



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

# Rapport d'activités 2011





# TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS DU PRESIDENT	page 4
LE CET EN BREF	page 6
Composition du collège du CET	page 7
Personnel et fonctionnement	page 7
Ressources	page 8
RAPPORT D'ACTIVITES 2011	page 10
Réunions du collège	page 11
Avis	page 12
Entrevues	page 16
Activités sur le plan national	page 18
Sensibilisation des jeunes	page 23
Relations publiques	page 24
Enquêtes	page 26
Activités sur le plan international	page 29
PROGRESS	page 31
STATISTIQUES	page 34
Répartition par sexe	page 35
Répartition par âge	page 36
Répartition par nationalité	page 37
Dossiers entrants	page 38
Dossiers après traitement	page 40
Sensibilisation sur les offres d'emploi	page 41
RECOMMANDATIONS DE 2009 NON REALISEES	page 42
SUITES DONNEES AUX RECOMMANDATIONS DE 2010	page 45
RECOMMANDATIONS 2011	page 49
ANNEXES	page 54

## AVANT-PROPOS DU PRESIDENT

Chères lectrices,  
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le troisième rapport général d'activités du CET (Centre pour l'égalité de traitement)<sup>1</sup>, reprenant le travail accompli au cours de l'année écoulée, à savoir du 1er janvier au 31 décembre 2011.

Pour le CET, 2011 a été l'année de consolidation.

Malheureusement, point de vue budgétaire, la situation ne s'est guère améliorée. Comme toutes les administrations, le CET a également dû économiser et ainsi son budget s'est vu diminuer de 13%.

En 2009, il a pu débiter ses travaux avec 220 000€ à sa disposition pour finalement passer à 80 000€ en 2011.

Seulement grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, le CET a pu réaliser un nouveau sondage en collaboration avec TNS-Ilres.

L'« observatoire des discriminations »<sup>2</sup> a été reconduit avec plus ou moins les mêmes questions qu'en 2009 pour pouvoir comparer les chiffres et déceler une éventuelle tendance.

Le CET a également eu la chance de pouvoir organiser une conférence suivi d'un débat, intitulée « L'égalité des chances pour chaque citoyen dans l'Union européenne! » avec Viviane REDING, vice-présidente de la Commission européenne, en charge de la justice, des droits fondamentaux et de la citoyenneté.

Le point culminant de l'année 2011 a été le vote de la loi portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU.

En effet, cette loi désigne la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET comme mécanisme national indépendant de promotion et de suivi d'application et le Médiateur comme mécanisme national indépendant de protection tel que prévu à l'article 33 (2) de la Convention.

Cette nouvelle mission place ces deux organisations devant de grands défis. Pour le moment, ni la CCDH, ni le CET ne disposent des ressources humaines et financières nécessaires afin de remplir ce travail d'envergure.

Dans ce cadre, je souhaite également rappeler notre demande d'une Maison des droits de l'homme, maison qui doit naturellement être accessible aux personnes à mobilité réduite.

---

1 Voir annexe 1, page 55

2 Voir annexe 4, page 70

Finalement, je tiens à remercier les membres du collège ainsi que les membres du personnel pour leur disponibilité tout au long de l'année écoulée.

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.

Pour ceci, il devient indispensable que les méthodes doivent être davantage adaptées aux moyens à notre disposition et je peux vous assurer que nous sommes déjà en train de réfléchir à d'autres pistes pour atteindre le grand public.



Patrick de Rond  
Président

# 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. Depuis mars 2011, André VAN KAUFENBERGH assure le remplacement d'un congé parental à mi-temps.



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, 5ième 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](mailto:info@cet.lu)

## RESSOURCES

Le budget du CET pour l'année 2008 s'élevait à 200.000 €, pour l'année 2009 à 220.000 €, pour l'année 2010 à 92.000 € et pour l'année 2011 à 80.000€.



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

# 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"

# RAPPORT D'ACTIVITES 2011



## REUNIONS DU COLLEGE

Du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011, le collège du CET s'est réuni à 9 reprises, à savoir:

20 janvier 2011	18 février 2011	17 mars 2011
21 avril 2011	8 juin 2011	1er juillet 2011
21 septembre 2011	28 octobre 2011	7 décembre 2011

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

## AVIS

Au cours de l'année, le CET s'est autosaisi pour donner son avis sur un projet de loi. En date du 21 avril 2011, il s'est prononcé sur le projet de loi n° 6251 portant sur les aménagements raisonnables permettant une évaluation et une certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique rendant possible l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles.

### **Observations préliminaires**

- Exposé des motifs

Le CET constate que l'exposé des motifs essaie de faire les louanges d'exemples d'intégration réussie d'élèves présentant un handicap dans l'école luxembourgeoise, mais regrette que dans ce même paragraphe le législateur donne l'impression que chaque aide accordée à ces élèves serait remise en question par le personnel enseignant.

Lors de la présentation du projet de loi, Madame la Ministre a d'ailleurs déclaré : « Le but est simplement de compenser une déficience, pas de fournir un avantage à l'élève par rapport aux autres. »

Ainsi, on pourrait avoir l'impression que la raison d'être du projet de loi soit de donner une légitimité aux avantages accordés et de les justifier devant l'entourage de ces élèves, au lieu d'avoir comme finalité de venir en aide aux « personnes invalidées à cause d'un handicap ou d'une maladie ».

- Le cercle des bénéficiaires

Le législateur fait clairement une distinction entre « élèves à besoins éducatifs particuliers » et « élèves à besoins éducatifs spécifiques », en précisant que le présent projet de loi porte exclusivement sur la première catégorie d'élèves.

Bien évidemment, le CET se félicite de cette initiative législative qui permettra aux « élèves à besoins éducatifs particuliers » de suivre un enseignement et une évaluation ainsi qu'une certification comme tout élève régulier.

Mais dans ce même contexte, le CET se pose pourtant également la question sur la volonté politique de mieux vouloir intégrer la deuxième catégorie d'élèves dans le système éducatif réglementaire.

Le CET souhaite rappeler au législateur que l'article 11 de la Constitution prévoit l'intégration sociale des citoyens atteints d'un handicap.

La Convention relative aux droits des personnes handicapées, en vue de garantir l'exercice des droits fondamentaux, basés sur la non-discrimination et sur l'égalité des chances, appelle les Etats parties de faire en sorte que le « système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation ».

Sachant que le Grand-Duché de Luxembourg est en cours d'approuver la Convention relative aux droits des personnes handicapées par le projet de loi n°6141, le CET attire l'attention sur le non-respect de l'esprit de l'article 24 de celle-ci, si des mesures semblables n'étaient pas prévues pour des « élèves à besoins éducatifs spécifiques ».

Dans ce contexte, une mesure envisageable serait de mettre en place une équipe multidisciplinaire d'experts dont la mission serait d'établir un plan de prise en charge individualisée qui devrait permettre à ces élèves de suivre le système éducatif réglementaire.

- Les aménagements raisonnables

Il semble clair pour le CET qu'une certaine flexibilité et adaptabilité devra toujours être de rigueur, puisque toute destinée est unique et que les textes législatifs ne peuvent parfois pas prévoir cette diversité.

Chaque situation doit être évaluée individuellement, donc au cas par cas, et l'aménagement raisonnable choisi doit être adapté à la personne en tenant compte de la gravité de son handicap ou de sa maladie.

Le CET espère fortement que le Gouvernement réussira à remplir cette mission, puisque pour les aides humaines principalement, il y a une pénurie dans certains domaines momentanément.

- Les autres mesures

Le CET se réjouit de l'engagement gouvernemental de vouloir mettre plus de poids sur la sensibilisation de la communauté scolaire et sur la formation des enseignants. D'ailleurs, ces deux volets tiennent particulièrement à cœur au CET, puisqu'il rappelle à chaque occasion que l'élimination de toute forme de discrimination passe à travers la sensibilisation sur le terrain, sensibilisation qui comprend avant tout l'élimination de préjugés.

## **Commentaires des articles**

- Article 2

En définissant le terme « parents » incluant expressément le parent qui n'a pas l'autorité parentale, le CET se félicite de l'approche gouvernementale choisie qui garantit aux deux parents de s'engager pour le bien-être de l'enfant.

- Article 8

Le CET approuve l'ajout, par rapport à l'avant-projet de loi, d'un membre du Conseil supérieur des personnes handicapées parmi la CAR (Commission des aménagements raisonnables).

- Article 9 & 15

Le CET remet en question que les parents de l'élève mineur ou l'élève majeur ne sont invités qu'à la réunion de concertation préalable avec des membres de la CAR (Commission des aménagements raisonnables) et ne sont plus entendus lors d'un recours.

- Article 11

Si le dossier appartient aux parents de l'élève mineur ou à l'élève majeur, le CET suppose qu'ils ont également un droit de regard sur le contenu de celui-ci, respectivement le droit de demander des copies, même si cela n'est pas précisé dans le texte.

- Article 14

L'article 14 parle d'un séjour temporaire, pour l'apprentissage de certaines ou pour toutes les matières, dans une classe autre que la classe d'attache.

Le transfert pour toutes les matières dans une toute autre classe semble, à première vue et sans connaître les cas que cela pourraient concerner, contraire à la philosophie du projet de loi.

Au cas où le dossier serait transféré à la CMPPN (Commission médico-psycho-pédagogique), le CET déplore qu'il ne ressort pas du texte quelles en sont les suites possibles. La volonté de la CMPPN sera-t-elle principalement celle de garder l'élève dans le système scolaire régulier? Sa décision ne pourra-t-elle plus être contestée par l'élève majeur ou les parents de l'élève mineur?

- Article 19

Le CET approuve vivement de ne pas vouloir mentionner les aménagements raisonnables sur les diplômes, certificats et bulletins.

De cette façon, l'aménagement raisonnable est perçu comme une discrimination positive qui supprime les obstacles qui empêchent une personne handicapée d'être placée dans une situation comparable. Conséquemment, à la fin du cycle scolaire, tous les élèves auront la même qualification et les mêmes pièces.

Le fait d'inscrire les aménagements raisonnables sur les compléments aux diplômes, certificats et bulletins ne doit pas être compris comme discrimination, mais comme reflet de la réalité et indication ou aide pour le futur.

Ces compléments ne sont en principe jamais requis pour pouvoir prouver une formation, seuls les diplômes, certificats et bulletins comptent. Dans cette hypothèse, il faut garantir que cette pratique ne change pas.

En même temps, les compléments peuvent également aider une personne dans son futur parcours. Ainsi, pour pouvoir profiter des mêmes aménagements dans une école d'études supérieures, à l'université, dans un établissement de formation (continue) ou auprès d'un employeur, le complément peut servir de preuve et permettre de demander au moins les mêmes aménagements.

- Article 20

Le CET regrette que la formation continue soit traitée différemment de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique en ce qui concerne la sensibilisation de la communauté scolaire.

Dans quelques années, mais cela prendra probablement plusieurs générations, cette mesure pourrait devenir superflue si les enfants apprennent la thématique dès leur plus jeune âge. Mais pour le moment, il est également important de sensibiliser des personnes d'un certain âge, les personnes en formation ainsi que le personnel enseignant, qui n'ont peut-être jamais été confrontées à des personnes pouvant bénéficier d'un aménagement raisonnable.

De plus, le CET juge qu'il n'est pas de la mission du directeur du lycée de veiller à ce que tous les membres de la communauté scolaire soient informés du bien-fondé des aménagements raisonnables, mais que cette mission soit mise en œuvre par le Gouvernement au niveau national pour tous les établissements.

## **Conclusions**

Le CET se félicite de l'initiative gouvernementale de permettre aux « élèves à besoins éducatifs particuliers » de suivre l'enseignement secondaire et secondaire technique et de permettre une évaluation et une certification adaptées rendant possible l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles.

Une fois en vigueur, cette loi aura le mérite d'introduire le concept de l'aménagement raisonnable dans la législation luxembourgeoise, ce qui est vivement salué par le CET.

Dès lors que ce concept est ancré dans la loi, le législateur se trouvera dans l'obligation de faire valoir cette notion pour tout le monde, donc également pour les « élèves à besoins éducatifs spécifiques ».

Cet avis veut rappeler au législateur son engagement pour que ces personnes puissent également suivre le système d'enseignement général dans le respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la diversité humaine comme le stipule la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU.

En guise de conclusion, ce qui importe dans le domaine de ce projet de loi, c'est d'éduquer les personnes à ce qu'elles deviennent aptes et soient qualifiées pour le marché de l'emploi. La sensibilisation est également capitale, sensibilisation des enseignants sur les besoins de personnes en situation de handicap et sensibilisation des employeurs pour qu'ils acceptent d'embaucher sans avoir de préjugés. De plus, il faut aussi garantir l'aide étatique pour financer certains aménagements.

## ENTREVUES

Le 19 janvier 2011, le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) et le CET ont rencontré des responsables de la Police grand-ducale pour voir comment offrir à des agents de la Police une formation sur la lutte contre les discriminations.

En particulier, les deux partenaires ont désiré présenter leur plateforme e-learning élaborée dans le cadre du programme communautaire PROGRESS de 2009.

Le CET a officiellement remis son rapport annuel 2010, couvrant la période de novembre 2009 au 31 décembre 2010, à Madame la Ministre de la Famille et de l'intégration, Marie-Josée JACOBS, et à Monsieur le Président de la Chambre des députés, Laurent MOSAR, le 2 février 2011.

En date du 7 février 2011, le CET a rencontré le Secrétaire général de l'HORESCA (Fédération nationale des hôteliers, restaurateurs et cafetiers du Grand-Duché de Luxembourg), Monsieur François KOEPP, afin d'aborder avec lui les quelques cas de discrimination ressentis dans différents établissements provenant de son secteur.

Le CET lui a présenté ses recommandations en la matière et les partenaires sont convenus de publier ce document dans une des éditions du magazine HORESCA. En même temps, une publicité sur la formation du 28 mars 2011 organisée par l'OLAP en collaboration avec Me MOYSE et le CET y est annoncée.

Une délégation de l'ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) a rendu visite au Luxembourg du 8 au 11 mars 2011 afin de voir quelles recommandations de leur troisième rapport sur le Luxembourg de 2005 ont été transposées entretemps.

En date du 10 mars 2011, elle a souhaité rencontrer le CET pour connaître le fonctionnement et les travaux de celui-ci.

Le 29 mars 2011, le CET a rencontré Paul GALLES de « Young Caritas » afin de s'échanger sur leurs activités respectives et de voir si une collaboration future serait faisable.

Les 5 et 6 avril 2011 ont eu lieu des échanges de vue sur le projet de loi n°6251 portant sur les aménagements raisonnables permettant une évaluation et une certification adaptées aux élèves à besoins éducatifs particuliers de l'enseignement secondaire et de l'enseignement secondaire technique rendant possible l'accès aux qualifications scolaires et professionnelles avec Info-Handicap.

Le 20 avril, 2011, une entrevue avec le Théâtre forum du CIGS (Centre d'initiative et de gestion sectoriel) Archipel a eu lieu afin de voir quelle coopération serait envisageable pour 2012.

Le 11 mai 2011, le CET a rencontré l'INAP (Institut national d'administration publique) pour lui soumettre une formation sur l'égalité de traitement et lui proposer une plateforme d'e-learning sur la lutte contre les discriminations.

Le CET a modéré une entrevue avec des représentants du Ministère de la Justice et de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) pour leur présenter les résultats et attentes du groupe de travail sur l'égalité et la non-discrimination et la reconnaissance de la personnalité juridique. Ce groupe de travail représentant la société civile contribue à la rédaction du Plan d'action de la Convention de l'ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes handicapées. Cette entrevue fructueuse a eu lieu le 26 juillet 2011 à Luxembourg-Kirchberg, au siège du Ministère de la Justice.

La Chambre des salariés a vu le CET en date du 3 novembre 2011. Elle souhaitait préparer le contenu du Diplôme d'université en gestion de l'égalité (GENDD), de la non discrimination et de la diversité qu'elle offrira dès février 2012.

Le 12 décembre 2011, le Médiateur, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET se sont concertés sur leur future collaboration suivant l'article 33.2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

## ACTIVITES SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Le 13 janvier 2011, le CET et l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) ont offert la formation « Ouni dech wär et hei méi schéin! » à une quinzaine d'éducateurs et d'éducatrices gradués issus des établissements membres de l'EGMJ.

Les maisons de jeunes étant des structures baignées par la diversité, elles sont des endroits clés pour s'enrichir les uns et les autres et construire une société plus ouverte. Voilà pourquoi la formation a proposé aux acteurs du champ éducatif une démarche et des outils pédagogiques pour aider les jeunes à développer le respect de l'autre et s'enrichir des valeurs de la diversité sans discriminer.

Rosa Lëtzebuerg asbl a organisé un séminaire en collaboration avec le CET, le 4 février 2011.

Ce séminaire de formation intitulé « Les droits des personnes LGBT: état et perspectives » a eu lieu à la Maison de l'Europe à Luxembourg et s'adressait exclusivement à des juristes (et des politiciens).

Il s'est inscrit dans le cadre du projet Equal Jus - European network for the legal support of LGBT rights, subventionné par la Commission européenne en application du programme « Droits fondamentaux et citoyenneté 2007-2013 ».

Les problématiques discutées, à partir d'une analyse de la jurisprudence de la CEDH (Cour européenne des droits de l'homme) et de la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne), ont concerné les questions relatives d'une part, à l'égalité de traitement et à la non-discrimination en matière de mariage, d'adoption et de prestations sociales et familiales et d'autre part, celles relatives au changement d'état des personnes et à la vie privée.

Dans ce contexte, le projet de loi n°6172 portant réforme du mariage et de l'adoption a également été abordé.

Le CET a participé avec un stand à la 28ème édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 19 au 20 mars 2011 à la LuxExpo au Kirchberg.

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

Le 28 mars 2011, l'OLAP a proposé une formation initiée par le CET et donnée par Me François MOYSE intitulée « Egalité de traitement: le rôle de l'employeur » au Centre de formations de la Chambre des métiers. Une douzaine d'employeurs issus du secteur public et privé se sont formés à la prévention des discriminations sur le lieu de travail.

Le 2 avril 2011 a eu lieu la première réunion des groupes de travail collaborant au développement du Plan d'action de la Convention de l'ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes handicapées au CEFOS (Centre de formation et de séminaires) à Remich.

Les participants se sont rencontrés dans neuf groupes de travail, dont celui sur l'égalité et la non-discrimination et la reconnaissance de la personnalité juridique où le CET a assuré la modération et celui sur la sensibilisation et l'information et les statistiques et la collecte de données où le CET a assuré le secrétariat.

Le 23 mai 2011, Me François MOYSE a assuré une formation interne sur l'égalité de traitement dans le monde de l'emploi et du travail pour le personnel du syndicat LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond).

Vu que le LCGB est une organisation syndicale justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie, tel que le stipule l'article L.253-4 du Code du travail, il peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination.

Le 25 mai 2011, le CET a participé au « Advisory Board » de BEE SECURE au siège du SNJ (Service national de la Jeunesse) à Luxembourg-ville.

En date du 16 juin 2011, un Workshop intitulé « All d'selwecht an dach net gläich » a été organisé à la Maison de jeunes de Remich en étroite collaboration avec l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) et BEE SECURE.

Cet atelier avait comme but d'expliquer aux gens les avantages de la diversité et les aléas de la discrimination, de présenter le CET et de mettre en garde les jeunes devant les risques de discriminations sur Internet.

Le 2 juillet 2011 a eu lieu la deuxième réunion des groupes de travail collaborant au développement du Plan d'action de la Convention de l'ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes handicapées au CEFOS (Centre de formation et de séminaires) à Remich.

Le CET a, de nouveau, assuré la modération dans le groupe de travail sur l'égalité et la non-discrimination et la reconnaissance de la personnalité juridique.

Les résultats du sondage « Observatoire des discriminations », réalisé par TNS-Ilres et financé par le programme communautaire PROGRESS, ont été présentés au grand public, mais avant tout à toutes les organisations ouvrant dans le domaine de la lutte contre les discriminations, le 8 juillet 2011 à la Maison de l'Europe.

Le 11 juillet 2011, 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 11 juillet 2011, le CET a présenté ses missions et activités lors d'une réunion de la commission de l'égalité des chances de la Commune de Sanem.

Le CET a assuré un stand d'information lors du GayMat du 16 juillet 2011 à Esch-sur-Alzette.

Le CET a assuré la modération dans le groupe de travail sur l'égalité et la non-discrimination et la reconnaissance de la personnalité juridique de la troisième réunion des groupes de travail collaborant au développement du Plan d'action de la Convention de l'ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes handicapées au CEFOS (Centre de formation et de séminaires) à Remich, en date du 1er octobre 2011.

Le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) a organisé un séminaire national avec le titre « Les discriminations au Luxembourg: les conséquences socio-économiques des discriminations: coûts ou avantages ? » au Centre culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster en date du 13 octobre 2011.

