

# DU TRAVAIL POUR TOUS

UN PLAN PvdA POUR LA DIVERSITÉ

EMINE BOZKURT – JET BUSSEMAKER

PSE – Groupe Socialiste au Parlement européen

PvdA – Groupe Parlementaire de la Deuxième Chambre | Édition mise à jour – juin 2007



**PSE**

Groupe Socialiste au  
Parlement Européen



# SOMMAIRE

## Chapitre 1

INTRODUCTION	2
--------------	---

## Chapitre 2

DES CHANCES MAL PARTAGÉES	5
---------------------------	---

## Chapitre 3

UN PROGRAMME D'ACTION PvdA	16
----------------------------	----

JUSTIFICATION	28
---------------	----

# Chapitre 1

## Introduction

En ce début de 21<sup>e</sup> siècle, l'égalité des chances est, pour un bon nombre de personnes âgées, jeunes, allochtones, femmes, handicapés, homosexuels ou transsexuels, encore une âpre lutte lorsqu'il s'agit de décrocher un emploi correspondant à leurs qualités. La discrimination sur le marché du travail n'a pas seulement des conséquences pour la personne concernée, le manque de diversité sur le lieu de travail est un problème urgent pour tous. À long terme, la discrimination est également néfaste à la rentabilité des entreprises. La participation active de tous les travailleurs débouche souvent, selon les experts, sur une ambiance de travail plus agréable et plus ouverte dont tout le monde profite. Le lien avec les évolutions sociales est également garanti. Les entreprises qui pratiquent la diversité prennent de l'avance sur leurs concurrents, comme en témoignent divers indices sur le terrain.<sup>1</sup>

### Contre la discrimination

Ce sont non seulement les occasions manquées, mais aussi les conséquences négatives qui, selon nous, incitent à l'action. Il y a avant tout l'aspect moral : l'exclusion est tout simplement inacceptable. La discrimination sur le marché du travail va à l'encontre de l'idée heureusement encore très présente aux Pays-Bas de l'égalité des chances. La discrimination est encore trop souvent considérée comme le problème des victimes, alors qu'il s'agit d'un problème touchant la société dans son ensemble, ne serait-ce que pour éviter que la société ne se délite dans des groupes ne faisant que se côtoyer. Tout le monde a le droit de se construire sa propre existence, et un travail juste en fait partie.

### Mettre la puissance économique à profit

Outre le fait que cette pratique est condamnable sur un plan moral, il est également difficile, d'un point de vue (macro)économique, de continuer à ignorer certains grands groupes de travailleurs. La société exclut aujourd'hui trop de personnes compétentes. Sans vouloir faire une distinction entre « travailleur » et « consommateur », le PvdA estime que la puissance économique doit être mieux mise à profit : sans la main-d'œuvre – et le pouvoir d'achat qui y est lié – de tous les Néerlandais, notre prospérité sera, à la longue, compromise.

<sup>1</sup> Commission UE, *Le cas commercial en faveur de la diversité*, septembre 2005, Interview Dr Astrid Wagner, Unternehmenssprecherin Ford-Werke AG : [http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Beruf/Karriere/article\\_frauenportal/Eines\\_der\\_gesellschaftlich\\_innovativsten\\_Konzepte.html?got\\_14.06.2006](http://www.frauenmachenkarriere.de/Themen/Beruf/Karriere/article_frauenportal/Eines_der_gesellschaftlich_innovativsten_Konzepte.html?got_14.06.2006). Harvard Business School Working Knowledge, *IBM Finds Profit in Diversity*, 27 septembre 2004. Harvard Business School Working Knowledge, *Diversity Pays Off*, 21 juin 2004.

## La discrimination, un problème urgent

L'ancien cabinet Balkenende ne voyait pas la nécessité de résoudre le problème d'urgence. La politique axée sur l'amélioration de l'égalité des chances, comme la loi Samen, a été abandonnée sans que rien de mieux ne l'ait remplacée. Dans l'intervalle, les Pays-Bas accusent encore un retard significatif par rapport à d'autres pays européens et ce, qu'il s'agisse de la participation au marché de l'emploi, de la garde d'enfants ou du nombre de femmes dans le secteur scientifique. Les pouvoirs publics et les organisations sociales ne reconnaissent pas assez les conséquences sociales. Nous voulons pour notre part trancher dans le vif et placer le problème de la discrimination au travail en haut de l'agenda politique et social.

## De la lutte contre la discrimination à la politique de diversité

La lutte contre la discrimination s'inscrit dans la tradition socialdémocrate d'émancipation et d'égalité des chances. Dans le cadre de la lutte contre la discrimination, des groupes de personnes sont souvent réduits à une seule caractéristique : vieux, homosexuel, allochtone. Nous voulons au contraire souligner la diversité des gens. Le combat pour l'émancipation a toujours été accompagné de conflits, et cela sera toujours le cas dans le futur. Le PvdA a toujours soutenu ce combat et a l'obligation morale de lutter contre la discrimination et de stimuler la diversité et l'émancipation.

## Vers un marché du travail juste

Un marché du travail juste est un marché du travail où chacun a l'occasion d'utiliser et de développer ses qualités quels que soient sa religion, ses convictions, ses opinions politiques, son sexe, sa race ou son origine ethnique, son handicap, son âge ou son orientation sexuelle.

Nous – Emine Bozkurt et Jet Bussemaker – avons invité plusieurs parties intéressées – allant des employeurs aux organisations syndicales et des syndicats à la Commission pour l'égalité d'approche – à venir exposer leurs idées et présenter des projets d'exemple. Ce projet vise à améliorer la collaboration entre le niveau local, national et européen en vue de stimuler l'échange d'expériences et d'apprendre les uns des autres. À cet égard, le PvdA au Parlement européen et le PvdA à la Deuxième Chambre unissent leurs forces afin d'élaborer une politique axée sur des résultats concrets. L'échange d'informations avec les politiciens locaux est crucial à cet égard : ce sont eux qui savent, en fin de compte,

quels éléments de cette politique seront mis en pratique. Ce n'est que grâce à cet échange d'informations sur la pratique journalière dans les entreprises et les secteurs que nous pourrions améliorer la politique nationale et européenne. Les points d'action exposés dans cette brochure en découlent pour la plupart. Nous proposons une approche axée sur :

- la récompense d'une politique efficace et la pénalisation de la discrimination ;
- le leadership moral des pouvoirs publics lorsqu'il s'agit de la création d'un marché du travail juste ;
- la collaboration entre les différents niveaux publics ;
- la lutte commune contre la discrimination, et non pas une approche individuelle.

# Chapitre 2

## Des chances mal partagées

La couleur de la peau, le sexe, l'orientation sexuelle et la santé bonne ou mauvaise : ces critères sont encore déterminants dans la recherche d'un emploi (aux Pays-Bas). Des termes tels que formation, enthousiasme, loyauté, expérience et aptitude sont de bon ton dans une lettre de candidature. Mais si cette lettre est écrite par une personne en chaise roulante ou âgée de plus de cinquante ans, il est rare que celle-ci reçoive une invitation à se présenter pour un entretien. Pas moins de 77 % des entreprises ont signalé, dans une étude réalisée par Intermediair PW, préférer ne pas engager des personnes âgées qui bénéficient des allocations chômage.<sup>2</sup> Comparé à l'étranger, les Pays-Bas ont un mauvais bulletin en matière de diversité sur le marché du travail, toujours selon l'étude comparative européenne précitée.

### Autant de femmes dirigeantes qu'au Botswana

La position en retrait des femmes est illustrative. En ce qui concerne le nombre de femmes occupant des fonctions clés auprès des pouvoirs publics et dans les entreprises, les Pays-Bas se situent au niveau du Botswana et du Pakistan. Le nombre de hauts fonctionnaires de sexe féminin a, certes, augmenté en 2005, mais stagne pour l'instant à un petit 14,2 %.<sup>3</sup> Dans les entreprises, le pourcentage de femmes occupant des fonctions comparables est de 13,1 %.<sup>4</sup> Et celles qui travaillent doivent souvent se contenter d'un salaire inférieur à celui de leurs collègues masculins : les Pays-Bas occupent au sein de l'Europe, en ex aequo avec la Tchéquie, la sixième place de la liste des pays ayant un écart salarial important entre hommes et femmes.<sup>5</sup> Les femmes perçoivent en moyenne 19 % de moins que les hommes pour le même type de travail, dont 7 % ne peuvent s'expliquer par la formation ou la durée de travail.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> IntermediairPW, 22 octobre 2005

<sup>3</sup> Sociaal Jaarverslag Rijk 2005

<sup>4</sup> SCP: Emancipatiemonitor 2004

<sup>5</sup> L'écart salarial entre hommes et femmes est calculé en exprimant la rémunération horaire brute moyenne des femmes en pourcentage de la rémunération horaire brute moyenne des hommes.

