



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2010



TABLE DES MATIERES

	Page
AVANT-PROPOS DU PRESIDENT	3
LE CET EN BREF	6
Composition du collège du CET	7
Personnel et fonctionnement	7
Ressources	8
RAPPORT D'ACTIVITES DU 1ER NOVEMBRE 2009 AU 31 DECEMBRE 2010	9
Réunions du collège	10
Avis	11
Entrevues	12
Activités sur le plan national	14
Relations publiques	21
Enquêtes	24
Activités sur le plan international	29
PROGRESS	32
Progress 2009	33
Progress 2010	34
STATISTIQUES	40
SUITES DONNEES AUX RECOMMANDATIONS DE 2009	48
RECOMMANDATIONS 2010	54
ANNEXES	61

AVANT-PROPOS DU PRESIDENT

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le deuxième rapport général d'activités du CET (Centre pour l'égalité de traitement), reprenant le travail accompli depuis novembre 2009 jusqu'au 31 décembre 2010.

Je tiens à remercier les membres du collège ainsi que les membres du personnel pour leur disponibilité tout au long de l'année écoulée. A côté des réunions du collège, maintes entrevues et événements ont eu lieu.

L'année 2010 a été marquée par une importante réduction budgétaire. Passé de 220.000€ pour l'année 2009 à 92.000€ en 2010, le budget du CET a subi de plein fouet la crise financière.

Cette limitation budgétaire a des conséquences directes sur notre travail. Ainsi, il ne nous est pas possible d'être régulièrement présent dans les médias écrits et radiophoniques. Cette absence se reflète aussitôt dans le nombre de dossiers qui nous parviennent, puisqu'une présence médiatique accrue se traduit par un pic dans nos statistiques.

Néanmoins, le CET a continué sa mission de sensibilisation et d'information.

Grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, il a organisé un cycle de tables rondes intitulé «La discrimination est illégale!» qui a permis d'atteindre un public très varié. Autour des six motifs de discrimination couverts par la législation luxembourgeoise¹, des experts, des hommes et femmes du terrain, ont discuté avec un public intéressé qui a pu s'informer et qui a pu approfondir ses connaissances en matière d'égalité de traitement.

Différents avis sur des projets de loi ont été publiés par le CET. Faute d'invitation officielle de la part du Gouvernement, le CET a, à chaque fois, rédigé ses avis de sa propre initiative.

Ici, je tiens à mettre en évidence notre positionnement dans le cadre du projet de loi portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU².

¹ Voir annexe 1

² Voir annexe 3

L'article 33 de la convention prévoit la mise en place d'un mécanisme indépendant de promotion, de protection et de suivi de l'application de la convention.

Le CET voit en ce dispositif de protection un nouveau terrain d'action pour ses missions. Sous certaines conditions, il serait prêt à assumer un nouveau rôle qui consisterait à traiter les plaintes relatives au handicap jusqu'à ester en justice avec les plaignants, à l'instar de ses homologues français de la HALDE.

Dans cet esprit, je vous réaffirme notre volonté partagée au sein du collège d'offrir un service et une aide à tous ceux et celles qui sont ou s'estiment discriminés, ainsi que d'informer et de sensibiliser le grand public sur ses droits en matière d'égalité de traitement.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'De Rond P.' with a stylized flourish at the end.

Patrick de Rond
Président

CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

LE CET EN BREF



COMPOSITION DU COLLEGE DU CET

Le CET est composé d'un collège de 5 membres :

Patrick DE ROND, président;

Netty KLEIN, membre;

Paul KREMER, membre;

Anik RASKIN, membre;

Raymond REMAKEL, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Depuis automne 2008, 2 personnes travaillent à plein temps au CET, à savoir Nathalie MORGENTHALER en tant que chargée de direction et Sandra REITER en tant que secrétaire.



De gauche à droite et de haut en bas: Netty KLEIN, membre, Sandra REITER, secrétaire, Nathalie MORGENTHALER, chargée de direction, Paul KREMER, membre, Raymond REMAKEL, membre, Patrick DE ROND, président et Anik RASKIN, membre.

Le CET a son siège à Luxembourg-Ville, 26, place de la Gare (Galerie Kons, 5^{ième} étage), L-1616 Luxembourg.

Il peut être joint:

soit par voie postale

soit par téléphone au (+352) 26 48 30 33

soit par fax au (+352) 26 48 38 73

soit par mail info@cet.lu

RESSOURCES

Le budget du CET pour l'année 2008 s'élevait à 200.000 €, pour l'année 2009 à 220.000 € et pour l'année 2010 à 92.000 €.



Le CET tient à remercier Monsieur Diego MILITELLO pour la mise à disposition de ses illustrations.

RAPPORT D'ACTIVITES DU
1^{ER} NOVEMBRE 2009 AU
31 DECEMBRE 2010



REUNIONS DU COLLEGE

Du 1^{er} novembre 2009 au 31 décembre 2010, le collège du CET s'est réuni à 12 reprises, à savoir:

19 novembre 2009	1 ^{er} décembre 2009	3 février 2010
19 février 2010	9 mars 2010	13 avril 2010
21 mai 2010	16 juillet 2010	21 septembre 2010
19 octobre 2010	26 novembre 2010	16 décembre 2010

Le président du CET est membre observateur des réunions plénières de la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme).

AVIS

Le CET s'est autosaisi pour donner son avis sur quatre projets de loi:

1. le projet de loi 6127³ portant modification de la loi du 21 décembre 2007 portant
 - transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
 - modification du Code pénal;
 - modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance.

2. le projet de loi 6141⁴ portant approbation
 - de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York, le 13 décembre 2006
 - du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées relatif au Comité des droits des personnes handicapées, fait à New York, le 13 décembre 2006.

3. le projet de loi 6161⁵ portant modification
 - de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 - du code du travail.

4. le projet de loi 6172⁶ portant réforme du mariage et de l'adoption et modifiant
 - le Code civil
 - le Nouveau Code de procédure civile
 - le Code d'instruction criminelle
 - la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
 - la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux
 - la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour salariés du secteur privé
 - la loi du 23 octobre 2008 sur la nationalité luxembourgeoise.

³ Voir annexe 2

⁴ Voir annexe 3

⁵ Voir annexe 4

⁶ Voir annexe 5

ENTREVUES

En date du 12 janvier 2010, le CET a eu une entrevue au Parquet Général avec les dames Marie-Jeanne KAPPWEILER, avocate générale, et Dominique PETERS, 1^{er} substitut. Lors de cette réunion, le CET souhaitait évoquer les modalités de l'article 12 de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. « Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1^{er} de la présente loi. »

Le CET et le Parquet général ont convenu d'intensifier leur collaboration.

En date du 19 janvier 2010 e eu lieu une entrevue avec Madame la Ministre Mady DELVAUX-STEHRÉS afin de discuter des situations de harcèlement / mobbing dans le quotidien scolaire et ceci non pas seulement entre élèves.

A cette occasion, le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation professionnelle nous a présenté les mesures actuelles (informatives, formatives et éducatives) qui existent dans le domaine de la prévention de la violence dans les écoles.

En même temps, les projets et initiatives dans l'enseignement fondamental et post-primaire ont été communiqués.

Le CET encourage le Ministère à continuer sur la voie de la prévention et lui recommande de développer davantage le concept de la diversité et de l'égalité de traitement dans les programmes et livres scolaires.

Le 16 février 2010 a eu lieu une entrevue avec Madame Annemie MAQUIL, nouvelle Chargée à l'égalité de la Ville de Luxembourg depuis février 2010.

Cette rencontre avait comme but de faire connaissance et d'identifier les synergies éventuelles entre le CET et ce service communal.

Le 4 mars 2010, le CET a eu une entrevue avec le Ministère de la Justice afin de lui exposer les problèmes que les personnes transgenres rencontrent lorsqu'elles veulent changer leur prénom et/ou leur état civil.

En date du 18 mars 2010, le CET a rencontré la Mobbing asbl pour faire connaissance et aborder leurs préoccupations communes. Il a été retenu de travailler en étroite collaboration et de se transmettre les dossiers selon leurs compétences respectives.

Une entrevue entre l'OLAP (Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité) et le CET a eu lieu le 26 mai 2010 afin de discuter des modalités d'une formation destinée aux cadres d'entreprise qui se tiendra en 2011.

En date du 2 juillet, le CET s'est réuni avec l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) pour leur proposer une formation ainsi qu'une collaboration plus poussée.

Le 30 septembre, le CET a rencontré la responsable du théâtre forum, composante du CIGS (Centre d'initiative et de gestion sectoriel) du réseau OPE (Objectif Plein Emploi) afin de discuter une future coopération.

Le CET a eu une entrevue avec le SNJ (Service national de la jeunesse) en date du 28 octobre 2010 afin de s'informer sur les différents programmes communautaires.

Une rencontre a été organisée entre le CET et la direction de l'IGP (Inspection générale de la Police) en date du 27 octobre 2010. La transmission de dossiers ainsi que la future collaboration y ont été discutées.

Le 20 décembre 2010 a eu lieu une entrevue entre le CET et l'ITM (Inspection du Travail et des Mines) pour faire le bilan des coopérations passées et afin de voir comment améliorer davantage cette collaboration.

ACTIVITES SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

La Commission européenne a organisé le 7 novembre 2009 une journée de la diversité ayant lieu en même temps au Luxembourg, à Chypre, au Portugal et en Suède.

Il s'agissait d'attirer l'attention du grand public de manière divertissante sur les discriminations existantes.

De 13.30 heures à 20.30 heures à l'Utopolis au Kirchberg, il a été possible au grand public de participer à des animations sur les stands des 17 organisations non gouvernementales et institutions participantes.

Autres activités proposées au grand public : « escalier » un mur de la diversité ; suivre un parcours de chiens d'aveugles, s'installer dans un simulateur de vieillesse, assister à la projection du film « Wolke 9 », du dessin animé « Azur et Asmar » ou encore participer à la présentation du livre de Maître François MOYSE « Echec à la discrimination ».

Tout au long de la journée, les visiteurs ont pu participer à un quizz géant animé par Monsieur Dan SPOGEN avec une chance de gagner l'un des 500 tickets de cinéma.

Sur son stand, le CET a exposé les œuvres finalistes de son concours « Communiquons l'égalité de traitement », organisé dans le cadre du programme PROGRESS 2009.

A cette occasion, les visiteurs pouvaient voter pour leurs favoris dans les trois catégories : affiches, spots radio et clips vidéo.

Dans le cadre de la campagne européenne « Pour la Diversité. Contre les Discriminations », les organisations membres du groupe de travail national ont assuré un stand d'information à la Foire de l'étudiant, les 12 et 13 novembre 2009 à la Luxexpo. A cette occasion, les élèves pouvaient tester leurs connaissances sur les discriminations en participant à un quiz.

En tant que partenaire du projet « Vivre la diversité ! » de la CARITAS Luxembourg dans le cadre de « PROGRESS 2009 », le CET a participé à la formation du 23 novembre 2009.

Ce jour-là, un pool de formateurs (10 à 12 personnes) a suivi une formation des partenaires du projet pilote qui vise le contact direct avec les professionnels travaillant dans des structures d'accueil pour enfants en leur mettant à disposition un outil didactique. Cet outil constitue une aide pédagogique pour apprendre aux enfants (0 à 12 ans) la reconnaissance et le respect de l'autre et plus généralement pouvoir aborder la question de la diversité.

Par après, ces personnes formées sont à même de former directement des éducateurs et travailleurs sociaux sur le concept de la diversité et pourront montrer comment utiliser la trousse didactique « diversité » afin que les jeunes enfants soient à même de reconnaître les atouts de la diversité et passent outre des préjugés largement véhiculés.

En date du 31 janvier 2010, le CET a présenté son premier rapport annuel sur ses activités aux membres de la commission « Famille, Solidarité et Intégration » du Parlement européen des Jeunes.

Le 1^{er} février 2010, le CET a activement participé aux ateliers de travail organisés par le MEGA (Ministère de l'Égalité des chances) autour du plan d'action national de l'égalité des femmes et des hommes 2009 – 2014 à l'Abbaye de Neumunster.

L'objectif principal des ateliers était de rendre visibles et compréhensibles les politiques de l'égalité entre femmes et hommes et de faire réaliser à chaque participant, quelque soit l'organe ou le domaine qu'il représente, qu'il a un rôle actif à jouer en la matière.

Ensemble avec de nombreux acteurs (institutions du pouvoir législatif, exécutif et judiciaire ainsi que des communes, des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales), le MEGA s'est penché sur la mise en œuvre dudit plan.

A la suite de ces ateliers, une séance académique en présence de LL.AA. RR., le Grand-Duc et la Grande-Duchesse, a retracé l'histoire de la politique en faveur de l'égalité entre hommes et femmes depuis ses débuts.

Le 9 et 24 mars et le 10 mai 2010, le CET a présenté ses missions auprès de jeunes adolescents du service volontaire du SNJ (Service national de la jeunesse).

Le CET a présenté ses activités et missions lors de la 14^{ème} KOFO (Kommunikationsforum), organisée par la Daaf flux asbl en collaboration avec la Solidarität mit Hörgeschädigten asbl, le 13 mars 2010 au Centre Nic. Braun à Hesperange.

Le CET a participé avec un stand à la 27^{ème} édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté du 20 au 21 mars 2010 à la LuxExpo.

Les gens de passage ont pu tester leurs connaissances en matière d'égalité de traitement grâce à un quiz. Un tirage au sort a déterminé le gagnant d'un appareil photo numérique.

Dans le cadre du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté, le CET a assisté à la table ronde « Vers un mainstreaming de l'éducation à la diversité dans le système scolaire luxembourgeois », organisée par 4Motion asbl.

En date du 7 juin 2010, le CET s'est présenté lors d'une réunion semestrielle des organes communaux à l'égalité entre femmes et hommes, organisée par le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) à Bertrange.