A cette occasion, les 2 rapports du réseau d'experts socio-économiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations intitulés « Rapport national sur le vieillissement actif » et « Rapport national: Analyse socio-économique des conséquences des discriminations » ont été discutés par des organisations, asbl, institutions ou syndicats importants, représentatifs et compétents en la matière.

En même temps, le « Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité », réalisé dans le cadre du programme PROGRESS, projet cofinancé par l'Union européenne et l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), a été présenté.

Les 19, 21, 22 et 25 octobre 2011, le Théâtre forum du CIGS (Centre d'initiative et de gestion sectoriel) Archipel a montré une pièce de théâtre participatif sur le sujet des discriminations dans quatre maisons de jeunes différentes à travers le pays (Wasserbillig, Nordstad, Clausen et Remich).

Le CET a organisé une conférence – débat sur « L'égalité des chances pour chaque citoyen dans l'Union européenne » avec Viviane REDING, Vice-présidente de la Commission européenne, en charge de la Justice, des Droits fondamentaux et de la Citoyenneté, le 24 octobre 2011 au Bâtiment Jean Monnet à Luxembourg-Kirchberg.

Le 12 novembre 2011 a eu lieu la quatrième réunion des groupes de travail collaborant au développement du Plan d'action de la Convention de l'ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes handicapées au CEFOS (Centre de formation et de séminaires) à Remich.

Le CET a, de nouveau, assuré la modération dans le groupe de travail sur l'égalité et la non-discrimination et la reconnaissance de la personnalité juridique.

Le 22 novembre 2011, le CET a participé à la conférence de l'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité des entreprises) intitulée « Outils et avantages de la diversité pour l'entreprise » à la Chambre de Commerce.

A cette occasion, le CET a présenté les principales tendances du sondage « Observatoire des discriminations 2011 ».

Le CET a été membre du jury pour déterminer le gagnant luxembourgeois du concours européen de journalisme « Tous contre les discriminations! », organisé par la Commission européenne.

Le jury a fait son choix lors d'une réunion, le 6 décembre 2011 à la Maison de l'Europe à Luxembourg-ville.

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

Le 21 janvier 2011, le CET a assisté au deuxième anniversaire de TGL (Transgender Luxembourg), sous-organisation de « Rosa Lëtzebuerg asbl » s'occupant des problèmes de personnes transgenres, dans la Chocolate House à Luxembourg.

L'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), en collaboration avec Etudes et formation, a organisé un déjeuner-débat pour décideurs intitulé « La gestion de la diversité dans le secteur des soins et de la santé: Que peuvent y gagner les institutions? » au Parc Hôtel Belair à Luxembourg en date du 25 janvier 2011.

Le 2 mars 2011, le CET a participé à la soirée de discussion et d'information concernant la Convention ONU (Organisation des Nations Unies) relative aux droits des personnes en situation de handicap dans les locaux de Info-Handicap à Luxembourg-ville.

A l'occasion de la journée internationale de la femme du 8 mars 2011, le Ministère de l'égalité des chances et Femmes leaders du Luxembourg ont organisé une table ronde et un débat public autour du sujet „Quotas de femmes dans les conseils d'administration: vraie avancée ou totale régression?“ dans le bâtiment Luxembourg Congrès au Kirchberg.

Le 11 mai 2011 a eu lieu un « Flashmob 4 diversity » sur la Place d'Armes, organisé par l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) et le CET en étroite collaboration avec les maisons de jeunes de Soleuvre et de Bascharage.

Une centaine de jeunes ont dansé pour attirer l'attention sur la porte ouverte du 14 mai 2011 et pour sensibiliser à la diversité.

Ce même Flashmob a été répété le 16 juin 2011 à Differdange.

Le CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales) a présenté son sondage sur le capital social, l'intégration et les frontaliers, le 24 mai 2011 à l'Hôtel Parc Belair.

Financé par l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), le sondage aborde les facteurs les plus importants en matière d'intégration et met l'accent sur deux dimensions particulières: le réseau et les interactions sociales des étrangers au quotidien, ainsi que les stéréotypes et les préjugés sur les frontaliers.

Le 27 mai 2011, le CET a assisté à la séance académique du 50e anniversaire de la CGJL (Conférence générale de la jeunesse) au Chalet « Géisserei » à Luxembourg/Weimerskirch.

TGL (Transgender Luxembourg), en collaboration avec l'Université du Luxembourg, a organisé un colloque intitulé « Identités au-delà des faits et idéologies » à Esch-sur-Alzette en date du 9 juillet 2011.

Le 17 septembre 2011, le CET a rendu visite au stand assuré par Daaf flux asbl à l'occasion de la journée mondiale des sourds à la City Concorde à Bertrange.

Ce même jour a eu lieu le premier « Sign Mob » au Grand-Duché de Luxembourg.

Le CET a participé à une visite de la « Psychiatrie Juvénile/ Unité Adolescents » du Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck sous la direction du Dr. Thomas Karst, le 23 septembre 2011.

Dans le cadre de la Journée Internationale de l'homme, le CET a assisté à une conférence organisée par le MEGA (Ministère de l'égalité des chances) intitulée « Mensch Mann: Herausforderungen der Jungen- und Männerarbeit an die Zivilgesellschaft, an die Politik und an die Wirtschaft », à l'Hôtel Melià à Luxembourg-Kirchberg, le 18 novembre 2011.

Le 28 novembre 2011, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, en collaboration avec le Service de Santé au Travail Multisectoriel, a invité à une conférence intitulée « Gestion des âges dans les entreprises » à la Chambre des Métiers à Luxembourg-Kirchberg.

A l'initiative du Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, une conférence du Prof. Dr. Sieglind Ellger-Rüttgardt intitulée « Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und ihre Herausforderungen an die luxemburgische Bildungspolitik » a eu lieu le 29 novembre 2011 au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le 4 décembre 2011, la Journée internationale des personnes handicapées a officiellement été fêtée au Belval Plaza à Esch/Alzette.

Un film ainsi que deux documentaires ont été projetés au Ciné Belval.

## SENSIBILISATION DES JEUNES

En 2011, une coopération intensive avec l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) avait été envisagée.

Le CET et l'EGMJ s'étaient fixés comme objectif de sensibiliser les jeunes qui fréquentent les maisons de jeunes du pays sur les questions de discriminations et de diversité.

Afin de mieux atteindre les jeunes, une formation intitulée « Ouni dech wär et hei méi schéin! » a été offerte à une quinzaine d'éducateurs et d'éducatrices gradués issus des établissements membres de l'EGMJ.

La formation a proposé aux acteurs du champ éducatif une démarche et des outils pédagogiques pour aider les jeunes à développer le respect de l'autre et s'enrichir des valeurs de la diversité sans discriminer.

Ensuite, le personnel éducatif s'est engagé à lancer des projets de lutte contre les discriminations et de diversité dans leur maison de jeunes respectives.

Dans le cadre de la « 5e Journée nationale des maisons de jeunes » de l'EGMJ, ces projets ont été présentés au grand public et à la presse nationale.

En amont, un spot radio a servi d'invitation chaleureuse, mais a également attiré l'attention des auditeurs sur la thématique de la journée.

En effet, cette journée porte ouverte a été placée sous le titre : « La maison de jeunes: un endroit où on vit la diversité ».

Un des projets en question a été l'organisation d'un « Flash Mob 4 diversity » sur la Place d'Armes à Luxembourg-ville, en collaboration avec les maisons de jeunes de Soleuvre et de Bascharage.

Une centaine de jeunes ont dansé pour attirer l'attention sur la porte ouverte du 14 mai 2011 et pour sensibiliser à la diversité.

Ce même Flashmob a été répété un mois plus tard à Differdange.

Un autre projet a été l'organisation d'un Workshop intitulé « All d'selwecht an dach net gläich » à la Maison de jeunes de Remich en étroite collaboration avec BEE SECURE.

Pour l'automne 2011, le CET a engagé le Théâtre forum du CIGS (Centre d'initiative et de gestion sectoriel) Archipel afin de monter une pièce de théâtre participatif sur le sujet des discriminations.

Ensuite, cet ensemble de pièces courtes a été montré dans quatre maisons de jeunes à travers le pays (Wasserbillig, Nordstad, Clausen et Remich).

## RELATIONS PUBLIQUES

En date du 2 février 2011, le CET a officiellement remis son rapport général sur ses activités 2010 à Madame la Ministre de la Famille et de l'Intégration, Marie-Josée Jacobs et à Monsieur le Président de la Chambre des députés, Laurent Mosar.  
Le même jour, ce rapport a également été présenté à la presse.

Le 10 mai 2011, une conférence de presse commune avec l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) a eu lieu pour lancer la 5e Porte ouverte nationale des maisons de jeunes.

En même temps, le lieu et l'horaire d'un grand Flashmob ont été révélés.

A cette occasion, l'excellente collaboration entre l'EGMJ et le CET de cette année a été présentée en détail.

En effet, toutes les activités de l'EGMJ de 2011 ont eu lieu sous la thématique de la « diversité », et ceci en étroite collaboration avec le CET.

La formation du 13 janvier 2011 a mené à différents projets pédagogiques (où le CET est également intervenu), la porte ouverte ainsi que d'autres activités en automne sensibilisaient également les jeunes sur la diversité et la non-discrimination.

Le 11 mai 2011, le CET a eu l'opportunité de se présenter sur les ondes de la Radio Latina.

Le communiqué de presse relatif à la succession au trône a été transmis aux médias luxembourgeois en date du 21 juin 2011<sup>3</sup>.

Le 1er juillet 2011, le CET a transmis sa recommandation adressée au Ministre de l'Intérieur<sup>4</sup> aux médias nationaux.

Les résultats du sondage « Observatoire des discriminations »<sup>5</sup>, réalisé par TNS-Ilres et financé par le programme communautaire PROGRESS, ont été présentés lors d'une conférence de presse à la Maison de l'Europe, le 8 juillet 2011.

Ce même jour et au même endroit, le CET a également présenté ces résultats au grand public.

Le 12 juillet 2011, le CET a publié un communiqué concernant la réticence de certains agents de la Police grand-ducale à acter une plainte ainsi que les suites de l'enquête administrative qui a été demandée à l'IGP (Inspection générale de la Police)<sup>6</sup>.

Le CET a présenté les résultats du sondage « Observatoire des discriminations » sur les ondes de la radio 100,7 en date du 22 juillet 2011.

Fin juillet, le CET a mis une nouvelle rubrique, intitulée « Langage simple », sur son site Internet. Celle-ci s'adresse aux personnes qui ont des difficultés de compréhension de textes et améliore ainsi l'accessibilité du site Internet du CET.

Dans un langage simple, la rubrique explique la législation sur l'égalité de traitement luxembourgeoise et les missions du CET dans cinq langues différentes.

---

3 Voir annexe 2, page 66

4 Voir annexe 3, page 68

5 Voir annexe 4, page 70

6 Voir annexe 5, page 94

Dans le cadre de la Journée Internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2011, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET ont rédigé un communiqué de presse commun sur le futur de leurs missions dans le cadre de la promotion et du suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées<sup>7</sup>.

Le 3 décembre 2011, le communiqué de presse conjoint de la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et du CET a été présenté et commenté sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg.

Lorsque les médias ont fait connaître une page Facebook très raciste envers les étrangers et les demandeurs d'asile au grand public, le CET a profité de l'occasion pour publier un communiqué de presse sur son dépliant « La discrimination est illégale. Aussi sur Internet. », ceci en date du 8 décembre 2011<sup>8</sup>.

---

7 Voir annexe 6, page 96

8 Voir annexe 7, page 101

## 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.

Le 10 février 2011, le CET a participé à la consultation sur les priorités du plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations (PAN) 2010-2014 lancée par l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration).

Il s'agissait pour l'OLAI de connaître l'avis sur les priorités de 2012 ainsi que les suggestions pour identifier les priorités de 2014 de différents acteurs œuvrant sur le terrain.

Dans le cadre de plusieurs plaintes concernant des discriminations fondées sur le handicap pour les voyages en train, l'Equality Ombudsman de Suède a demandé si le CET pouvait partager avec lui le point de vue luxembourgeois en la matière. Le 16 février 2011, le CET a fait parvenir sa réponse aux Suédois.

En date du 23 mars 2011, le CET a fait parvenir ses réponses à un questionnaire du groupe de travail « Policy Formation » sur les discriminations des personnes âgées à EQUINET. Ces réponses doivent servir à formuler les attentes des membres d'EQUINET et de les transférer à la Commission européenne en vue de 2012, année européenne du vieillissement actif.

Le 4 avril 2011, la section de recherche de l'Assemblée Nationale de la République de Slovénie voulait avoir des renseignements sur l'égalité entre femmes et hommes au Luxembourg. En l'espèce, elle voulait savoir s'il existe des quotas dans les entreprises luxembourgeoises.

Le CET a aidé le Ministère de la Famille et de l'Intégration à fournir des informations sur l'application des droits de l'homme dans la situation des personnes âgées au Secrétaire général des Nations Unies. En lui donnant des détails sur ses activités et recommandations en date du 4 avril 2011, le Ministère peut compléter davantage le rapport qu'il devra remettre à Genève.

Le 11 avril 2011, le CET a renseigné une chercheuse en formation doctorale de l'Université du Luxembourg sur la question de l'accommodation de la pratique religieuse sur le lieu de travail.

Le CET a participé à un sondage en ligne de la Commission européenne sur les différences de salaire entre femmes et hommes, le 16 mai 2011. En particulier, la Commission européenne a essayé d'estimer l'importance relative des effets sociaux et économiques sur la réduction du « gender pay gap ».

Le 16 mai 2011, le CET a répondu à un sondage en ligne de l'EIGE (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes).

L'objet de cette évaluation ex-ante a été de fournir des recommandations au conseil d'administration de l'EIGE pour la finalisation de la mission de l'Institut et la définition de ses tâches spécifiques.

ILGA-Europe a voulu connaître les travaux du Luxembourg et du CET en matière d'identité de genre et d'expression du genre pour pouvoir rédiger un rapport sur l'implémentation des directives 2004/113/CE et 2006/54/CE dans les Etats Membres avec un focus sur les personnes trans- et intersexuelles destiné à la Commission européenne. Le CET a fait parvenir ses réponses en date du 16 mai 2011.

Le 6 juin 2011, le CET a fait parvenir ses réponses à un petit questionnaire d'EQUINET du groupe de travail « Policy Formation » concernant notre travail sur les droits de l'homme. Entre autres, notre relation avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) devait y être élucidée.

Le CET a répondu à une question posée par le Centre d'égalité de traitement néerlandais concernant les quotas pour femmes dans les entreprises privées et dans le secteur public en date du 15 juin 2011.

Le groupe de travail d'EQUINET sur les Roms et les gens du voyage a voulu connaître des détails sur la situation de ces personnes au Grand-Duché de Luxembourg. Le CET a fait parvenir ses réponses en date du 29 juin 2011.

Le 27 juillet 2011, le CET a conseillé Info-Handicap quant à la rédaction du contenu du futur « Guide du handicap ».

En date du 14 septembre 2011, le CET a contribué à répondre à un questionnaire de la Commission européenne concernant la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

La FRA (Fundamental rights agency) a obtenu les réponses du CET à une enquête sur les expériences de discrimination et actes de violence envers des LBGT le 15 septembre 2011.

Afin de compléter le rapport annuel 2011 du FRANET (National Focal Points of the FRA Research 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 vu le CET en date du 5 octobre 2011. Le 17 octobre 2011, le CET a fourni des renseignements supplémentaires.

Le Conseil espagnol de l'égalité raciale et ethnique a souhaité connaître des autres centres d'égalité européens comment ils réagissaient à une discrimination commise ouvertement par une autorité publique, un parti politique, une entreprise... Le CET a fait parvenir sa réponse en date du 12 octobre 2011.

Le 24 et 25 octobre 2011, le CET a aidé un étudiant en histoire de l'Université du Luxembourg qui fait des recherches sur l'histoire du racisme au Luxembourg depuis les années 1970 pour son mémoire de Bachelor.

En date du 26 octobre 2011, le CET a répondu à un questionnaire en ligne de l'Université de Hambourg (Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf). Ainsi, il a contribué à compléter une étude sur la prise en charge et l'encadrement surtout médical des femmes et filles LGBT commanditée par le Conseil de l'Europe.

Dans le cadre de sa campagne d'information «Pour la diversité. Contre les discriminations.», la DG (Direction générale) de la justice de la Commission européenne a eu l'intention de lancer une campagne publicitaire afin de sensibiliser les citoyens à la discrimination au sein de l'UE et de les informer quant aux différentes sources d'information sur leurs droits s'ils se retrouvent victimes de discrimination dans leur vie quotidienne.

Dans le contexte de sa recherche précampagne, la DG Justice a voulu connaître l'opinion et les expériences du CET en la matière et ceci en date du 26 octobre 2011.

Le 9 décembre 2011, le CET a fourni des informations à deux étudiants en soins infirmiers qui font leur travail de fin d'études sur l'acceptation de l'adoption par des personnes homosexuelles.

Le CET a répondu au questionnaire d'évaluation des travaux d'EQUINET de l'année 2011 réalisé par un organisme externe et ceci le 19 décembre 2011.

## ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le 28 avril 2011, le CET a participé à un groupe de travail d'EQUINET, intitulé « Strategic development », à Budapest. 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 l'assistance aux victimes de discrimination sera publiée.

Le CET a assisté à la rencontre annuelle des organismes spécialisés organisée par l'ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) à Strasbourg, les 26 et 27 mai 2011. Le thème de cette année était dédié aux discriminations et au racisme dans l'emploi.

Les 12 et 13 mai 2011, le CET a participé au 2e symposium annuel de la FRA (Fundamental rights agency), intitulé « Utiliser des indicateurs pour mesurer les progrès dans la mise en œuvre des droits fondamentaux au sein de l'Union européenne », à Vienne.

En date du 18 mai 2011, le CET est intervenu dans une table ronde pour les personnes inscrites au diplôme de niveau II (Bac+3/4) intitulée « Gestion de l'égalité, de la non discrimination et de la diversité » de l'Université Paul Verlaine - Metz avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes belges.

Le CET a assisté à un séminaire international de la chaire « Egalité, inégalités et discriminations » de l'Université Lumière Lyon 2, de l'Université libre de Bruxelles et de l'Université Federico II de Naples, le 20 mai 2011 à Bruxelles.

Intitulé « Les outils qualitatifs et quantitatifs de mesure des discriminations », ce séminaire a visé à présenter les différents outils disponibles de mesure des discriminations et à mettre l'accent sur les apports et les limites de méthodes éprouvées ou encore expérimentales.

Le CET a participé à une formation d'EQUINET intitulée « Communication equality: effective communication strategies for Equality bodies », les 30 et 31 mai 2011 à Copenhague. A cette occasion, le CET a assuré une présentation sur ses expériences concernant le réseau social « Facebook ».

Le 24 juin 2011 a eu lieu la réunion annuelle des centres nationaux d'égalité des chances entre femmes et hommes à Bruxelles.

Le thème de la rencontre a été « Role of gender equality bodies and NGOs in ensuring effective access to justice ».

Une formation juridique intitulée « Conflicts between the right to equal treatment and other fundamental rights » et organisée par EQUINET a eu lieu les 12 et 13 septembre 2011 à Vienne.

Le 4 octobre 2011, le séminaire juridique annuel sur l'anti-discrimination et l'égalité entre femmes et hommes de la Commission européenne a eu lieu à Bruxelles.

Le séminaire a porté sur les « Approaches to equality and non-discrimination legislation inside and outside of the EU » et a été organisé en coopération avec le réseau européen d'experts légaux en droit anti-discriminatoire et d'égalité entre femmes et hommes.

Une réunion conjointe des organismes nationaux pour l'égalité, les institutions nationales des droits de l'homme et la FRA (Fundamental rights agency) a eu lieu les 13 et 14 octobre 2011 à Vienne.

Le but de cette rencontre a été de discuter de l'amélioration de la coopération entre ces organismes et de l'amélioration de la communication avec le grand public.

Les 26 et 27 octobre 2011 a eu lieu le deuxième forum sur l'implantation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU à Bruxelles.

Lors de cette conférence, organisée par la Commission européenne, ont été traités divers sujets ayant trait à la mise en œuvre de ladite Convention et touchant plus particulièrement les dispositions de son article 33.

Le 5ième Sommet annuel de l'égalité a eu lieu les 14 et 15 novembre 2011 à Poznan.

La Présidence polonaise du Conseil de l'Union européenne a invité afin de discuter sur le sujet suivant: « Promoting equality at the local and regional level ».

A Bruxelles a eu lieu la deuxième réunion annuelle des centres nationaux d'égalité des chances entre femmes et hommes organisée par la Commission européenne, le 25 novembre 2011.

Le titre de cette rencontre a été « Role of Gender equality bodies in implementing gender quotas and other positive action measures ».

Le 28 novembre 2011, le CET a participé au « Cooperation and coordination meeting » entre la FRA (Fundamental rights agency) et EQUINET à Bruxelles.