<sup>6</sup> Source: Eurostat



## « OPPORTUNITY IN BEDRIJF » (OPPORTUNITÉ DANS L'ENTREPRISE) : RÉSEAU D'AMBASSADEURS

« Opportunity in Bedrijf » a un jour été une initiative publique visant à avoir davantage de femmes occupant des positions clés dans les entreprises. Depuis quelques années, Opportunity accomplit cette tâche sans subsides. Heureusement, un nombre croissant d'entreprises voient que la société change et comprennent qu'elles doivent changer elles aussi. À cet égard, « Opportunity in Bedrijf » met l'accent sur la prise de conscience des hommes occupant des fonctions clés dans les entreprises. Un élément constant d'Opportunity est son réseau d'ambassadeurs qui s'est avéré très fructueux : les hommes commencent à trouver « sexy » de faire partie de ce réseau. La publicité et la visibilité incitent de nombreuses entreprises à s'y affilier. Il est apparu qu'avoir des femmes occupant des positions clés dans une entreprise est stimulant pour les femmes à tous les niveaux dans l'organisation.

## La « mise au placard » au travail

Bien que l'on pense souvent que l'homosexualité est en général bien acceptée au Pays-Bas, ce n'est pas pour autant que les homosexuels et les lesbiennes peuvent dévoiler leur orientation sexuelle n'importe où et à n'importe quel niveau. La situation s'est même dégradée ces dernières années. De plus en plus d'homosexuels signalent adapter leur comportement et/ou leur façon de s'habiller – et donc retourner au placard – par peur de discrimination et de violence.<sup>7</sup> Plus de 30 % des lesbiennes et 21 % des homosexuels ont signalé dans une étude rotterdamoise avoir subi une discrimination au travail.<sup>8</sup> Il ressort en outre d'une étude récente que l'on ne trouve aucun homosexuel ou aucune lesbienne au top des entreprises néerlandaises – ou en tous cas personne osant proclamer ouvertement son orientation sexuelle.<sup>9</sup> Il existe apparemment aussi un « plafond rose ». Face à cela, on trouve aussi quelques exemples positifs, comme le réseau international pour homosexuels et lesbiennes d'ING, mais cela ne suffit pas. Des indices sur le terrain montrent que les transsexuels sont confrontés à de grands problèmes sur le marché du travail. Licenciement, brimades et harcèlement jusqu'à ce que la personne s'en aille sont des problèmes récurrents, ainsi que la discrimination directe au stade de la candidature.

<sup>7</sup> Gemeente Amsterdam: *Quickscan geweld tegen homoseksuelen*, février 2006

<sup>8</sup> Stichting Radar: *Roze (on)zichtbaar in Rotterdam?* mai 2006

<sup>9</sup> Management Team: *Geen homo's in top bedrijfsleven*, n° 13, 25 août 2006



## Chômage des jeunes deux fois plus élevé

Le chômage des jeunes entre 15 et 25 ans est depuis ces dernières années environ deux fois plus élevé que le chômage touchant le reste de la population (CBS Statline). Ceci s'explique en partie par le passage des études au monde du travail, mais la situation est problématique pour une partie de ces jeunes : ils n'ont souvent aucune qualification de départ et mettent beaucoup de temps à décrocher un emploi. Parmi les quelques 44 000 jeunes (2005) enregistrés comme demandeurs d'emploi auprès du CWI (« Centrum voor Werk en Inkomen » ou centre pour le travail et les revenus), un noyau d'environ 10 % a besoin d'un accompagnement intensif. À peu près un tiers des jeunes enregistrés est toujours à la recherche d'un emploi après plusieurs mois. Une approche pragmatique qui crée une obligation et qui est assortie de sanctions fonctionne pour le groupe en question, à condition d'être communiquée et défendue d'une façon claire. Les jeunes sont souvent confrontés aux conséquences involontaires de la loi sur la flexibilité du travail : ils sont engagés au salaire minimum des jeunes pour du travail non qualifié, comme remplisseurs de rayons dans les supermarchés, par exemple. Lorsqu'ils deviennent trop vieux (lisez : trop chers) et/ou auraient droit à un contrat fixe, ils sont tout simplement licenciés.

### DORDRECHT: ROUTE 23

À Dordrecht, le chômage des jeunes était un problème de taille auquel on s'est attaqué grâce au projet Route 23.

Là-bas, on se base sur l'individu : comment soutenir cette personne pour qu'elle puisse continuer à étudier ?

La collaboration entre les différentes instances est mise en avant à cet égard. Ceci a non seulement un impact sur les jeunes en question, mais aussi sur les personnes qui travaillent au sein de ces instances, car elles sont soulagées d'avoir des contacts étroits avec les jeunes. Une part importante du projet Route 23 consiste également à améliorer le réseau de jeunes. En participant à des stages, les jeunes entrent en contact avec des entrepreneurs et développent ainsi un « réseau d'entrepreneurs ».

## L'opportunité d'emploi a une couleur

Le taux de participation au marché de l'emploi de 50 % pour les allochtones aux Pays-Bas est le plus bas de l'ensemble des anciens États membres de l'Union européenne.<sup>10</sup> Le chômage des jeunes parmi les allochtones est même deux fois plus élevé que parmi les jeunes en général.<sup>11</sup> Les jeunes

<sup>10</sup> EUMC: Migrants, Minorities and Employment, 2003

<sup>11</sup> SCP, *Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden*, janvier 2006, et Trouw, 9 juin 2006 : Citations issues du rapport « ontwikkeling arbeidsmarktpositie jongeren ».

allochtones semblent déjà pendant leur formation éprouver des difficultés à trouver un stage. Même chose plus tard au moment de postuler. Avoir un nom marocain ou turc signifie aujourd'hui que l'on a moins de chances de décrocher un entretien. Les allochtones qui ont trouvé un emploi semblent pour leur part accéder moins facilement à une fonction supérieure. La situation est beaucoup moins mauvaise dans certains autres pays de l'Union européenne : dans les États membres du sud par exemple, la participation au marché de l'emploi des allochtones est supérieure à celle des autochtones.<sup>12</sup> Les travailleurs de groupes ethniques minoritaires travaillent aussi souvent dans des secteurs où les travailleurs illégaux se bousculent (agriculture, horticulture, abattoirs, etc.). Un quart des entrepreneurs des petites et moyennes entreprises déclarent en même temps préférer ne pas engager d'allochtones pour un poste vacant, et un quart des entrepreneurs a une préférence pour les travailleurs d'Europe de l'Est par rapport aux Turcs et aux Marocains.<sup>13</sup>

## Evincé prématurément

Les personnes âgées sont souvent déjà exclues des offres d'emploi et ce, directement (« cherchons remplisseur de rayons 16-19 ») ou indirectement (« capable de s'intégrer dans une équipe jeune »).<sup>14</sup> La participation au marché de l'emploi baisse dramatiquement après l'âge de 57 ans.<sup>15</sup> À peine 8 % des travailleurs néerlandais actifs arrivent actuellement jusqu'à l'âge de la retraite.<sup>16</sup> Le fait d'arrêter de travailler n'est pas toujours volontaire. Celui qui relève de la loi sur le chômage a beaucoup de chance de tomber sur l'un des 77 % d'employeurs qui préfère ne pas l'engager.<sup>17</sup> De nombreux travailleurs âgés souhaitent travailler plus longtemps – s'ils en voient la perspective. Car qui s'enthousiasmera d'être évincé prématurément du marché de l'emploi à 50 ans et de devoir ensuite encore continuer à travailler pendant 15 ans ? Bon nombre de travailleurs âgés n'ont pas de défi pour leurs dix ou quinze dernières années de carrière et de nombreux employeurs pensent qu'ils n'ont de toute façon plus aucune ambition. Les plans sociaux visent souvent à mettre les travailleurs excédentaires en pré-retraite, ce qui crée des attentes selon lesquelles la majorité de la population pense pouvoir ou souhaite atteindre l'âge de la retraite sans travailler. Il ressort d'une étude européenne que l'âge est, selon la population, le motif de discrimination le plus important. Ce qui ne fait que renforcer l'urgence d'y faire quelque chose.<sup>18</sup>

<sup>12</sup> [www.scp.nijpublicaties/boeken/2004092101/Bestemming\\_Europa.pdf#search-%22arbeidsparticipatie%20allochtonen%20europa%22](http://www.scp.nijpublicaties/boeken/2004092101/Bestemming_Europa.pdf#search-%22arbeidsparticipatie%20allochtonen%20europa%22), p. 42.

<sup>13</sup> SCP/WODC/CPB, *Jaarrapport Integratie 2005 et Motivaction en div : Trendmeter van het Middenbedrijf 2006*.

<sup>14</sup> Commissie Gelijke Behandeling, *Advies Leeftijdsonderscheid in Advertenties*, déc. 2005 15 CBS Statline, fév. 2006 : Regiegroep Grijs Werk : site Internet : <http://www.senior-power.nl>, cliquez sur Arbeidsmarktmogelijkheden.

<sup>15</sup> CBS Statline, fév. 2006 : Regiegroep Grijs Werk : site Internet : <http://www.senior-power.nl/>, cliquez sur Arbeidsmarktmogelijkheden.

<sup>16</sup> Frank van Alphen, *Doorwerken tot je 65ste is gezond : de tijd vliegt voorbij*, dans : *Volkskrant*, 25.8.2006.

<sup>17</sup> *IntermediairPW*, 22 octobre 2005.

<sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/employmentcsocial/fundamental\\_rights/pdf/pubsg/eurobarometer57\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employmentcsocial/fundamental_rights/pdf/pubsg/eurobarometer57_en.pdf), p.7.