Le 7 juillet 2010, le CET a participé avec un stand d'information à la fête scolaire du « Campus Geesseknäppchen ». A cette occasion, le CET a organisé un quiz où les élèves qui ont répondu correctement à toutes les questions pouvaient gagner 3 X 2 billets de cinéma.

Le 15 juillet 2010, TGL (Transgender Luxembourg) a organisé un colloque interdisciplinaire en collaboration avec le CET.

Ce colloque intitulé « Tous les genres sont dans la nature... mais pas égaux devant la loi » a eu lieu à l'Hôtel de Ville d'Esch-sur-Alzette et s'adressait à la fois à un public multidisciplinaire de professionnels concernés par les mécanismes de la discrimination en raison du sexe, de l'identité de genre et/ou de l'orientation sexuelle, et à des personnes ayant acquis de l'expérience en matière de trans-identité en raison du contact, à titre professionnel ou personnel, avec des personnes trans-identitaires (secteur de l'éducation, de la santé, de la justice, université, ONG, personnes trans-identitaires ainsi que leur famille et amis, etc.).

L'objectif étant de sensibiliser aux formes directes et indirectes de discrimination qui affectent, au Luxembourg, les personnes ne correspondant pas à la norme hétérosexuelle traditionnelle.

En fin d'après-midi a eu lieu le vernissage de l'exposition sur les discriminations à laquelle le CET a montré les œuvres des 6 finalistes de son concours « Communiquons l'égalité de traitement ».

Le CET a occupé un stand d'information lors du GayMat du 17 juillet 2010 à Esch-sur-Alzette. A cette occasion, le Ministre de la Justice a annoncé que le projet de loi sur le mariage homosexuel était en élaboration.

Le 22 septembre 2010, le CET a présenté ses missions et activités lors d'une réunion de la commission de l'égalité des chances de la Commune de Schifflange.

Afin de discuter des deux rapports présentés en 2010 par le réseau européen d'experts socioéconomiques sur les questions de discrimination concernant la race ou l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou encore les discriminations multiples et de les compléter ou de les amender par des apports et analyses d'organisations, d'asbl, d'institutions ou de syndicats importants, représentatifs et compétents en la matière, la Commission européenne a proposé d'organiser un séminaire national qui a eu lieu le 6 octobre 2010 à l'Hôtel Bel-Air à Luxembourg.

Le CET a collaboré activement à cette rencontre en présentant ses statistiques en la matière.

Le CET a participé à une table ronde intitulée « Eng Fra steet hieren Mann », organisée par la CSF-Mamer (Chrëschtlech Sozial Fraen) en date du 6 octobre 2010 au Château de Mamer.

Le 22 novembre 2010, le service R&D de Caritas Luxembourg a lancé deux guides pratiques intitulés « Louer sans discriminer ». En tant que partenaire, le CET a présenté ses expériences dans le domaine du logement lors de cette soirée.

Le CET a également marqué sa présence à divers événements organisés au Grand-Duché de Luxembourg.

Le 11 novembre 2009, l'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité des entreprises) a organisé une conférence intitulée « La responsabilité sociale des entreprises face aux jeunes et aux 45+ ; Les jeunes et les 45+ : une chance pour les entreprises ! » à la Chambre de Commerce. A travers des témoignages de représentants du patronat et du salariat, l'audience a reçu un aperçu de tous les avantages que les deux groupes d'âge peuvent constituer pour une entreprise.

Le 14 novembre 2009, le CET a participé à la 13^{ème} « KOFO » (Kommunikationsforum), organisé à Hesperange, de la Daaf Flux asbl en collaboration avec Solidarität mit Hörgeschädigten asbl qui avait comme sujet la convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU (Organisation des Nations Unies) et plus spécifiquement les droits de l'homme en rapport avec les personnes ayant un handicap auditif.

Le 9 décembre 2009, le CET a participé au Forum de consultation portant sur le plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Organisé par l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), tous les partenaires et parties prenantes de la société civile étaient invités à contribuer à ce forum interactif et à formuler des recommandations, suggestions et propositions supplémentaires par voie écrite ultérieurement.

A l'occasion de son 1^{er} anniversaire, TGL (Transgender Luxembourg), sous-organisation de « Rosa Lëtzebuerg asbl » s'occupant des problèmes de personnes transgenres, a organisé un séminaire sur la transidentité le 22 janvier 2010.

Lors de ce séminaire, TGL a exposé en détail ses missions et préoccupations. Ensuite, les participants se sont échangés sur cette matière complexe.

Dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme (8 mars 2010), le CET a assisté à la table ronde organisée par la Commission de la famille, de la jeunesse et de l'égalité des chances de la Chambre des Députés et du MEGA (Ministère de l'Égalité des chances) intitulée « Sech als Fra politesch engagéiren : Firwat net ? » qui a eu lieu à l'auditoire du Ciné Cité à Luxembourg-ville.

Le 19 mars 2010, le CET a participé au colloque « Tous les genres sont dans la nature ... mais pas égaux devant la loi », organisé par TGL (Transgender Luxembourg) en coopération avec le Cid-femmes.

Dans le cadre de l'année européenne de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le bureau d'information du Parlement européen de Luxembourg en collaboration avec le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) a organisé une conférence avec le titre « Femmes et pauvreté » en date du 25 mars 2010 à l'Hôtel Melia au Kirchberg.

Le CET a assisté à l'apéro-politique « Beijing +15 » en présence des dames Françoise HETTO-GAASCH, Ministre de l'Egalité des chances, et Brigitte TRIEMS, Présidente du Lobby Européen des Femmes, organisé par le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg), le 17 avril 2010 au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Sur invitation du Ministère de la Famille et de l'Intégration en collaboration avec CIGALE (Centre d'information gay et lesbien), le CET a participé à la soirée contre l'homophobie au Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster, organisé à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie (17 mai) en date du 20 mai 2010.

Sur invitation du syndicat LCGB et la Mobbing asbl, le CET a assisté à la conférence intitulée « Mobbing op der Aarbechtsplaz » le 14 juin 2010 à Dudelange.

Le 8 octobre 2010, le CET a assisté à la rentrée du SNJ (Service national de la Jeunesse) au Centre Eisenborn.

Le 19 octobre 2010, le CET a assisté à la rentrée d'automne du CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) à la Chambre des métiers.

L'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises) a organisé la conférence « La diversité au sein de l'entreprise » à la Chambre de Commerce, le 26 octobre 2010.

A cette occasion, le Vademecum « La prévention des discriminations au sein de l'entreprise » a été présenté et des témoignages, des vidéos et une table ronde ont illustré la pratique sur le terrain.

Le 4 novembre 2010, l'IEEI (Institut d'études européennes et internationales du Luxembourg) a invité le Professeur Jean-Pierre LIEGEOIS, expert auprès du Conseil de l'Europe, fondateur du Centre de recherches tsiganes de l'Université Paris V-Sorbonne, à donner une conférence intitulée « La situation des Roms en Europe » au Casino syndical à Luxembourg-Bonnevoie.

La Ministre de la Famille et de l'Intégration, l'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) en collaboration avec le Conseil national pour étrangers ont organisé la conférence nationale pour l'intégration intitulée « S'écouter et agir : haut a muer » qui a eu lieu le 20 novembre 2010 au Bâtiment Jean Monnet à Luxembourg-Kirchberg. Cette conférence a donné l'occasion aux résidents luxembourgeois et étrangers du monde associatif et politique d'échanger sur des sujets d'actualité en relation avec l'intégration des étrangers au Luxembourg. Le CET a participé à l'atelier « Travailler au Luxembourg : Etat des lieux et perspectives ».

Dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées, l'asbl Info-Handicap a sensibilisé en lâchant 1000 ballons sur la Place du Glacis le 4 décembre 2010.

RELATIONS PUBLIQUES

En date du 6 novembre 2009, le journal « Le Quotidien » a publié un dossier sur la journée de la diversité. Il a transmis au CET les questions auxquelles il aimait avoir des réponses.

Le 8 décembre 2009, le CET a invité les finalistes de son concours « Communiquons l'égalité de traitement », organisé dans le cadre du programme PROGRESS 2009, à retirer leurs prix. Monsieur Ernst MOUTSCHEN, Chef de la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg, a assisté à cette cérémonie où les gagnants de chaque catégorie (affiches, spots radio et clips vidéo) ont reçu leurs récompenses et tous les autres finalistes un chèque cadeau.

Le CET a eu l'opportunité de présenter le déroulement de son concours « Communiquons l'égalité de traitement », organisé dans le cadre du programme PROGRESS 2009, sur la radio 100,7 en date du 9 décembre 2009. Cet événement a été un franc succès pour le CET qui se réjouit d'avoir pu partager cette expérience avec le grand public.

Le 18 décembre 2009, Radio RTL Radio Lëtzebuerg a diffusé une interview avec le CET qui a présenté son rapport annuel.

Les recommandations du CET concernant le refus d'accès à des bars / discothèques⁷ ont été envoyées aux médias luxembourgeois en date du 19 février 2010.

Le 24 février 2010, le CET s'est présenté sur les ondes de la radio ARA.

Le 8 mars 2010, la radio socioculturelle 100,7 a enregistré une émission où le CET a pu présenter son cycle de conférences organisé dans le cadre du programme PROGRESS 2010.

Le CET a répondu à des questions publiées le 11 mars 2010 dans le journal Luxpost sous la rubrique « 3 Fragen an ... ».

RTL Radio Lëtzebuerg a diffusé en date du 18 avril 2010 une rubrique sur le refus du don du sang des personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines en demandant l'avis du CET sur la question.

⁷ Voir annexe 6

En amont de la troisième table ronde du 31 mai 2010, table ronde du cycle «La discrimination est illégale!» du CET, ce dernier a remis le premier prix à l'heureuse gagnante du quiz organisé lors du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté.

Le 8 juin 2010, le CET a communiqué sa position dans le dossier des heures / journées réservées exclusivement aux femmes dans les piscines et saunas⁸ aux médias.

Suite à une question parlementaire urgente adressée par un Député à Monsieur le Ministre de l'Intérieur et à la Grande Région, le CET a réagi par un communiqué de presse⁹ en date du 17 juin 2010.

Au cours de la semaine du 21 au 25 juin 2010, le CET s'est présenté quotidiennement dans la rubrique « Wusst Dir schon ? » sur RTL Radio Lëtzebuerg.

Le 30 juin 2010, le CET a été présenté dans les « Business News » de RTL Radio Lëtzebuerg.

En juillet 2009, le CET avait donné son avis sur l'exclusion du don du sang de personnes homo- ou bisexuelles masculines¹⁰. Cet avis a été diffusé aux médias le 30 juillet 2010 suite à une question parlementaire adressée au Ministre de la Santé.

Le 31 juillet 2010, la radio socioculturelle 100,7 a fait une interview quant à la position du CET sur la question du don du sang.

En amont de la quatrième table ronde du 27 septembre 2010, table ronde du cycle «La discrimination est illégale!» du CET, ce dernier a remis les billets de cinéma remportés par les élèves du « Campus Geesseknäppchen » lors du quiz organisé dans le cadre de leur fête scolaire.

Le CET a présenté la table ronde « Ni jeune, ni vieux – La présence de tous les âges dans les médias » dans le « Mëttes Journal » de RTL Radio Lëtzebuerg, le 14 octobre 2010.

⁸ Voir annexe 7

⁹ Voir annexe 8

¹⁰ Voir annexe 9

A l'occasion des tables rondes organisées dans le cadre du programme communautaire PROGRESS, la radio socioculturelle 100,7 a, à plusieurs reprises, réalisé un reportage reprenant les points forts ainsi que des témoignages de ces soirées.

La première table ronde sur le racisme sur Internet a permis au CET de se rendre compte à quel point les jeunes ne savent pas que les discriminations sont également défendues sur la toile.

Voilà pourquoi le CET a élaboré, en collaboration avec Bee Secure et 4Motion, un dépliant (leperello) destiné aux adolescents. Cette publication qui est financée par le programme communautaire PROGRESS a comme finalité de sensibiliser les jeunes sur les discriminations en général. A travers un exemple prégnant, le dépliant montre clairement que les discriminations sont punissables et peuvent également être retracées, même si on croit agir anonymement sur Internet.

Lancé par un communiqué de presse en date du 26 octobre, les trois partenaires, CET, Bee Secure et 4Motion, distribueront le leperello lors de leurs contacts respectifs avec le public-cible à partir de cette date.

En date du 4 novembre 2010, le CET a diffusé un communiqué de presse¹¹ dans lequel il juge que les différences de tarifs entre des virements sur papier ou électroniques constituent une discrimination indirecte fondée sur l'âge et le handicap.

Le 15 décembre 2010, dans l'émission « Business News » de RTL Radio Lëtzebuerg, les deux guides pratiques intitulés « Louer sans discriminer » ont été présentés.

Le 22 décembre 2010, DNR a interviewé le CET dans le cadre de son avis sur le projet de loi 6141 portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées relatif au Comité des droits des personnes handicapées, faits à New York, le 13 décembre 2006.

Pendant la semaine du 13 décembre, le CET a fait diffuser son spot radio sur différentes chaînes de radio luxembourgeoises.

¹¹ Voir annexe 10

ENQUETES

A plusieurs reprises, d'autres organes / personnes ont demandé des informations ou statistiques au CET afin de pouvoir compléter des enquêtes ou peaufiner leurs travaux.

Au cours du mois de novembre 2009, le CET a donné des informations et conseils à un étudiant qui suit un « Executive Master in EU studies ». Son devoir, qui compte aussi comme examen, consistait à défendre la position luxembourgeoise lors d'une simulation d'une réunion du Conseil européen.

Il devait y représenter le Luxembourg dans les discussions concernant la transposition de la directive « COM (2008) 426 final » relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

En date du 10 novembre 2009, le CET a répondu à une étude menée par « Civic consulting » pour le compte de la Commission européenne DG emploi, affaires sociales et égalité des chances.

