que possible. En outre, diverses études portent régulièrement sur la discrimination sur le marché de l'emploi néerlandais et des données sur les plaintes pour discrimination présumée ou établie sont recueillies. Le plan d'action est axé sur l'amélioration de l'accès de divers groupes au marché de l'emploi, la promotion de méthodes de recrutement et de sélection non discriminatoires et le renforcement de la position de l'inspection du travail dans la lutte contre la discrimination sur le marché de l'emploi.

Les autorités néerlandaises ont expliqué que, dans la mesure du possible, les résultats des mesures prises dans le cadre du plan d'action sont évalués. Par exemple, les répercussions d'une campagne visant à sensibiliser les employeurs à la discrimination sur le marché de l'emploi l'ont été. D'après les autorités néerlandaises, toutes les parties du plan d'action ne peuvent pas être mesurées en termes concrets ou par des indicateurs. L'objectif est plutôt de faire en sorte que le plus grand nombre d'employeurs possible prennent des mesures pour lutter contre la discrimination sur le marché de l'emploi au niveau des procédures de recrutement et de sélection et de les informer de la législation applicable. Le degré de sensibilisation des employeurs est aussi contrôlé par des questionnaires réguliers.

L'ECRI a en outre été informée qu'un projet de loi sur la supervision de l'égalité des chances lors du recrutement et de la sélection était en instance au parlement. Ce projet comprend une disposition sur l'évaluation du système de surveillance. S'il est adopté, l'inspection néerlandaise du travail jouera un rôle accru dans la surveillance. Étant donné toutefois qu'aucun gouvernement n'a encore été formé aux Pays-Bas depuis les élections législatives de mars 2021, il est impossible de savoir si et quand le projet de loi sera adopté. Selon les autorités néerlandaises, il est probable qu'un nouveau plan d'action ou d'autres mesures soient arrêtés à l'expiration prochaine du plan d'action actuel.

L'ECRI note que le plan d'action 2018-2021 ne comprend ni indicateurs ni objectifs mesurables et que de nouvelles mesures législatives et autres contre la discrimination sur le marché de l'emploi doivent encore être adoptées.

En conséquence, l'ECRI considère que, en l'état actuel des choses, sa recommandation n'a pas encore été mise en œuvre.