## Handicapé = chômeur !?!

Il ressort d'indices sur le terrain que les handicapés, et surtout les femmes et/ou les personnes âgées handicapées, ont (beaucoup) moins de chance de trouver du travail que les personnes qui ne sont pas atteintes d'un handicap. Des chiffres fiables font défaut. Les handicapés qui font l'expérience d'une discrimination n'en disent souvent mot, parce que la plupart d'entre eux estiment que la discrimination fait « partie du jeu ». Il est évident qu'un grand mouvement de rattrapage émancipateur doit, comparé à l'Allemagne voisine par exemple, encore être réalisé.

Ces dernières années, de nombreuses personnes bénéficiaires de la WAO (« Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering » ou loi sur l'assurance incapacité de travail) ont officiellement été déclarées aptes à travailler. Seulement 17 % ont pu effectivement trouver un emploi. Environ un quart d'entre elles ont perdu cet emploi dans les trois années suivant la réévaluation.<sup>19</sup> La majorité des personnes qui relevaient de la loi sur l'assurance incapacité de travail (principalement des femmes) ne reçoivent depuis plus aucune indemnité et vivent des revenus de leur conjoint. De ce fait, de nombreuses femmes se retrouvent dans une situation de dépendance économique dont elles étaient sorties grâce à la politique d'émancipation !

### LEADS ON DEMAND : « MAATJESPROJECT »

Leads on Demand fournit, sur la base de sa propre expérience en tant qu'entreprise de marketing occupant 80 % de travailleurs bénéficiaires de la REA (« Wet op de reïntegratie arbeidsgehandicapten » ou loi sur la réintégration des personnes souffrant d'une incapacité de travail) (dans le cadre de la WAO (loi sur l'assurance incapacité de travail) ou de la WAJONG (loi sur l'incapacité de travail des jeunes handicapés)), une formation de base et des conseils dans le domaine de l'Human Ability Management. Il s'agit d'une approche basée sur les possibilités au lieu des limitations : une personne qui n'a qu'un seul bras peut par exemple sans problème travailler dans un centre d'appels, et une personne en chaise roulante peut parfaitement être chauffeur. L'un des projets de l'entreprise est le Maatjesproject, dans le cadre duquel 100 employeurs sont couplés à 100 jeunes bénéficiaires de la WAJONG. Les employeurs aident les jeunes, en tant que « coach », à trouver un emploi ou un stage, et en apprennent ainsi eux-mêmes sur les possibilités des travailleurs handicapés.

## Retardataire en Europe

Le racisme sur le marché du travail est un problème largement répandu et tenace dans tous les États membres de l'Union européenne.<sup>20</sup> Aux Pays-Bas, seulement la moitié des allochtones travaille, ce qui représente le taux de participation au marché de l'emploi des allochtones le plus bas

de toute l'Europe.<sup>21</sup> Aux Pays-Bas, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que dans d'autres pays. Ce phénomène touche plus de 60 % des femmes, soit deux fois plus que la moyenne européenne. Ce qui est encore loin de la deuxième place partagée par l'Allemagne et la Grande-Bretagne : là-bas, « seulement » 40 % des femmes travaillent à temps partiel.<sup>22</sup>

Les femmes sont encore rares dans les fonctions clés des entreprises. Ainsi, 385 des 4 535 sièges administratifs des entreprises européennes du Top 300 sont occupés par des femmes (soit un malheureux 8,5 %). Ce chiffre démontre que les femmes sont plus adeptes du travail à temps partiel, mais cela n'explique pas pourquoi les Pays-Bas, avec seulement 6,5 % de membres de sexe féminin aux conseils d'administration pour les grandes entreprises, se traînent en bas des listes. Seulement la moitié des entreprises néerlandaises comptent une femme au conseil d'administration, et celle-ci est souvent d'origine étrangère – la femme-alibi importée, comme l'a formulé *FEM/business* avec provocation.<sup>23</sup> Parmi les entreprises européennes du Top 300, seules 4 ont un président féminin et 3 une femme CEO.<sup>24</sup> Des chiffres comparatifs font défaut sur toute la ligne en matière de motifs de non-discrimination. L'enregistrement de la race/de l'origine ethnique et de l'orientation sexuelle reste un grand tabou dans de nombreux pays, notamment à cause des abus commis par le régime nazi dans le passé. Cependant, le contrôle de l'effet de la politique menée est crucial pour la réussite de celle-ci, et un plus grand nombre d'études comparatives européennes doivent être menées. Le centre européen d'observation du racisme et de la xénophobie fait beaucoup de choses positives dans ce domaine, mais peu voire aucune étude n'est menée dans les autres domaines en Europe.

## Pas de diplôme sans stage, pas de travail sans diplôme

Les différences s'expliquent en partie par le retard scolaire et les caractéristiques de groupe. Les jeunes allochtones qui sont au chômage n'ont souvent pas de diplôme, mais cela n'explique pas entièrement leur situation. Nombre d'entre eux éprouvent déjà des difficultés à trouver un stage, lequel est nécessaire pour pouvoir décrocher un diplôme. Cinquante-neuf pour cent des élèves allochtones de l'enseignement secondaire supérieur professionnel et 54 % des élèves allochtones de l'enseignement professionnel supérieur signalent en effet dans une étude réalisée par l'Intelligence Group avoir fait l'objet de discrimination dans leur recherche d'un emploi et au travail. Les personnes âgées et les handicapés savent également n'avoir souvent aucune chance lorsqu'ils postulent, aussi bonnes soient leurs qualifications.

<sup>21</sup> EUMC: *Migrants, Minorities and Employment*, 2003.

<sup>22</sup> Source: OECD.

<sup>23</sup> *FEM/business*, no. 25: *We hebben al een vrouw*, 19.6.2004.

<sup>24</sup> European Professional Women's Network: *Bi-annual European PWN Board Women Monitor 2006*.

## MKB NEDERLAND : PROJET 10000 EMPLOIS D'APPRENTI

L'organisation patronale MKB Nederland a conçu le projet ambitieux de créer 10 000 emplois d'apprenti. Pour réaliser ce projet, on a principalement recours à des réseaux locaux. Ceux-ci sont soutenus au niveau régional et national, mais c'est au niveau local que tout se passe. Le MKB a ainsi développé des réseaux d'entrepreneurs locaux, d'écoles, de communes, d'organisations centrales du travail et des revenus et d'autres instances. Cette collaboration s'est avérée fructueuse. On a opté pour une approche locale au lieu de sectorielle parce qu'il est rapidement apparu que le problème ne pouvait être résolu que si tous les acteurs locaux unissaient leurs forces. Le but est en fin de compte que les jeunes arrivent, grâce à un emploi d'apprenti, « one-step-up », c'est-à-dire qu'ils apprennent suffisamment dans le cadre de tel ou tel emploi pour pouvoir décrocher un emploi suivant de niveau supérieur. Ils grimpent dès lors d'un niveau non qualifié à toujours plus haut sur l'échelle de l'apprentissage, et montent ainsi toujours un cran plus haut dans leur propre processus d'apprentissage.

## L'exclusion du travail, un problème social/économique urgent

Quel que soit le chemin vers la diversité choisi par les Pays-Bas, il est certain que l'exclusion d'importants groupes de personnes du marché du travail est un problème urgent. Nul besoin d'expliquer le caractère condamnable de cette pratique au niveau moral et juridique. La discrimination est interdite par la loi. Tout le monde a droit aux mêmes chances. Blanc, noir, handicapé, jeune ou vieux, homosexuel, lesbienne ou transsexuel. Nul ne doit être exclu dans notre pays. Outre l'aspect moral évident, il existe également des raisons économiques pour lesquelles les Pays-Bas ne peuvent impunément laisser au chômage d'importants groupes de personnes qualifiées. À la suite du vieillissement de la population, la part de la population active diminuera d'environ 23 % au cours des cinquante prochaines années. Les allochtones représentent un potentiel important qui est actuellement encore fort sous-exploité. Parmi les réfugiés ayant reçu une formation supérieure, 40 % ne travaillent pas et bénéficient d'une allocation. Ce sont souvent précisément ces personnes qui sont spécialisées dans des secteurs où la demande est forte (entre autres le secteur technique et celui des soins de santé). Les femmes qui ont un emploi à temps partiel veulent bien travailler plus, mais

n'en ont pas l'occasion. L'homme est bien entendu davantage qu'un facteur économique, mais les entreprises ont tout intérêt à avoir un vivier de travailleurs (divers) le plus large possible. Ne serait-ce que pour mettre leur pouvoir d'achat à niveau : d'ici 50 ans, 20 % des consommateurs seront des allochtones. Il ressort clairement d'une étude européenne que les managers dans les entreprises sont convaincus de la plus-value d'une politique de diversité pour leur entreprise.<sup>25</sup>

## Le « permis de produire » en cause

La nécessité de faire travailler davantage de personnes ne fait donc que s'accroître. Certaines entreprises le comprennent bien ; elles considèrent la stimulation (de la reprise) du travail pour les handicapés,<sup>26</sup> les allochtones et les femmes non seulement comme une tâche sociale en termes d'intégration, mais aussi comme un intérêt personnel . Et cela va plus loin que la sécurisation d'un futur marché ou d'une ligne de produit. Le recrutement au sein des groupes précités touche à court terme à l'image sociale de l'entreprise et à long terme à la place qu'occupe l'entreprise dans la société. Les entreprises qui anticipent déjà cette tendance remporteront un certain succès dans la société à court terme et auront demain, quand le vieillissement de la population sera un fait et que le besoin de main-d'œuvre augmentera, une longueur d'avance sur les retardataires. Un autre point en faveur de la politique de diversité est l'impulsion pour l'innovation d'une équipe qui est entièrement composée de différentes personnes. Les équipes ont en effet tendance à chercher des personnes qui sont « assorties ». Ceci peut toutefois conduire à des équipes composées de personnes qui regardent toutes dans la même direction, et qui ne savent pas regarder à gauche ou à droite. Une politique de diversité efficace est capable de lutter contre cette tendance et d'augmenter l'innovation des entreprises. Le VNO-NCW, MKB Nederland et l'AWVN ont déjà bien identifié le problème. Ils méritent le soutien des pouvoirs publics en vue de faire plus largement connaître les bons exemples et de stimuler la collaboration et l'échange de connaissances entre les entreprises.