En effet, « Civic consulting » voulait connaître toutes les plaintes dans le secteur des assurances et des banques basées sur le motif de l'âge, du handicap, du sexe, de la religion et des convictions, de la race ou de l'origine ethnique et de l'orientation sexuelle.

Un questionnaire en ligne plus général sur la situation globale au Luxembourg a également été complété et renvoyé en date du 7 décembre 2009.

En date du 20 novembre 2009, le CET a répondu à une enquête concernant l'évaluation de toutes les activités d'EQUINET. Il a été demandé à tous les centres, membres d'EQUINET, de donner leur avis sur la qualité des publications, séminaires, réunions, groupes de travail et du site internet d'EQUINET. Cette étude a été réalisée par un institut indépendant.

Le 23 novembre 2009, le CET a participé à une enquête du « Transatlantic Council on migration » situé à Washington DC.

Cet institut, qui étudie les politiques migratoires, réalise une étude comparative de tous les centres d'égalité de traitement dans le monde (compétences, budget, personnel, futur).

En date du 1^{er} décembre 2009, le CET a participé à une évaluation en ligne sur la satisfaction par rapport à l'organisation et le contenu du 3^{ième} Sommet annuel de l'égalité qui a eu lieu du 16 au 17 novembre 2009 à Stockholm.

A la demande de la Commission européenne, le CET a répondu à une enquête annuelle dans le cadre du programme communautaire PROGRESS pour l'emploi et la solidarité sociale en date 4 janvier 2010.

Le département de l'égalité des chances entre hommes et femmes de l'Ombudsman grec a posé plusieurs questions concernant la transposition de la directive 2004/113/CE en droit luxembourgeois. Le CET a répondu en date du 12 janvier 2010.

Le 10 mars 2010, le CET a répondu à un formulaire d'un docteur en droit qui fait un post doctorat à l'Université du Luxembourg dans le Laboratoire de Sciences politiques. La recherche qu'elle effectue a pour sujet : « Organismes de protection des droits humains des migrants au Mexique et au Luxembourg », le but étant d'obtenir des informations sur le fonctionnement et les attributions du CET.

La FRA (Fundamental rights agency) a rédigé un rapport comparatif sur l'impact de la directive 2000/43/CE dans les différents pays membres de l'Union européenne.

Y était également jointe une étude thématique nationale portant sur le même sujet.

En date du 9 février 2010, le CET a introduit ses remarques concernant ces deux textes.

Le 19 février 2010, le CET a renvoyé ses réponses à une enquête d'EQUINET portant le titre « Influencing the interprétation of law through litigation : the powers and practices of equality bodies ».

En date du 22 mars 2010, le CET a répondu à un questionnaire relatif aux règles procédurales concernant l'accès à la justice pour les cas d'égalité des sexes et de discrimination.

Ce questionnaire est un élément important d'une étude de la Commission européenne DG emploi, affaires sociales et égalité des chances. Le but de cette étude est de fournir à la Commission européenne une analyse indépendante de la situation dans les Etats membres de l'Union européenne et dans les pays membres de l'Espace économique européen (EEE), en ce qui concerne l'accès à la justice dans les affaires de discrimination basée sur le sexe, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Le même jour, le CET a renvoyé ses propositions afin de contribuer au plan stratégique d'EQUINET 2011 – 2014. Il s'agissait de faire connaître les attentes des différents membres quant au travail du réseau EQUINET pour les années à venir.

Le 15 avril 2010, le CET a répondu à un questionnaire du « Gender equality committee in employment and vocational training » de Chypre, concernant le congé de maternité et le fonctionnement du CET.

Maître François MOYSE, Senior expert pour le Luxembourg au sein du réseau FRALEX (Fundamental rights agency legal experts), a posé des questions au CET les 16 avril, 14 et 15 juin, 8 et 30 juillet 2010.

Les réponses données seront utilisées dans le cadre d'une étude synthétisée sur les centres d'égalité de l'Union européenne et l'espace économique européen en application des directives 2000/43/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE.

L'étude montrera si les centres d'égalité ont été créés dans le respect de la philosophie des directives et si l'indépendance et l'effectivité des centres sont garanties.

Le 2 juin 2010, le CET a répondu à plusieurs questions de la « LGBT Youth Scotland » concernant l'égalité dans l'éducation.

A la demande du « Lithuanian Office of the Equal Opportunities Ombudsperson », le CET a renseigné sur les modalités de la législation luxembourgeoise en matière de maternité en date du 3 juin 2010.

Anita PETERSHEIM de l'ENAR (European network against racism) a contacté le CET dans le cadre d'un travail de recherche sur la « violence raciste » qui se déroule dans tous les pays membres de l'Union européenne. Le CET a fait parvenir ses réponses le 7 juin 2010.

En date du 8 juin 2010, le « Czech Office of the Public Defender of Rights » a envoyé un dossier concret au CET pour savoir si celui-ci a déjà émis un avis sur un cas semblable.

Le 24 juin 2010, le CET a répondu à une question concernant le testing, demande émanant du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme belge.

Dans le cadre de son 10^{ème} anniversaire, AGE Platform Europe désire éditer un papier de réflexion sur la transposition de la directive 2000/78/CE dans les différents Etats membres et ceci avec un accent exclusif sur l'âge. Le 9 juillet 2010, le CET a transmis ses dossiers et sa recommandation dans ce domaine.

Afin de compléter une étude de l'observatoire RAXEN (Racism and Xenophobia European Network), Madame le Docteur Claudia HARTMANN-HIRSCH, conseillère scientifique du CEPS-INSTEAD (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development) a contacté le CET a plusieurs reprises : 28, 29 et 30 juillet et le 2 août 2010.

Pour une deuxième étude de l'observatoire RAXEN (Racism and Xenophobia European Network), le CET a transmis des données statistiques au CEPS-INSTEAD (Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development), les 1^{er}, 2, 3 et 15 septembre 2010.

Dans le cadre de recherches liées à une étude sur la discrimination entre hommes et femmes dans l'accès à l'éducation obligatoire au sein de l'Union européenne, mandatée par la Commission européenne, le CET a été contacté les 21, 22, 24 septembre, 14 octobre et 22 novembre 2010. L'objectif de cette étude est d'évaluer l'utilité de l'introduction de mesures au niveau européen pour lutter contre la discrimination par genre dans l'accès à l'éducation obligatoire.

Le 29 septembre 2010, le CET a répondu à plusieurs questions d'EQUINET concernant le lien entre pauvreté et discrimination. Après évaluation des réponses de tous les centres européens, EQUINET décidera si des mesures spécifiques seront nécessaires afin de protéger davantage les personnes démunies.

Le « Dutch Equal Treatment Commission » a demandé si le CET était en connaissance de problèmes que connaissent des personnes transgenres après leur changement d'état concernant l'obtention de nouveaux diplômes reconnaissant leur nouveau genre. Le CET a fait parvenir son expérience en la matière en date du 5 octobre 2010.

Le 17 décembre 2010, le CET a complété un tableau d'une étudiante tchèque dont un chapitre du mémoire consiste en une étude comparative des centres d'égalité de l'Union européenne.

Le CET a participé à l'enquête de satisfaction d'EQUINET concernant le fonctionnement et les activités de celui-ci, ceci en date du 17 décembre 2010.

ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 16 et 17 novembre 2009 a eu lieu le 3^{ième} Sommet annuel de l'égalité à Stockholm. La Présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne ont invité les ministres, les présidents d'organismes officiels nationaux agissant pour l'égalité, les représentants européens des partenaires sociaux ainsi que les représentants d'organisations internationales.

Ce sommet, intitulé « Coopération pour l'égalité » visait, par un échange de savoirs et de compétences, à renforcer et à rendre plus performantes les activités engagées dans la lutte contre toutes les formes de discriminations, ainsi qu'à promouvoir une égalité de droits et de chances pour tous au sein de l'Union européenne.

Les 10 et 11 décembre 2009, à l'occasion de la journée internationale des droits de l'homme, la FRA (Fundamental rights agency) a tenu sa seconde conférence annuelle « conférence sur les droits fondamentaux (CDF) » à Stockholm.

L'Agence souhaitait ainsi mettre en lumière l'importance des droits de l'homme à l'échelle européenne, identifier les défis qui entravent l'accès à la justice et commencer à prévoir des stratégies en faveur d'une plus grande sensibilisation concernant les questions relatives à tous les droits, suite à la ratification du traité de Lisbonne.

Le 11 décembre 2009, le CET a participé à un colloque organisé par la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) à Paris. Le titre était « Les tests de discrimination : pratiques et perspectives ». L'objectif était d'offrir l'occasion de partager et de confronter les savoir-faire, expériences et méthodologies des tests scientifiques et judiciaires et d'en discuter les différentes finalités dans des contextes nationaux divers.

En date du 25 février 2010, le CET a participé au meeting annuel des centres d'égalité nationaux dans le cadre de la campagne d'information européenne 2010 « For diversity. Against discrimination. ».

Organisé par la Commission européenne, DG emploi, affaires sociales et égalité des chances, en collaboration avec le consortium MOSTRA-PLEON, il s'agissait de réunir les centres d'égalité européens afin de leur présenter les activités majeures de la campagne 2010.

Sur invitation de la Commission européenne, la première réunion annuelle des centres nationaux d'égalité des chances entre femmes et hommes a eu lieu le 26 mars 2010 à Bruxelles.

Le sujet choisi pour cette journée était la coexistence et l'existence de conflits de droits.

Le 14 avril 2010, le CET a participé au « Cooperation and coordination meeting » entre la FRA (Fundamental rights agency) et EQUINET. Le but était de s'échanger sur les futures activités, études et sujets à traiter dans le futur et de voir où l'on pourrait s'entraider.

Du 29 au 30 avril 2010, le CET a participé à une formation organisée par EQUINET en collaboration avec l'« Equality Commission for Northern Ireland » intitulée « Promoting equality : equality impact assessment » à Belfast.

Le 4 mai 2010, le CET a participé à un groupe de travail d'EQUINET, intitulé « Strategic enforcement », à Vienne. A la fin des travaux, une brochure avec toutes les contributions des pays participants à ce groupe de travail sur la mise en œuvre de la législation européenne anti-discriminatoire sera éditée.

Le 8 octobre 2010, ce même groupe de travail s'est réuni au siège du CET à Luxembourg afin de finaliser la publication.

La FRA (Fundamental rights agency) a organisé un séminaire intitulé « Strengthening the fundamental rights architecture in the EU » à Vienne en date du 7 mai 2010. Le but était d'avancer dans le dialogue institutionnel en vue de protéger, de promouvoir et de surveiller les droits fondamentaux dans l'Union européenne.

Le 1^{er} et 2 juillet 2010, le CET a assisté à un séminaire organisé par EQUINET à Bruxelles, intitulé « Promoting equality : equality impact assessment ».

Dans le cadre de la campagne européenne « Pour la diversité. Contre les discriminations. », la Commission européenne a organisé la deuxième journée de la diversité dans la Grande région, le 16 octobre 2010.

L'objectif était de sensibiliser le public de manière divertissante aux discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le sexe. Le but était d'informer le public sur ses droits et devoirs en vertu de la législation européenne et de promouvoir les bénéfices de la diversité dans la société. Cet événement a rassemblé plus de 40 associations et organisations publiques, privées et entreprises qui luttent contre les discriminations dans la Grande région, espace transrégional englobant la Sarre, la Lorraine, le Grand-Duché de Luxembourg, la Rhénanie-Palatinat, la Wallonie et les communautés française et germanophone de Belgique.

Au programme figuraient de nombreux stands d'informations et des chorégraphies urbaines, du théâtre, des concerts, des films et du sport.

Les 15 et 16 novembre 2010 a eu lieu le 4^{ème} Sommet annuel de l'égalité, intitulé « Egalité et diversité dans l'emploi », à Bruxelles.

Ce sommet annuel vise la promotion de l'égalité des droits et des chances pour tous les citoyens de l'Union, ainsi que le partage des connaissances et expériences en vue de l'élaboration de solutions plus efficaces contre la discrimination sous toutes ses formes.

Le sommet a réuni environ 500 délégués de haut rang, qui ont représenté les États membres de l'UE, les pays candidats, les pays de l'EEE, les organisations internationales, les réseaux d'ONG et les partenaires sociaux européens, le secteur commercial, les médias et le milieu académique.

Du 16 au 17 novembre 2010, EQUINET a tenu son assemblée générale à Bruxelles. A cette occasion, le programme et le budget pour 2011 ont été votés et le plan de travail 2011-2014 a été adopté.

Sur invitation de la Commission européenne, la deuxième réunion annuelle des centres nationaux d'égalité des chances entre femmes et hommes a eu lieu le 19 novembre 2010 à Bruxelles.

Le sujet choisi pour cette journée était le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes exerçant une activité indépendante.

PROGRESS



PROGRESS est le programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale. Il a été créé en vue de soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, tels qu'ils sont décrits dans l'Agenda social. Il contribue également à la réalisation de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi.

PROGRESS est doté d'une enveloppe globale de 743,25 millions d'euros pour sept ans (2007-2013). L'UE se servira de ce budget pour promouvoir le changement et la modernisation dans cinq domaines:

- l'emploi;
- l'intégration et la protection sociales;
- les conditions de travail;
- la non-discrimination;
- l'égalité des sexes.

2009

Le projet que le CET a introduit pour l'année 2009 s'est déroulé de septembre à décembre.

Dans ce cadre, un concours ayant comme thème « Communiquons l'égalité de traitement » a été lancé.

L'objectif du concours était de sensibiliser davantage le grand public aux divers sujets de la discrimination et de l'égalité de traitement.

Concrètement, il s'agissait de créer une œuvre qui montre que la discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge est interdite.

Le concours visait la création d'une œuvre originale pouvant servir de support de communication pour véhiculer les diverses thématiques sous considération. Les divers supports ont été structurés suivant trois catégories:

1. Création visuelle « print » : affiche ;
2. Création audio : spot radio ;
3. Création audiovisuelle : clip vidéo.

Le concours était ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans.