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.

Le 29 novembre 2011 a eu lieu le « EQUINET high-level meeting with heads of national equality bodies » sous le titre « Realising the potential of equality bodies » à Bruxelles.

Les 29 et 30 novembre 2011 ont été dédiés à l'assemblée générale annuelle d'EQUINET à Bruxelles.

Celle-ci a renouvelé le comité exécutif d'EQUINET.

# 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.

En 2008, le CET avait commandité un sondage auprès de TNS-Ilres qui avait été réalisé au cours des mois de décembre 2008 et janvier 2009.

L'enquête intitulée « Observatoire des discriminations » avait comme sujet d'étude: la perception des situations discriminatoires, les attitudes et comportements y associés au Luxembourg.

Ce sondage avait été fait avant la présentation officielle du CET et était le premier depuis l'existence de la loi sur l'égalité de traitement.

En 2011, le CET a voulu répéter cet exercice avec TNS-Ilres pour avoir un inventaire actualisé et pour voir l'évolution en matière de discriminations au Luxembourg.

Cette fois-ci, le financement a dû être réalisé avec le soutien exclusif du programme communautaire PROGRESS, faute de moyens propres.

Dans le sondage de 2011, un échantillon représentatif de la population résidente (1025 personnes à partir de 15 ans) a été interrogé sur ses perceptions, attitudes et comportements dans le domaine des discriminations.

En général, les statistiques en matière de discriminations sont rares et pour cette raison également, les chiffres sont fréquemment utilisés par d'autres organismes et associations.

L'inventaire reste unique en son genre, parce qu'il est le seul au Grand-Duché à reprendre tous les motifs de discrimination prévus par la législation nationale, à savoir: la race ou origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge, du point de vue de la victime, mais aussi du point de vue des témoins.

En date du 8 juillet 2011, dans l'enceinte de la Maison de l'Europe, les résultats ont été présentés à la presse et au grand public.

# 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"

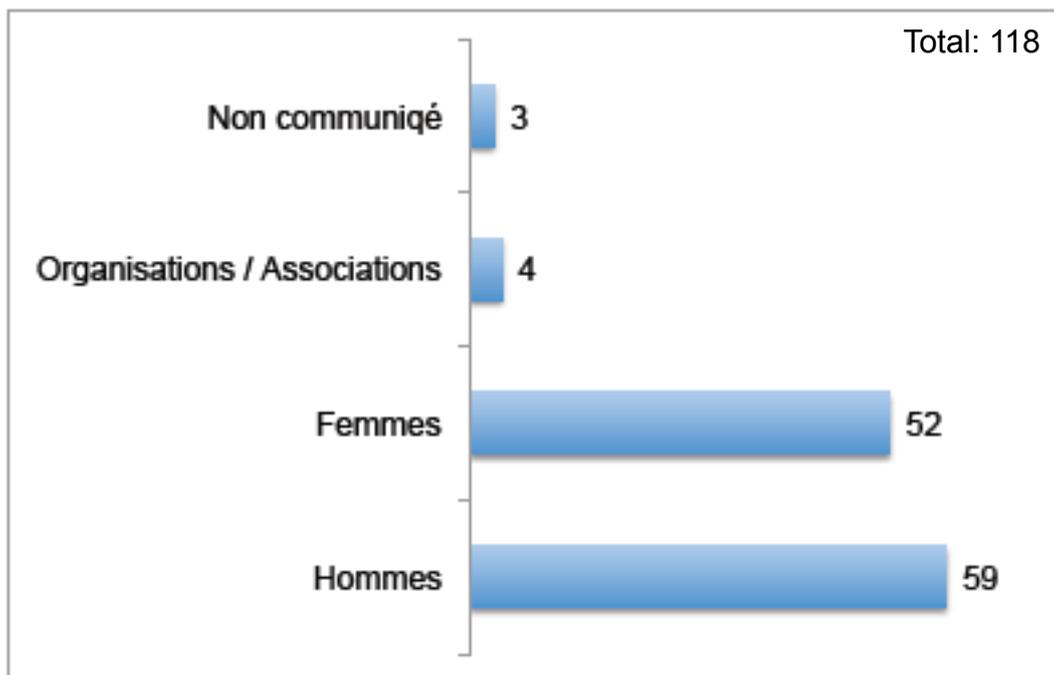
# STATISTIQUES



Dans la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011, le CET a été saisi de 93 nouveaux cas. S'y ajoutent 25 dossiers non clôturés en 2010.

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.

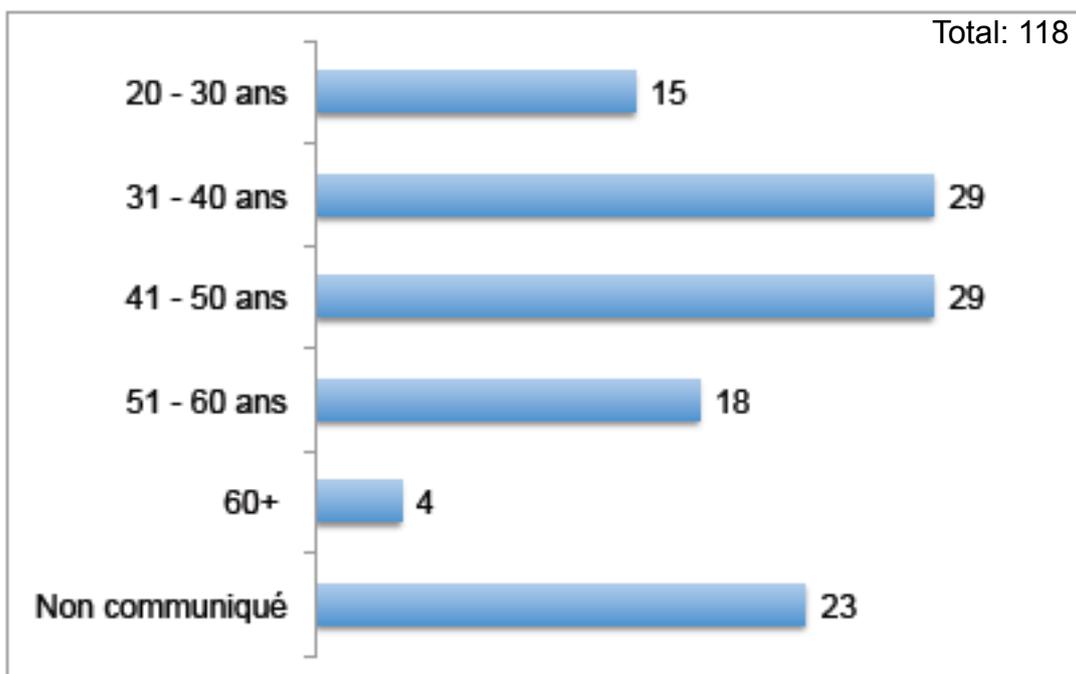
### REPARTITION PAR SEXE



Les 118 dossiers de l'année 2011 sont répartis comme suit:

59 dossiers (50%) ont été introduits par des hommes, 52 (44,1%) par des femmes et 4 (3,4%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines. 3 requérants (2,5%) n'ont pas communiqué leurs données.

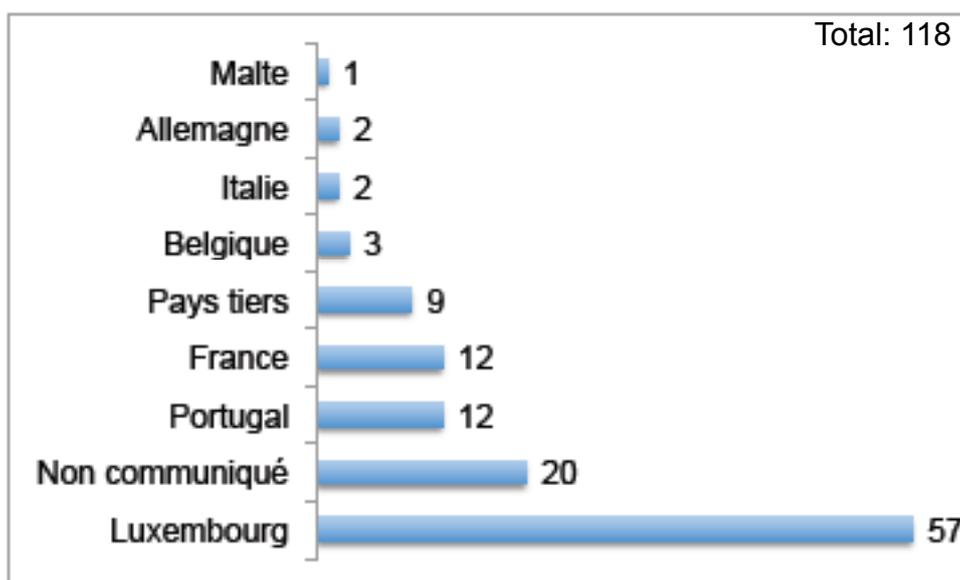
## REPARTITION PAR AGE



Dans 23 cas (19,5%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

29 cas (24,6%) ont été introduits par des personnes entre 31 à 40 ans, 29 cas également par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 18 cas (15,3%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 15 cas (12,7%) par la tranche d'âge entre 20 et 30 ans et 4 cas (3,4%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

## REPARTITION PAR NATIONALITE

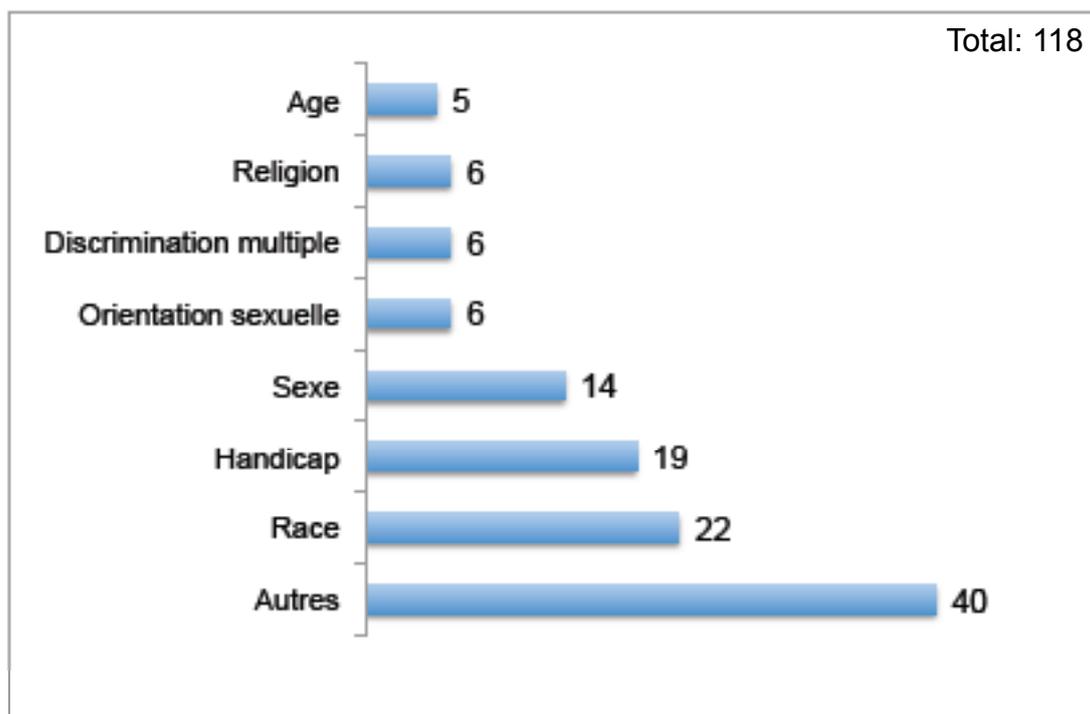


Dans 20 cas (17%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 57 unités (48,3%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 89 dossiers (75,4%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 9 dossiers (7,6%) 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 ».

Parmi les motifs de discrimination, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie, comptabilise 22 cas (18,6%), le handicap 19 cas (16,1%), le sexe 14 cas (11,9%), l'orientation sexuelle 6 cas (5,1%), la religion ou les convictions 6 cas (5,1%) et l'âge 5 cas (4,2%).

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. Cette année, 6 cas (5,1%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (40 cas, donc 33,9%) 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

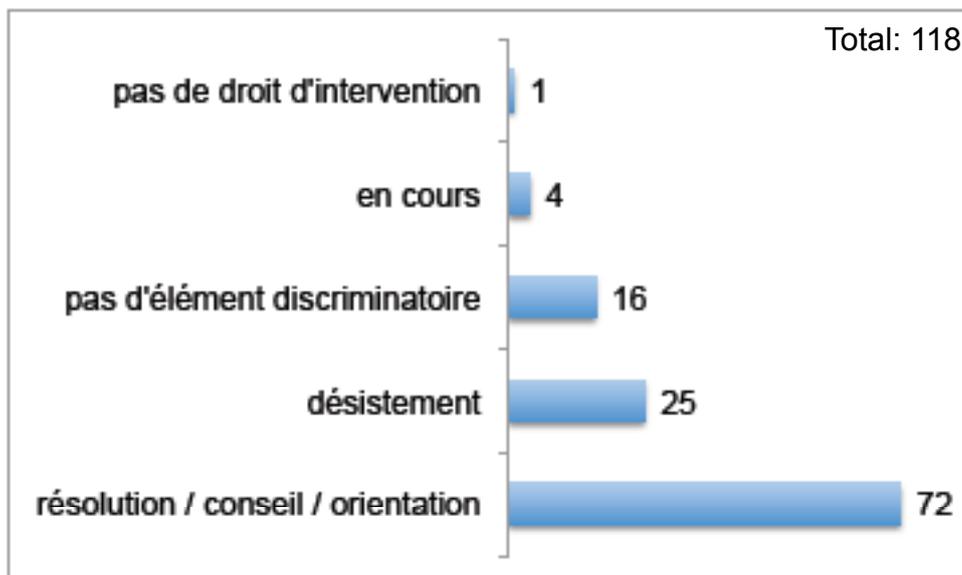
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- 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 72 cas (61%) 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.

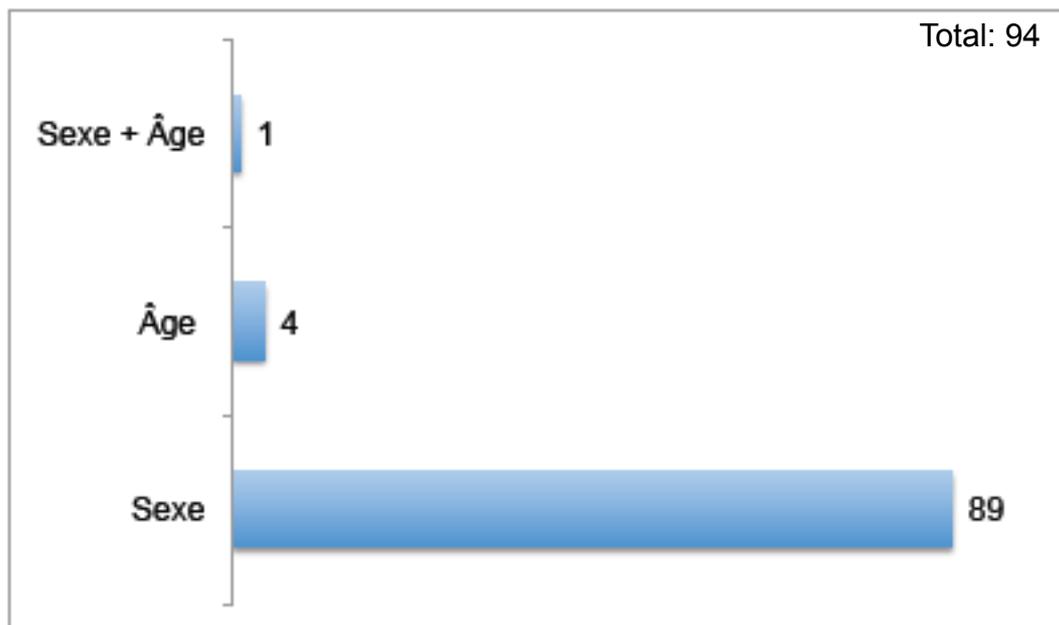
Il arrive également que les requérants se désistent (25 fois ou 21,2%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème 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 2011, 4 dossiers (3,4%) 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 16 cas ou 13,6%.

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 2011, ceci a été 1 fois le cas (0,8%).

## SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



Le CET a dû constater que nombreux employeurs ne respectaient pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils publiaient dans les journaux ou sur les sites Internet.

Afin de sensibiliser ceux-ci à la thématique, il a été décidé de leur écrire individuellement.

Ainsi, depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteurs.

Conséquemment, tous les employeurs qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes sont rendus attentifs au fait qu'ils ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Puisque d'après l'article L.241-11 du Code du travail, l'ADEM (Administration de l'emploi) est responsable de l'application de sanctions dans ces cas, le CET lui fait parvenir périodiquement une liste avec toutes les offres d'emploi erronées. En 2011, en tout, 90 offres d'emploi lui ont été transférées.

Pour toutes les autres discriminations couvertes par la législation sur l'égalité de traitement, l'ADEM (Administration de l'emploi) n'étant pas responsable, seuls les employeurs fautifs sont contactés. Dans cette catégorie se retrouvent 4 offres d'emploi concernant l'âge.

Etant persuadé que l'employeur partage le souci de promotion d'une société non discriminatoire, le CET est confiant qu'à l'avenir il portera une plus grande attention à la formulation de ses publications.

De plus, en septembre 2011, le CET a sensibilisé les quotidiens luxembourgeois en leur rappelant que, d'après ce même article L.241-11 du Code du travail, ils se rendent identiquement coupables en publiant des offres d'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement. Depuis le début de cette sensibilisation, le nombre d'offres d'emploi erronées est en diminution.

RECOMMANDATIONS DE 2009

NON REALISEES



### 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.

### 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 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 relancé 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.

## 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

SUITES DONNEES  
AUX RECOMMANDATIONS  
DE 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.

✘ pas de suites
-----------------

## Avis du CET

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.

✘ Malheureusement, le CET constate toujours que les instances publiques omettent de demander son avis.

### 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.

✘ pas de suites

### 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.

✘ pas de suites

### 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.

✘ pas de suites

#### 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.

✘ pas de suites

# RECOMMANDATIONS 2011



## Défense des droits

Le chapitre II intitulé « Voies de recours et application du droit » des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE prévoit dans son article définissant la « Défense des droits » que « Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. »

Au Luxembourg, la défense des droits peut se faire directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une association sans but lucratif ayant les compétences pour ce faire.

Force est toutefois de constater que cette solution ne semble pas vraiment faire avancer la cause des victimes et répondre à l'attente des directives.

En effet, depuis l'existence de la loi sur l'égalité de traitement, depuis fin 2006 donc, les jurisprudences se font très rares et sont quasi inexistantes.

Voilà pourquoi le CET invite le Gouvernement à étudier les causes de cette évolution et d'y remédier au plus vite.

## Sanctions selon le Code du travail

L'article L.241-11 du Code du travail prévoit que « L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de l'Administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2000 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum. » Cet article ne vaut que pour les inégalités de traitement fondées sur le sexe (Titre IV - Egalité de traitement entre les hommes et les femmes), tandis que les cinq autres motifs de discrimination se retrouvent dans un chapitre à part (Titre V - Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail).

L'application de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail est prescrite par l'article L.254-1 et assurée par l'Inspection du travail et des mines, mais il n'existe aucune sanction semblable à l'article L.241-11.

Le CET regrette conséquemment cette hiérarchie des motifs de discrimination et appelle le Gouvernement à remédier à cette situation en regroupant tous les motifs de discrimination en un seul chapitre. Bien évidemment, les spécificités du chapitre concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doivent impérativement subsister, mais il est tout aussi primordial de prévoir également des sanctions pour d'autres inégalités de traitement, au même titre que le sexe.

### Délégué-e à l'égalité

L'article L. 414-3 (2) du Code du travail stipule que : « Le/La délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail. »

Le CET regrette bien sûr que les autres motifs de discrimination soient laissés de côté par la législation luxembourgeoise.

Selon lui, chaque motif de discrimination devrait avoir un-e délégué-e ou au moins un interlocuteur responsable de ce motif à son lieu de travail.

### Collecte de données

Dans son rapport annuel de 2009, le CET avait écrit: « 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. »

Cette constatation reste toujours d'actualité. Il faut impérativement harmoniser le recensement sur les données relatives aux discriminations et développer une typologie des différentes données. On devrait prédéfinir un schéma de renseignements à intégrer dans les rapports annuels des acteurs concernés.

Il faudrait également sensibiliser le STATEC à procéder à un mainstreaming de ses instruments de mesure et à développer des indicateurs typiques pour le Luxembourg. De même, il faudrait systématiser la collecte des données du système judiciaire<sup>9</sup>.

Le CET est bien évidemment disposé à aider à développer une méthodologie standard pour le recensement.