### TPG POST : S'INTÉGRER AU TRAVAIL

Chez TPG Post, il est possible de travailler et de s'intégrer en suivant un parcours dual. La formation ne se passe pas dans une petite école de l'autre côté de la ville, mais le plus possible sur le lieu de travail, conjointement avec un collègue autochtone qui intervient en tant que « taalmaatje » (camarade linguistique). TPG prend les frais de la formation en charge avec le soutien de la commune d'Amsterdam, et offre des congés supplémentaires aux élèves accomplis. Ceux-ci suivent le cours

<sup>25</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/events/basicase\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/basicase_en.pdf)

<sup>26</sup> Regioplan: *De arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide vluchtelingen*, mars 2006

pendant leur temps libre et le clôturent par un examen d'intégration. Ce sont principalement des femmes autochtones qui sont recrutées à cet effet – un job à temps partiel comme factrice est facilement conciliable avec l'entretien d'un ménage. TPG Post souhaite augmenter la diversité au niveau des travailleurs et du management et être un reflet de la société – parce que cela peut rapporter de l'argent. Les collaborateurs allochtones ont ainsi imaginé – avec succès – une campagne en vue d'envoyer des cartes à l'occasion du Ramadan et de la Fête du sacrifice.

## Leadership moral requis

Les pouvoirs publics devraient montrer l'exemple en luttant contre la discrimination et en attirant l'attention sur la diversité. Mais au lieu de cela, les anciens cabinets Balkenende se sont dérobés à leurs obligations. Le ministre Verdonk a longtemps soutenu « n'avoir jamais rencontré un seul cas de discrimination au travail », tandis que son collègue De Geus déclarait l'émancipation des femmes terminée. L'ex-ministre de l'enseignement, Van der Hoeven, estimait pour sa part que la procédure selon laquelle l'homosexualité dans l'enseignement peut être mis en discussion, n'était pas son problème. La politique des groupes cibles a tout simplement été supprimée. Un grand nombre d'initiatives émanant de la Chambre et du PvdA, notamment, allant de codes de conduite et de l'introduction d'amendes administratives en cas de discrimination à l'étude d'expériences menées à l'étranger dans le cadre de candidatures anonymes, étaient déjà rejetées d'avance. Le président de la Commission européenne, Monsieur Barosso, n'est pas pressé non plus. Il a déclaré lors de son entrée en fonction vouloir s'atteler personnellement à la politique de non-discrimination, mais on ne l'a par la suite plus jamais surpris en flagrant délit d'action positive à cet égard.

### EMPOWERMENT LIFESTYLE SERVICES : LGBT À L'ÉCOLE

Une école d'Amsterdam a repris la diversité dans sa vision, qui a été développée dans le cadre d'un parcours de trois ans par l'école toute entière. Tous les intéressés ont solennellement souscrit à cette vision. Elle est mise en pratique par le biais de cours donnés par des éducateurs et abordant la diversité. Mais le sujet revient aussi souvent à l'ordre du jour de différentes manières dans le cadre d'autres cours. L'effet est régulièrement étudié et la politique est ainsi rectifiée. La manière de réagir face à la discrimination peut être arrêtée dans les écoles dans des protocoles relatifs aux relations entre les personnes, qui font partie de la politique de qualité. Car une école où les homosexuels ne sont pas harcelés est aussi une école où chacun pourra se sentir bien.



## Les pouvoirs publics donnent le mauvais exemple en tant qu'employeur

Les pouvoirs publics manquent encore d'une autre façon à leurs obligations en ne donnant pas eux-mêmes le bon exemple en tant qu'employeur. Ainsi, 4,1 % des travailleurs en fonction auprès de l'État sont handicapés,<sup>27</sup> contre 16 % pour l'ensemble de la population active.<sup>28</sup> Et parmi les quelques six cents hauts fonctionnaires de l'État, trois directeurs sont en tout et pour tout originaires d'une minorité ethnique, comme il ressort du dernier rapport annuel du service administratif général.<sup>29</sup> La part d'allochtones dans les fonctions du niveau de l'enseignement professionnel supérieur/de l'enseignement scientifique est de 5,7 %. L'État n'ose même pas faire une ventilation suivant les fonctions débutantes, moyennes et supérieures.<sup>30</sup> Le nombre de femmes dans les fonctions supérieures est passé selon le *Sociaal Jaarverslag Rijk* à seulement 14,2 %. La Commission européenne fait légèrement mieux avec 16,2 % de femmes dans des fonctions supérieures.<sup>31</sup> Comment un employeur aussi public peut-il, dans ces conditions, convaincre d'autres employeurs de l'intérêt social et économique de la diversité sur le marché du travail ? C'est impossible. Ce cabinet faillit même à son devoir en ce qui concerne la nomination d'administrateurs (bourgmestres, commissaires de la Reine, etc.) : on ne compte que 84 femmes sur les 414 bourgmestres (20,3 %).

Le PvdA comptait le plus de bourgmestres de sexe féminin (32 des 122 bourgmestres PvdA, soit 26,2 %).<sup>32</sup> Le Parlement Européen donne par sa part le bon exemple en tant qu'employeur. Les femmes sont aussi bien représentées que les hommes dans les barèmes de salaires académiques. Et même dans le barème salarial le plus élevé, on retrouve un pourcentage au-dessus de la moyenne de 20 %, et dans le barème inférieur, un taux de représentation de près d'un tiers.<sup>33</sup>

## Les modèles de cloisonnement ne fonctionnent pas (plus)

Dans le passé, l'auto-organisation et (l'auto)représentation politique de toutes les minorités étaient, grâce au modèle de cloisonnement, mises en avant. Chaque groupe avait son propre petit coin, avec son journal,

<sup>27</sup> Lettre du ministre Remkes sur les handicapés du travail actifs auprès de l'État, 19 avril.

<sup>28</sup> CBS, *Minder arbeidsgehandicapten aan het werk*, communiqué de presse, 2 septembre 2005.

<sup>29</sup> *Naatje pet dat we er niet in zijn geslaagd dit aantal te vergroten*, dans : PM, 25 mai 2006.

<sup>30</sup> Sociaal Jaarverslag Rijk 2005.

<sup>31</sup> Site Internet de la Commission européenne, Référence : IP/06/493 du 12.4.2006, <http://tinyurl.com/lo912>.

<sup>32</sup> <http://www.parlement.com/929100o/moduiesf/gi9P4nil>.

<sup>33</sup> Unité Égalité des chances, Direction Générale du Personnel du Parlement Européen : Statistiques, *La situation des hommes et des femmes au secrétariat général du Parlement Européen*, mai 2006.

son parti et son délégué. On appelle cela, dans le jargon spécialisé, la diversité représentative. Ce modèle ne fonctionne plus. La société est de plus en plus individualisée. Un nombre croissant de personnes se sentent appartenir à plusieurs groupes en même temps. Les délimitations rigoureuses entre les différents groupes s'estompent, de nouveaux groupes apparaissent. Les gens ne se voient souvent eux-mêmes plus comme des « allochtones », des « hétéros » ou des « femmes », mais comme des « personnes ayant plusieurs caractéristiques ».

Un nouveau modèle de diversité fait son apparition au sein des organisations, la diversité dite intra-institutionnelle. Ce modèle tente de promouvoir la diversité au sein d'une organisation au lieu de la promouvoir entre les organisations.<sup>34</sup> Mais cette forme de politique de diversité a encore peu d'écho aux Pays-Bas. Les activités visant à augmenter la diversité dans une entreprise ou une organisation sont encore trop souvent associées au politiquement correct plutôt qu'à l'amélioration de la qualité.