Dans une première étape, le CET a présélectionné 6 œuvres dans chaque catégorie. Toutes les œuvres présélectionnées ont été exposées lors de la Journée de la diversité, le 7 novembre 2009, au cinéma Utopolis à Luxembourg-Kirchberg. En parallèle, elles ont été diffusées au sein d'un chapitre dédié du site Internet du CET.

Dans une deuxième étape, les gagnants finaux ont été sélectionnés par le grand public. Celui-ci a pu voter lors de la Journée de la diversité ou en postant son vote à travers le site Internet du CET.

Les trois gagnants (un par catégorie) ont reçu chacun 2000 euros, les présélectionnés quant à eux, un cadeau.

2010

Le projet de 2010 a rassemblé tous les organismes spécialisés dans la lutte contre les discriminations au cours d'un cycle de six tables rondes.

Chaque événement a été consacré à un motif de discrimination, donc des événements séparés pour chaque motif, à savoir le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et la race ou l'origine ethnique.

Au préalable, le CET a invité à des réunions préparatoires par motif.

Lors de ces entrevues, le CET a pu faire le relevé des sujets qui préoccupent les organisations et de commun accord, tous les acteurs ont trouvé un sujet pour la table ronde.

Les tables rondes elles-mêmes ont été introduites par une présentation ou un exposé d'un expert en la matière et modérées par des journalistes professionnels.

En un premier temps, les deux activités (réunion préparatoire et table ronde) ont permis au CET, dont la création est assez récente, de se présenter aux différentes organisations.

De cette même façon, les organisations ont également eu l'opportunité de se (re)voir et de s'échanger entre-elles.

La recherche d'un sujet de discussion commun a permis d'identifier les problèmes que ces organisations partagent et a permis au CET de voir où se situent les difficultés quotidiennes de ces acteurs de la lutte contre les discriminations.

Toutes les tables rondes ont eu lieu à la Maison de l'Europe à 18.30 heures en langue luxembourgeoise avec traduction simultanée en français.

22 mars 2010

1^{ère} table ronde portant sur le motif « race / origine ethnique »

« Combattre les contenus racistes sur Internet. »

Christiane MARTIN, directrice de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), a officiellement lancé le cycle de tables rondes.

Ensuite, l'introduction a été faite par Me François MOYSE, avocat à la Cour, avec l'exposé « Réflexions autour du concept « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie » » et par Serge KOLLWELTER, ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés), avec « Racisme sur Facebook ».

Les intervenants ont été :

Georges KNELL de LUSI (Luxembourg Safer Internet) ;

Luc MARTELING de RTL (Radio Télévision Luxembourg) ;

Marc MULLER de 4motion.

La table ronde a été modérée par Carole SCHIMMER.

19 avril 2010

2^{ème} table ronde portant sur le motif « sexe »

« Le monde du travail et les discriminations fondées sur le sexe. »

Anik RASKIN du CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) a partagé ses réflexions dans une présentation portant le titre « De l'inégalité vers... ? ».

Modérée par Renée WAGENER, les intervenants suivants ont pris la parole au cours de la table ronde :

Marie-France EIFFES de la CSL (Chambre des salariés Luxembourg) ;

Josiane EIPPERS du ADT-Center (Assessment Development Training Center) ;

Christine GUTSCHILD de Transgender Luxembourg ;

Nicolas SCHMIT, Ministre du Travail et de l'Emploi.

31 mai 2010

3^{ème} table ronde portant sur le motif « orientation sexuelle »

« Education et orientation sexuelle ? »

Roby ANTONY de CIGALE (Centre d'information gay et lesbien) a lancé le débat avec son exposé intitulé : « L'homosexualité dans l'enseignement – un sujet sans intérêt ? ».

Alice RISCH, modératrice de l'événement, a fait intervenir :

Michèle RETTER (Présidente Fédération des associations de parents d'élèves du Luxembourg) ;

Marie Anne RODESCH-HENGESCH (Ombudsfra fir d'Rechter vum Kand) ;

Charel SCHMIT (Université du Luxembourg) ;

Antoinette THILL-ROLLINGER (Directrice Centre de psychologie et d'orientation scolaires).

30 juin 2010

4^{ème} table ronde portant sur le motif « religion et / ou convictions »

« Est-ce que la religion peut ne pas discriminer ? »

Le professeur Erny GILLEN, Président de Caritas Luxembourg et de Caritas Europa, a présenté son exposé sur l'éthique planétaire (Weltethos) de Hans KÜNG en insistant sur les défis pour la pluralité des religions et convictions.

Modérée par Pierre LORANG, les intervenants suivants ont pris la parole :

Erna HENNICOT-SCHOEPGES (Rapporteur pour l'année européenne du dialogue interculturel au Parlement européen) ;

Paul KREMER (Philosophe) ;

Agnès RAUSCH (Assistante sociale et responsable du lieu d'initiatives et de services des étudiants au Luxembourg) ;

David WAGNER (Journaliste au WOXX).

27 septembre 2010

5^{ème} table ronde portant sur le motif « handicap »

« Loisirs inclusifs – même avec un handicap ? »

L'introduction a consisté en des témoignages faits par Andrea DELVAUX, Danièle FLAMMANG-PAULY, Fabio GIUSTI et Patrick HURST. Joëlle DREES a modéré la table ronde à laquelle ont participé :

Marc AREND (Ministère du Développement durable et des Infrastructures - Département des transports) ;

Frank FEITLER (Grand Théâtre de Luxembourg) ;

Cliff HEVER (Service National de la Jeunesse) ;

Madeleine KAYSER (Ville de Luxembourg) ;

Paul SCHOLER (Union Grand-Duc Adolphe) ;

Nico SIMON (Utopia Group) ;

Daniel THEISEN (Comité Olympique et Sportif Luxembourgeois).

En supplément à la traduction simultanée en français, une traduction simultanée en allemand et en langage gestuel allemand a été assurée.

25 octobre 2010

6^{ème} table ronde portant sur le motif « âge »

« Ni jeune, ni vieux – la présence de tous les âges dans les médias? »

La dernière table ronde a été introduite par Carlo SCHNEIDER, consultant médias & communication et modérée par Carole SCHIMMER.

Les intervenants à la table ronde étaient:

Joy HOFFMANN (Responsable du département «Film» - Centre national de l'audiovisuel) ;

Marc SCHLAMMES (Chef de rubrique «Politique» - Luxemburger Wort) ;

Steve SCHMIT (Directeur des programmes - Radio Télévision Luxembourg) ;

Isabelle WICKLER (Conseillère de direction 1ère classe – Ministère de l'égalité des chances) ;

Claude WOLF (Vice-présidente - Conseil national des programmes).

Grâce au financement de ce même projet PROGRESS et à la suite de la première table ronde, le CET a réalisé un dépliant intitulé « La discrimination est illégale. Aussi sur Internet. » en collaboration avec Bee Secure et 4Motion.

COLLABORATION EN 2010

Le service R&D de Caritas Luxembourg a édité deux guides pratiques intitulés « Louer sans discriminer ». Rédigés en collaboration avec la Chambre immobilière du Grand Duché du Luxembourg et l'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises), ces guides s'adressent d'une part, aux professionnels de l'immobilier et d'autre part, aux propriétaires.

L'objectif des deux brochures est de fournir des informations et des conseils pratiques pour ne pas commettre de discriminations dans le logement et de fournir une sorte de code de bonne conduite.

LOUE CHAMBRE ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES

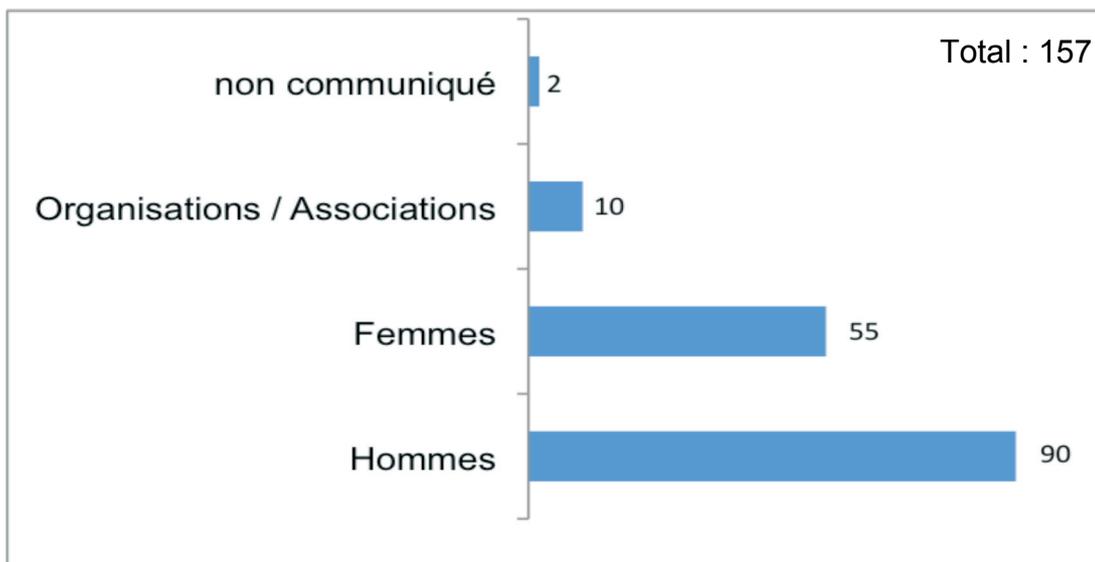


STATISTIQUES

Dans la période du 1^{er} novembre 2009 au 31 décembre 2010, le CET a été saisi de 139 nouveaux cas. S'y ajoutent 18 dossiers non clôturés en 2009.

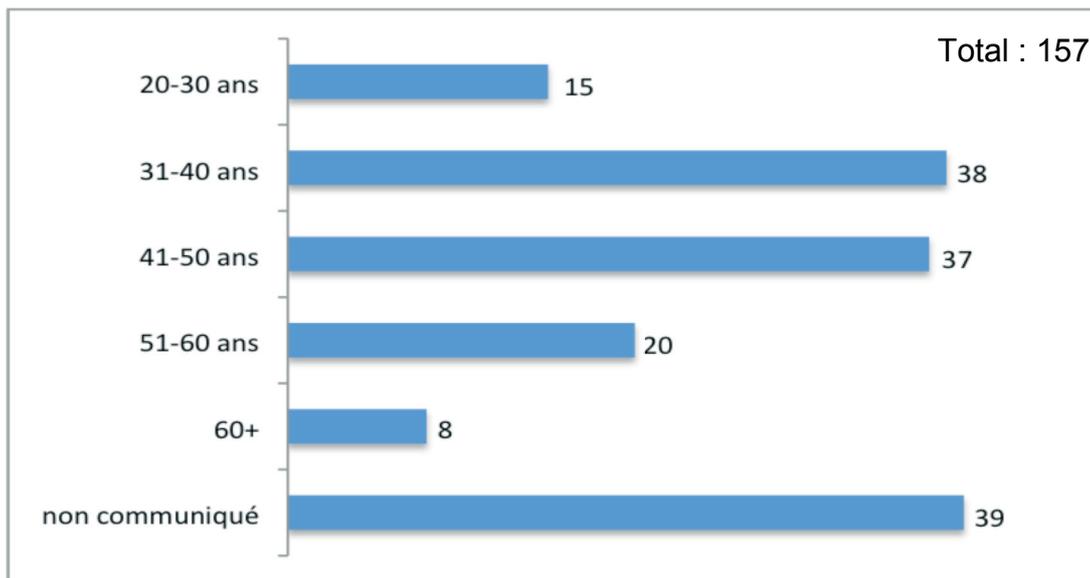
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui s'est manifestée au CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

REPARTITION PAR SEXE



Les 157 dossiers de l'année 2010 sont répartis comme suit:
90 dossiers (57,3%) ont été introduits par des hommes, 55 (35%) par des femmes et 10 (6,4%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.
2 requérants (1,8%) n'ont pas communiqué leurs données.

