



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

# Rapport d'activités 2012





# 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 2012                                   | page 10 |
| Réunions du collège  | page 11 |
| Entrevues  | page 12 |
| Activités sur le plan national                             | page 15 |
| Présentation de la législation et du CET dans les communes | page 22 |
| Sensibilisation des jeunes                                 | page 23 |
| Relations publiques  | page 25 |
| Enquêtes   | page 27 |
| Activités sur le plan international                        | page 30 |
| STATISTIQUES   | page 32 |
| Répartition par sexe                                       | page 33 |
| Répartition par âge  | page 34 |
| Répartition par nationalité                                | page 35 |
| Dossiers entrants  | page 36 |
| Dossiers après traitement                                  | page 38 |
| Sensibilisation sur les offres d'emploi                    | page 39 |
| RECOMMANDATIONS NON REALISEES DES ANNEES PRECEDENTES       | page 40 |
| RECOMMANDATIONS 2012                                       | page 50 |
| ANNEXES  | page 54 |

## AVANT-PROPOS DU PRESIDENT

Chères lectrices,  
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le dernier rapport de l'équipe actuelle du CET (Centre pour l'égalité de traitement) qui reprend le travail accompli au cours de l'année 2012. En effet, en automne 2013, le premier mandat des membres du CET viendra à échéance. A la fin de l'été, la Chambre des députés devra lancer un appel de candidatures afin de procéder au renouvellement du collège du CET<sup>1</sup>.

Je tiens à remercier les membres du collège ainsi que les membres du personnel pour leur disponibilité lors des différentes réunions, entrevues et manifestations.

Pendant l'année 2012, l'équipe du CET a multiplié ses efforts de sensibilisation et d'information.

« Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! » tel a été le titre d'une journée de sensibilisation sur le handicap. Pendant une après-midi, une soixantaine de jeunes entre 12 et 26 ans ont pu passer dans 6 ateliers différents où ils ont rencontré des personnes concernées et leurs associations qui leur ont expliqué leur quotidien et leur ont donné des exemples comment les rencontrer. Cette initiative s'inscrit dans la mission de sensibilisation que le CET a reçu dans le cadre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

« Think before you post ! » a été la suite de notre dépliant sur les discriminations sur Internet. L'objectif de cette initiative a été de sensibiliser par rapport à la discrimination qu'on trouve sur Internet et par téléphone mobile à travers la création d'une œuvre originale sous forme de bande dessinée. Les résultats de ce concours seront disponibles prochainement.

Autre moyen de vulgarisation de la législation anti-discriminatoire consistait à proposer aux commissions consultatives de toutes les communes d'y aller présenter le CET et son travail, offre dont (seulement) 6 communes ont profité jusqu'à présent.

Le 5 octobre, nous avons organisé une journée de réflexion sur le testing à laquelle a assisté un public intéressé. Cette journée nous a permis de faire l'état de cette méthode à l'aide d'experts européens. Une thématique riche et intéressante que le CET continuera à explorer. Les actes de cette journée sont annexés à la fin de ce rapport<sup>2</sup>.