## La discrimination est un problème européen

Il est clair que la discrimination n'est pas le problème des seuls Néerlandais. L'approche relative à la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est déjà ancrée dans la législation européenne depuis le Traité de Rome de 1958. Elle n'a pas, par ailleurs, à l'époque été reprise dans le Traité parce que l'on voulait combattre la discrimination, mais parce que l'on avait peur de la concurrence déloyale ! Mais il reste encore beaucoup à faire. À commencer par une meilleure définition du problème. L'approche européenne de la discrimination sur le marché du travail existe sur papier. Mais la question de savoir si et comment cette approche doit être mise en œuvre au niveau national, reste vague. Ce manque de clarté est dû à l'absence d'études comparatives. Les efforts déployés à ce niveau à l'heure actuelle sont insuffisants. Des données uniformes font défaut, ce qui empêche de contrôler la politique menée avec efficacité. Sans cela, la mise en pratique est difficile à contrôler. La collaboration au niveau européen est essentielle pour l'échange de bons exemples, la création de nouvelles idées et la résolution d'un problème auquel est confronté chaque État membre. 2007 a été proclamée « Année européenne de l'égalité des chances pour tous » par la Commission européenne. Le PvdA veut non seulement profiter de cette année pour faire parler de la discrimination aux Pays-Bas et en Europe, mais surtout aussi pour remédier au problème.

# Chapitre 3

## Un programme d'action PvdA

La diversité se rapporte à l'homme et au travail, mais c'est en fin de compte le travail de l'homme. Le PvdA estime qu'il est important de mettre en place une bonne collaboration entre les décideurs politiques locaux, nationaux et européens. Les employeurs, syndicats, centres de connaissances et organisations syndicales doivent également être impliqués. Nous voulons récompenser une politique efficace et sanctionner la discrimination. Un changement de culture est nécessaire et possible. Nous avons formulé un certain nombre de points d'action concrets sur la base des principes suivants :

### L'union fait la force

Les entreprises jouent un rôle important dans la mise en œuvre d'une politique de diversité. Il ressort de l'expérience d'entreprises ayant une politique de diversité efficace qu'une politique de diversité intégrale engendre non seulement du « goodwill » social, mais aussi un bénéfice microéconomique. Le changement final devra s'opérer au niveau des travailleurs. Un changement de culture est nécessaire et possible. Nous ne pouvons pas l'imposer d'en haut. Mais nous voulons toutefois augmenter la prise de conscience et stimuler la fourniture d'efforts supplémentaires. Une bonne collaboration avec les employeurs est essentielle à cet égard.

### Leadership moral

Les pouvoirs publics doivent prendre l'initiative. Ils doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour ne pas pratiquer eux-mêmes la discrimination et pour élaborer une politique de diversité exemplaire pour leur propre organisation. Il est ainsi beaucoup plus facile de convaincre les autres de l'utilité et de la nécessité d'une politique de diversité efficace. Le gouvernement doit se faire porteur de ce leadership moral, non seulement en paroles, mais aussi en actes. L'importance de tout ceci est clai-

rement apparue à la suite des attentats de Londres : à la suite de la condamnation unanime de la violence et de la discrimination par le gouvernement britannique, les incidents racistes sont temporairement restés limités.<sup>35</sup> Un autre exemple émane de la Commission européenne : le commissaire européen responsable a récemment affirmé lors du premier congrès scientifique sur l'homosexualité que le respect des droits de l'Homme, indépendamment de l'orientation sexuelle, est l'un des principaux critères pour le respect des droits de l'Homme en général.<sup>36</sup> Mais le gouvernement doit également prendre des mesures efficaces lorsqu'une discrimination indirecte – comme l'inégalité salariale ou le manque d'intérêt pour les handicapés sur le marché du travail – est signalée. Il doit davantage se concerter avec les entreprises et stimuler la diffusion des bons exemples – de préférence en étroite collaboration avec des organismes de coordination tels que le VNO-NCW, MKB Nederland et l'AWVN.

## Pas séparément, mais ensemble

Nous ne voulons pas développer à cet effet une politique de groupes cibles distincte pour chaque groupe. Nous recherchons au contraire une politique susceptible d'améliorer la participation de tous, en faisant usage de leurs connaissances, leur expérience et leurs possibilités spécifiques. Des mesures spécifiques devront bien entendu parfois être prises, mais une entreprise ne doit pas organiser une garderie pour les femmes, mais pour les travailleurs qui ont des enfants. Une entreprise doit non seulement prévoir un lieu de travail convenable pour les personnes ayant un handicap fonctionnelle, mais aussi pour tous les autres travailleurs.

## Collaborer à divers niveaux administratifs

La politique de diversité a une composante européenne importante, entre autres via les directives et programmes d'action européens. Ceux-ci se basent sur l'article 13 du Traité d'Amsterdam en matière d'antidiscrimination et sur les règles en matière d'égalité des sexes qui existent depuis beaucoup plus longtemps. Toute discrimination est ainsi, de manière générale, interdite sur la base du sexe et de la race/l'origine ethnique, et il existe une directive qui interdit la discrimination sur le marché du travail sur la base d'autres motifs tels que le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. Dans ce domaine, il y a, au niveau national, des lois et mesures nationales qui sont à attribuer en partie à la politique européenne. La même chose vaut également au niveau local (entre autres, Politique des Grandes Villes (« Grote Steden Beleid ») et politique de diversité locale). Les différents niveaux administratifs collaborent encore trop peu à l'heure actuelle, lorsqu'ils ne se contrecarrent pas. La réglementation euro-

<sup>35</sup> Observatoire européen des phénomènes racistes et xénophobes, *L'EUMC se félicite de la prompt réponse des gouvernements et musulmans de l'UE aux attentats de Londres*, novembre 2005.

<sup>36</sup> Speech lors des Outgames à Montréal:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/speeches/2006/vs\\_060729\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2006/vs_060729_en.pdf).

péenne en matière de discrimination ne reçoit pas toujours l'attention qu'elle mérite au niveau national et local, alors que l'on a en fin de compte élaboré aux Pays-Bas, sur base d'initiatives européennes, de nombreuses lois dans le domaine de l'égalité de traitement. Les propositions que nous formulons dans cette brochure doivent faire avancer les changements à tous les niveaux administratifs : local, national et européen. Pour ce dernier niveau, il faudra bien entendu également tenir compte de l'expérience des autres États membres.

## Avoir des opportunités, saisir des opportunités !

Chaque travailleur en Europe a légalement droit à un lieu de travail où ne règne aucune discrimination. Il a pour sa part en même temps l'obligation de ne pas lui-même pratiquer la discrimination. Nous y ajoutons encore une condition : les gens doivent s'atteler eux-mêmes à acquérir et conserver une bonne position de départ. Ceux qui laissent passer les opportunités offertes devront en supporter les conséquences. Nous voulons faire tout ce qui est en notre pouvoir pour créer des opportunités. Mais nous supposons aussi que les gens saisiront ces opportunités. Si tel n'est pas le cas, toute politique en ce sens est vaine et les résultats se feront attendre. C'est pourquoi une politique de la sanction immédiate est nécessaire. Cela signifie par exemple que nous offrons du travail et une formation aux jeunes, mais que nous réduisons leurs allocations s'ils ne collaborent pas. En revanche, les personnes qui, malgré le fait qu'elles ont des qualifications suffisantes, ne réussissent pas à trouver du travail pour cause de préjugés, peuvent compter sur notre soutien intégral.

### CONNEXION ET « EN NU IETS POSITIEFS! » (ENIP!) : DE LA REMISE EN ÉTAT À LA FORMATION À LA GARANTIE D'EMPLOI

ENIP! a démarré avec un projet dans le cadre duquel des jeunes amstellodamois « dévoyés », parmi lesquels également des jeunes Marocains, ont remis divers objets en état pendant leur temps libre dans des quartiers à problèmes et les ont, entre autres, eux-mêmes transportés jusqu'à un orphelinat au Maroc. En faisant ce travail « utile », de nombreux participants ont acquis une meilleure image de soi et ont repris une formation ou commencé à travailler. Connexion a offert deux bus au projet et a été si enthousiaste qu'elle a offert à quatre des jeunes une formation de chauffeur avec garantie d'emploi. Le projet s'est dans l'intervalle élargi à 30 garanties d'emploi auprès de Corus et Arke Fiy, entre autres. Grâce aux garanties d'emploi, les entreprises veulent motiver les jeunes (souvent criminels) en leur offrant de meilleures perspectives d'avenir.