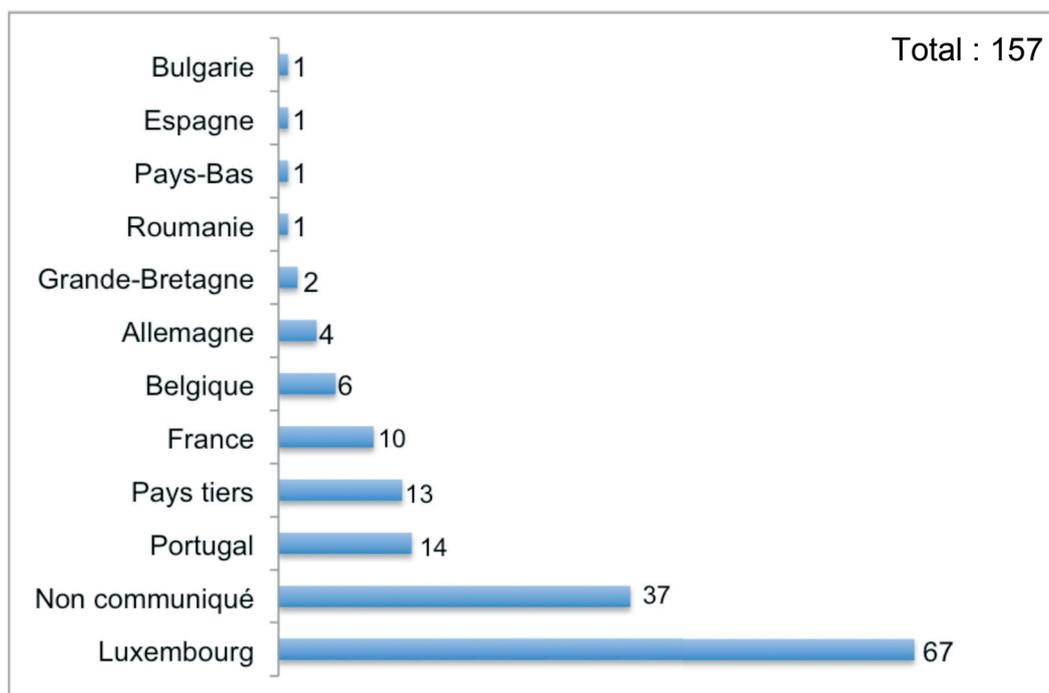
REPARTITION PAR AGE



Dans 39 cas (24,8%), les requérants n'ont ou bien pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

38 cas (24,2%) ont été introduits par des personnes entre 31 à 40 ans, 37 cas (23,6%) par des personnes entre 41 et 50 ans, 20 cas (12,7%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 15 cas (9,6%) par des personnes entre 20 et 30 ans et 8 cas (5,1%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

REPARTITION PAR NATIONALITE

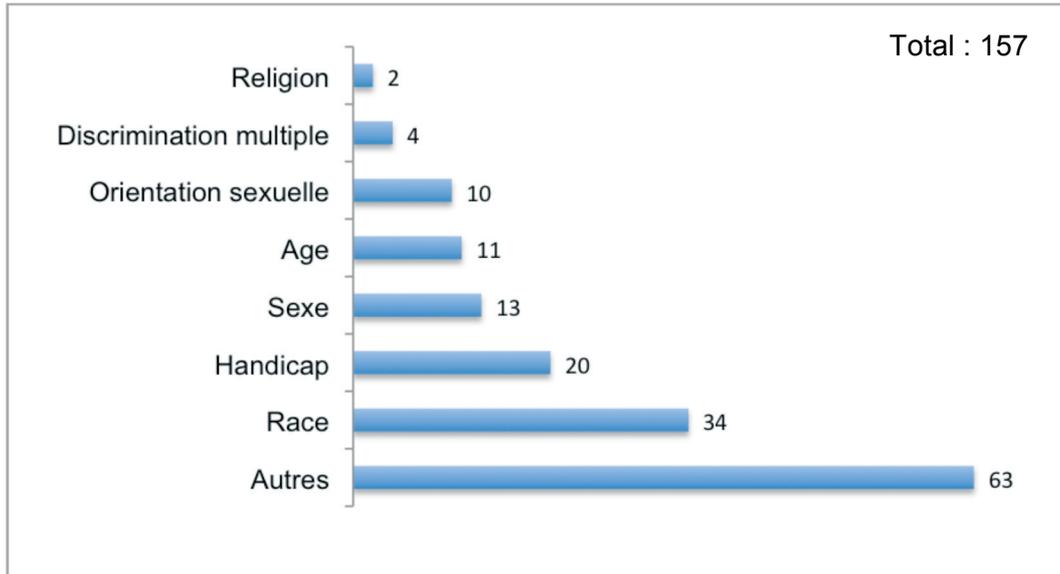


Dans 37 cas (23,6%), les requérants n'ont ou bien pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 67 unités (42,7%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 107 dossiers (68,2%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 13 dossiers (8,3%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



Lors de l'ouverture d'un dossier, le problème du requérant est classé dans une de ces huit rubriques: les six motifs de discrimination couverts par le CET, la catégorie intitulée « discrimination multiple» ou la catégorie « autres ».

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs.

Dans la catégorie « autres » sont regroupés :

- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET

On constate que le mot « *harcèlement* » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.

- les demandes d'informations de tout genre

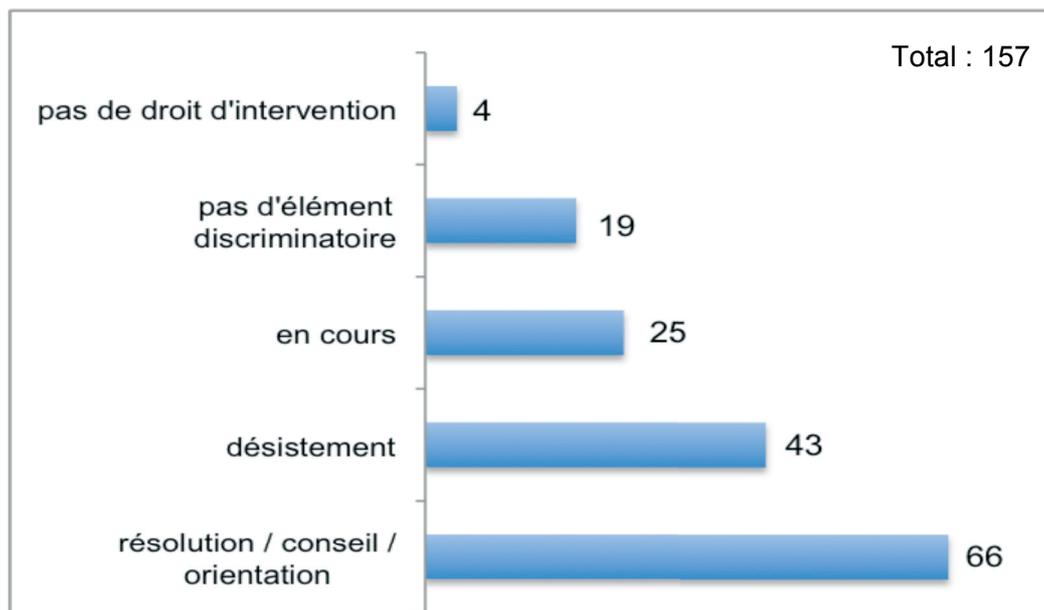
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les gens ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

– les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET

Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans vrai problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisins ou avec le propriétaire d'un logement loué.

Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif que le CET ne couvre pas, s'y retrouvent également.

DOSSIERS APRES TRAITEMENT



La catégorie « *résolution / conseil / orientation* » qui contient 66 dossiers (42%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Il arrive également que les requérants se désistent (43 fois ou 27,4%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « *désistement* ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

Au 31 décembre 2010, 25 dossiers (15,9%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « *pas d'élément discriminatoire* ». Celle-ci compte 19 cas ou 12,1%.

La catégorie « *pas de droit d'intervention* » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir, en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2010, ceci a été 4 fois le cas (2,5%).

SUITES DONNEES AUX RECOMMANDATIONS DE 2009



Cohérence de la législation

La loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ne couvre pas les mêmes domaines d'application que la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, mais seulement les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion; l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique; les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération et l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Conséquemment, le CET invite le Gouvernement à élargir les domaines d'application de la loi du 13 mai 2008 en prenant les mêmes domaines que ceux que l'on retrouve dans la loi du 28 novembre 2006 et d'inclure le sexe comme motif de discrimination dans la loi du 28 novembre 2006, au même titre que les autres motifs pour les mêmes domaines d'application.

✓ Le CET salue le dépôt par le Gouvernement d'un projet de loi portant modification de la loi du 21 décembre 2007 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (art. 3 (4) 1er tiret) en vue d'étendre le champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation, afin de mettre à égalité toutes les personnes quels que soient les motifs de discrimination.¹²

Sensibilisation et formation

La loi du 28 novembre 2006, qui crée le CET, ne prévoit pas expressément de mission de sensibilisation de la part de celui-ci.

Faute de moyens financiers et organisationnels, le CET ne pourrait de toute façon pas mener à bien une telle mission. Sensibiliser la population aux questions d'égalité de traitement et de discrimination est une gageure qui ne peut être relevée sans l'aide gouvernementale.

Il s'agit également d'un sujet tellement vaste et transversal qu'un seul organe ne pourrait réaliser une sensibilisation globale.

La sensibilisation doit commencer, et la prise de conscience pour de tels sujets doit être éveillée, dès le plus jeune âge. Voilà pourquoi le CET demande qu'on éduque les enfants, déjà à l'école, sur l'importance d'une égalité de traitement entre toutes les personnes.

Pour les adultes, le CET voit également la nécessité de former les gens. Dans le secteur public, il verrait bien l'introduction d'une formation

¹² Voir annexe 1

obligatoire dans le cadre des cours enseignés à l'INAP, tandis qu'atteindre le secteur privé lui semble moins évident.

Il est également important que nombreux domaines soient surveillés (éducation, médias...) afin d'examiner à ce que nulle part soient véhiculés des comportements et stéréotypes discriminatoires.

✓ et ✗ Le CET a continué sur sa lancée de sensibilisation, notamment à travers le cycle de six tables rondes intitulé «La discrimination est illégale!», le dépliant «La discrimination est illégale. Aussi sur Internet.», des spots radio...
Pour 2011, le CET a, pour sa part, déjà prévu quelques événements de sensibilisation respectivement des formations.

Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privées etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui.

Il ne va pas jusqu'à demander de pouvoir ester en justice, mais remarque néanmoins qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tiers pour que ces derniers se sentent au moins contraints de répondre à ses demandes.

✗ Afin de pouvoir remplir ses missions de façon plus efficace, le CET est d'avis que son pouvoir d'enquête devrait être renforcé.
Dans son avis¹³ sur le projet de loi portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le CET juge que le Gouvernement n'a pas besoin de créer un nouveau dispositif de protection, mais qu'il suffit de renforcer le mécanisme indépendant existant, en l'occurrence le CET.

Interdiction explicite de la discrimination multiple

Les directives européennes, de même que la législation luxembourgeoise, reconnaissent que des motifs de discrimination peuvent se chevaucher, mais une interdiction explicite de discrimination multiple n'existe pas.

Pour le moment, le défenseur d'une victime choisit surtout un motif, donc forcément le plus frappant et celui qui a le plus de chance d'aboutir à une suite.

Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protégerait davantage les victimes de discriminations.

Il existe différentes manières de reconnaître la discrimination multiple dans la législation nationale. A l'instar de la législation roumaine par exemple, l'on pourrait prévoir qu'une discrimination basée sur deux ou

¹³ Voir annexe 2

plusieurs motifs constituerait une circonstance aggravante. Actuellement, un amendement du Parlement européen prévoit d'introduire le concept de discrimination multiple et de discrimination par association dans la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

✘ pas de suites

Collecte de données

La collecte conséquente et ventilée par motifs, domaines etc. de données sur l'égalité de traitement permettrait aux décideurs politiques de cibler davantage leur travail afin d'augmenter la protection des victimes. Ainsi, le manque de données risque de laisser certains phénomènes non découverts et pourrait ainsi laisser supposer qu'il n'existe pas de discriminations.

✘ A part les données des rapports annuels du CET et l'enquête réalisée avec TNS-ILRES en 2009, il n'y a pas d'avancées. Grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, le CET a prévu de relancer l'enquête « Observatoire des discriminations » en 2011 afin d'avoir des chiffres actualisés.

Collaboration juridique

Pour pouvoir « apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits », tel que l'article 10 § 3 de la loi du 28 novembre 2006 le prescrit, le CET ressent le besoin de pouvoir recourir à un réseau d'experts. Voilà pourquoi, la mise en place d'un réseau d'avocats spécialisés dans le domaine des discriminations et la possibilité de collaboration avec ce réseau seraient d'une grande valeur.

✘ Le CET regrette vivement les difficultés d'accès à la jurisprudence en matière d'égalité de traitement. Il en recommande une publication facile d'accès, ce qui non seulement serait utile au CET dans ses travaux, mais constituerait également un outil de sensibilisation important.

Collaboration au plan d'action national pluriannuel

L'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI) rédige en concertation avec le comité interministériel à l'intégration un projet de plan d'action national (PAN) pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations identifiant les principaux axes stratégiques d'intervention et les mesures politiques en cours et à mettre en œuvre. Dans le futur, le CET espère pouvoir collaborer activement à la rédaction de ce PAN.

✓ et ✗ A l'issue du Forum de consultation portant sur le plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations du 9 décembre 2009, le CET a formulé des suggestions et propositions supplémentaires par voie écrite. Le PAN a finalement été adopté au Conseil de Gouvernement le 26 novembre 2010 sans qu'il ait été rendu public d'une façon ou d'une autre.

Création d'un Ombud pour les litiges entre personnes privées

A maintes reprises, le CET est saisi par des personnes se sentant discriminées. Les cas que les requérants exposent, peuvent parfois ne pas concerner le CET, puisque le CET ne couvre que des domaines bien précis, ou bien il s'agit de litiges entre personnes privées.

Pour cette dernière catégorie, les concernés ont, pour la plupart, également déjà frappé à la porte de plusieurs ministères, administrations, syndicats..., mais aucune solution à leur problème n'a pu être trouvée. Il leur est difficile de trouver un interlocuteur adapté.

Même s'il existe des médiateurs en matière pénale, familiale, sociale et autres, il serait bénéfique de codifier également la médiation civile et commerciale.

Puisque l'Ombud ne fonctionne qu'en tant qu'intermédiaire entre les administrations et le citoyen, le CET propose la création d'un Ombud pour les litiges entre personnes privées.

✓ et ✗ Au cours de l'année 2010, le Ministère de la Justice a travaillé sur un projet de loi sur la médiation civile et commerciale, notamment pour transposer la directive européenne sur la médiation dans des litiges transfrontaliers dont le délai de transposition est fixé à mai 2011. Ce projet de loi concernera cependant non seulement les litiges transfrontaliers, mais également les litiges au Grand-Duché.

Ne connaissant pas le contenu du projet de loi, le CET espère qu'il va fixer des critères précis pour l'agrément des médiateurs.

Finalement, le souhait formulé dans le rapport annuel précédant:

Maison des droits de l'homme

Lors d'une entrevue en décembre 2007, le Premier Ministre avait répondu favorablement à la demande de la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) de disposer de nouveaux locaux afin de créer une Maison des droits de l'homme.

Cette Maison des droits de l'homme regroupera la Commission consultative des droits de l'homme, l'Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand et le CET.

Un sondage des besoins a été fait auprès des institutions concernées en décembre 2008.

Le CET espère toujours la réalisation de ce projet commun favorisant la collaboration entre des organismes œuvrant dans les mêmes domaines.

 pas de suites

RECOMMANDATIONS 2010



Fonctionnement du CET

Le 20 décembre 1993, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies a adopté la résolution A/RES/48/134 définissant les principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'homme.