### Regroupement des motifs de discrimination

Dans son rapport annuel de 2009, le CET 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.

Le CET souhaite également qu'au niveau ministériel, les six motifs de discrimination couverts par la législation sur l'égalité de traitement se retrouvent dans un même ministère. Ce regroupement ferait disparaître une éventuelle hiérarchie entre motifs et aurait l'avantage de n'avoir qu'un seul interlocuteur au sein du Gouvernement.

Sur cette même lancée, un Comité interministériel devrait exister pour chaque motif de discrimination.

---

<sup>9</sup> CEFIS. Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité. Luxembourg: 2011

## Code pénal

Pour le moment, le Code pénal ne prévoit pas de sanctions pour des tentatives de délit de discrimination.

Le CET plaide pour que le simple début d'une discrimination soit également puni comme c'est le cas pour d'autres types de délits.

## Exceptions à la limite d'âge au sein des services de secours<sup>10</sup>

Le CET recommande au Gouvernement de prendre davantage en compte le vieillissement croissant de la population.

Ainsi, selon lui, certaines tâches au sein des services de secours pourraient être assurées par des personnes au-delà de la limite d'âge fixée dans la loi.

Ceci ne vaut bien évidemment que pour des charges qui ne compromettraient ni la santé des concernés ni celle de leur entourage.

Ainsi, l'on pourrait concevoir de faire passer un test médical spécifique aux personnes plus âgées et, le cas échéant, celles-ci pourraient toujours continuer à faire partie de leurs corps et à assumer des tâches correspondant à leurs capacités.

Le CET se féliciterait si le Gouvernement pouvait tenir compte de ce fait, si la sécurité reste garantie.

---

<sup>10</sup> Voir annexe 3, page 68

# 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

---

**Sommaire**

**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 **1584**

**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 . . . **1589**

Loi du 28 novembre 2004 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 assemblé;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés de 24 octobre 2004 et celle du Conseil d'Etat du 14 novembre 2004 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons

#### Chapitre 1<sup>er</sup> – Dispositions générales

Art. 1<sup>er</sup>. (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'exclure 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 donnée, 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 séjourné à quelconque 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 réaffectation;
- 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'organisation;
- 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<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 (dont 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 visés 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 le race ou l'origine.

#### 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 ses actes ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à ses plaintes 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 déposé des agissements définis à l'article 1<sup>er</sup> 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. 252-1 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. 252-5 paragraphe (2) de 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. 145-1 de Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 252-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettant 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 telle 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 auroient été connus 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 de 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 le 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 1<sup>er</sup>;
- 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 1<sup>er</sup> 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 de présidence 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 reconvoqué 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 pressent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soustraites 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<sup>er</sup> 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 ses organisations internes, 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 donnée, 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 de Titre II du Livre Premier du Code du travail, et qui concernent:

- 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'église et d'autres organisations publiques ou privées dont l'activité 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 2006, 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 au regard de 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 politiques de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser ces objectifs 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 II – 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 ses plaintes 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 délinquants à l'article L. 251-1 du Code de travail ou pour les avoir refusés.

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 (f) du Code de 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 de grille, devant le magistrat président le 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 grille prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 88 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 aux buts lucratifs 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. 252-5, 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. 252-5, 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 son usage 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 de 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 et 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 justifiées 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 auroient 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 de 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 de travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant le même tenor.

(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 de montant des restes accidentés versés à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites restes 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. 562-4 du Code de 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 moeurs, 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, de sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, 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.

Mesures et ordonnances que la présente loi a été insérée au Mémorial pour être exécutées et observées par tous ceux que le chose concerne.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,  
François Billigen

Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,  
Jean-Claude Juncker

Le Ministre de la Justice,  
Luc Frieden

Le Ministre de la Famille et de l'Intégration,  
Marie-Josée Jacobs

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2016.  
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 assemblé,  
De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

**Avec ordonné et ordonnons:**

**Art. 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> est complété comme suit:

a[...] et dispositions générales

2. L'article 1<sup>er</sup> est modifié et complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

a2. Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l'article 28 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bb et 1ter, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1<sup>er</sup>, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bb, les articles 21 à 25, l'article 28 à l'exception des points b) et p), l'article 29, l'article 29bis a) le stagiaire est en service depuis un an ou moins, l'article 30 paragraphe 1<sup>er</sup> à l'exception du dernier alinéa, 2 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1<sup>er</sup> à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 alinéas 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que l'article 74a.

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 de caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes de la présente loi: les articles 1bb, 1ter, 6, 8 à 16bb, 18 à 20, 22 à 26, 28 à 31, 31-2 à 38 paragraphe 1<sup>er</sup>, 39 à 43, 44 à 79a.

3. A la suite de l'article 1<sup>er</sup>, il est inséré un nouvel article 1bb libellé comme suit:

a1. 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 ethnies est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ci-dessus ;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'exclure 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 de 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 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quelqu'un de pratiquer une discrimination à l'égard de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des exigences de ses exercices, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

4) dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'activité 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 1<sup>er</sup> 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 au regard de l'activité 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 10er 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 nature 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<sup>er</sup> de l'article 10bis, 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 26 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 2 alinéa 2 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 10bis 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 4 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été constatés envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation de 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 se pas s'y opposer.»

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

«1. Le fonctionnaire ne peut pas être 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 10bis 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 être l'objet de représailles pour avoir déposé des observations écrites à l'article 10bis de la présente loi ou pour les avoir relayés.

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<sup>er</sup> est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1<sup>er</sup> est modifié et complété comme suit:

b) L'alinéa 1<sup>er</sup> 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 10bis et 10ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 à 52, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 2, 62 à 92.»

3. A la suite de l'article 1<sup>er</sup>, il est inséré un nouvel article 10bis 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 ethnies est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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 conviction, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnicité données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, un 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 2, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à empêcher à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ci-dessus pour assurer le plein égalité dans le travail.

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 conditions 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<sup>er</sup> 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'ethos 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 en regard à l'ethos 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 14er libellé comme suit:

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

5. L'article 12 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<sup>er</sup> de l'article 14bis, 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<sup>er</sup> 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 et ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 14bis 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 le relation définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été connus avant des fonctionnaires considérés individuellement, le délégué 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 58bis 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 14bis de la présente loi, ni en réaction à ses plaintes formées 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 14bis de la présente loi ou pour les avoir refusés.

2. 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.

Mesures et ordonnances que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutées et observées 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 Kreckel,  
 Marc DI Bartolomeo,  
 Lucien Lux,  
 Jean-Marie Halsdorf,  
 Claude Wiestler,  
 Jean-Louis Schiltz,  
 Nicolas Schmit,  
 Octavia Modart.

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2016.

Henri

Doc. parl. 5580, sess. ord. 2016-2017

**ANNEXE 2**

**COMMUNIQUE DE PRESSE:**

**SUCCESSION AU TRONE**

## PRESSEMITTEILUNG

Das CET hat die Pressemitteilung des Hofmarschallamts von gestern zur Kenntnis genommen.

Darin gibt der großherzogliche Hof bekannt, dass der Familienpakt des Hauses Luxemburg-Nassau so geändert wurde, dass die Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen bei der Thronfolge eingeführt wird.

Sowohl verschiedene internationale Konventionen, die in Luxemburg ratifiziert wurden, wie die Verfassung selbst, sehen keine Ausnahme für eine mögliche Diskriminierung aufgrund vom Geschlecht vor. Auch ein Vorbehalt für die Thronfolge wurde 2008 abgeschafft.

Trotz der anstehenden Verfassungsreform, die wohl die Abschaffung der Thronfolge basierend auf den Familienpakt plant, hat das Staatsoberhaupt Wert darauf gelegt vorzeitig ein starkes Signal in Richtung Abschaffung einer Frauendiskriminierung zu setzen.

Das CET begrüßt diese Initiative der Monarchie, die eine bestehende direkte Diskriminierung aufgrund vom Geschlecht abschafft und auf eine gerechtere Gesellschaft zielt.

Luxemburg, den 21. Juni 2011

## ANNEXE 3

# RECOMMANDATION AU MINISTRE DE L'INTERIEUR

# RECOMMANDATION DU CET

## **Introduction**

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET (Centre pour l'égalité de traitement) peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations » (article 10).

## **Constats**

Dans le cadre du traitement du dossier d'un requérant, le CET a constaté que les règlements grand-ducaux du 6 mai 2010 exécutant la loi modifiée du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours fixent certaines limites d'âge tant pour l'admission que pour la fin du mandat au sein des services de secours.

Dans sa réponse au CET, le Directeur des services de secours a très bien détaillé les raisons d'être de telles limites d'âge.

Certaines découlent notamment de normes internationales et seraient moins restrictives que celles d'application dans d'autres pays.

Elles résulteraient avant tout de considérations d'ordre sanitaires, physiques et sécuritaires.

Le CET rejoint complètement cette argumentation, mais regrette vivement la rigidité de la législation en question qui écarte les gens d'office à partir d'un certain âge.

De même, nul ne peut renier le fait que les services de secours manquent de personnel.

Conséquemment, toute personne qui pourrait aider, ne serait-ce qu'en coulisse, devrait pouvoir le faire.

## **Recommandation**

Le CET recommande au Gouvernement de prendre davantage en compte le vieillissement croissant de la population.

Ainsi, selon lui, certaines tâches au sein des services de secours pourraient être assurées par des personnes au-delà de la limite d'âge fixée dans la loi.

Ceci ne vaut bien évidemment que pour des charges qui ne compromettraient ni la santé des concernés ni celle de leur entourage.

Ainsi, l'on pourrait concevoir de faire passer un test médical spécifique aux personnes plus âgées et, le cas échéant, celles-ci pourraient toujours continuer à faire partie de leurs corps et à assumer des tâches correspondant à leurs capacités.

## **Conclusion**

Le CET se féliciterait si le Gouvernement pouvait tenir compte de sa recommandation, à savoir de prévoir des exceptions à la limite d'âge pour certaines missions si la sécurité reste garantie.

**ANNEXE 4**

**SONDAGE:**

**«OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS»**

# Observatoire des discriminations

sondage réalisé au printemps 2011 auprès de la population du Luxembourg



## Editorial

Vous tenez en vos mains le sondage « Observatoire des discriminations » réalisé au printemps 2011 parmi la population résidente du Grand-Duché de Luxembourg. Après son sondage de 2009, le CET a tenu à répéter l'exercice afin de pouvoir comparer les différents résultats et éventuellement y percevoir une certaine évolution ou tendance.

Concernant l'échantillon, le CET a ajouté un volet socio-démographique par rapport à l'observatoire précédent. Ainsi, des questions supplémentaires ont été posées aux personnes interrogées. À côté de l'âge ou du sexe, des questions sur tous les autres motifs de discrimination ont également été posées. De cette façon, on est, désormais, également en possession de données sur l'orientation sexuelle, l'appartenance à une religion/communauté religieuse ou spirituelle et le handicap. De plus, des champs d'application de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement, comme le logement par exemple, ont été plus développés.

Il est intéressant de constater comment l'actualité, les médias et les campagnes de publicité influencent les réponses données.

Par exemple, la loi du 23 octobre 2008 sur la nationalité luxembourgeoise venait d'entrer en vigueur le 1er janvier 2009, exactement au moment où TNS-ILRES était en train de réaliser le sondage de 2009. En 2011, ces thèmes n'étant plus d'actualité, la perception de la discrimination basée sur la nationalité et sur la langue a visiblement diminué. En ce qui concerne l'évolution de la discrimination sur le passe-droit, le CET se pose la question si sa recommandation ainsi que la sensibilisation réalisée dans le cadre des refus d'accès à des bars/discothèques aurait joué, car souvent, les gens ne savent pas que ce domaine est aussi couvert par la législation.

On peut également noter l'évidente progression de la notoriété du Ministère de l'Égalité des chances. Malgré le fait que ce Ministère ne couvre qu'un motif de discrimination, à savoir le «sexe», et qu'il n'est pas en premier lieu une institution traitant des dossiers concrets, il est cité comme lieu et organisme prenant en charge les cas de discrimination. Ceci est probablement le résultat de ses multiples campagnes de sensibilisation appelées «MEGA» et de celle sur l'égalité des femmes et des hommes dans les communes, campagnes qui étaient dans l'actualité au moment où le sondage était en train d'être réalisé.

Malheureusement, faute de moyens financiers conséquents, le CET ne peut pas se permettre de faire de la publicité et des campagnes de sensibilisation comme le Ministère de l'Égalité des chances. Il reste cependant primordial de mieux faire connaître la législation luxembourgeoise au grand public et d'accroître la notoriété du CET. Bien sûr, le CET le fait par le biais d'autres canaux, mais cet exemple montre bien que des campagnes de publicité poussées font avancer les choses à plus grands pas que le travail de longue haleine que le CET accomplit momentanément.

Malheureusement, en général, les personnes interrogées ont l'impression que les discriminations ont augmenté au cours des 5-10 dernières années. À part le motif «âge» qui a légèrement baissé, tous les autres ont connu une progression.

Le lieu de travail reste le lieu le plus cité où des discriminations sont perçues. En tout cas, ce qui reste frappant est le nombre toujours élevé de personnes qui déclarent n'avoir rien entrepris contre une situation de discrimination. Comme pour les victimes, la moitié des témoins de discrimination déclarent ne rien entreprendre contre une telle situation. En faisant une comparaison avec ses requérants, le CET ne peut que confirmer qu'il s'agit d'une tendance générale, puisqu'il connaît également un tiers de désistements après ouverture d'un dossier.

Le fait qu'un tiers des victimes n'ait pas pris contact avec une organisation par résignation doit laisser le lecteur dubitatif. Est-ce que notre législation anti-discriminatoire (et les moyens y liés) ne serait pas assez connue? Devrait-elle aller plus loin pour que les victimes aient l'impression de vraiment pouvoir se révolter contre le fautif?

La loi du 28 novembre 2006, qui crée également le CET, ne prévoit pas expressément de mission de sensibilisation de la part de celui-ci. Faut 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, puisqu'elle concerne tout le monde et tous les domaines. Pour le moment, le CET travaille avec les moyens à sa disposition tout en gardant l'espoir que la politique valorise la thématique. En tout cas, le CET, pour sa part, sait qu'il continuera sur sa lancée.

Les membres du CET

# Fiche technique

L'étude a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente du Luxembourg, auprès de personnes âgées de 15 ans et plus.

Le terrain d'enquête s'est déroulé du 20 avril au 10 mai 2011.  
Les interviews ont été réalisées par CATI (par téléphone) et CAWI (interviews online) via MyPanel, AccessPanel de TNS ILRES

Les droits d'auteur sont réservés conjointement au commettant (CET) et à TNS ILRES.

## Table des matières

1 Questions socio-démographiques	5
2 La perception des discriminations - en général	12
3 La perception des discriminations - en tant que victime au cours des 3 dernières années	27
4 La perception des discriminations - en tant que témoin au cours des 3 dernières années	38

Le sondage est financé par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007 – 2013). Pour de plus amples informations, consulter :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=fr>



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

Observatoire des discriminations printemps 2011

Auteurs  
Skora Messaoudi  
Charles Margue

TNS ILRES  
Centre pour l'Égalité de  
Traitement  
Secteur  
TNS ILRES

06-11-149 | © TNS



3

## Echantillon

	Pondéré		Non Pondéré	
	absolu	%	absolu	%
<b>TOTAL</b>	<b>1025</b>	<b>100%</b>	<b>1025</b>	<b>100%</b>
<b>REGION D'HABITATION</b>				
Luxembourg-ville	188	18%	189	18%
Reste du Centre	168	16%	158	15%
Sud	389	38%	384	37%
Nord	157	15%	165	16%
Est	123	12%	129	13%
<b>AGE</b>				
15-24 ans	148	14%	125	12%
25-34 ans	178	17%	187	18%
35-49 ans	301	29%	326	32%
50-64 ans	225	22%	232	23%
65 ans et plus	173	17%	155	15%
<b>SEXE</b>				
Homme	506	49%	500	49%
Femme	519	51%	525	51%
<b>NATIONALITE</b>				
Luxembourgeoise	577	56%	664	65%
Portugais	166	16%	121	12%
Autre	281	27%	240	23%



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

Observatoire des discriminations printemps 2011

Auteurs  
Skora Messaoudi  
Charles Margue

TNS ILRES  
Centre pour l'Égalité de  
Traitement  
Secteur  
TNS ILRES

06-11-149 | © TNS



4

# Questions socio-démographiques

1



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

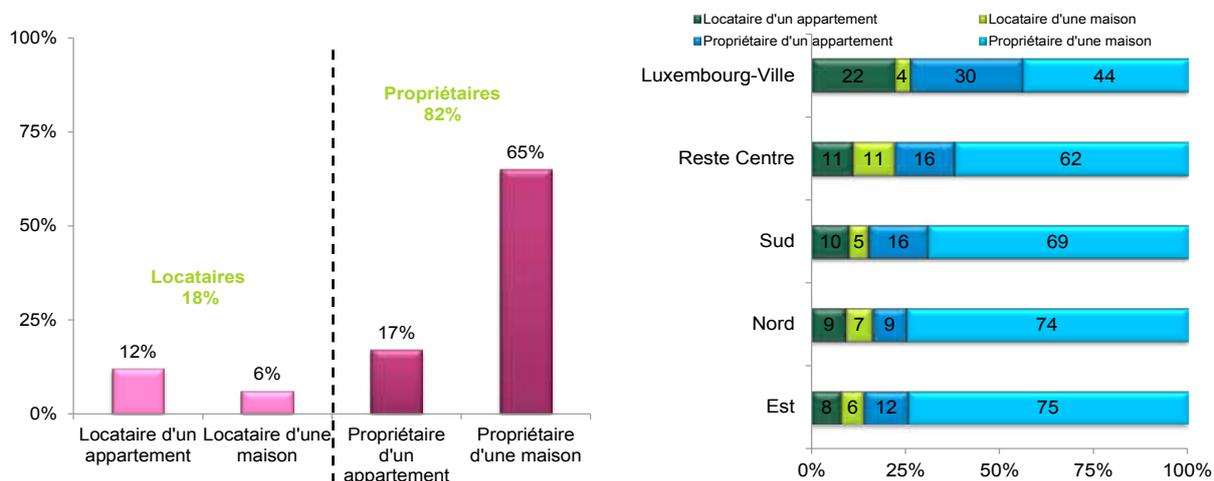


CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

5

## Locataire vs. Propriétaire de son logement

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

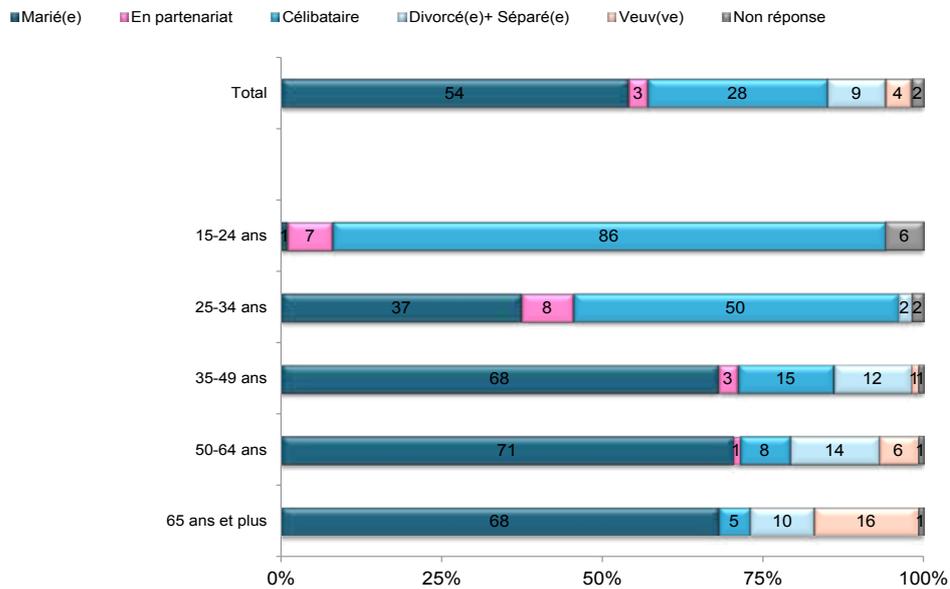


CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

6

## Situation matrimoniale actuelle

Base: tous



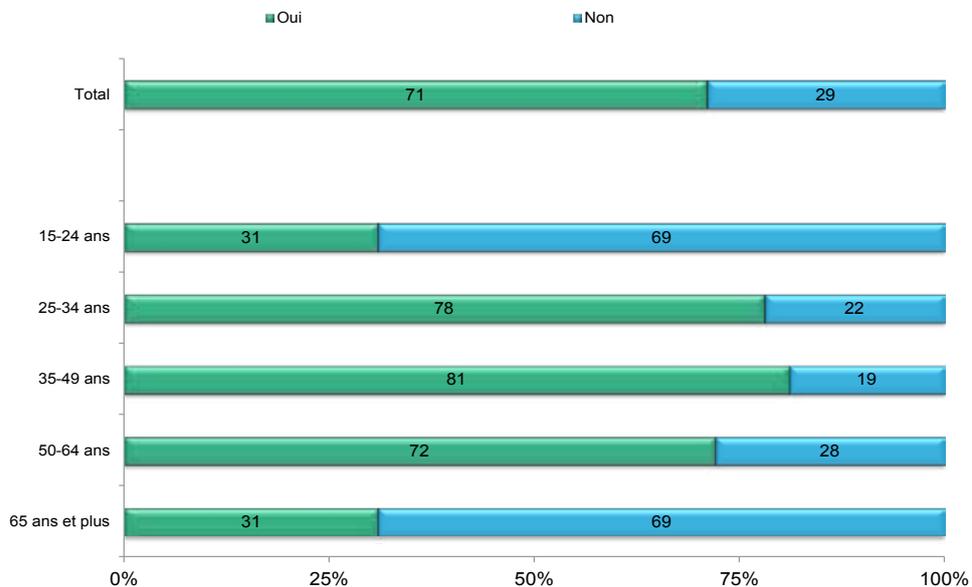
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