## Points d'action:

### 1. Le maintien des lois et la poursuite de la discrimination

Élaborer des lois est une chose, faire en sorte qu'elles soient respectées en est une autre. À l'heure actuelle, la discrimination ne fait que très rarement l'objet de poursuites. Le Ministère public devrait mener une politique beaucoup plus stricte et s'en prendre plus souvent à la discrimination. Les victimes de discrimination peuvent à présent déposer plainte auprès de l'un des bureaux antidiscrimination ou de la Commission pour l'égalité de traitement, ou tenter d'obtenir gain de cause devant le juge. La première solution est souvent et surtout un exutoire pour la victime, la deuxième n'est pas contraignante et la troisième est complexe et très longue. On peut également envisager, outre ces possibilités, des manières plus rapides et parfois aussi plus efficaces de lutter contre la discrimination, entre autres par le biais de l'instauration d'une amende administrative. Celle-ci est par exemple utilisée avec succès auprès des employeurs qui occupent des illégaux. Nous voulons l'instauration d'une amende administrative de maximum 8 000 euros pour les employeurs qui pratiquent la discrimination, en excluant certains groupes de leurs offres d'emploi, par exemple. Nous voulons un rôle plus actif pour l'Inspection du travail, en habilitant celle-ci à élargir le respect de la législation anti-discrimination à tous les motifs de non-discrimination. L'Inspection du travail a déjà le pouvoir d'examiner, pour les hommes et les femmes, si une entreprise agit en contradiction avec l'égalité de traitement, et d'en informer ensuite le conseil d'entreprise et les organisations des employeurs et des travailleurs. Il est logique d'élargir ces compétences, à commencer par la race/l'origine ethnique. La discrimination devra aussi explicitement être mentionnée dans la loi Arbo. Si une victime obtient gain de cause devant le juge, cela ne signifie pas pour autant que ses problèmes sont résolus. Il ressort ainsi d'une récente étude<sup>37</sup> que les victimes de discrimination – même si elles obtiennent gain de cause devant la Commission de l'égalité de traitement ou le tribunal – ne restent presque jamais (ou ne peuvent presque jamais rester) à leur ancien poste après le procès. En outre, les recommandations visant à améliorer la politique ne sont souvent pas suivies. La protection des victimes de discrimination n'est donc pas actuellement à la hauteur. Ceci constitue un obstacle important à l'approche de la discrimination car de ce fait, de nombreuses victimes choisissent de ne pas faire de déclaration. Elles ne croient pas à un dénouement qui leur soit favorable et ont peur des conséquences.

*Le PvdA souhaite :*

- que le Ministère public poursuive plus souvent la discrimination ;

- qu'une amende administrative soit instaurée pour les employeurs qui pratiquent la discrimination ;
- que la discrimination soit explicitement reprise dans la loi Arbo ;
- que les compétences de l'Inspection du travail soient élargies au respect de la législation antidiscrimination sur la base de tous les motifs de non-discrimination ;
- que la victime bénéficie d'une meilleure protection et d'un meilleur soutien pour pouvoir continuer à travailler à son poste actuel ou auprès d'un autre employeur. Une étude de faisabilité doit être réalisée à cet effet (de préférence dans un cadre européen) ;
- qu'une cellule de réflexion européenne soit créée en vue de formuler des propositions pour une meilleure mise en oeuvre et une meilleure défense de la réglementation anti-discrimination.

## 2. L'État doit donner le bon exemple en tant qu'employeur

Le PvdA estime que l'État doit, en tant qu'employeur, faire preuve de leadership moral en donnant lui-même le bon exemple. C'est possible en menant consciemment une politique du personnel reflétant la diversité de la société néerlandaise aussi bien au niveau des fonctions inférieures que supérieures. L'État peut également apporter une contribution importante, lorsqu'elle confie des missions à des tiers, en ne travaillant qu'avec des entreprises qui pratiquent une politique de diversité efficace et qui tentent délibérément de signifier quelque chose pour les groupes vulnérables sur le marché du travail. Les communes, les provinces et les pouvoirs publics confient ensemble un grand nombre de missions aux entreprises, allant des traiteurs aux entrepreneurs. Ceci vaut également pour l'Europe à tous ses niveaux administratifs. Il s'agit, en matière de politique de diversité consciente, qu'un employeur indique ce qui peut être entrepris pour stimuler une politique du personnel diversifiée.

L'État peut également faire en sorte, en tant qu'employeur, de créer un stage structurel pour un jeune par 50 travailleurs. Il peut ainsi contribuer à la perspective d'emploi des jeunes. Les institutions qui sont liées aux pouvoirs publics, comme le centre du travail et des revenus (CWI), doivent également donner le bon exemple. Il est inacceptable qu'une telle institution publie des offres d'emploi pour des employeurs qui ne veulent, par exemples, que des jeunes travailleurs. L'État peut faire dépendre le budget d'un organisme (semi-)public de la qualité de la politique de diversité menée par cet organisme (budgétisation de la diversité). L'aspect « diversité » doit également se manifester dans les règles d'exécution des grands fonds européens, comme les Fonds structurels et le Fonds social européen (FSE).



### *Le PvdA souhaite :*

- que l'État fasse clairement savoir en actes et en paroles que la discrimination est inacceptable ; que les pouvoirs publics (locaux) et l'Union européenne donnent également le bon exemple dans la politique de nomination et travaillent si possible sur la base d'objectifs ;
- que l'État mène une politique du personnel consciente, axée sur la représentativité au sein de l'effectif du personnel ;
- que les pouvoirs publics (locaux) et les institutions européennes travaillent de préférence, pour la sous-traitance, avec des entreprises qui fournissent des efforts supplémentaires en faveur des groupes vulnérables sur le marché du travail et en faveur de la diversité ;
- que les pouvoirs publics (locaux) et les institutions européennes créent un stage structurel par 50 travailleurs, de sorte à améliorer la perspective d'emploi pour les jeunes ;
- que les organismes liés à l'État soient jugés (sur le plan financier) sur la base de leur politique de diversité, avec une sanction (financière) en cas d'infraction aux normes ;
- que la budgétisation de la diversité soit introduite dans le cadre de programmes d'exécution (importants) tels que les Fonds structurels et le FSE.

### **DORDRECHT : ADJUDICATIONS**

La commune de Dordrecht applique comme principe, pour les adjudications publiques, que 5 % du budget réservé aux frais de personnel doivent être consacrés à la formation dans le cadre de la WWB (Wet Werk en Bijstand). Le but est principalement d'aider les personnes peu qualifiées à trouver un emploi. La possibilité de pouvoir adjuger de cette manière a dû être défendue devant le tribunal par la commune, qui a finalement obtenu gain de cause.

### **3. Stimuler les entreprises à mener une politique efficace**

Afin que la diversité dans les entreprises soit une réussite, le changement proprement dit devra avoir lieu au niveau des travailleurs, le management devant donner le bon exemple et agir énergiquement contre la discrimination. Nous ne voulons et ne pouvons pas l'imposer d'en haut. Mais nous souhaitons augmenter la prise de conscience et stimuler les efforts. C'est la raison pour laquelle nous proposons que les entreprises soient obligées de reprendre dans leur rapport annuel, d'abord sur une base volontaire, mais si cela ne suffit pas, par voie légale, un passage dans lequel elles indiquent ce qu'elles ont fait pour augmenter la diversité, et avec quels résultats.

Au niveau sectoriel également, les employeurs peuvent prendre leur responsabilité. L'établissement d'un code de conduite conjoint peut contribuer à prévenir et à lutter contre la discrimination. Une méthode a déjà été développée à cet effet à l'aide des fonds du programme EQUAL de l'Union européenne, qui s'investit dans les nouvelles initiatives créatives : Companies Care.<sup>38</sup> Il faudrait bien davantage faire la promotion de cette méthode. Les employeurs et les travailleurs ont formulé au sein de la Fondation pour le Travail (Stichting van de Arbeid) des recommandations sur la collaboration entre les travailleurs. Tout cela est bien beau, mais ce n'est pas assez. Nous mettons les partenaires sociaux et le gouvernement au défi, d'un commun accord, de donner une interprétation concrète et pratique à ce code. Ces recommandations ne se rapportent en outre qu'à la collaboration avec des minorités ethniques, au lieu de la collaboration avec toutes sortes et tous genres de personnes.

Les entreprises pourraient davantage stimuler la diversité et prendre les plaintes au sérieux. Le conseil d'entreprise peut jouer un rôle important à cet égard. Il importe dès lors d'organiser des cours ciblés pour les membres du conseil d'entreprise. Le « panier de formations » développé par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi pour les membres du conseil d'entreprise autour de la politique de diversité et de l'implémentation de l'article 13 du Traité CE, devrait bien plus être mis en avant. Les partenaires sociaux doivent également parvenir à des accords sur la manière de reprendre les accords en matière de non-discrimination et de diversité dans les conventions collectives de travail. Pour les entreprises, une politique de diversité efficace est une bonne publicité. Ceci peut être stimulé par l'établissement d'un Top 100 des entreprises excellent dans le domaine de la diversité. Une commission indépendante peut en dresser la liste. Des exemples tels que le réseau « Women in Blue » chez IBM peuvent y être repris. L'échange de bons exemples au niveau de l'Union européenne et des Pays-Bas peut constituer une aide à cet égard.

## **IBM : VASTE POLITIQUE DE DIVERSITÉ GRÂCE AU RÉSEAU DES FEMMES**

IBM a commencé à promouvoir activement une vaste politique de diversité aux Pays-Bas en 1995. Le réseau « Women in blue » a ainsi été créé en 2003 et un diagnostic culturel a été réalisé par « Opportunity in Bedrijf ». Depuis, le réseau des femmes participe toutes les six semaines aux réunions du management afin de discuter des objectifs et des résultats en matière de politique de diversité. Le soutien de la direction est bien évidemment nécessaire à cet égard. Mais le résultat est là : aux Pays-Bas, IBM compte 17 % de managers de sexe féminin, un résultat de loin supérieur à celui des autres entreprises, surtout pour une entreprise technique. Au niveau mondial, IBM compte entre-temps un département diversité de plus de 250 collaborateurs.

<sup>38</sup> Voir <http://www.companiesscare.nl>

Un réseau efficace d'entreprises et d'organisations (de coordination) est nécessaire à cet égard, et l'État doit conclure des alliances stratégiques avec les entreprises.