– Gestion financière

Selon ces principes de Paris, pour garantir l'indépendance des institutions, celles-ci devraient disposer de crédits leur permettant de se doter de personnel et de locaux propres afin d'être autonomes vis-à-vis de l'Etat et de n'être soumises qu'à un contrôle financier respectant son indépendance.

En ce qui concerne le budget du CET, celui-ci est rattaché au Ministère de la Famille et de l'Intégration, plus exactement à l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) qui gère toutes les dépenses, c.-à-d. que le CET doit à chaque fois passer par l'OLAI avant d'engager n'importe quel montant. De plus, toute dépense, aussi minime soit-elle, doit d'abord être justifiée d'une offre.

– Pouvoir d'intervention

En ce qui concerne les modalités de fonctionnement, ces principes prévoient que l'institution doit entendre toute personne, obtenir toutes informations et tous documents nécessaires à l'appréciation de situations relevant de sa compétence.

L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Malheureusement, le CET n'a aucun moyen de pression pour contraindre qui que ce soit à lui accorder une entrevue ou de lui fournir toutes informations et tous documents nécessaires. Il est donc complètement à la merci de ses interlocuteurs qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.

D'ailleurs, l'Etat luxembourgeois devrait prêcher d'exemple, mais certains ministères mettent 6 à 7 mois avant de donner une réponse!

Afin de pouvoir remplir ses missions de façon plus efficace, le CET est d'avis que son pouvoir d'enquête devrait être renforcé.

Publication des avis du CET

D'abord, le CET voudrait rendre attentif au fait que depuis son existence un seul avis sur un projet de loi lui a été demandé officiellement par une ministre, malgré le fait que l'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement prévoit qu'il peut notamment «*émettre des avis ainsi que des recommandations*».

Ce fait ne l'a pourtant pas empêché de s'autosaisir et de rédiger des avis ainsi que de faire des recommandations aussi bien au secteur public que privé.

Dans le cas d'un avis sur un projet de loi, le CET fait parvenir ce document au Ministère responsable ainsi qu'à la Chambre des députés.

D'après les explications que le CET a reçues, la Chambre des députés fait parvenir l'avis à la commission de tutelle qui décide de la publication d'une telle autosaisine.

Jusqu'à présent, tout projet de loi du CET a heureusement été publié sur le site Internet de la Chambre des députés. Mais le fait que des députés créent par une loi un organisme indépendant dont on attend qu'il donne des avis et de se donner par après le choix de (ne pas) publier ces avis, laisse dubitatif. Bien évidemment, le CET est d'avis que ses avis doivent d'office être rendus public.



Harcèlement sexuel

D'après l'article L. 245-4. (2) du Code du travail «(...) l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement (...)» et d'après l'article L.245-8. «L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions (...)».

Selon le CET, cette formulation ne donne à l'ITM aucun moyen de répression ni de sanction à l'encontre du ou des auteurs d'harcèlement sexuel.

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre partenaires sociaux ne prévoit également que des «mesures appropriées» qui peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleurs et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle.

Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le harceleur est l'employeur lui-même.

Promotion des politiques d'égalité de traitement

En Irlande du Nord, la section 75 du «Northern Ireland Act» de 1998, entrée en vigueur le 1 janvier 2000, prévoit une obligation légale pour toute autorité publique à exécuter ses missions en promouvant l'égalité de traitement.

Ainsi, chaque autorité publique doit tenir compte d'une amélioration des bonnes relations entre personnes de différente conviction religieuse, politique ou d'appartenance raciale.

Ces obligations légales sont implémentées à travers des plans d'actions approuvés par la Commission d'égalité nord-irlandaise et évalués systématiquement.

Le CET est d'avis que l'Etat luxembourgeois devrait également faire le premier pas dans la promotion de politiques d'égalité de traitement pour chaque motif de discrimination. Cette politique doit se refléter aussi bien dans les travaux quotidiens des agents étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

Adaptation de la législation aux nouvelles technologies

L'article 3-1 du Code d'instruction criminelle permet à toute association, d'importance nationale, dotée de la personnalité morale et agréée par le Ministre de la Justice le droit d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal ou des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral et même si l'intérêt collectif dans lequel elles agissent se couvre entièrement avec l'intérêt social dont la défense est assurée par le Ministère public.

Quand il s'agit d'une infraction au sens des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal commise envers des personnes considérées individuellement ou encore d'une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer (Loi du 13 mars 2009).

Actuellement, le Code pénal prévoit également qu'une personne victime d'une calomnie ou diffamation peut elle-même porter plainte devant le procureur d'Etat, soit directement, soit par l'intermédiaire de la Police, ou bien elle peut faire une citation directe contre l'auteur devant le tribunal correctionnel.

Le CET constate néanmoins que souvent les victimes se rétractent, soit parce qu'elles n'ont pas le courage ni la force de se défendre, soit parce qu'elles souhaitent le faire à l'aide d'un avocat et ne sont pas prêtes à dépenser de l'argent pour ce faire. Le Procureur peut également décider de ne pas donner de suites à une plainte.

Ainsi, beaucoup d'actes restent le plus souvent impunis, surtout sur Internet.

La toile permet à des personnes d'injurier et de discriminer publiquement. Si la personne concernée ne se défend pas personnellement, personne d'autre ne peut le faire à sa place (article 450 du Code pénal). Et pourtant, ces nouvelles technologies devraient être considérées différemment, surtout qu'elles permettent aux auteurs de rester anonymes. Ici, le CET voit un domaine où il faudrait réfléchir comment mieux contrecarrer ces phénomènes grandissants, par exemple en prévoyant que le Parquet puisse s'autosaisir.

Plaintes adressées au Parquet général

Plusieurs personnes ont rapporté que les plaintes qu'elles avaient déposées à la Police grand-ducale ont été classées sans suites par le Parquet général.

Le CET suppose qu'un manque de moyens du Parquet est à la source du rejet de poursuites de discrimination, pour la plupart des insultes ou injures racistes ou homophobes, et recommande en conséquence que le Parquet obtienne plus de personnel afin d'enquêter davantage dans ce domaine. Il ne suffit pas de créer une législation anti-discriminatoire si les actes discriminatoires ne sont pas suffisamment sanctionnés.

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

ANNEXES



ANNEXE 1

LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006



RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

S o m m a i r e

EGALITE DE TRAITEMENT

Loi du 28 novembre 2006 portant

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées page **3584**

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux . . . **3589**
-

Loi du 28 novembre 2006 portant

- 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;**
- 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
- 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;**
- 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;**
- 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 24 octobre 2006 et celle du Conseil d'Etat du 14 novembre 2006 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er} – Dispositions générales

Art. 1^{er}. (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

Art. 2. (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

(3) Sont exclus des points a) et c) du paragraphe (1) qui précède les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires conformément à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.

Art. 3. Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

Art. 4. Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1^{er} de la présente loi ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5. (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. 6. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. 7. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1^{er} qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1^{er} et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après «le Centre».

Art. 9. Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, 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 sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Art. 10. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 11. Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 12. (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1^{er} de la présente loi.

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 13. Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 14. Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 15. Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17. Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

Art. 18. Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

«Titre V - EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1 (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

Art. L. 251-2 (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1 (1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

(2) Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une

personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

Art. L. 252-2 Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. L. 252-3 (1) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

(2) En ce qui concerne les personnes handicapées et les travailleurs à capacité de travail réduite, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. L. 253-2 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. L. 253-3 Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4 En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'organisation syndicale ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1 L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et des L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1. du présent Titre.»

Art. 19. L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20. (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

«(5) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.»

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(2) L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les dispositions suivantes:

«La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires».

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21. (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

«**Art 454.** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.»

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

«7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.»

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme «discrimination» est remplacé par les termes «différenciation de traitement».

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,

Jean-Claude Juncker

Le Ministre de la Justice,

Luc Frieden

La Ministre de la Famille et de l'Intégration,

Marie-Josée Jacobs

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

Henri

Loi du 29 novembre 2006 modifiant**1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat****2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 24 octobre 2006 et celle du Conseil d'Etat du 14 novembre 2006 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

Art. 1^{er}. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:**1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1^{er} est modifié et complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

«3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l'article 38 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bis et 1ter, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1^{er}, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, les articles 2 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 30 paragraphe 1^{er} à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1^{er} et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1^{er} à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.»

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes de la présente loi: les articles 1bis, 1ter, 6, 8 à 16bis, 18 à 20, 22 à 26, 28 à 31, 31-2 à 38 paragraphe 1^{er}, 39 à 42, 44 à 79.»

3. A la suite de l'article 1^{er}, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe,

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1^{er} pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est

prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

4. Il est inséré un nouvel article 1^{er} libellé comme suit:

«Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

5. L'article 10 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

«[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.»

b) Au paragraphe 2 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

«un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet»

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 36 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

«— d'exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Art. 2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:

1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1^{er} est modifié et complété comme suit:

b) L'alinéa 1^{er} du paragraphe 4 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

les articles 1bis et 1^{er}, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1^{er}, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

3. A la suite de l'article 1^{er}, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1^{er}, du présent paragraphe,

c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;

- d) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement tel que défini à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} est considéré comme discrimination.

2. Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés au paragraphe 1^{er} ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

En ce qui concerne les personnes handicapées, des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et des mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte.

3. Par exception au principe d'égalité de traitement, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés au paragraphe 1^{er} ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

4. Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.»

4. Il est inséré un nouvel article 1^{er} libellé comme suit:

«Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

5. L'article 12 est modifié et complété comme suit:

- a) Au paragraphe 3, l'alinéa 1 est complété comme suit:

«[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.»

- b) Au paragraphe 3 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

«un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.»

- c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 47 est complété comme suit:

- a) Le paragraphe 1^{er} alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

«— à exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

- b) A la suite de l'alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Art. 3. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Mémorial.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Les membres du Gouvernement,

**Jean-Claude Juncker,
Jean Asselborn,
Fernand Boden,
Marie-Josée Jacobs,
Mady Delvaux-Stehres,
Luc Frieden,
François Biltgen,
Jeannot Krecké,
Mars Di Bartolomeo,
Lucien Lux,
Jean-Marie Halsdorf,
Claude Wiseler,
Jean-Louis Schiltz,
Nicolas Schmit,
Octavie Modert.**

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

Doc. parl. 5583, sess. ord. 2006-2007

ANNEXE 2
AVIS PROJET DE LOI 6127

Projet de loi n° 6127

Avis du CET (Centre pour l'égalité de traitement)

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) s'est autosaisi pour donner son avis sur le projet de loi 6127 portant modification de la loi du 21 décembre 2007 portant

1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
2. modification du Code pénal;
3. modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance.

Le CET félicite le Gouvernement d'instaurer, au même titre que la directive 2004/113/CE, avec quelques exceptions possibles, un principe général d'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services en abolissant l'exception du contenu des médias et de la publicité, ainsi que de l'éducation.

Déjà dans son rapport annuel de 2009, le CET avait salué « la volonté du Gouvernement d'élaborer un projet de loi portant modification de la loi du 21 décembre 2007 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (art. 3 (4) 1er tiret) en vue d'étendre le champ d'application aux médias et à la publicité ainsi qu'à l'éducation, afin de mettre à égalité toutes les personnes quels que soient les motifs de discrimination. »

Le CET se réjouit de constater que le Gouvernement continue ses efforts afin de réaliser au mieux l'article 11, § 2 de la Constitution, à savoir : « Les femmes et hommes sont égaux en droits et en devoirs. L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes. »

A côté de la réalisation de l'article cité précédemment, il s'agit également de la mise en œuvre d'autres conventions supranationales que le Gouvernement luxembourgeois s'est engagé à intégrer dans la législation nationale, comme par exemple la Convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU du 20 novembre 1989 qui traite également de l'éducation et des médias.

En effet, l'importance de l'éducation, des médias et de la publicité dans la construction de stéréotypes et dans l'influence de l'opinion publique est incontestée.

En intégrant ces trois volets dans le champ d'application de la loi du 21 décembre 2007, on montre surtout ainsi qu'on ne sous-estime pas leur rôle et on abolit l'hypocrisie existante, puisque d'autres textes garantissent déjà l'égalité de traitement et d'accès des femmes et des hommes dans et à l'éducation.

Concernant les médias et la publicité, le CET se félicite que ces domaines soient intégrés dans la législation, mais il note quand même qu'aucune forme de surveillance ou de sanction spécifique n'est prévue. Bien évidemment, une personne qui s'estime victime du non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement peut saisir une juridiction civile ou administrative, mais le CET se pose la question de savoir si on ne pourrait pas, de surcroît, donner un rôle de surveillance et de sanction à un autre organisme indépendant et compétent en la matière. S'agissant ici plus particulièrement des médias, le CET pense notamment au Conseil national des programmes, dont les domaines de compétence devraient être adaptés de la sorte.

Pour le CET, le plus important point serait pourtant de pouvoir garantir une certaine homogénéité et cohérence dans notre législation nationale. Momentanément, on est en présence d'une hiérarchie de motifs.

Dans son rapport annuel de 2009, le CET avait déjà exprimé son incompréhension quant à l'absence du motif sexe dans la loi du 28 novembre 2006 et avait invité « le Gouvernement à élargir les domaines d'application de la loi du 13 mai 2008 en prenant les mêmes domaines que ceux que l'on retrouve dans la loi du 28 novembre 2006 et d'inclure le sexe comme motif de discrimination dans la loi du 28 novembre 2006, au même titre que les autres motifs pour les mêmes domaines d'application. ».

En guise de conclusion, le CET approuve certainement ce projet de loi en espérant que la législation sera davantage harmonisée et que les discriminations seront réellement et effectivement repérées et sanctionnées.

ANNEXE 3
AVIS PROJET DE LOI 6141

Projet de loi n° 6141

Avis du CET (Centre pour l'égalité de traitement)

Le CET s'est autosaisi pour donner son avis sur le projet de loi portant approbation :

- de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York, le 13 décembre 2006
- du Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées relatif au Comité des droits des personnes handicapées, fait à New York, le 13 décembre 2006.