---

1 voir annexe 1

2 voir annexe 2

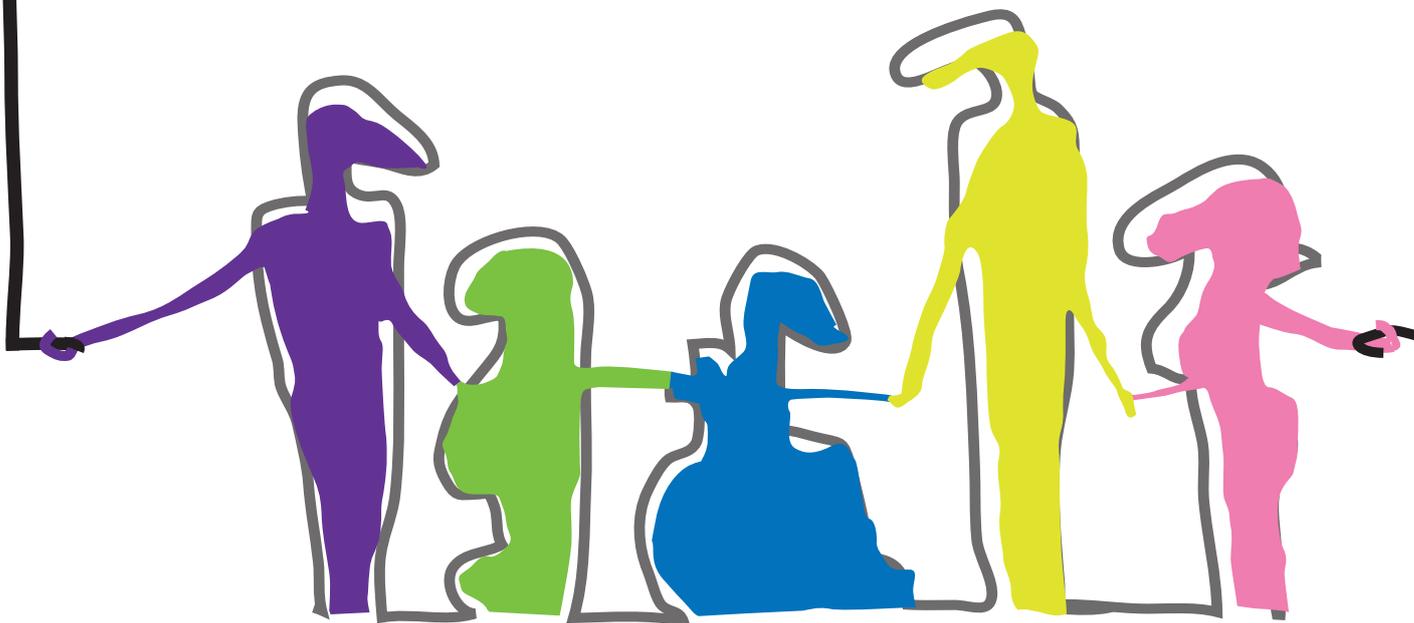
Au cours de ce premier mandat de fonctionnement du CET, ce dernier a publié plusieurs avis sur des projets de lois et ceci souvent de sa propre initiative, faute d'invitation officielle de la part du Gouvernement. Lors de deux réunions avec la Commission des Institutions et de la Révision constitutionnelle, il a été discuté d'un éventuel rattachement à la Chambre des députés pour affirmer l'indépendance du CET. Aussi le projet de la Maison des droits de l'homme a été à l'ordre du jour à plusieurs reprises et nous espérons que ce projet aboutira prochainement.

Les membres du collège actuel espèrent que leurs successeurs continuent sur la voie lancée en offrant un service et une aide à tous ceux et celles qui sont ou se sentent discriminés et en informant et sensibilisant le grand public sur leurs droits en matière d'égalité de traitement. Bien évidemment, ils leur souhaitent beaucoup de réussite et d'endurance dans cette noble tâche.



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. André VAN KAUFENBERGH a assuré le remplacement d'un congé parental à mi-temps jusqu'à septembre 2012.



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 €, pour l'année 2011 à 80.000€ et pour l'année 2012 à 81.000 €.



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 2012



## REUNIONS DU COLLEGE

Du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, le collège du CET s'est réuni à 9 reprises, à savoir :

|                   |                 |                  |
|-------------------|-----------------|------------------|
| 17 janvier 2012   | 29 février 2012 | 11 avril 2012    |
| 22 mai 2012       | 20 juin 2012    | 18 juillet 2012  |
| 12 septembre 2012 | 24 octobre 2012 | 12 décembre 2012 |

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

## ENTREVUES

Le 11 janvier 2012, le CET a reçu la Commission pour la protection contre les discriminations de la Bulgarie au Grand Hôtel Mercure à Luxembourg-ville pour s'échanger sur les activités et afin de voir notamment si un projet européen commun serait envisageable.

En date du 12 janvier 2012, le CET a rencontré des représentants de la Division V-Personnes âgées du Ministère de la Famille et de l'Intégration afin de s'échanger sur les activités dans le cadre de l'année européenne pour le vieillissement actif et de la solidarité entre les générations.