*Le PvdA souhaite :*

- que les entreprises reprennent dans leur rapport annuel ce qu'elles ont fait pour promouvoir la diversité et quels résultats elles ont obtenus ;
- que l'État stimule l'établissement, au niveau sectoriel, de codes de conduite sur la lutte contre la discrimination et la stimulation de la diversité ;
- que des cours ciblés sur la diversité soient développés pour les conseils d'entreprise et que le « panier de formations » du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi soit davantage mis en avant ; que l'on établisse un Top 100 des entreprises qui excellent dans le domaine de la diversité, éventuellement sur la base de l'initiative privée existante « Diversiteit Top 50 ».<sup>39</sup>
- que l'État stimule l'échange de bons exemples au niveau européen, néerlandais et local.

#### 4. Engagement conjoint de l'État et des employeurs

Malgré les mesures générales, des initiatives supplémentaires sont parfois nécessaires pour donner une place aux groupes vulnérables sur le marché du travail. Il importe à cet égard que plusieurs parties unissent leurs efforts et osent faire preuve d'ambition. Une politique réussie a été menée à la fin des années quatre-vingt-dix sur la base de cette approche, lorsqu'un engagement moral des ministres Van Boxtel et Vermeend (respectivement Politique des Grandes Villes et Affaires sociales) avec le MKB a permis à plus de 50 000 allochtones de trouver du travail. Cet engagement moral a été arrêté par après. Le gouvernement a lancé il y a quelque temps, sous la pression de la Chambre, une petite offensive pour les réfugiés de formation supérieure, mais il convient d'être plus ambitieux ici. Il importe à cet égard que le gouvernement ose s'engager dans des objectifs concrets, et convainque les employeurs – à l'aide ou non de bonus financiers – à y participer. La proposition du PvdA d'introduire une police « no risk » pour les employeurs qui engagent des jeunes sans qualifications de départ, est actuellement mise en œuvre. De telles polices « no risk » et les réductions de prime peuvent également contribuer à stimuler les opportunités d'emploi pour les personnes âgées et les handicapés.

Le PvdA veut que l'État collabore le plus possible avec les « pionniers », c'est-à-dire les entreprises qui montrent l'exemple en la matière. Ces entreprises se voient attribuer un rôle actif pour stimuler d'autres entreprises à mener une politique de diversité et diffuser les bons exemples. Il

convient de fixer des objectifs avec les entreprises et au sein des pouvoirs publics. Il ne doit pas seulement s'agir à cet égard de quantité, mais aussi de qualité pour éviter que seuls certains groupes ressentent une amélioration. Il convient de considérer la diversité comme une composante essentielle de la stratégie européenne pour l'emploi. Ce sujet se voit ainsi attribuer une place de premier choix dans la politique du marché du travail dans son ensemble.

*Le PvdA souhaite :*

- que l'État et les employeurs développent des engagements moraux assortis d'ambitions concrètes pour les groupes vulnérables ;
- que les employeurs soient soutenus par l'introduction de réductions de prime et de polices « no risk » pour le recrutement, entre autres, de personnes âgées et d'handicapés ;
- que des objectifs de diversité soient convenus au sein des pouvoirs publics et avec les entreprises ;
- qu'un rôle central soit attribué à la politique de diversité dans la stratégie européenne pour l'emploi.

## 5. Amélioration des connaissances

Afin de stimuler la prise de conscience et de soutenir les initiatives efficaces, il est très important de disposer de bonnes informations. Ces informations font souvent défaut et aucune donnée n'est disponible concernant la composition de l'effectif du personnel et les effets de la politique menée. Ceci vaut certainement pour le niveau européen, mais le besoin d'études se fait également sentir au niveau national. Un effet positif de la loi Samen était que l'on connaissait dans tous les cas la composition de l'effectif du personnel, même si ce que les entreprises avaient réellement investi pour arriver au changement, n'était pas clair. En mesurant régulièrement l'effet des mesures en matière de diversité, on voit clairement si l'on enregistre des progrès, si l'on stagne ou si l'on recule. Cela vaut non seulement pour les entreprises néerlandaises et l'État, mais aussi certainement pour l'Union européenne, où les « facts and figures » sont très importants pour comparer les États membres entre eux. Le PvdA souhaite une meilleure définition, au niveau européen, de ce qui se passe au niveau de la politique de diversité, de la manière dont les pays peuvent apprendre les uns des autres et de la façon dont les directives européennes sont transposées dans la législation nationale. L'effet de la nouvelle politique aux Pays-Bas et dans l'Union européenne doit également être contrôlé dans un rapport sur l'effet de la diversité. Au Royaume-Uni, un screening obligatoire de la nouvelle législation concernant les éventuels effets négatifs pour les femmes, est réalisé avec succès depuis quelque temps déjà.

*Le PvdA souhaite :*

- que la nouvelle législation soit contrôlée au niveau des effets pour la diversité ;
- que l'on accorde au niveau européen davantage d'attention à l'échange d'expériences nationales et que l'on rende les données nationales comparables ;
- que l'on examine les coûts de la discrimination pour la société.

## 6. Rationaliser les règles (européennes)

De nombreuses questions en matière d'emploi et de diversité sont bien réglées dans notre pays. Les handicapés ont droit à un lieu de travail adapté, les personnes qui se sentent victimes de harcèlement sexuel peuvent s'adresser à une personne de confiance. Il existe en Europe des fonds tels qu'EQUAL pour stimuler la diversité. Des règlements dont nous pouvons être fiers. Mais il y a en même temps de très nombreuses règles qui vont de pair avec beaucoup de tracas. L'adaptation du lieu de travail pour les handicapés demande, dans le cadre de la réglementation actuelle, beaucoup de patience de la part du demandeur, et entraîne beaucoup de tracasseries administratives pour celui-ci. Un autre exemple est le Fonds Social Européen. L'argent de ce fonds ne peut pas être utilisé de manière optimale pour promouvoir la diversité à cause d'une multitude de règles et de directives, principalement au sein des petites organisations. Les entreprises et les instances sont gênées par une trop grande pression réglementaire pour la création de stages et d'emplois d'apprenti. Un petit entrepreneur perd deux jours à remplir tous les formulaires pour être accepté comme entreprise d'apprentissage au travail. Le problème n'est pas l'argent, mais les règles imposées.

Les nouvelles règles ou les règles qui ont été modifiées doivent être contrôlées au niveau de leur faisabilité. Ceci vaut à la fois pour la réglementation nationale et pour la réglementation européenne. Les programmes (européens) de promotion de l'emploi doivent pouvoir être utilisés de manière plus efficace dans le cadre de la lutte contre la discrimination. Le lien entre les programmes de promotion de l'emploi et les programmes d'exécution sociale doit pouvoir être établi afin de lutter contre toutes les formes de discrimination. Un certain nombre de pays n'a toujours pas transposé les directives européennes existantes dans la législation nationale. L'Union européenne a condamné un certain nombre des « anciens » États membres à ce sujet, entre autres l'Allemagne et la Finlande. La prochaine étape consiste à faire de même avec les nouveaux États membres qui n'ont pas suffisamment implémenté la réglementation. L'Union européenne doit également jouer un rôle plus actif au niveau de l'implémentation, et renforcer par exemple

le réseau des Commissions pour l'égalité de traitement. Il faut non seulement que l'on puisse disposer davantage de fonds pour des programmes d'action tels que « Stop Discrimination » et l'Année européenne de l'Égalité des Chances 2007, mais le budget doit aussi être beaucoup plus accessible pour les initiatives de petite envergure.

La Commission européenne doit veiller à ce que l'égalité des chances des travailleurs ne figure pas seulement sur papier, mais puisse aussi réellement être mise en œuvre. C'est aujourd'hui, par exemple, encore souvent complexe ou impossible pour un homosexuel néerlandais de déménager dans un autre État membre de l'Union européenne avec son conjoint. En effet, il peut se heurter à des problèmes de permis de séjour si le mariage n'est pas légalement reconnu par cet État membre. Mais les pensions et autres régimes fiscaux liés au travail devraient, dans un cadre européen, également être confrontés aux aspects de diversité et d'égalité de traitement de manière plus concluante.

*Le PvdA souhaite :*

- que les régimes (européens) de subvention pour la création d'emploi deviennent plus flexibles et plus orientés vers des résultats ; la condition de cofinancement doit également être revue à cet égard ;
- que l'adjudication socialement responsable au sein de et par l'Europe soit décomplexifiée.

## 7. Approche intégrale – pas de hiérarchie dans les motifs de non-discrimination

Une politique de diversité efficace est, autant que possible, une politique intégrale. Une politique uniquement axée sur un ou deux groupes est beaucoup moins efficace qu'une politique axée sur toutes les formes de diversité. Il ne suffit donc pas de ne s'intéresser qu'aux « femmes » ou qu'aux « allochtones ». Un homme présente de nombreuses facettes. Le fil conducteur pour le PvdA est le suivant : approche général là où cela est possible, approche spécifique là où cela est nécessaire. La politique des groupes cibles passe outre le fait qu'il y a des femmes allochtones et des hommes allochtones, ou que des handicapés peuvent être homosexuels et des homosexuels handicapés. Plus important encore, plusieurs formes de discrimination sont liées entre elles. Pour un individu, peu importe sur quelle base porte la discrimination. La personne en question se sent traitée sans aucun respect. Et une école qui s'attaque au problème de la discrimination des homosexuels est ressentie par les travailleurs et les élèves

comme plus agréable, parce que dans un tel environnement, on parle avec les autres et non pas sur les autres. Celles qui ont le plus de succès sont les entreprises qui développent une politique de diversité étendue et intégrale.