7

## Vivez-vous en couple?

Base: 1004 personnes ayant répondu



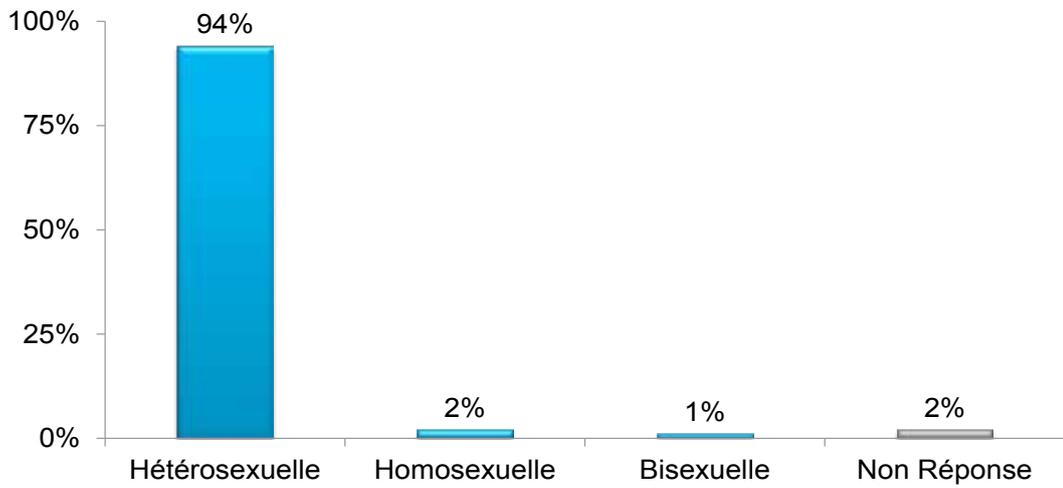
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



8

## Orientation sexuelle

Base: tous



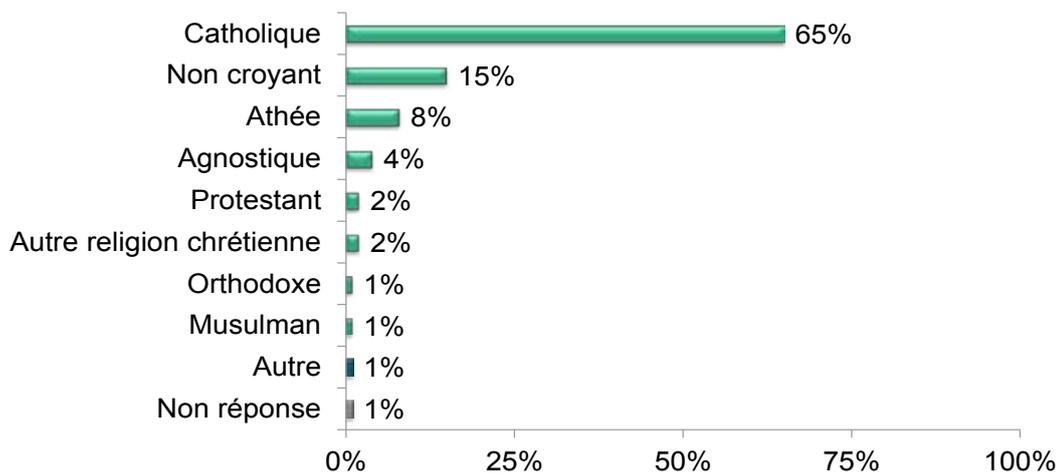
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



9

## Appartenance à une religion / communauté religieuse ou spirituelle

Base: tous



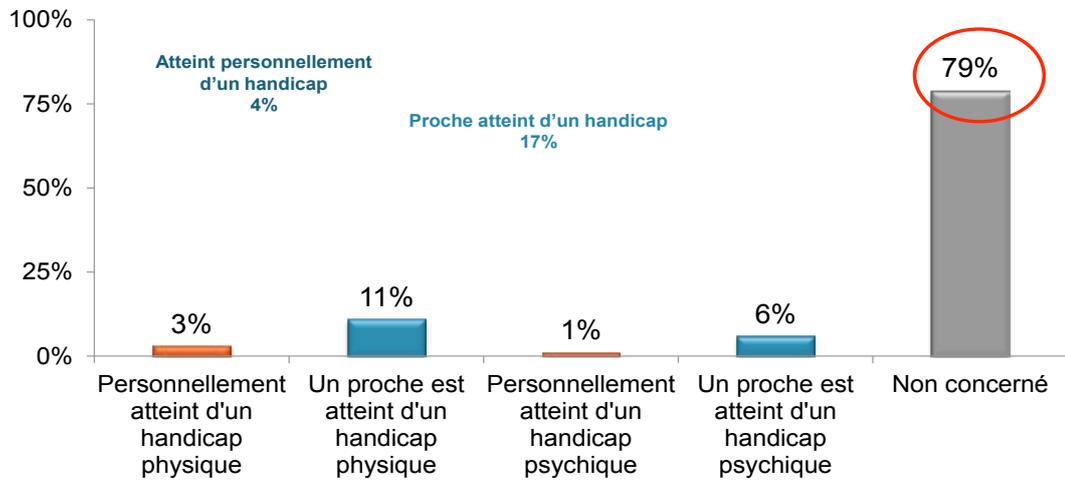
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



10

## Atteint d'un handicap

Base: tous



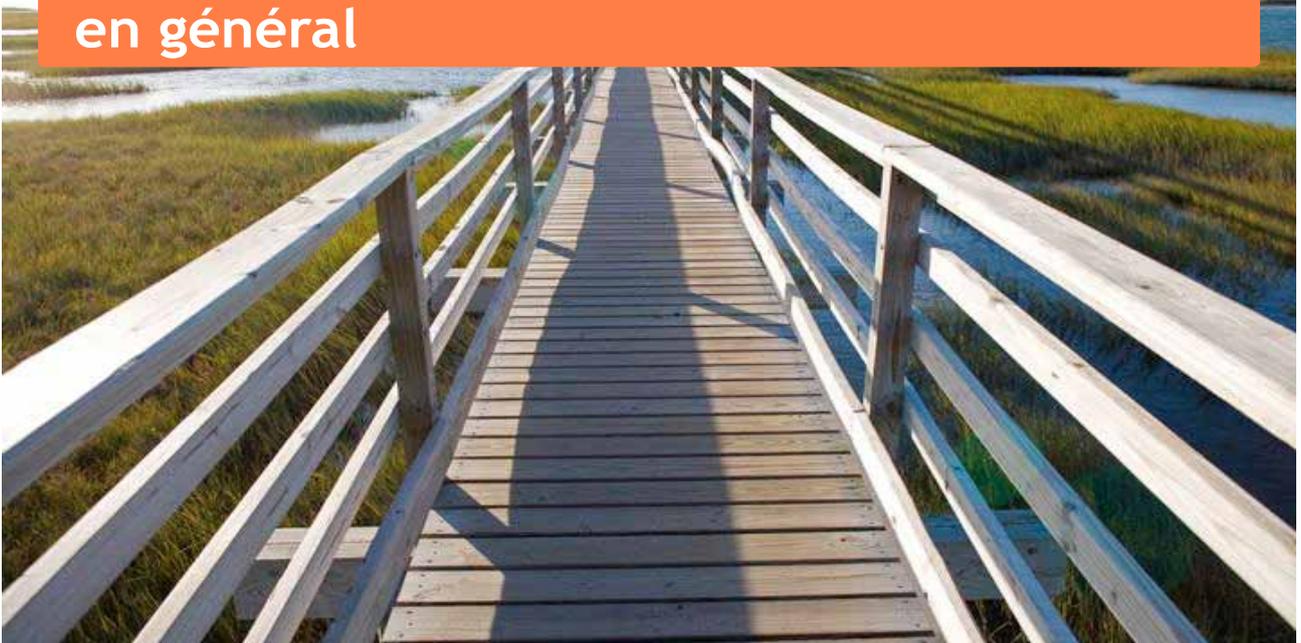
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



11

## La perception des discriminations - en général

2



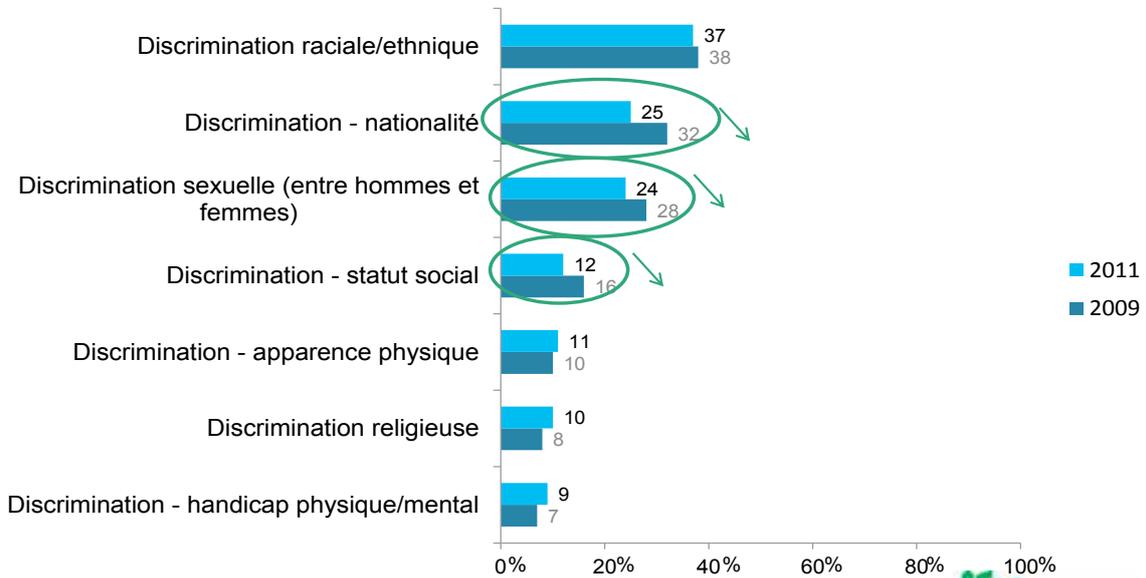
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



12

## Ensemble des exemples de discriminations cités spontanément (1)

Base: tous



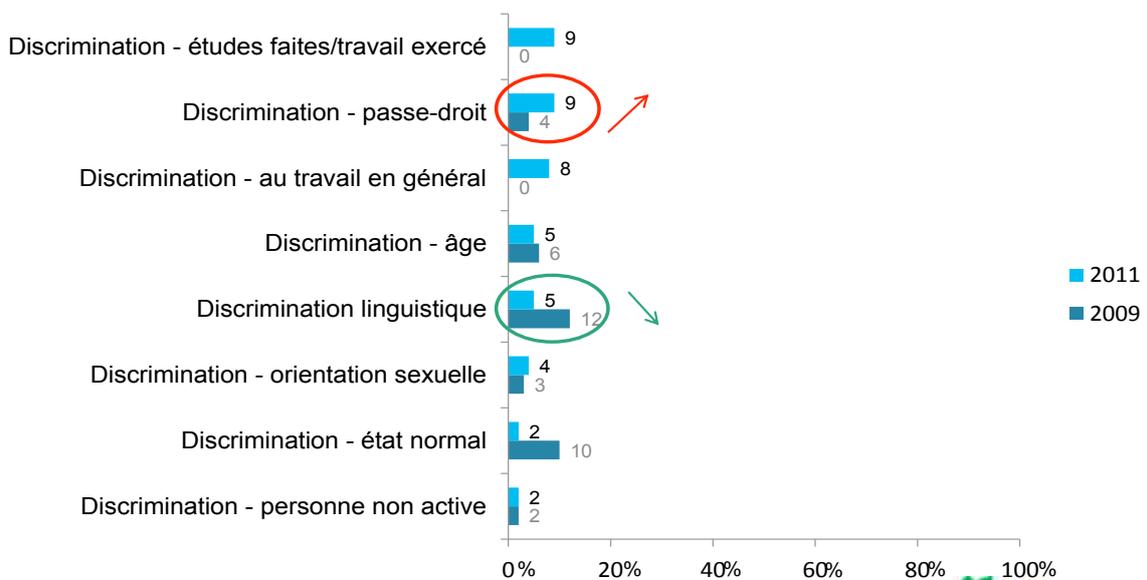
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



13

## Ensemble des exemples de discriminations cités spontanément (2)

Base: tous



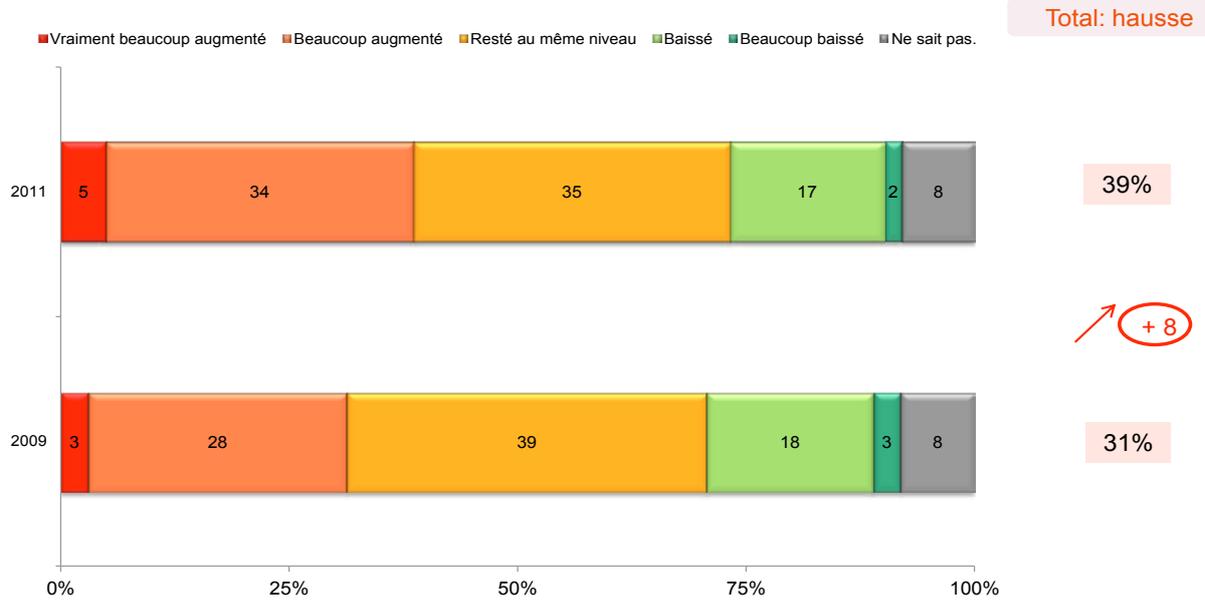
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



14

## Les discriminations au cours des 5-10 dernières années ...

Base: tous



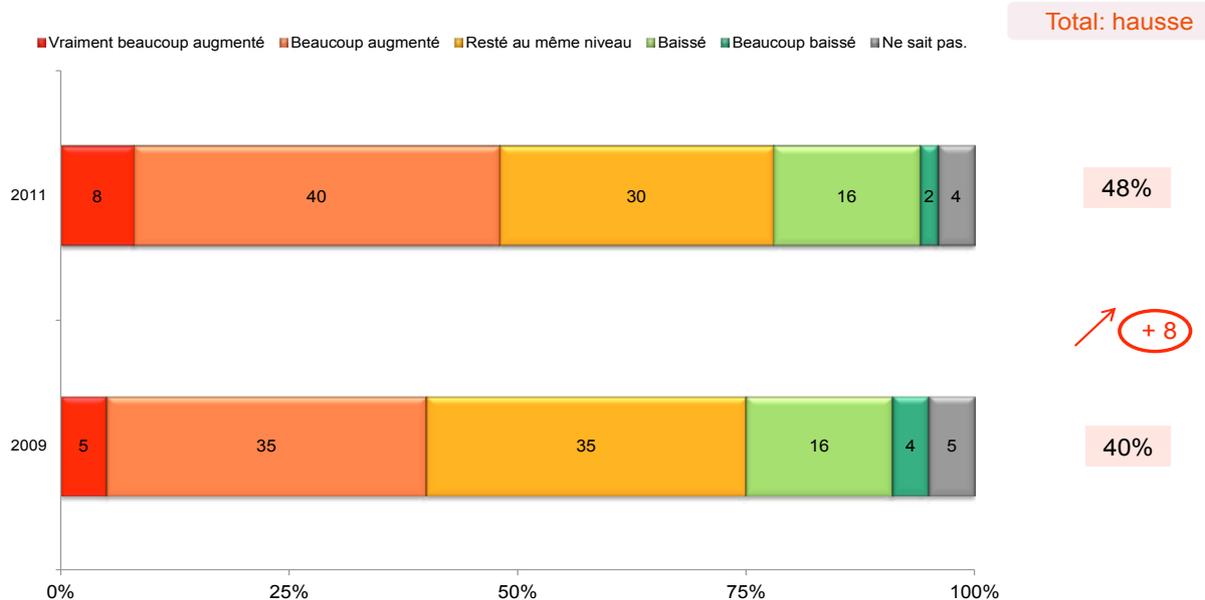
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



15

## Concernant le domaine de la race et de l'appartenance ethnique

Base: tous



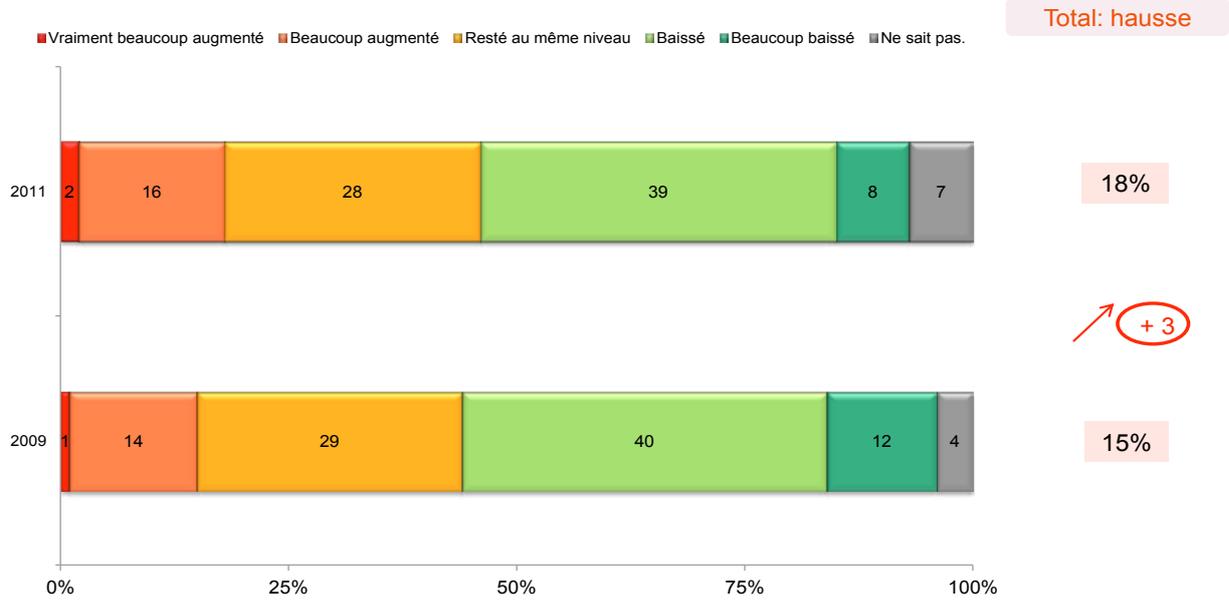
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



