



Louer sans discriminer

Guide pratique pour les professionnels de
l'immobilier

Novembre 2010

caritas
L U X E M B O U R G





La présente publication est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en oeuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.

Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'UE.

Le programme comprend six objectifs généraux, à savoir:

1. améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres (et dans les autres pays participants) par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
2. soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;
3. soutenir et suivre la mise en oeuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques communautaires dans les États membres, évaluer leur efficacité et leurs incidences;
4. promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;
5. faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs de l'UE poursuivis dans le cadre de chacune des sections;
6. renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau de l'UE à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs de l'UE, le cas échéant.

Plus de vastes informations, consulter: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille et de l'Intégration

Notre objectif

Cette étude s'adresse spécifiquement aux professionnels du secteur immobilier et aux propriétaires privés. Elle a été réalisée dans le cadre du programme européen PROGRESS et s'inscrit dans la campagne de sensibilisation en matière de logement menée par la Confédération Caritas Luxembourg asbl.

Il s'agit dans une première phase de publier un guide pratique « Louer sans discriminer » destiné aux professionnels de l'immobilier et réalisé conjointement avec la Chambre Immobilière du Grand-Duché de Luxembourg (CIGDL). L'objectif de cette brochure est de fournir des informations pratiques pour aider les agents immobiliers à réagir face à une éventuelle situation de discrimination dans l'accès au logement privé.

La deuxième phase de la campagne visera plus particulièrement les propriétaires privés qui mettent leur bien immobilier en location. Il s'agira de produire un code de bonne conduite du propriétaire qui aura l'objectif de fournir des informations et des conseils pratiques pour ne pas commettre de discrimination.

Qu'est-ce que la discrimination ?

Au sens large, les discriminations représentent des traitements défavorables appliqués à des personnes ou à des groupes en raison de caractéristiques, critères ou motifs arbitraires. Ces comportements dommageables interviennent dans la vie courante des individus, que ce soit dans le travail, l'éducation, le logement, l'accès aux loisirs,...

Les discriminations consistent en une entrave aux droits de chacun, contraire à la loi et induisant une dévalorisation de l'individu.



CONTRE LES DISCRIMINATIONS
GESTION DE LA DIVERSITÉ

Que dit la loi au Luxembourg ?

La loi qui règle les questions de discrimination est la loi « Egalité de traitement » du 28 novembre 2006.

Cette loi interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte et détermine les critères de discrimination prohibés au Luxembourg.

« Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle¹ ».

→ Exemple : refus de la part d'un propriétaire de louer son bien à une personne d'origine étrangère.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/resources/glossary/?langid=fr

Que dit la loi au Luxembourg ?

La discrimination indirecte est plus cachée et plus équivoque, mais bien présente dans la réalité.

« Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de léser des personnes en raison de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou convictions, de leur handicap, de leur âge, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, sauf si la pratique en question peut se justifier objectivement par un but légitime¹ ».

→ Exemple : refuser de louer un bien sous prétexte que les animaux de compagnie ne sont pas admis, des personnes malvoyantes peuvent être discriminées par ce refus.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/resources/glossary/?langid=fr

Que dit la loi au Luxembourg ?

Les critères prohibés sont la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique / "race" vraie ou supposée.

Un autre critère vient s'ajouter à ces derniers, c'est celui du genre. C'est la loi du 21 décembre 2007, « Egalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services » qui détermine le critère du genre comme critère prohibé.

Les risques encourus par une personne posant des actes discriminatoires sont de se voir infliger une peine d'emprisonnement pouvant aller de huit jours à deux ans et une amende financière pouvant s'élever de 251 à 25.000 euros.

La discrimination dans le logement

La discrimination est un acte grave, et si elle n'est pas pratiquée par une majorité, il reste que certains développent des attitudes et comportements induisant la discrimination. Certains le font sciemment, d'autres ne sont pas conscients de leur acte.

Au Luxembourg, les lois interdisant les discriminations dans le domaine du logement sont celles dites de l'égalité de traitement et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les discriminations directes ou indirectes fondées sur la religion, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie et le sexe y sont prohibées.

Concrètement, cela signifie que les conditions de location ou de vente sont soumises aux limites légales déterminées par ces deux lois.

La discrimination dans le logement

Il faut également savoir que l'injonction de discriminer et le harcèlement sont également considérés comme des actes discriminatoires et donc punissables par la loi du 28 novembre 2006.

Le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'il se manifeste par un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés par la loi et qu'il a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Tout comme l'injonction de discriminer relève aussi d'une discrimination puisqu'elle pousse à pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs prohibés.

Aussi, la personne qui exécute l'injonction et celle qui l'ordonne sont toutes deux susceptibles de voir leur responsabilité engagée.