Soyons clairs, il existe encore beaucoup de préjugés entre les groupes discriminés entre eux. Le point de départ doit être que la diversité est bien plus qu'une combinaison de groupes ou de motifs de non-discrimination. Un nouveau « cloisonnement » des groupes marginalisés est contre-productif. Une bonne collaboration avec les organisations concernées est, en revanche, essentielle. Ceci doit également se traduire dans la politique. Le fait est que dans un cadre européen, un motif de non-discrimination – à savoir le sexe et la race/l'origine ethnique – est plus pondéré, mieux protégé, que l'autre – par exemple l'orientation sexuelle, l'âge ou le handicap. Dans la Constitution néerlandaise, certains motifs de non-discrimination sont actuellement nommément cités (comme le sexe et l'origine ethnique) alors que d'autres ne le sont pas (comme le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle). Ceci n'est pas souhaitable. La limitation actuelle de la directive européenne anti-discrimination à un certain nombre de motifs, n'est pas logique. La discrimination ne se limite malheureusement pas seulement au travail, mais s'exprime également dans le domaine des biens, des services, de l'enseignement, de la réputation. Cette matière est donc très obscure pour le citoyen : qu'est-ce qui est ou n'est pas interdit et à quel moment ?

*Le PvdA souhaite :*

- que l'article antidiscrimination dans la Constitution néerlandaise soit élargi à tous les motifs de non-discrimination ;
- que tous les motifs de non-discrimination soient au même niveau dans la politique européenne. Il faut éviter qu'un motif soit considéré comme plus grave par le juge – et la société ;
- que la directive européenne antidiscrimination pour le marché du travail – ladite « directive-cadre ») soit convertie en une directive élargie à tous les motifs de non-discrimination dans tous les domaines pour lesquels l'Union européenne est compétente ;
- que la Commission européenne propose une vision pour l'avenir des handicapés, personnes âgées, homosexuels et allochtones (sur le marché du travail) analogue à la récente « Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes ».



## Justification

Le projet diversité est une initiative d'Emine Bozkurt (Parlement Européen) et de Jet Bussemaker (Deuxième Chambre). Celles-ci ont, par le biais de réunions d'experts, dressé l'inventaire des expériences de groupes qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail. Elles ont discuté des problèmes et fait l'inventaire d'exemples concrets susceptibles de conduire à un changement dans l'approche de la discrimination sur le marché du travail avec des experts dans le domaine des handicapés/malades chroniques, jeunes/vieux, allochtones, femmes et homosexuels/transsexuels. Diverses organisations syndicales étaient présentes lors de ces discussions, sans oublier des syndicats et des (organisations d')employeurs, la Commission pour l'Égalité de Traitement et des politiciens du PvdA de tous les niveaux de la hiérarchie. Cette brochure a été rédigée sur la base de ces réunions. Un grand merci à tous ceux qui ont participé à ces réunions.

## Auteurs

Cette brochure est une collaboration de politiciens du PvdA à trois niveaux : européen, national et local.

- **Emine Bozkurt** se consacre au Parlement Européen, en tant que porte-parole pour les Affaires sociales et l'Emploi, à l'égalité des droits pour tous. Elle est par exemple parvenue à intégrer cet aspect dans les discussions relatives à l'Agenda social européen, aux Directives européennes pour l'Emploi et à l'Agence pour les Droits fondamentaux, et dans la discussion autour de l'immigration légale et illégale. Elle est rapportrice pour la sécurité sociale en matière de mobilité des travailleurs.
- **Jet Bussemaker** est membre de la Deuxième Chambre et porte-parole pour les Affaires sociales et l'Emploi. Elle se consacre depuis des années déjà aux questions d'émancipation et a demandé qu'à la Chambre on prenne en compte la lutte contre le chômage des jeunes (et le chômage des allochtones), l'amélioration des perspectives d'emploi pour les handicapés et les personnes âgées, et la lutte contre l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes.

## Remerciements

Les membres locaux du PvdA ont introduit des projets d'exemple et ont collaboré à la formulation des recommandations dans cette brochure. Plusieurs exemples concrets issus de la pratique sont illustrés dans cette brochure. Il s'agit, par ordre alphabétique, des projets suivants :

Ahmed Aboutaleb et Lodewijk Asscher (échevins Amsterdam), Rinda den Besten (échevine Utrecht), Gerard Boekhoff (échevin Bussum), Jelle Houtsma (mairie d'arrondissement Amsterdam-centre), Hans Luiten (échevin Zaanstad), Tineke Netelenbos (bourgmestre Oud-Beijerland), Henk Schipper (échevin Harderwijk), Hans Spigt (échevin Dordrecht), Femke Stolker (présidente du groupe parlementaire Delft). Frank Weijnen (membre des États provinciaux Overijssel).

Ont collaboré à ce projet à la Première et la Deuxième Chambre :

Marjo van Dijken, Trude Maas, Peter Meijer, Hannie Stuurman, Ing Yoe Tan, Anja Timmer, Gerdi Verbeet et Mies Westerveld. Ont été impliquées dans ce projet au sein du comité central du PvdA, Saskia Duives et Marije Laffeber.

Nous souhaitons en outre remercier tous ceux qui ont participé aux réunions d'experts pour leur apport fructueux et leur ouverture dans les discussions :

Janina Arsenjeva (European Disability Forum), Pierre Baussand (Social Platform), Jetty Becking (FNV), Paulien Benschop (LKG Travestie & Transseksualiteit), Leontine Bijleveld (FNV), Anton Blokland (CNV jongeren), Veronique Bouree (IBM), Rachel Buchanan (AGE), Mieke van der Burg (Commissie Gelijke Behandeling), Mavis Carrilho (i-nova / zwarte zakenvrouw van het jaar 2005), Alex Geert Castermans (Commissie Gelijke Behandeling), Maxime Cerutti (European Youth Forum), Frank van Dalen (COC Nederland), Peter Dankmeijer (Empowerment Lifestyle Services), Guusje Dolsma (VNO-NCW), Kristel van Doornen (Commissie Gelijke Behandeling), Hayat Essakkati (Nationale jeugd-raad), Hubert Fermina (LBR), Daniel García Soto (FNV), Wouter van Ginkel (Commissie het Werkend Perspectief), Cécile Gréboval (European Women's Lobby), Rutger Groot Wassink (FNV), Kees Hoogendijk (MKB-Nederland), Jorina Horzelenberg (COC Nederland), Chris Huinder (FORUM), Fatos Ipek-Demir (E-Quality), Jannie Komduur (Breed Platform Verzekerden en Werk), Marianne Kroes (CG-Raad), Hannie van Leeuwen (Regiegroep Grijs Werkt), Willem Lely (Connexxion), Anouk Mulder (Expertisecentrum Leef tijd), Machel Nuyten (VNO-NCW), Evelyne Paradis (ILGA-Europe), David Pollard (GALA - ING Bank), Radj Ramcharan (FORUM), Björn van Roozendaal (IGLYO), Joop Schippers (Universiteit Utrecht), Judith Schuyf (Kenniscentrum Lesbisch en Homo Emancipatiebeleid), Joke Swiebel (ancien membre du Parlement Européen), Ad van Tilburg (Leads on Demand), Paul Vennix (Rutgers-Nisso Groep), Anna Visser (European Network Against Racism - ENAR), Mei Li Vos (Alternatief Voor Vakbond), Kees Waaldijk (Universiteit Leiden), Henk van der Waart (actif auprès de la police régionale d'Utrecht), Jantina Woudstra (IBM) et Raymond Zuidwijk (Kroon op 't Werk, Tap Taxi).

Nous remercions également tout particulièrement Willemien Ruygrok (E-Quality).

### Collaborateurs

Nous remercions pour finir Justus Eisfeld qui a encadré ce projet au niveau du contenu et de l'organisation, Gert van Wijland pour la (co-)écriture de cette brochure, ainsi que Robert Tans et Carolien de Heer pour leur apport sur le plan du contenu.

Si vous souhaitez recevoir davantage d'exemplaires de cette brochure, envoyez un courrier électronique à [pesdelegatie@pvda.nl](mailto:pesdelegatie@pvda.nl) ou appelez le 020 5512 204.

Si vous souhaitez de plus amples informations concernant la délégation néerlandaise du groupe socialiste au Parlement Européen, surfez sur [www.pesdelegatie.nl](http://www.pesdelegatie.nl).

Si vous souhaitez de plus amples informations sur le PvdA à la Deuxième Chambre, veuillez contacter [pvda\\_voorlichting@tweedekamer.nl](mailto:pvda_voorlichting@tweedekamer.nl).

[www.socialistgroup.eu](http://www.socialistgroup.eu)  
[www.socialistgroup.mobi](http://www.socialistgroup.mobi)