Le 25 janvier 2012, le CET a également vu un fonctionnaire du Ministère du Travail et de l'Emploi afin de s'échanger sur les activités dans le cadre de l'année européenne pour le vieillissement actif et de la solidarité entre les générations.

Une entrevue entre l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes), un représentant de Art against discrimination et le CET a eu lieu le 15 février 2012. A cette occasion, les 3 organisations se sont concertées afin de voir si un projet commun était envisageable.

Le 20 février 2012, le CET a rencontré à nouveau l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) afin de se concerter sur un projet pour l'année 2012.

Le CET s'est réuni avec Rosa Lëtzebuerg pour un échange général et plus particulièrement pour une éventuelle coopération dans le cadre du GAYMAT 2012, ceci en date du 20 mars 2012.

Le 2 avril 2012, le CET a rencontré le chargé de direction du Musée national de la Résistance à Esch/Alzette afin d'élaborer des pistes pour un projet de sensibilisation commun.

Le 4 avril 2012 a eu lieu la première entrevue commune avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) et Info-Handicap afin de préparer une journée de sensibilisation sur le handicap destinée aux jeunes.

L'Ombudsman, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET se sont concertés sur leur collaboration suivant l'article 33.2 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, en date du 2 mai 2012.

Le 22 mai 2012, le CET a rencontré l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés) pour un échange général ainsi que sur des dossiers spécifiques afin de chercher davantage de synergies.

En date du 4 juin 2012, le CET s'est réuni avec l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) afin de discuter de la convention pour la journée d'études sur le testing, planifiée pour automne 2012.

Ce même jour, le CET a rencontré la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) afin de coordonner sa mission de promotion et de suivi dans le cadre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Le 6 juin 2012, la Commission des institutions de la Chambre des députés a reçu des représentants de 3 organes de promotion et de défense des droits de l'homme, à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), l'ORK (Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand) et le CET.

Le but de cette rencontre a été l'échange de vues entre élus et défenseurs des droits de l'homme afin d'améliorer le fonctionnement de ces derniers.

En date du 14 juin 2012, le CET a rencontré des représentants de BeeSecure et SMILE (Security made in Lëtzebuerg) afin de se concerter sur une éventuelle collaboration dans le cadre de missions qui se recouperaient (sensibilisation dans le domaine des discriminations).

Le CET devient partenaire de la campagne annuelle de BeeSecure et SMILE qui tourne autour du Cybermobbing en 2012.

Le 25 juin 2012, le CET a accueilli l'IMS (Inspiring more sustainability) Luxembourg qui lui a présenté la Charte de la diversité, projet auquel le CET a donné son accord et qu'il soutiendra activement.

Le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) et le CET ont rencontré des représentants de l'INAP (Institut national d'administration publique), le 25 juin 2012.

Le but de cette réunion a été d'avancer dans la mise à disposition de la plateforme e-learning sur la lutte contre les discriminations aux fonctionnaires et employés de l'Etat et des communes.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET ont eu une entrevue avec la division II Personnes handicapées du Ministère de la famille et de l'intégration afin de discuter sur la promotion et le suivi dans le cadre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, en date du 26 juin 2012.

Le 9 juillet 2012, le CET a rencontré la responsable du service à l'égalité des chances de la Commune de Sanem afin de s'échanger sur une éventuelle collaboration future.

En date du 20 août 2012, le CET a vu des représentants de l'ALOS-LDH (Ligue des droits de l'homme) afin de discuter de projets futurs.

Le CET a rendu visite à infoMann, dont le siège se trouve désormais à Luxembourg-Ville, afin de s'informer sur ses activités et de s'échanger sur des dossiers communs, le 23 août 2012.



## ACTIVITES SUR LE PLAN NATIONAL

### **Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.**

Le 11 février 2012, le CET a participé à la 5e « Journée de réflexion sur la situation des personnes à besoins spécifiques sur le territoire de la Ville de Luxembourg » qui s'est tenue au Centre culturel de Bonnevoie.