Diverses observations

Le CET approuve complètement le changement de paradigme envisagé par la Convention relative aux droits des personnes handicapées, puisque le handicap sera dorénavant considéré comme une question de droit humain ou phénomène social et non plus comme un problème de bien-être social ou une maladie. Ainsi, le handicap serait créé par la société elle-même et il lui incombe de remédier à cette situation d'iniquité en enlevant toutes les barrières possibles à une pleine et effective participation.

Le CET juge d'ailleurs utile de prévoir cet arsenal d'instruments de droits de l'homme en supplément aux autres déjà existants et juridiquement contraignants, comme, par exemple, l'article 11 de la constitution luxembourgeoise qui prévoit l'intégration sociale des citoyens atteints d'un handicap. Cette convention a l'avantage d'être exclusivement ciblée sur les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap.

Comme indiqué dans l'exposé des motifs, « *les obligations reprises dans les différents traités, pactes et conventions sont exposées de manière plutôt générique. Cette approche fait subsister des zones d'ombre quant à la mise en œuvre pratique de ces instruments en ce qui concerne certains groupes de personnes.* » La ratification de la convention en droit national devrait combler ce manque de précision ou certaines lacunes, mais à la lecture du projet de loi, le CET reste parfois sur sa faim. Le reproche fait dans la phrase en italique ci-dessus vaut également pour le Gouvernement dans la transposition de cette convention.

Ainsi, le Gouvernement nous parle-t-il des concepts de l' «aménagement raisonnable» ou du «universal design» et de leurs avantages et désavantages respectifs. Pourtant, l'utilisation de différentes formules telles que «*dans l'hypothèse où c'est faisable*», «*il est souhaitable*», «*où une conception universelle n'est pas envisageable*» peut donner l'impression que les engagements sont encore trop hésitants. Surtout quand le Gouvernement prévoit d'adopter « *les mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autres* » et «*projette d'élaborer une loi-*

cadre Handicap proposant un concept global», le CET déplore un certain manque de bonne volonté de planifier tout de suite quelque chose de plus concret. Les bonnes intentions sont largement insuffisantes si elles ne sont pas suivies d'actions pratiques sur le terrain.

A cette occasion, le CET tient aussi à exprimer son souhait que toute planification soit faite en consultation avec la société civile, les différents acteurs et surtout les personnes ayant un handicap ainsi que leurs représentants.

Commentaire des articles

Article 1

En 2006, la Cour de justice européenne a rendu sa première décision concernant la signification du mot « handicap ». Elle a ainsi établi une distinction entre handicap et maladie : *« (...) la notion de « handicap » doit être entendue comme visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle (...). Pour que la limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée. »*

L'article 1 de la présente convention définit donc une fois pour toute la notion de «handicap» et se situe dans la continuité du jugement de la CJCE, ce qui est tout à fait à approuver.

Article 5

Au Luxembourg, un organisme qui pourrait garantir une égale et effective protection juridique contre toute discrimination (article 5) fait actuellement défaut. Même si des syndicats et plusieurs associations sans but lucratif ont des agréments pour ester en justice, ceci n'est pas forcément une garantie que ces institutions se déclarent prêtes à le faire. Pour pâler à ce manque, le CET devrait être assorti des moyens financiers et humains nécessaires afin d'assurer ce rôle.

Article 6 et autres

Concernant la discrimination multiple telle que préconisée par l'article 6 de la convention p.ex., le CET avait déjà, dans son rapport annuel de 2009, rendu attentif au fait que ce concept n'existait qu'en théorie au Luxembourg, en écrivant que *« Les directives européennes, de même que la législation luxembourgeoise, reconnaissent que des motifs de discrimination peuvent se chevaucher, mais une interdiction explicite de discrimination multiple n'existe pas. Pour le moment, le défenseur d'une*

victime retient surtout un motif, donc forcément le plus saillant. Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protégerait davantage les victimes de discriminations. Il existe différentes manières de reconnaître la discrimination multiple dans la législation nationale. A l'instar de la législation roumaine par exemple, l'on pourrait prévoir qu'une discrimination basée sur deux ou plusieurs motifs constituerait une circonstance aggravante. »

Article 21

En ce qui concerne l'article 21 paragraphe «e) *Reconnaissant et favorisant l'utilisation des langues des signes*», le CET insiste sur l'importance de cette mesure. En effet, lors d'une de ses tables rondes, le CET a lui-même fait l'expérience d'engager deux personnes qui ont dû se déplacer depuis l'étranger, ce qui a coûté presque 1000€ pour trois heures et demies. Donc même si une organisation fait de son mieux pour rendre ses événements accessibles, le coût exorbitant de la traduction en langage gestuel ne le permet souvent pas.

De même, dans nombreux d'autres domaines, le Luxembourg, dû à la petite taille de son territoire, est vite confronté au manque d'expertise et d'expérience national et doit, de cet fait, se tourner vers l'étranger afin de pouvoir faire appel à des spécialistes.

Article 33

Le CET déplore que le législateur n'ait pas pensé à lui dans le cadre de la transposition de l'article 33 de la convention.

En effet, d'après l'article 9 de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006, « *Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, 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 sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.* »

A côté de la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), le CET pourrait donc également être envisagé en tant que mécanisme indépendant de promotion, de protection et de suivi de l'application de la présente convention.

A travers les missions lui conférées par la législation luxembourgeoise, le CET peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse.

Afin de répondre à une mission de suivi, le CET devrait aussi être saisi d'office de chaque projet de loi en la matière et de chaque initiative qui entre dans son champ de compétence.

Quant au volet de la protection de l'application de la convention, le CET ne peut qu' « *apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.* » (article 10 de la loi du 28 novembre 2006).

Actuellement, il n'existe pas encore de dispositif au niveau interne qui répondrait aux critères des principes applicables au statut et au fonctionnement des institutions nationales de protection des droits de l'homme.

Le CET ne peut pas ester en justice, puisque le chapitre 2 (Défense des droits et voies de recours) de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement prévoit que les personnes s'estimant lésées pourront seulement le faire par l'intermédiaire d'une asbl ou d'un syndicat ayant ces compétences.

De plus, même si l'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 donne effectivement aux membres du CET le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission, le CET n'a malheureusement aucun moyen de pression pour contraindre qui que ce soit à lui accorder une entrevue ou de lui fournir toutes informations et tous documents nécessaires. Il est donc complètement à la merci de ses interlocuteurs qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement. Ce fait enlève également beaucoup de pouvoir à la déjà minime marge de manœuvre en matière de protection dont dispose le CET.

Le CET se voit momentanément en tant qu'une partie du mécanisme de promotion et de suivi, conjointement avec la CCDH.

En ce qui concerne un éventuel rôle de protection, le CET juge que le Gouvernement n'a pas besoin de créer un nouveau dispositif, mais qu'il suffit de renforcer le mécanisme indépendant existant, en l'occurrence le CET.

Conséquemment, le dispositif de promotion et de suivi pourrait donc être attribué conjointement à la CCDH et au CET, tandis que le dispositif de protection pourrait être assumé par le CET, sous condition que l'Etat accorde un plus grand soutien à ces deux organismes pour l'accomplissement de ces trois missions.

Dans les circonstances actuelles, le CET ne se voit pas tout à fait prêt et capable d'endosser les rôles prévus par la convention. La volonté de le faire est incontestablement liée à une adaptation des moyens à la hauteur des attentes.

Conclusions

Le CET regrette que le Gouvernement veuille transposer cette loi sans révéler toutes les mesures qui sont préconisées dans le texte ainsi que la loi-cadre Handicap qui devait proposer un concept global. L'approbation et la ratification d'une convention de telle envergure ne doit pas seulement avoir comme objectif de donner une bonne réputation au pays, mais la mise en œuvre doit refléter une vraie volonté de transposer le texte de manière adaptée et déterminée.

A ses yeux, il aurait été préférable de voter tous les textes en même temps ou au moins d'avoir quelques idées ou pistes comment le Gouvernement prévoit s'y prendre.

En tout cas, la ratification ne doit pas représenter la finalité d'un long processus, mais n'est que le début de celui-ci. Dans le futur, une certaine flexibilité et adaptabilité devra toujours être de rigueur, puisque toute destinée est unique et que les textes législatifs ne peuvent parfois pas envisager cette diversité.

Le CET tient à rappeler que comme pour tous les autres motifs de discrimination, l'élimination de toute forme de discrimination passe également à travers la sensibilisation sur le terrain, sensibilisation qui comprend ici avant tout l'élimination des préjugés.

ANNEXE 4
AVIS PROJET DE LOI 6161

Projet de loi n° 6161

Avis du CET (Centre pour l'égalité de traitement)

sur le projet de loi portant modification

1. de la loi modifiée du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
2. du code du travail.

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique des discriminations basées sur le handicap, le CET a adopté le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le présent projet de loi s'inscrit dans la philosophie et le changement de paradigme opérés par le projet de loi 6141 portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York.

Dans ce contexte, le CET souhaite donc renvoyer à son avis sur le projet de loi 6141.

Commentaires des articles

Articles 3, 4 et 8

Le CET se félicite des modifications apportées par les articles 3, 4 et 8 qui facilitent la vie aux personnes handicapées. En effet, ces mesures constituent un service notable et une simplification des procédures administratives pour la personne concernée.

Article 6

Concernant l'article 6, le CET se pose la question du bien-fondé du recours direct devant le Conseil arbitral et le Conseil supérieur des assurances sociales pour les décisions prises par la Commission médicale. D'après les informations du CET, actuellement, la Commission spéciale de réexamen en matière de reconnaissance du statut du travailleur handicapé tranche nombreux recours contre des décisions de la

Commission médicale en faveur du requérant. Pour ce faire, elle recourt à un cabinet médical indépendant et suit les avis de celui-ci. Pourquoi donc imputer de pouvoirs une commission pour les transférer à un autre niveau sans raison valable. Il ne s'agirait ici que d'un transfert de compétence sans justification de la part du législateur.

Article 9

L'article 9 qui prévoit une prise en charge de 100% des frais du salaire de base du salarié handicapé engagé dans un atelier protégé est salué par le CET en tant que mesure de compensation du handicap supportée par toute la société.

Néanmoins, il tient à tirer l'attention sur le fait que cette mesure peut être interprétée comme contraire à la philosophie visée par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. Ainsi, celle-ci expose clairement que les personnes handicapées ne devraient plus être « *perçues en tant que personnes nécessitant de l'assistance mais en tant que personnes qui gèrent leur vie de manière autonome et qui participent de manière égalitaire avec les autres aux différents aspects de la vie en société.* » (exposé des motifs). Mais puisque cette mesure ne concerne que les ateliers protégés, le CET estime donc qu'il s'agit ici d'une exception au principe de non-discrimination selon l'article L.252-3 (2) du Code du travail.

Pour les cas où cela est faisable, la mission de l'atelier protégé doit toujours rester celle de réorienter le salarié sur le marché du travail ordinaire. Afin de promouvoir davantage la réinsertion/réintégration, le CET regrette le manque de précision voir l'absence de mesures spécifiques (telles que des formations) de la part des ateliers protégés qui iraient dans ce sens. Même si l'apport budgétaire est louable, il ne faut pas en oublier la finalité en précisant les moyens d'y parvenir.

Article 15

L'article 15 qui insère un nouvel article 36bis est vivement accueilli par le CET. En effet, cette dérogation avait été demandée à Madame la Ministre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle dans le cadre d'une recommandation lui adressée en date du 20 janvier 2010.

Dans ce contexte, le CET insiste sur l'importance des formations et déplore le manque de précision concernant ce volet.

Conclusions

En guise de conclusion, le CET se félicite de ce projet de loi. En général, il en approuve les finalités, même s'il regrette certaines imprécisions quant aux moyens de mieux y parvenir.

ANNEXE 5
AVIS PROJET DE LOI 6172

Projet de loi n° 6172

Avis du CET (Centre pour l'égalité de traitement)

sur le projet de loi portant réforme du mariage et de l'adoption et modifiant :

- a) le Code civil
- b) le Nouveau Code de procédure civile
- c) le Code d'instruction criminelle
- d) la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
- e) la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux
- f) la loi modifiée du 14 mars 1988 portant création d'un congé d'accueil pour salariés du secteur privé
- g) la loi du 23 octobre 2008 sur la nationalité luxembourgeoise.

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique des discriminations basées sur l'orientation sexuelle, le CET a adopté le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

- Adoption

Dès le début de l'exposé des motifs, le Gouvernement précise que le présent projet de loi constitue une réforme du Code civil qui touche l'institution du mariage et conséquemment le droit de la famille, de l'homoparentalité et de la possibilité pour les couples de même sexe d'adopter un enfant au même titre qu'une femme ou/et un homme et ceci conformément au programme gouvernemental du 29 juillet 2009.

Ainsi nous dit-on d'emblée que « *Le Gouvernement actuel n'entend pas aller au-delà en ce qui concerne les nouvelles revendications à l'adoption.* » et qu'il n'est donc pas prêt à accorder et à ouvrir l'adoption plénière à une personne seule ou à des couples homosexuels.

En même temps, le Gouvernement dit vouloir contribuer à « *établir une société avancée, ouverte à l'égalité de traitement et de chances des individus et des groupes.* »

Par la différence maintenue entre adoption simple et adoption plénière, cette égalité de traitement et de chances n'est pas donnée.

Dans le cas d'une adoption plénière, on refuse à certains enfants « *le droit de connaître ses parents dans la mesure du possible* », droit qui est

pourtant consacré par l'article 7 de la Convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU du 20 novembre 1989 et auquel le Gouvernement adhère expressément dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis. Se pose dès lors la question suivante : quelle est la justification de maintenir l'adoption plénière?