16

## Concernant le domaine de l'orientation sexuelle

Base: tous



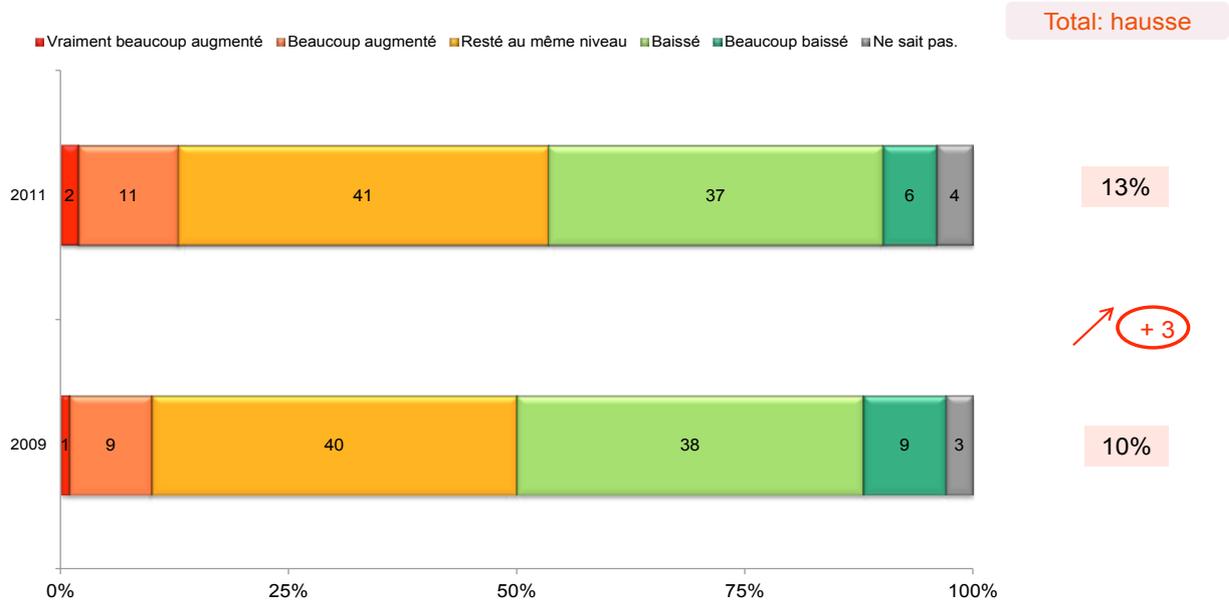
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



17

## Concernant le domaine de l'égalité entre hommes et femmes (basée sur le sexe biologique ou l'identité de genre)

Base: tous



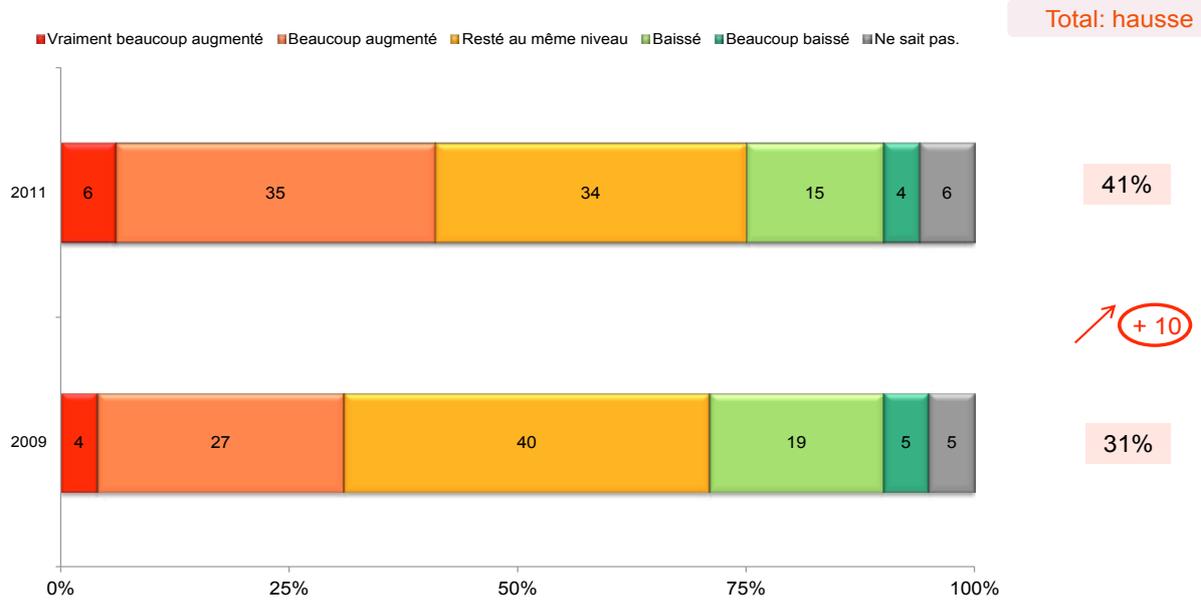
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



18

## Concernant le domaine de l'appartenance religieuse – de croyance

Base: tous



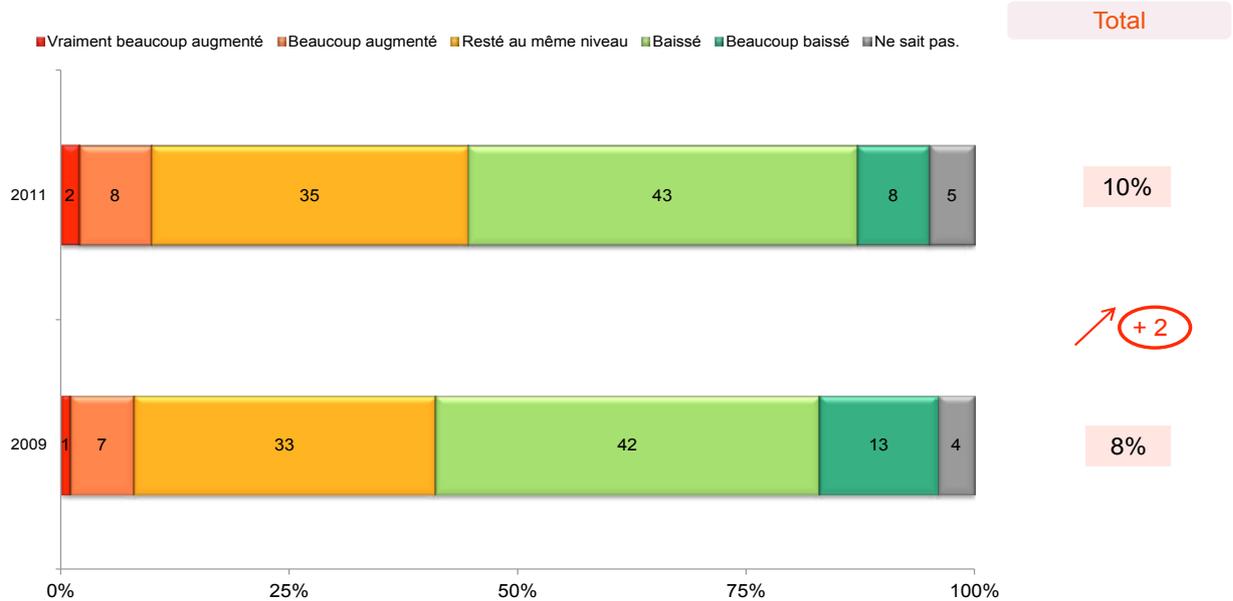
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



19

## Concernant le domaine de l'handicap

Base: tous



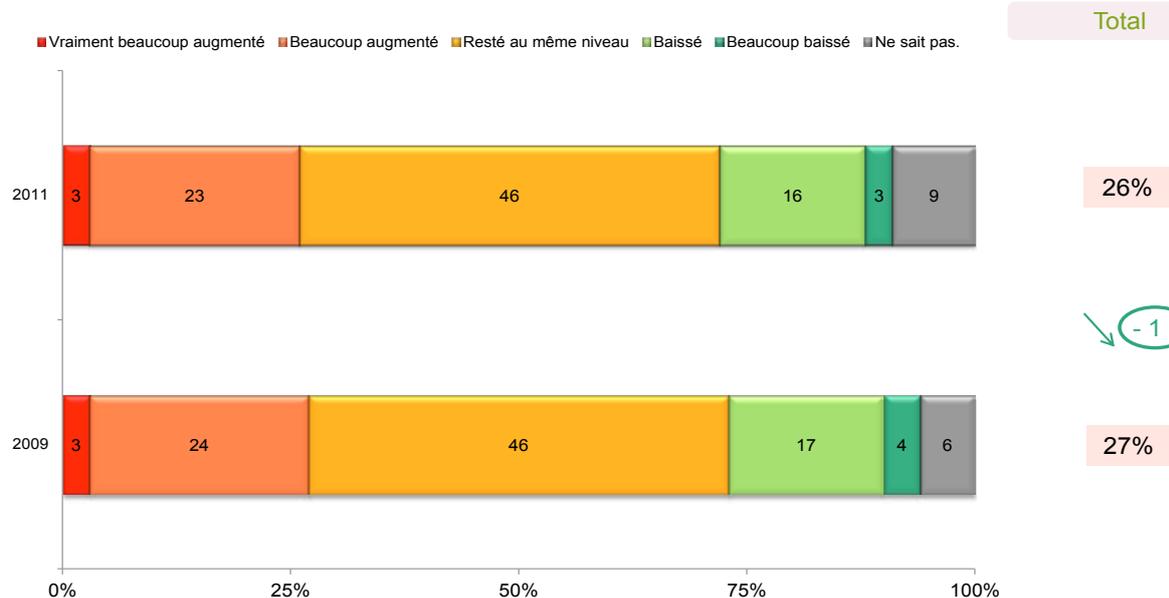
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



20

## Concernant les différences qui peuvent être faites suivant l'âge

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



21

## Lieux et organismes qui prennent en charge les cas de discrimination

Base: tous

	2011	2009
Associations/Organisations de soutien	30%	36%
Ministère de l'Égalité des Chances	14%	9%
Ministères et administrations	12%	14%
Police	9%	9%
Médiateur/Médiatrice pour enfants	9%	10%
Chambres professionnelles/syndicats	4%	6%
Partis politiques	3%	1%
Centre pour l'égalité de traitement	3%	1%
Ne sait pas	37%	38%



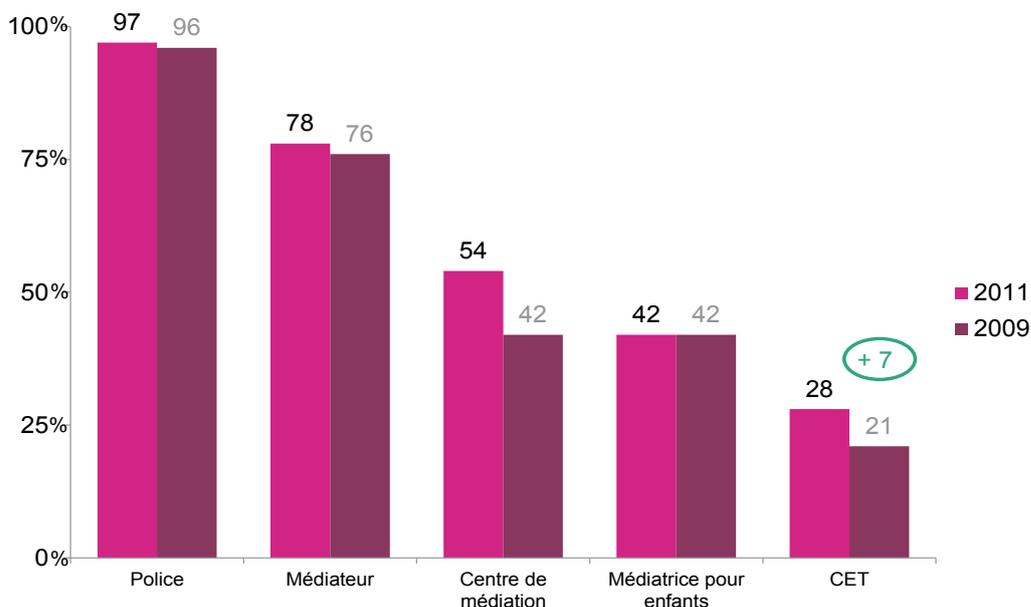
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



22

## Lieux et instances connus – notoriété appuyée

Base: tous



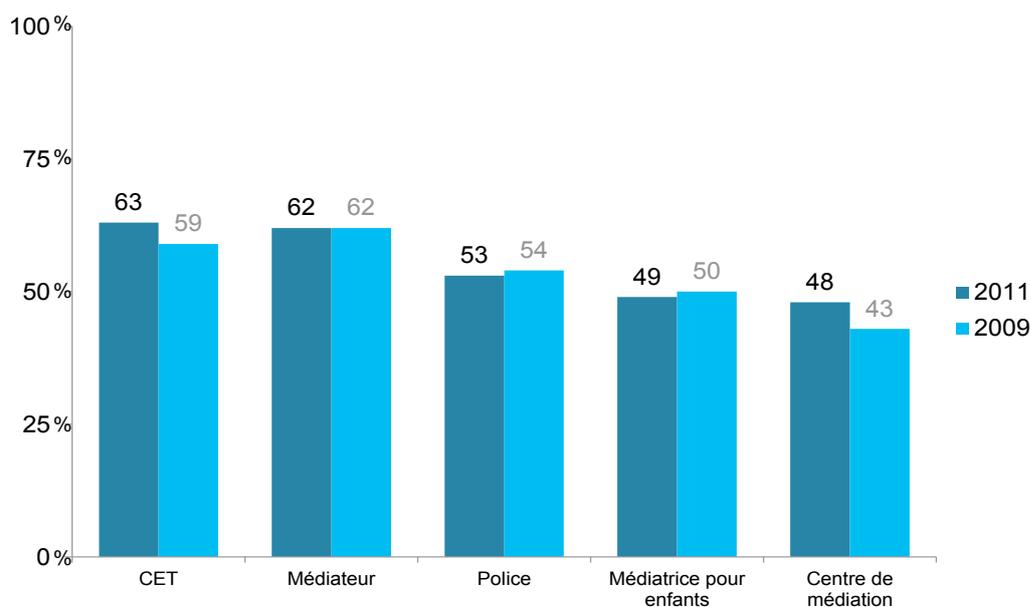
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



23

## Lieux ou instances qui s'attachent à la lutte contre les discriminations

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



24

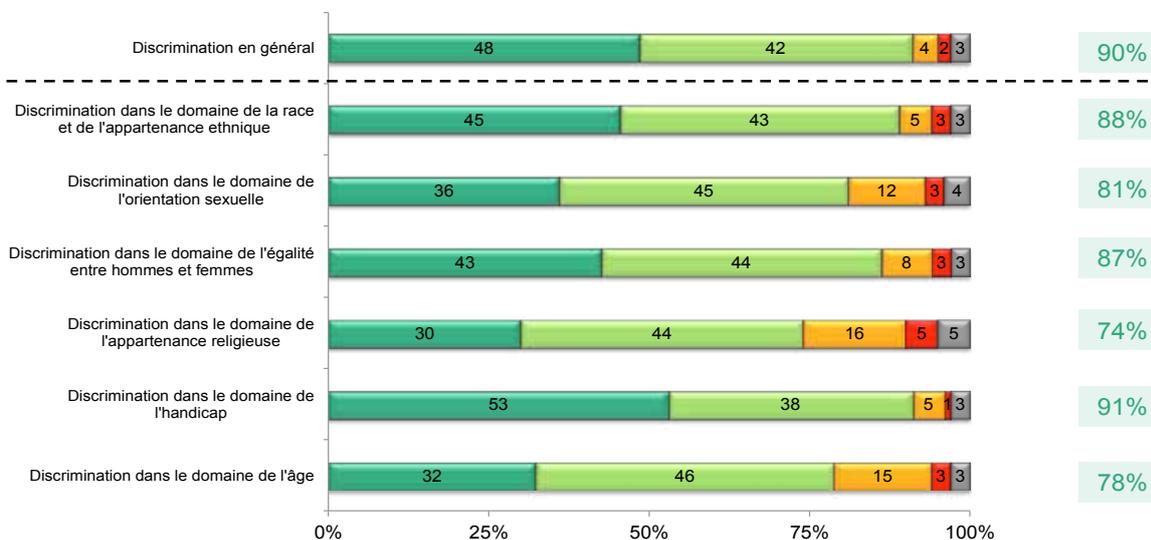
## Importance et utilité du Centre pour l'Égalité de Traitement ...

2011

Base: tous

■ Très important et utile ■ Important et utile ■ Pas tellement important ou utile ■ Pas très important ou utile ■ Ne peut pas le dire

Total: Important et utile



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



25

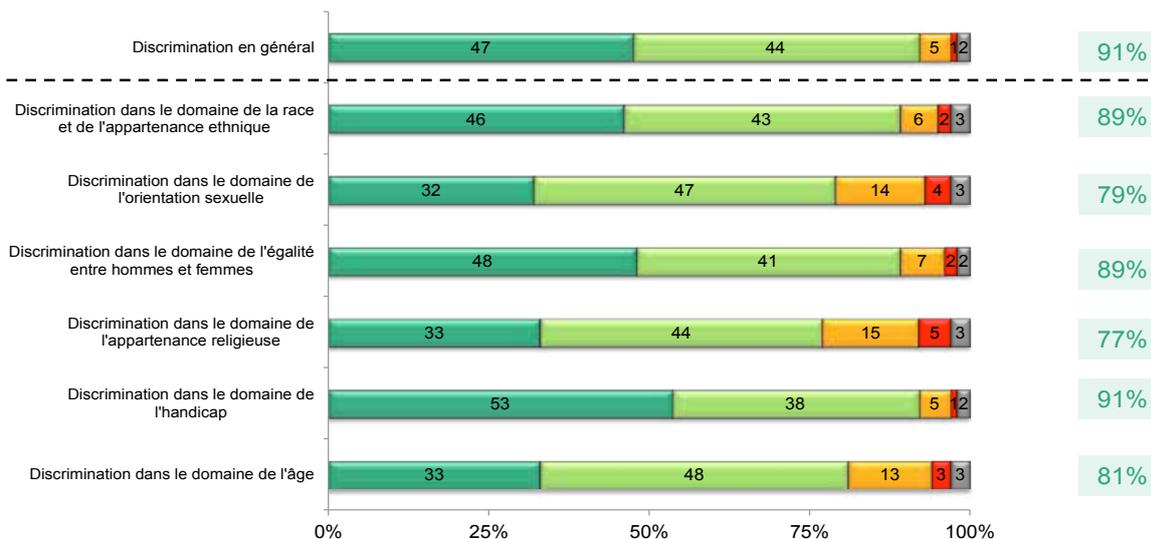
## Importance et utilité du Centre pour l'Égalité de Traitement ...

2009

Base: tous

■ Très important et utile ■ Important et utile ■ Pas tellement important ou utile ■ Pas très important ou utile ■ Ne peut pas le dire

Total: Important et utile



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



26

# La perception des discriminations - en tant que **victime** au cours des 3 dernières années

3



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



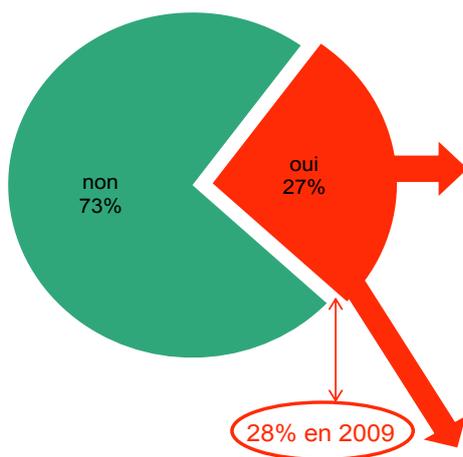
27

## Victime d'une discrimination au cours des 3 dernières années

Base: tous

Base: 279 personnes victimes d'une discrimination

Face aux situations de discrimination, 53% des personnes avouent n'avoir rien fait, 22% ont interpellé la personne responsable, 6% ont porté plainte.