La discrimination dans le logement

→ Agents immobiliers, en respectant les critères discriminants de certains propriétaires, vous êtes donc passibles d'être poursuivi. Incitez donc les propriétaires à ne pas se baser sur des préjugés ou des stéréotypes, tout en leur rappelant le cadre légal dans lequel vous évoluez.



Comment ne pas discriminer ? Les bonnes réactions :

- **Face à la demande discriminatoire d'un propriétaire**

Si un propriétaire vous dit : « *Je suis ouvert à tous les candidats, à l'exception des couples homosexuels* ».

- Essayez de comprendre les motifs qui poussent le propriétaire à agir de cette manière : A-t-il fait face à une expérience négative de par le passé ? A-t-il des préjugés par rapport à une certaine catégorie de personnes ? ;
- Déconstruisez le stéréotype et utilisez des critères objectifs : poussez le propriétaire à aller au-delà des a priori qu'il pourrait avoir ;
- Aidez-le à établir clairement et précisément sa demande ;
- Informez le propriétaire : rappelez-lui la loi et votre engagement à la respecter de manière à éviter toute discrimination ;
- En cas de désaccord avec le propriétaire, refusez de louer son bien.

Comment ne pas discriminer ? Les bonnes réactions :

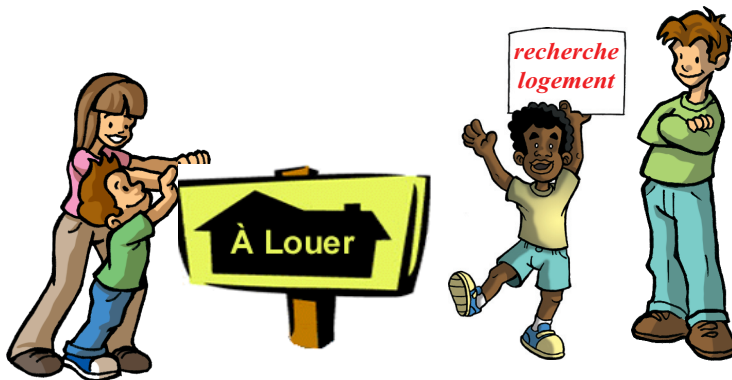
- **Face aux propos discriminatoires d'un collègue**
- Si un collègue vous dit : « *Entre les deux candidats, il vaut mieux louer au couple. Il a une meilleure situation que la femme seule* ».
- Faites-lui prendre conscience des préjugés qu'il véhicule ;
- Rappelez-lui d'utiliser des critères objectifs ainsi que l'engagement auquel il est lié en tant que professionnel ;



Comment ne pas discriminer ? Les bonnes réactions :

- **Face à un candidat**

- Utilisez des critères de sélection objectifs ;
- Informez-le quant à la législation en vigueur ;
- Rappelez votre engagement à agir en respect de cette loi.



En résumé :

Selon les deux lois de 2006 et 2007, il est donc interdit de :

- traiter différemment certains candidats sur la base des 6 critères prohibés et sans justification objective ;
- discriminer sous l'injonction d'une tierce personne, notamment sous la pression d'un propriétaire ;
- harceler des candidats locataires en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les six critères prohibés sont:

- la religion ou les convictions ;
- l'handicap ;
- l'âge ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'origine ethnique / "race" vraie ou supposée d'une personne ;
- le genre.

Adresse utile :

Le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET)

Au Luxembourg, un Centre pour l'Égalité de Traitement a été institué par la loi du 28 novembre 2006. Le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la "race" / l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Dans l'exercice de sa mission le CET peut notamment :

- publier des rapports, émettre des avis... ;
- produire et fournir des informations ;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination ;
- surveiller l'égalité de traitement.

MAIS : le Centre n'a pas le pouvoir d'aller en justice, ce rôle est tenu par les associations sans but lucratif dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et qui sont agréées par le ministère de la Justice.

Contact : Centre pour l'Égalité de Traitement

26, place de la Gare

L-1616 Luxembourg

Tél : 26 48 30 33

Web : www.cet.lu



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Nos partenaires :



INSTITUT NATIONAL POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES



Chambre immobilière
du Grand Duché du Luxembourg



**OFFICE LUXEMBOURGEOIS
DE L'ACCUEIL ET
DE L'INTÉGRATION**



**CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT**

Confédération Caritas Luxembourg a.s.b.l.
Recherche et Développement
29, rue Michel Welter
L-2730 Luxembourg
Tél.: +352 40 21 31 200
Fax: +352 40 21 31 209
www.caritas.lu/rd
caritas@caritas.lu

caritas
L U X E M B O U R G

R&D

Créé en 2003, le service R&D relie les connaissances pratiques et la recherche scientifique aux questions socio-politiques actuelles et aux expériences des professionnels sur le terrain. Centre de compétence en matière d'élaboration d'études et de projets, le R&D favorise le développement social à travers le transfert d'innovations et l'adaptation de bonnes pratiques au contexte luxembourgeois.