Dans l'avis de l'Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand (ORK) au sujet d'une future réforme de la législation relative à l'adoption et à l'accouchement anonyme d'octobre 2008, « *L'ORK rappelle qu'à ses yeux l'adoption simple doit en toutes circonstances être privilégiée par rapport à l'adoption plénière alors qu'elle permet le maintien des relations avec la famille d'origine (comprenant un père et une mère).* »

Dans une interview de 2002 publiée par le quotidien français «Libération», le chercheur François de Singly du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) souligne les contradictions intrinsèques de la loi française: « *L'homoparentalité porte le débat sur un autre terrain: celui de l'intérêt de l'enfant, dont on n'a pas la définition. Si un enfant a besoin de deux parents, comment se fait-il qu'on ait inscrit la possibilité d'adopter par une seule personne dans la loi? Si l'on pense qu'il a le droit à ses deux parents et à son origine, pourquoi l'accouchement sous X, pourquoi l'adoption plénière alors qu'elle abolit les deux parents d'origine.* »¹⁴

S'il est dans l'intention du Gouvernement de surmonter cette contradiction entre l'adoption plénière et le droit de l'enfant de connaître ses parents biologiques, le CET plaide pour l'abolition pure et simple de l'adoption plénière.

Si, toutefois, le Gouvernement entend maintenir les deux types d'adoption, le CET ne peut comprendre la raison pour laquelle le Gouvernement projette de traiter de façon différente les couples mariés selon qu'ils sont hétéro- ou homosexuels. Ceci constituerait, selon le CET, une nouvelle discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

En permettant aux couples de même sexe de se marier, le législateur montre sa volonté de mettre les couples hétéro- et homosexuels sur un pied d'égalité et d'abolir les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Il serait donc normal et logique de poursuivre sur cette voie en permettant aux couples de même sexe (et aux personnes individuelles) d'élever leurs enfants avec les mêmes droits et les mêmes obligations que les couples de sexe différent.

D'ailleurs, l'Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand (ORK) partage l'avis de ne pas exclure d'office des personnes de l'adoption. Dans son avis de 2008, on peut lire: « *L'ORK estime que (...) la garantie d'une enquête sociale fouillée par un service social agréé, spécialisé et compétent constituera une meilleure garantie contre des procédures d'adoption qui seraient contraires à l'intérêt de l'enfant que le maintien d'une législation excluant dès le départ les couples homoparentaux des procédures.* »

¹⁴ Blandine Grosjean, "1991-2002, la famille en pleine mutation", dans *Libération*, 25 mars 2002

Ce point de vue de l'ORK vaut également pour une personne seule du moment que le pays d'origine permet l'adoption et que l'enquête sociale établit un caractère bénéfique pour l'enfant.

Naturellement, le CET est conscient que cette loi ne réglerait pas tous les problèmes. En effet, pour prendre l'exemple de la Belgique, peu de couples homosexuels ont pu adopter, parce que d'une part, les adoptables belges sont rares et d'autre part, parce que l'adoption internationale par un couple homosexuel n'est autorisée que par quelques pays d'origine.

- Mariage

L'ouverture du mariage aux couples homosexuels est saluée par le CET qui voit en cette modification l'abolition d'une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle.

Commentaires des articles

Le CET a déjà donné son avis sur le projet de loi n°5914 ayant pour objet de modifier l'âge légal du mariage et les dispositions y afférentes, ainsi que d'abroger les délais de viduité et de compléter certaines dispositions du Code civil en novembre 2008.

Ici, il revient donc seulement sur l'article 144 du Code civil où on introduit expressément la possibilité de mariage entre deux personnes de même sexe. Il faut cependant rappeler que la formule remplacée ne précisait pas que le mariage devait se faire entre deux personnes de sexe différent.

En effet, dans le silence de la loi, le mariage d'une personne transsexuelle a pu subsister malgré son changement de sexe (assorti d'un changement de prénom). Le présent projet de loi tient donc à préciser ce cas de figure dans l'article XI. Dispositions transitoires.

Conclusions

Selon l'exposé des motifs, « *La présente réforme s'insère et suit celles déjà engagées en droit civil, en droit de la famille, par plusieurs projets de loi déposés durant les législatures précédentes et qui en grande partie restent encore engagés dans la procédure législative actuellement.* » Il est vrai que considérée isolément, cette réforme du mariage et de l'adoption serait dépourvue de sens et le CET invite donc le législateur à réaliser au plus vite toutes les réformes entamées.

Pour mener à bien la lutte contre toute forme de discrimination, basée notamment sur l'orientation sexuelle, il faudra entamer ou continuer de

sensibiliser sur le terrain, à travers l'éducation des futures générations et l'élimination des préjugés.

En guise de conclusion, le CET se félicite de la réforme du mariage qui représente l'abolition d'une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, mais regrette qu'il ne respecte pas le droit de l'enfant de connaître ses parents biologiques en abolissant l'adoption plénière. Du moment que l'intérêt supérieur de l'enfant est garanti et ceci au moyen d'une enquête sociale digne de ce nom, l'orientation sexuelle ou l'état civil d'une personne ne devraient plus être décisifs.

ANNEXE 6

RECOMMANDATIONS DU CET CONCERNANT LE REFUS D'ACCES A DES BARS/DISCOTHEQUES

RECOMMANDATIONS DU CET CONCERNANT LE REFUS D'ACCES A DES BARS/DISCOTHEQUES

A plusieurs reprises, le CET a été saisi de plaintes de personnes qui se sont vu refuser l'entrée à un bar ou à une discothèque.

Parfois, une raison valable pour ce refus leur est communiquée, mais souvent le flou ou le manque total de communication sur la vraie motivation du refus plane et laisse ainsi subsister un sentiment de discrimination pour les personnes concernées.

Le CET tient à rappeler que la législation luxembourgeoise interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie et le sexe et ceci également en ce qui concerne l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public.

En même temps, les articles 454 et 455 du Code pénal définissent une discrimination et prévoient comme punition maximale d'une discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes un emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 euros à 25 000 euros.

Pour le CET, la prévention des discriminations passe avant tout par l'établissement de critères clairs, transparents et objectivement justifiés par un but légitime. En plus, les moyens pour y parvenir doivent être appropriés et nécessaires.

Subséquentement, il semble primordial pour le CET que chaque propriétaire fixe des règles claires d'entrée ou de refus, regroupées dans un règlement d'établissement.

Ce règlement doit être communiqué aux clients (par affichage à l'extérieur et l'intérieur de l'établissement et sur le site Internet) et au personnel de sécurité qui doit suivre ces consignes à la lettre.

Ainsi, il reste p.ex. licite de refuser l'accès à des individus particuliers qui ont causé des difficultés par le passé.

En aucun cas, toute une communauté de personnes doit faire les frais de l'attitude d'une seule personne (belliqueuse p.ex.).

Le CET est d'avis que les propriétaires peuvent également veiller à ce que la mixité soit assurée, mais toujours en respectant des critères objectivement justifiés par un but légitime. En même temps, les moyens pour y parvenir doivent rester appropriés et nécessaires. Ceci vaut aussi pour des soirées réservées exclusivement à une catégorie de personnes.

Le CET souhaite voir se développer une sensibilité accrue de la part de tous les acteurs concernés.

Les personnes se sentant victimes de discrimination ont le droit de connaître les raisons de leur refus et peuvent, le cas échéant, en cas de doute sur la légitimité du refus, porter plainte à la police ou en informer le CET.

Les propriétaires, quant à eux, doivent tout faire afin de prévenir toute discrimination dans leur établissement et enfin, les agents de sécurité, à l'entrée des établissements, doivent être formés en conséquence.

ANNEXE 7

COMMUNIQUE DE PRESSE: TARIF D'ABONNEMENT POUR PISCINES ET SAUNAS

COMMUNIQUE DE PRESSE

Un requérant s'est adressé au CET pour le rendre attentif au fait qu'il existe des piscines et des saunas qui offrent des journées / heures réservées exclusivement aux femmes. Ces établissements demandent pourtant le même tarif d'abonnement pour les deux sexes. Le requérant voulait donc savoir du CET si cette politique tarifaire n'était pas discriminatoire envers les hommes.

Dans la loi du 21 décembre 2007 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, l'article 4 stipule que « Ne sont pas considérées comme contraires à la présente loi, les différences de traitement entre les femmes et les hommes si l'accès à des biens et services ou la fourniture de biens et services destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe est justifié par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires. ».

Le collège du CET retient que les avantages accordés aux femmes dans ce cas spécifique sont justifiés par des mesures de renforcement de sécurité et de prévention de harcèlement et / ou de violence et donc en accord avec l'article 4 de la loi du 21 décembre 2007.

Par contre, le collège du CET estime que demander des prix d'abonnements identiques pour une offre de service non identique constitue une discrimination.

En conséquence, le CET a invité toutes les piscines et saunas du pays soit:

- à adapter leurs prix en sorte que toutes les discriminations soient éliminées; soit:
- à introduire le même nombre de journées / d'heures réservées exclusivement aux hommes qu'aux femmes;

au cas où leurs tarifs d'abonnements proposés aux femmes et aux hommes seraient identiques pour un service différent ou de durée différente.

La loi du 28 novembre 2006 énumère les missions du CET qui sont 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 sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Pourtant, cette loi ne donne pas au CET les moyens de contraindre les personnes ou organismes interpellés par celui-ci à lui répondre.

Ainsi, dans ce dossier, parmi les quelques réponses renvoyées au CET, certains établissements n'étaient pas concernés et un seul a déclaré vouloir tenir compte des recommandations du CET en révisant ses tarifs en vigueur.

ANNEXE 8

COMMUNIQUE DE PRESSE: COURRIER
ELECTRONIQUE D'UN MEMBRE DE LA POLICE
GRAND-DUCALE

COMMUNIQUE DE PRESSE

Le CET a pris connaissance du courrier électronique qui aurait été envoyé par un membre de la Police grand-ducale, courrier qui a fait l'objet d'une question parlementaire urgente adressée par un Député à Monsieur le Ministre de l'Intérieur et à la Grande Région.

Dans ce contexte, le CET tient à rappeler que la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnique.

Le CET tient à féliciter Monsieur le Ministre de l'Intérieur et à la Grande Région de vouloir lancer une enquête dans ce dossier et de vouloir prendre toutes les mesures qui s'imposent à l'issue de la procédure.

A cette même occasion, le CET souhaite rappeler une de ses revendications qui est l'introduction d'une formation obligatoire sur l'égalité de traitement dans le secteur public.

En 2009, l'Institut de Formation Sociale (IFS), avec le CET comme partenaire, a créé une plateforme e-learning sur la lutte contre les discriminations.

Réalisée dans le cadre du programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS, cette formation interactive a été testée sur un groupe restreint du personnel de l'Etat. En tant que première introduction aux questions de discriminations, elle pourrait être reprise et élargie à de nombreux publics cibles.

ANNEXE 9

AVIS: EXCLUSION DES PERSONNES
HOMOSEXUELLES OU BISEXUELLES DU DON DE
SANG

AVIS DU CET

Les membres du CET ont rencontré le Comité de surveillance du SIDA pour un échange de vues sur l'exclusion des personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines du don de sang auprès de la Croix-Rouge luxembourgeoise, qui a d'ailleurs le monopole en la matière.

Voici de ce que le CET a pu prendre connaissance :

Il ressort que pour des impératifs de sécurité, il arrive que des populations entières de donneurs soient exclues temporairement ou définitivement et qu'il est impossible de traiter tous les donneurs au cas par cas.

Afin de garantir au receveur du sang de qualité, le Centre de transfusion sanguine écarte, par exemple, d'office tous les gens qui ont voyagé dans des pays endémiques pour le paludisme.

Ainsi, les personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines sont-elles aussi jugées appartenir à une population estimée à risque et pour cette raison, elles sont systématiquement exclues à l'issue de l'entretien médical préalable.

En effet, les personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines sont catégorisées comme « sujets dont le comportement sexuel les expose au risque de contracter des maladies infectieuses graves transmissibles par le sang », tel que le prévoit la directive européenne 2004/33/CE concernant certaines exigences techniques relatives au sang et aux composants sanguins.

Néanmoins, malgré ces refus temporaires ou définitifs, le Grand-Duché de Luxembourg garde une autosuffisance en matière de transfusion sanguine.

Les statistiques des rapports annuels précédents de la Croix-Rouge luxembourgeoise montrent qu'en nombres absolus, les nouvelles infections parmi les personnes hétérosexuelles augmentent.

Pourtant, ce chiffre exprimé en pourcentage de la population en question est très largement inférieur au pourcentage de la population homosexuelle ou bisexuelle masculine.

Voilà pourquoi tout organe de transfusion sanguine européen ou international maintient sa position actuelle qui prévient davantage une éventuelle infection transmissible, garantissant ainsi la santé publique.

De plus, le don du sang n'est pas considéré comme un droit fondamental, mais constitue bel et bien un acte de générosité bénévole et non rémunéré.

Pour toutes ces raisons, le collège du CET estime qu'il n'y a pas de refus d'accès à un bien ou un service, même si la pratique actuelle est vécue comme discriminatoire par les candidats au don du sang.

ANNEXE 10

PRESSEMITTEILUNG: PREISANHEBUNGEN DER FINANZINSTITUTE

PRESSEMITTEILUNG

Das CET hat die Preisanhebungen der Post im Finanzbereich zur Kenntnis genommen.

In dem Kontext möchte das CET auf das Gesetz vom 28. November 2006 über die Gleichbehandlung verweisen. Dieses sieht u.a. vor dass sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen aufgrund von Alter und Behinderung verboten sind.

Eine indirekte Diskriminierung liegt vor, wenn vordergründig neutrale Regelungen, Kriterien und Praktiken in der Realität zu einer Diskriminierung führen.

Wenn Finanzinstitute höhere Preise für Überweisungen auf Papier als für elektronisch getätigte Überweisungen verlangen, sieht das CET eine indirekte Diskriminierung. Für verschiedene ältere sowie behinderte Mitbürger ist Homebanking nur schwer oder gar nicht zugänglich.