	2011	2009
Référence à l'ethnie/couleur de peau/non maîtrise du luxemb.	17%	-
Discrimination sur la nationalité	13%	-
Discrimination face à un privilège accordé	3%	26%
Discrimination due à une grossesse/maladie	3%	-
Discrimination envers les Luxembourgeois/langue lux. (Fr)	8%	8%
Indifférence/dénigrement dans l'attitude/regard	3%	26%
Discrimination en référence à l'apparence physique	3%	9%
Discrimination envers les personnes âgées/handicapées	3%	6%
Discrimination sur base de l'orientation sexuelle	2%	2%
Propos blessants/discriminatoires	2%	18%
Discrimination sexuelle	2%	9%
Discrimination vis-à-vis de la famille par rapport à la norme	1%	4%
Autre	10%	9%
<b>Au travail</b>	<b>21%</b>	<b>19%</b>
<b>A l'école</b>	<b>11%</b>	<b>13%</b>
<b>En sortie</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>
<b>Dans un lieu public</b>	<b>4%</b>	<b>20%</b>



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

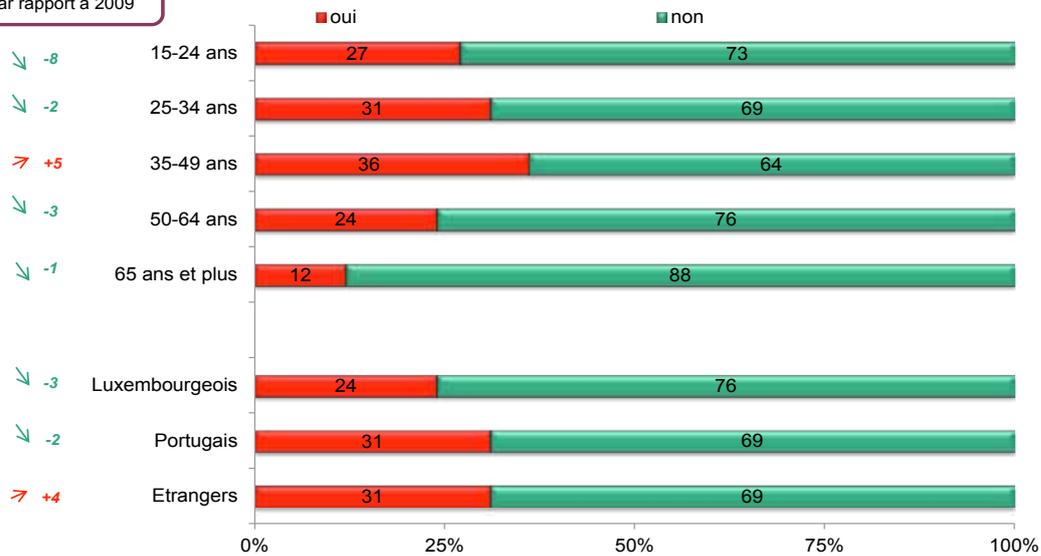


28

## Victime d'une discrimination au cours des 3 dernières années Selon l'âge et la nationalité

Base: tous

Evolution de la situation  
par rapport à 2009



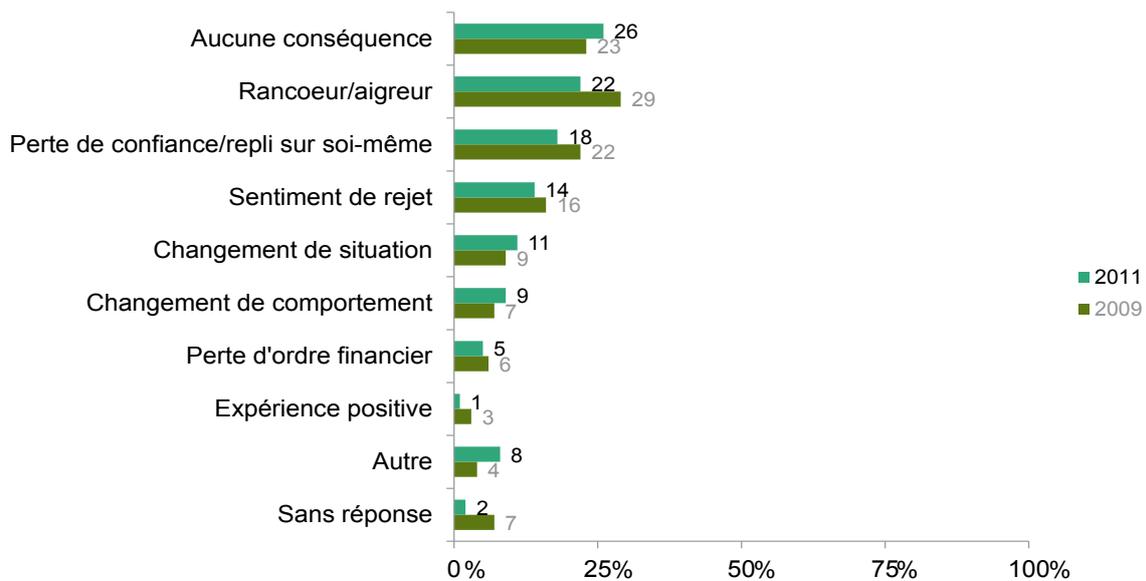
Enquête réalisée par téléphone et en ligne auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



29

## Conséquences personnelles

Base: 279 personnes victimes d'une discrimination



Enquête réalisée par téléphone et en ligne auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

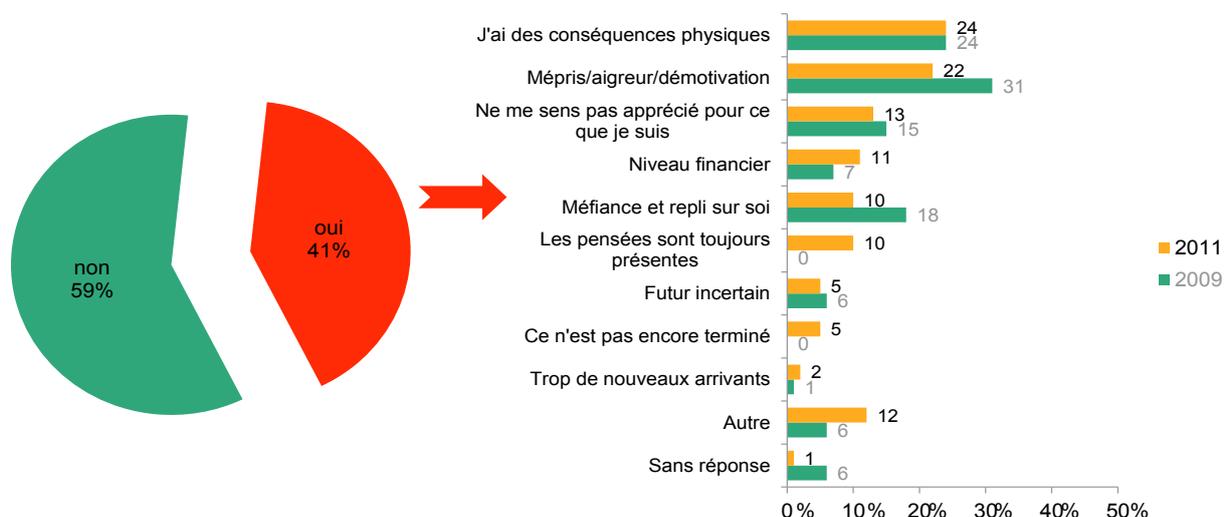


30

## Existence et manifestation des souffrances

Base: 279 personnes victimes d'une discrimination

Base: 115 personnes qui souffrent encore de la situation



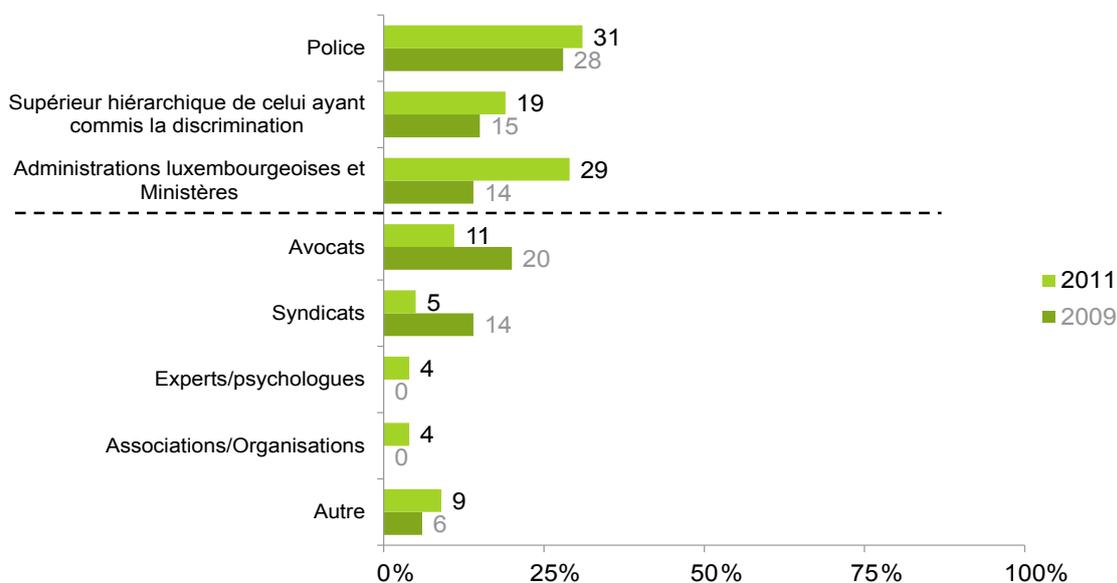
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



31

## Instance auprès desquelles il y a eu un dépôt de plainte

Base: 24 personnes victimes qui ont déposé plainte



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

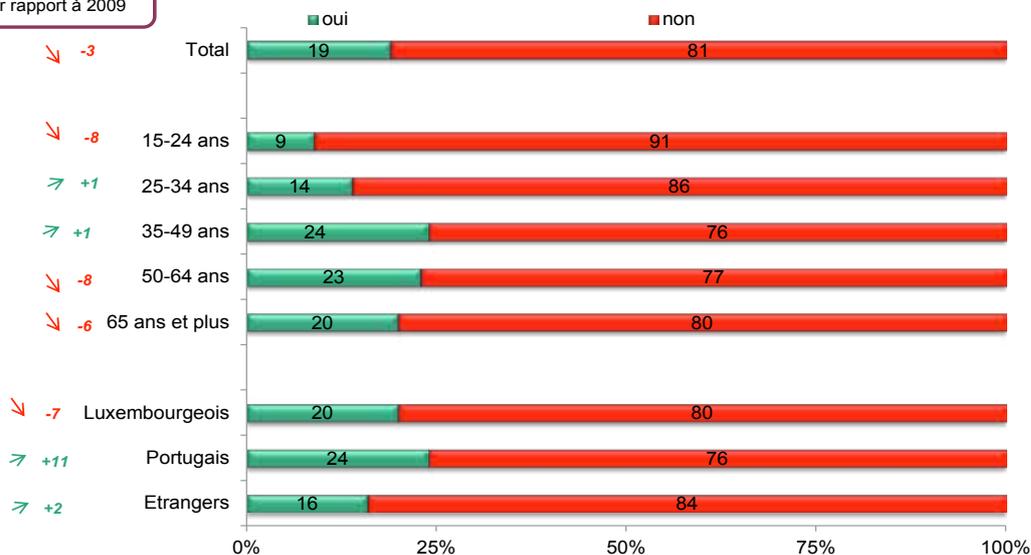


32

## Prise de contact pour parler de la discrimination auprès .... Selon l'âge et la nationalité

Base: 279 personnes victimes d'une discrimination

Evolution de la situation  
par rapport à 2009



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



33

## Prise de contact pour parler de la discrimination auprès ....

Base: 55 victimes ayant pris contact avec une organisation

	2011	2009
Associations/Organisations/Médiateur	19%	16%
Administrations Luxembourgeoises et Ministères	14%	9%
Avocats	11%	6%
Police	11%	20%
Supérieur hiérarchique de celui ayant commis la discrimination	10%	12%
Direction école	9%	20%
Experts-psychologues	6%	6%
ADEM	2%	0%



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



34

## Raisons de non prise de contact pour parler de la discrimination

Base: 224 victimes n'ayant pas pris contact avec une organisation

	2011	2009
Ne voulais pas le faire/par résignation	31%	36%
Sentiment d'incapacité face au système	23%	15%
La discrimination n'était pas si grave	17%	24%
Par pudeur/Peur des représailles	16%	11%
Gaspillage de temps/argent/énergie	9%	4%
Méconnaissance des instances compétentes	2%	9%
Cela ne me concernait pas/Méconnaissance sur le cas	1%	3%
Autre	7%	6%



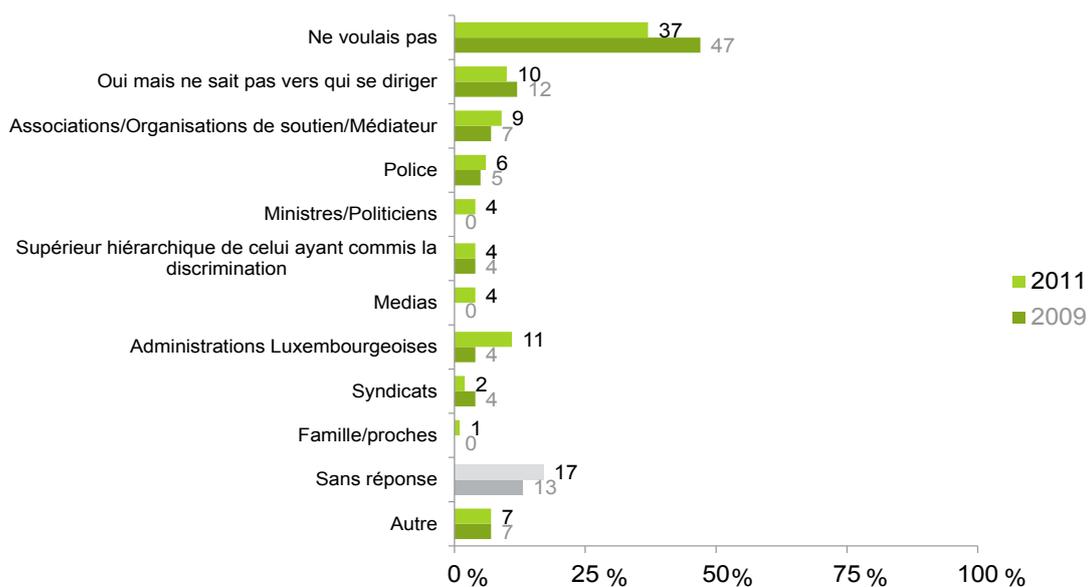
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



35

## Pour parler de la discrimination, auriez-vous aimé prendre contact

Base: 224 victimes n'ayant pas pris contact avec une organisation



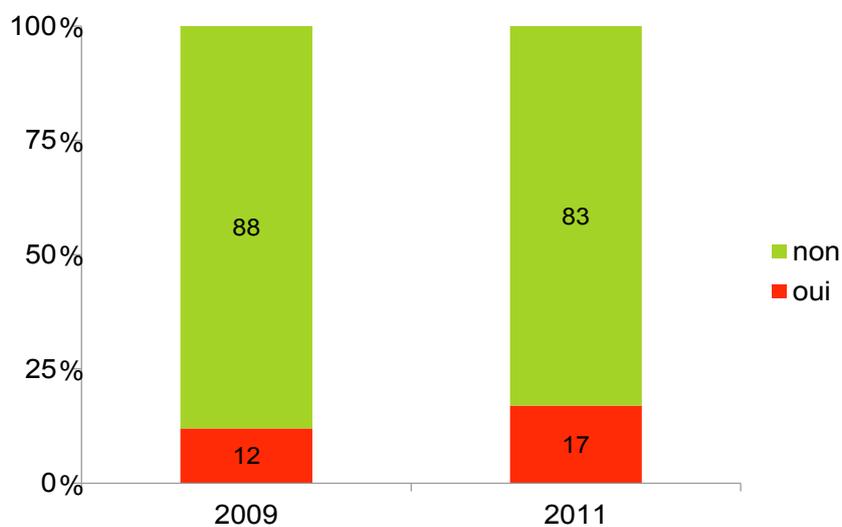
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



36

## Deuxième situation de discrimination au cours des 3 dernières années

Base: 279 personnes victimes de discrimination



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



37

## La perception des discriminations - en tant que *témoin* au cours des 3 dernières années

4



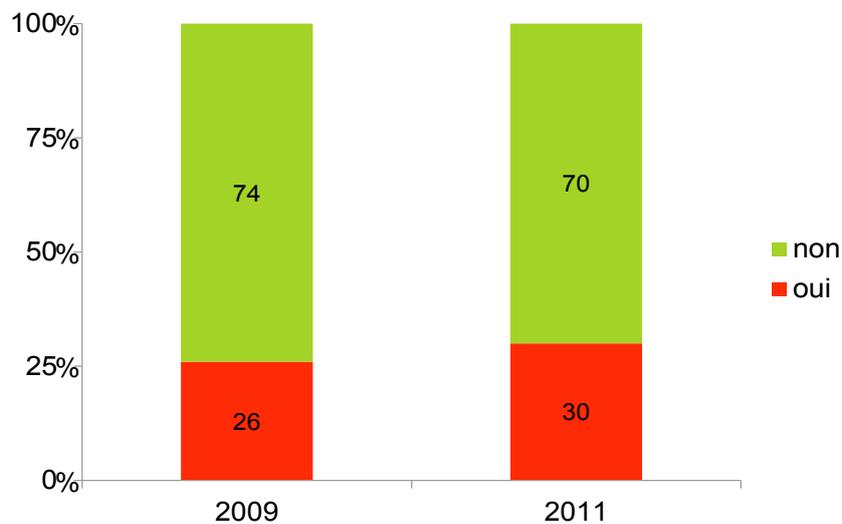
Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



38

## Témoign d'une discrimination subie par une personne au cours des 3 dernières années

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

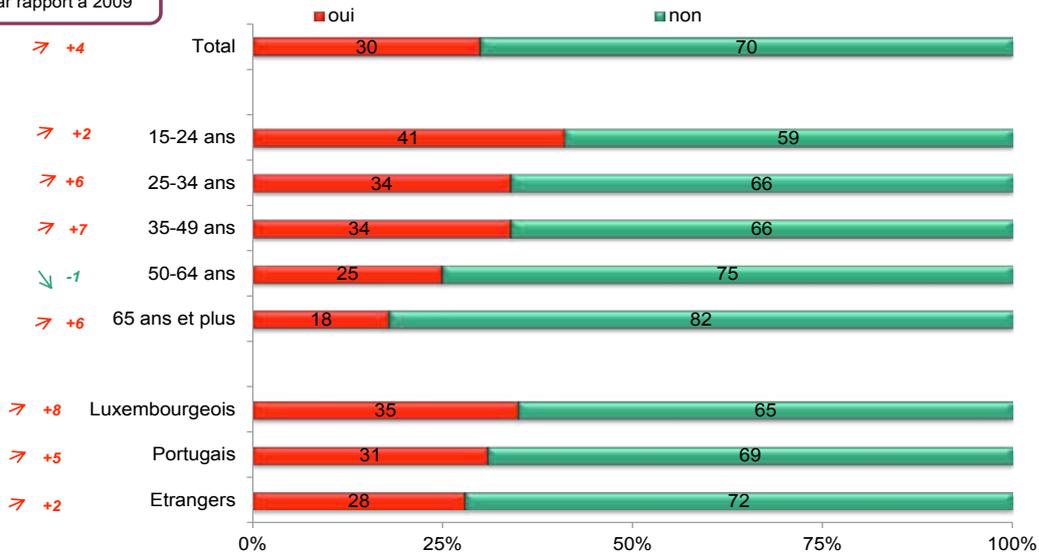


39

## Témoign d'une discrimination subie par une personne au cours des 3 dernières années Selon l'âge et la nationalité

Base: tous

Evolution de la situation par rapport à 2009



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



40

## Description de la discrimination subie par une personne au cours des 3 dernières années

Base: 308 personnes témoins d'une discrimination

	2011*	2009
Référence à l'ethnie/couleur de peau/non maîtrise du luxembourgeois*	33%	-
Discrimination sexuelle	7%	7%
Discrimination subie par les Luxembourgeois/Langue lux.	6%	2%
Discrimination sur la nationalité*	5%	-
Envers des personnes handicapées ou âgées	5%	6%
Discrimination en référence à l'apparence physique	5%	12%
Discrimination sur base du statut social	4%	-
Indifférence/dénigrement dans l'attitude, regard vis-à-vis de quelqu'un	3%	21%
Discrimination face un privilège accordé à une personne	2%	42%
Discrimination sur base de l'orientation sexuelle	2%	0%
Autre	9%	4%
<b>Au travail</b>	<b>14%</b>	<b>25%</b>
<b>A l'école</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>
<b>En sortie</b>	<b>6%</b>	<b>16%</b>
<b>Dans un lieu public</b>	<b>5%</b>	<b>25%</b>

♦ Face à la discrimination subie par une tierce personne, la moitié des témoins révèlent n'avoir rien fait. 19% ont interpellé la personne responsable et 12% ont aidé la victime