Les 3 mars, 20 octobre et 17 novembre 2012, le CET a assuré un stand à la Journée d'orientation de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) pour les détenteurs du contrat d'accueil et d'intégration à la Chambre de commerce à Luxembourg-Kirchberg.

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2011 au Président de la Chambre des députés, Laurent MOSAR et à la Ministre de la Famille et de l'Intégration, Marie-Josée JACOBS en date du 7 mars 2012.

Le 16 mars 2012, 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 dizaine d'employeurs issus du secteur public et privé se sont formés à la prévention des discriminations sur le lieu de travail.

Le CET a participé avec un stand à la 29ème édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 17 au 18 mars 2012 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 les heureux gagnants de billets d'entrée pour le cinéma.

A l'occasion de la Journée européenne des personnes en situation de handicap, la Ville de Luxembourg a organisé sa première Semaine de sensibilisation aux besoins spécifiques.

Le 5 mai 2012, le CET a eu un stand d'information sur la Place d'Armes à Luxembourg-ville.

Le 15 mai 2012, à l'occasion du IDAHO (International day against homophobia and transphobia) qui a lieu le 17 mai, le Comité pour l'égalité des chances et la diversité et l'Unité égalité des chances du Parlement européen a organisé une séance d'information pour son personnel.

Le CET y a présenté la législation sur l'égalité de traitement luxembourgeoise ainsi que ses propres missions.

En date du 8 juin 2012, 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 » du LLLC (Luxembourg Lifelong Learning Centre) en collaboration avec l'Université de Lorraine avec l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) et le MEGA (Ministère de l'égalité des chances) au CEFOS, à Remich.

Le 12 juillet 2012, le CET a participé au « Advisory Board » de BEE SECURE au siège du SNJ (Service national de la Jeunesse) à Luxembourg-ville.

Le CET a assuré un stand d'information lors du GayMat du 14 juillet 2012 à Esch-sur-Alzette.

A cette occasion, les passants ont pu tester leurs connaissances sur la législation anti-discriminatoire et gagner des billets d'entrée pour le cinéma.

Le 28 septembre 2012, le CET a fait l'ouverture d'une soirée débat sur l'intersexuation organisée par TGL (Transgender Luxembourg) et l'Université du Luxembourg à l'Abbaye de Neumünster à Luxembourg-ville.

Ce débat était une des activités proposées dans le cadre d'un congrès scientifique avec ateliers et programme culturel intitulé « La normativité de genre et ses effets sur l'enfance et l'adolescence ».

En date du 5 octobre 2012, le CET a organisé une journée de réflexion sur le testing dans les locaux de Info-Handicap.

Cette journée, sous-intitulée « Comment utiliser des tests de discriminations ? », a invité des experts nationaux et européens à débattre des avantages et désavantages du testing dans différents domaines (le monde de l'emploi et du travail, l'accès à des biens et services...) ainsi que d'un point de vue juridique.

Après des présentations d'exemples concrets de testings réalisés en Allemagne, Belgique et France, les experts ont éclairé la situation juridique du testing dans ces pays ainsi que le Luxembourg. A la fin de la journée, une table ronde a fait le point sur toutes ces présentations.

Le CET a également compilé les actes de cette journée et tiré quelques conclusions<sup>3</sup>. Sur son site Internet se trouve également un film qui résume toute la journée en une demi-heure (<http://cet.lu/2012/12/film-testing>).

Le tout a été réalisé dans le cadre du Plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations avec le soutien de l'OLAI.

Deux formations sur l'égalité de traitement dans le monde de l'emploi et du travail, proposées par le CET et assurées par Me François MOYSE, avaient déjà été programmées par deux syndicats, mais ont dû être annulées par manque d'inscriptions.

---

3 voir annexe 2

Le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) a organisé un séminaire national avec le titre « Les discriminations au Luxembourg: la gouvernance publique et les discriminations selon les religions ou les convictions » au Parc Hotel Bel Air à Luxembourg-ville en date du 11 octobre 2012.