♦ 3% seulement déclarent avoir déposé une plainte

\* Situations non comparables du fait d'un changement de codification en 2011



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



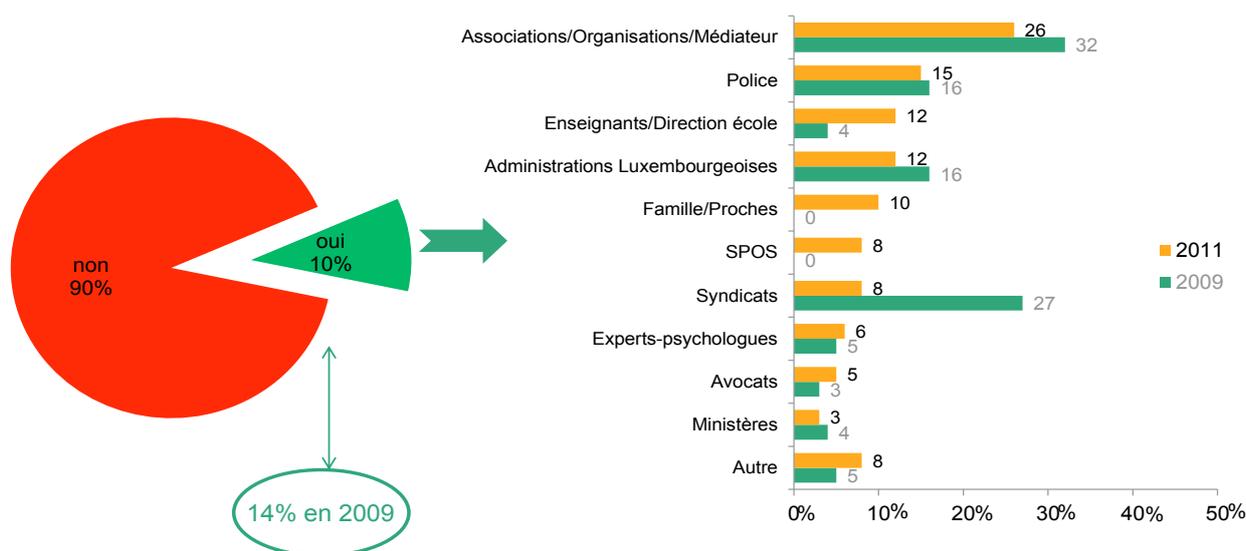
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

41

## Prise de contact avec une organisation pour parler de la discrimination constatée

Base: 308 personnes témoins d'une discrimination

Base: 29 personnes témoins dont la victime a pris contact



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



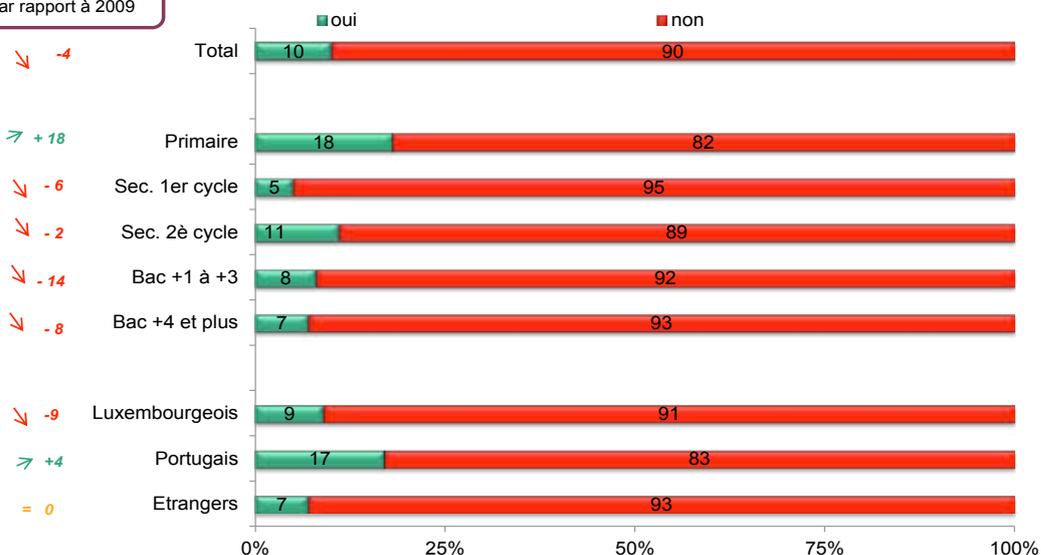
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

42

## Prise de contact pour parler de la discrimination constatée ... Selon l'âge et le niveau d'instruction

Base: 308 personnes témoins d'une discrimination

Evolution de la situation  
par rapport à 2009



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



43

## Raisons de non prise de contact pour parler de la discrimination constatée

Base: 308 personnes témoins d'une discrimination

	2011	2009
Cela ne me concernait pas/Méconnaissance sur le cas	21%	12%
Ne voulais pas le faire/par résignation	19%	32%
La discrimination n'était pas si grave	17%	16%
Sentiment d'incapacité face au système	14%	11%
Pudique/peur des représailles	6%	9%
Méconnaissance d'instances compétentes	6%	7%
Gaspillage de temps/argent/énergie	2%	3%
Autre	10%	13%



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

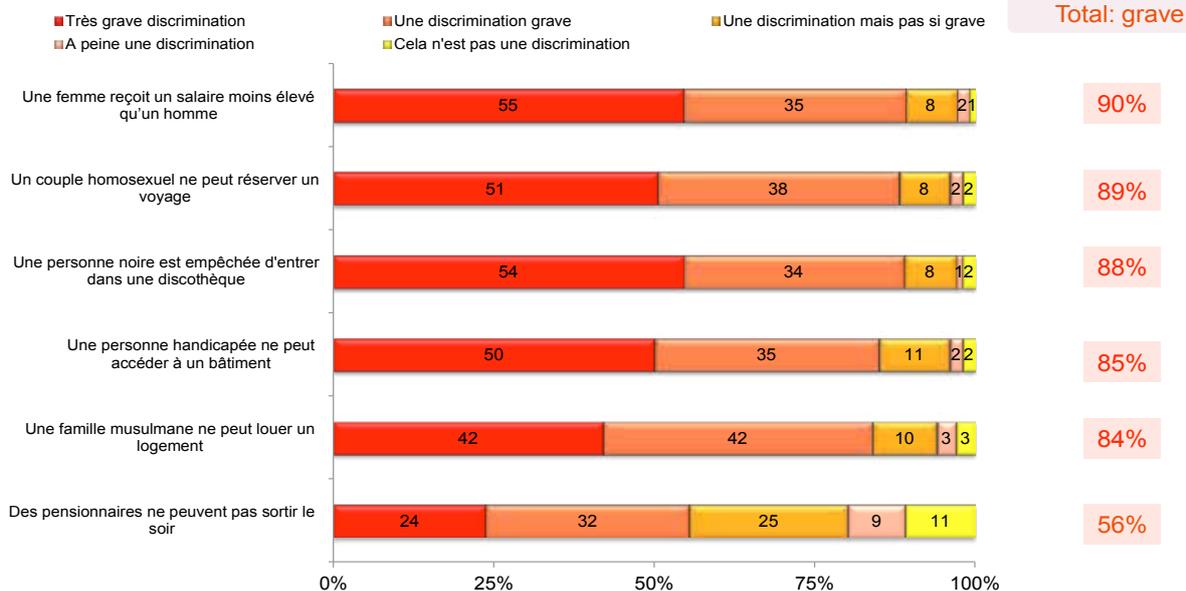


44

## Jugement de situations de discriminations .....

2011

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011

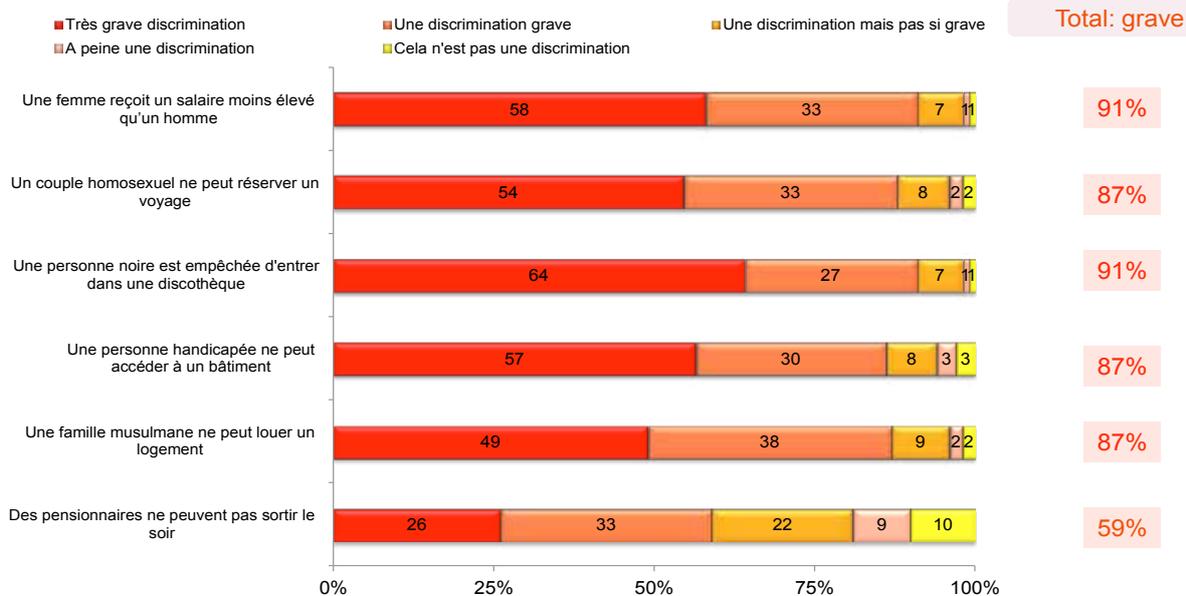


45

## Jugement de situations de discriminations .....

2009

Base: tous



Enquête réalisée par téléphone et en online auprès de 1.025 personnes - avril / mai 2011



46

## ANNEXE 5

COMMUNIQUE DE PRESSE:

ENQUÊTE DE L'IGP  
(INSPECTION GENERALE DE LA POLICE)

## COMMUNIQUE DE PRESSE

Par le passé, plusieurs requérants ont rapporté au CET que des agents de la Police grand-ducale auraient refusé d'acter une plainte, parce qu'ils jugeaient que les faits restitués par les requérants ne constituaient pas des actes pénalement répréhensibles.

Interpellé par l'attitude de ces quelques policiers qui ont porté un propre jugement du respect des articles 454 à 457 du Code pénal, articles définissant clairement les discriminations défendues par la législation luxembourgeoise ainsi que les peines y liées, le CET a contacté l'Inspection générale de la Police (IGP).

L'IGP a donné suite à la demande du CET en procédant à une enquête administrative. Il en résulte que les policiers auraient mieux d'acter toute plainte sur le champ et de laisser décider les autorités judiciaires des suites à donner.

Ces conclusions ayant été communiquées à la Direction générale de la Police, celle-ci partage l'avis de l'IGP et a avisé les policiers de la démarche à suivre en pareil cas.

Le CET se félicite des conclusions tant de l'IGP que de la Direction générale de la Police. Etant persuadé que la Police grand-ducale partage le souci de promotion d'une société non discriminatoire, le CET apprécie la rapidité des instructions qui ont été données suite à son intervention.

Luxembourg, le 12 juillet 2011

## ANNEXE 6

COMMUNIQUE DE PRESSE:

JOURNEE INTERNATIONALE DES PER-  
SONNES HANDICAPEES

## **Communiqué de presse conjoint de la Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg (CCDH) et du Centre pour l'égalité de traitement (CET) à l'occasion de la Journée Internationale des personnes handicapées du 3 décembre 2011**

En 1992, les Nations Unies ont proclamé le 3 décembre comme Journée Internationale annuelle des Personnes Handicapées. Cette journée commémorative doit contribuer à sensibiliser le grand public aux problèmes - toujours d'actualité - des personnes en situation de handicap et à renforcer l'engagement pour leur dignité, leurs droits et leur bien-être. Ce jour-là, des actions ont lieu dans le monde entier avec comme objectif la promotion de la pleine participation et l'égalité des personnes handicapées.

Des personnes en situation de handicap n'ont qu'un accès restreint à beaucoup de domaines de la vie. A cause de leur situation de dépendance et de l'inaccessibilité des structures, leurs droits personnels, l'accès aux juridictions, leur mobilité, leur droit à l'information, leur droit à la libre expression, la possibilité de choisir le lieu de vie, le droit à l'éducation et au travail, le droit aux soins médicaux et leur participation à la vie sociale, culturelle et aux activités de loisirs sont fortement réduits.

C'est pour cette raison que l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté la Convention relative aux droits des personnes handicapées en décembre 2006. Il ne s'agit pas de créer de nouveaux droits avec cette Convention, mais de rendre les droits fondamentaux existants effectifs et accessibles aux personnes en situation de handicap. Le Luxembourg a ratifié la Convention par la loi du 28 juillet 2011.

La CCDH et le CET félicitent l'Etat luxembourgeois d'avoir pris la décision de mettre en œuvre les mesures énumérées dans la Convention et d'améliorer ainsi la situation juridique des personnes handicapées.

Dans la loi citée, des mécanismes indépendants pour la promotion, la protection et le suivi de l'application de la Convention sur les droits des personnes handicapées ont été instaurés.

L'article 2 de la loi désigne la CCDH et le CET comme mécanismes indépendants nationaux pour la promotion et le suivi d'application dans le sens de l'article 33, paragraphe 2 de la Convention.

La CCDH et le CET sont honorés d'avoir été chargés par les décideurs politiques de suivre et de surveiller l'application de ces mesures.

Cette mission place toutefois nos organisations devant de grands défis. Pour la première fois, elles sont chargées de façon explicite de suivre une Convention. Ce travail d'envergure demande des moyens qui cependant ne sont pas disponibles actuellement.

Nous tenons aussi à signaler que la Convention pose certaines conditions concernant sa mise en œuvre, mais aussi concernant son suivi. Ainsi, la Convention qui a été développée en coopération étroite avec les organisations de personnes handicapées, prévoit un rôle central des personnes handicapées aussi bien dans la transposition des revendications de la Convention ONU que dans le suivi d'application.

L'article 4, paragraphe 3 de la Convention ONU prévoit l'obligation pour les Etats de consulter étroitement les personnes handicapées dans la prise de décisions qui les concernent. L'article 33 qui règle le suivi de la Convention ONU au niveau national retient dans son paragraphe 3 que la société civile et notamment les personnes handicapées et les organisations qui les représentent doivent être impliquées aussi bien dans la mise en œuvre que dans le suivi de celle-ci.

Pour œuvrer dans le sens de la Convention ONU, les locaux et le travail de la CCDH et du CET doivent donc être accessibles pour les personnes handicapées. Ceci veut dire que nous avons besoin d'endroits accessibles où nous pouvons rencontrer des personnes handicapées et leurs organisations. En plus, nous devons rendre les informations et la communication accessibles aux personnes handicapées. Ainsi, nous sommes obligés de mettre à disposition nos textes dans des formats adaptés ; lors de rencontres ou d'autres événements nous avons besoin de soutien professionnel comme par exemple d'interprètes en langage gestuel, d'interprètes en langue écrite ou d'autres assistants personnels. Pour y parvenir, des ressources supplémentaires sont nécessaires.

Afin de procéder de manière efficace au suivi de l'application de cette Convention importante sur les droits et la dignité des personnes handicapées et au soutien de l'Etat dans sa mise en œuvre, nous lançons un appel pressant aux décideurs politiques pour qu'ils mettent à notre disposition les ressources humaines, financières et logistiques nécessaires sans lesquelles nous ne serons pas en mesure de mener à bien ce travail très important.

## **Gemeinsame Presseerklärung der beratenden Menschenrechtskommission (CCDH) und des Zentrums für Gleichbehandlung (CET) anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2011**

1992 haben die Vereinten Nationen den 3. Dezember zum alljährlichen Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen ausgerufen. Dieser Gedenktag soll dazu beitragen, die Öffentlichkeit für die - nach wie vor - bestehenden Probleme von Menschen mit Behinderungen zu sensibilisieren und den Einsatz für ihre Würde, Rechte und ihr Wohlergehen zu stärken. An diesem Tag finden weltweit Aktionen statt, die die volle Teilhabe und Gleichstellung behinderter Menschen fördern sollen.

Menschen mit Behinderungen haben zu vielen Bereichen des Lebens nur eingeschränkten Zugang. Aufgrund mangelnder Barrierefreiheit der gesellschaftlichen Strukturen und aufgrund ihrer Fremdbestimmung sind ihre Persönlichkeitsrechte, der Zugang zur Gerichtsbarkeit, ihre Bewegungsfreiheit, ihr Recht auf Information, ihr Recht auf freie Meinungsäußerung, die freie Wahl ihres Wohnortes, das Recht auf Bildung, das Recht auf Arbeit, das Recht auf gesundheitliche Versorgung und die Teilhabe am sozialen, kulturellen Leben und an Freizeitaktivitäten stark eingeschränkt.

Aus diesem Grund hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen im Dezember 2006 die Konvention über die Rechte und die Würde von Menschen mit Behinderungen verabschiedet. Es geht bei dieser Konvention nicht darum, neue Rechte zu schaffen, sondern die bestehenden Grundrechte für Menschen mit Behinderungen wirksam und zugänglich zu gestalten. Luxemburg hat die Konvention durch das Gesetz vom 28. Juli 2011 ratifiziert.

Die CCDH und das CET beglückwünschen den Staat Luxemburg zu der Entscheidung, die in der Konvention genannten Maßnahmen umzusetzen und damit die Rechtssituation der Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

In dem genannten Gesetz werden durch die Artikel 2 und 3 die unabhängigen Mechanismen für die Förderung, den Schutz und die Überwachung der Durchführung der Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen eingerichtet.

Der Artikel 2 des Gesetzes bestimmt die CCDH und das CET zu unabhängigen nationalen Mechanismen für die Förderung und die Überwachung der Durchführung im Sinne von Artikel 33 Absatz 2 der Konvention.

Die CCDH und das CET sind geehrt, von den politischen Entscheidungsträgern zur Begleitung und Überwachung der Durchführung dieser Maßnahmen berufen worden zu sein.

Allerdings entstehen für unsere Organisationen durch die Übertragung dieser Aufgabe neue Herausforderungen. Zum ersten Mal wird uns explizit aufgetragen, die Umsetzung einer Konvention zu begleiten. Diese beständige Arbeit erfordert neue Mittel, die uns zurzeit jedoch nicht zur Verfügung stehen.

Auch weisen wir darauf hin, dass die Konvention sowohl für die Umsetzung als auch für deren Überwachung bestimmte Bedingungen stellt. So sieht die Konvention, die in enger Zusammenarbeit mit den Organisationen von Menschen mit Behinderungen entwickelt wurde, eine zentrale Rolle der Menschen mit Behinderungen sowohl bei der Umsetzung der Forderungen der UN Konvention als auch bei der Begleitung der Durchführung vor.

Der Artikel 4, Paragraph 3 der UN Konvention verpflichtet die Staaten, sich bei Entscheidungen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, eng mit diesen zu beraten. Der Artikel 33, der die Durchführung der UN Konvention auf nationaler Ebene regelt, legt in dem Paragraphen 3 fest, dass die Zivilgesellschaft und hier besonders die Menschen mit Behinderungen und ihre Organisationen sowohl bei der Durchführung als auch bei deren Überwachung mit eingebunden werden müssen.

Um im Sinne der UN Konvention tätig zu sein, müssen folglich die Räumlichkeiten und die Arbeit der CCDH und des CET Menschen mit Behinderungen zugänglich sein. Das heißt, wir benötigen barrierefreie Orte, wo wir Menschen mit Behinderungen und ihren Organisationen begegnen können. Außerdem müssen wir die Informationen und die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen zugänglich gestalten. So müssen wir unsere Texte in zugänglichen Formaten zur Verfügung stellen, bei Begegnungen oder Veranstaltungen benötigen wir professionelle Unterstützung wie beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher, Schriftsprachdolmetscher oder andere persönliche Assistenten. Hierfür sind zusätzliche Ressourcen notwendig.

Um die Anwendung dieser sehr wichtigen Konvention über die Rechte und die Würde der Menschen mit Behinderungen wirksam zu begleiten und den Staat bei der Umsetzung zu unterstützen, richten wir einen dringenden Appell an die staatlichen Entscheidungsträger, uns die notwendigen personellen, finanziellen und logistischen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, ohne die wir nicht in der Lage sein werden, diese sehr wichtige Arbeit zufriedenstellend durchzuführen.

## ANNEXE 7

COMMUNIQUE DE PRESSE:

LA DISCRIMINATION EST ILLEGALE.  
AUSSI SUR INTERNET.

## COMMUNIQUE DE PRESSE

Récemment, les médias ont fait connaître une page Facebook très raciste envers les étrangers et les demandeurs d'asile au grand public.

En effet, les propos qui y sont propagés sont extrêmement condamnables et de surcroît, certaines personnes s'y retrouvent qui apparemment ne se seraient jamais inscrites.

En 2010, le CET avait organisé un cycle de 6 tables rondes dont chacune a traité d'un des six motifs de discrimination couverts par la législation luxembourgeoise.

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

Voilà pourquoi le CET avait élaboré, en collaboration avec BEE SECURE et 4Motion, un dépliant (leperello) destiné plus particulièrement aux adolescents.

Cette publication avait été financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=327>) et 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.

Le dépliant peut être commandé auprès du CET ([info@cet.lu](mailto:info@cet.lu) ou par téléphone au 26 48 30 33).

Communiqué, le 8 décembre 2011