A cette occasion, les 2 rapports du réseau d'experts socio-économiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations auraient dû être discutés par des organisations, asbl, institutions ou syndicats importants, représentatifs et compétents en la matière.

Puisque le nombre d'inscriptions était trop faible, le séminaire a été annulé, mais le CET a néanmoins fourni ses remarques par rapport aux deux rapports au CEFIS et ceci le 9 octobre 2012.

Dans le cadre de la campagne « Eng Gemeng fir Jiddereen », la Commune de Sanem a organisé une formation de sensibilisation sur l'accueil des personnes en situation de handicap, en collaboration avec Info-Handicap et le CET, en date du 23 octobre 2012.

Cette formation s'est adressée au personnel communal, mais également aux citoyens de la Commune de Sanem et a comporté de la théorie, mais également des mises en situation pratiques.

Le 27 octobre 2012, le CET et la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) ont présenté leurs missions dans le cadre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées lors d'une réunion du comité exécutif de la IGhB (Internationale Gesellschaft heilpädagogischer Berufs- und Fachverbände) à l'hôtel Park Inn à Luxembourg-Gare.

L'initiative « Making Luxembourg », lancée par l'ASTI et regroupant des acteurs de la société civile, a eu comme but de sensibiliser le grand public au phénomène de xénophobie croissante, tant dans la vie ordinaire que sur les réseaux sociaux.

Le CET, en tant que partenaire de l'action, a aidé à distribuer du matériel de sensibilisation devant la gare centrale à Luxembourg-ville, le 13 novembre 2012.

Le 8 novembre 2012, le CET a envoyé une newsletter intitulée «Annoncer sans discriminer !» à tout annonceur actif dans les médias, au sens large, ainsi que dans la publicité.

Cette newsletter a eu comme but de sensibiliser les donneurs d'ordre ou diffuseurs sur leur rôle de forger d'opinion publique. Ainsi, selon le CET, ils ont un devoir et une mission de ne pas utiliser de clichés, de préjugés et de stéréotypes dans leur travail quotidien.

En se basant sur la nouvelle loi du 19 juin 2012 et celle du 28 novembre 2006, le CET a voulu leur rappeler que, désormais, les discriminations sont défendues pour les 6 motifs, également dans le domaine des médias et de la publicité et que des manquements sont punissables par le Code pénal ou le Code du travail (pour les offres d'emploi contraires au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes).

Le CET a également une version imprimée de cette newsletter et la joindra à tout courrier de sensibilisation qu'elle enverra à un employeur qui a enfreint le principe de l'égalité de traitement dans une offre d'emploi.

Le 12 novembre 2012, une formation sur l'égalité de traitement dans le monde de l'emploi et du travail a été dispensée aux délégués du syndicat OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond) par Martine MIRKES, conseillère juridique de la CSL (Chambre des salariés). Il tient à cœur au CET de former des représentants du OGB-L, puisque ce dernier 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 CET a également marqué sa présence à divers événements organisés au Grand-Duché de Luxembourg.**

Le 18 janvier 2012, le CET a assisté à la première assemblée générale de l'asbl Nëmme mat eis! à Luxembourg/Gasperich.

Le CET a été partenaire pour l'organisation d'une table ronde sur le thème de la représentation des femmes et des hommes dans les médias, intitulée „Banal-Legal-Skandal? Wéi d'Medien d'Bild vu Fraen a Männer prägen“.

Celle-ci a été organisée par le Ministère de l'égalité des chances dans le cadre de la journée internationale de la femme et ceci en date du 7 mars 2012.

En date du 9 mars 2012, le CET a assisté à la remise nationale du prix du Concours européen de journalisme «Tous contre les discriminations» à la Maison de l'Europe à Luxembourg-ville.

En effet, le CET a été membre du jury de ce concours organisé par la Commission européenne.

Une conférence de presse organisée par le Ministère de la Famille et de l'Intégration pour présenter le plan d'action en exécution de la loi du 28 juillet 2011 portant approbation de la Convention relative aux droits des personnes handicapées a eu lieu le 28 mars 2012 dans l'enceinte ce même ministère.

Le 22 mars 2012, le CET a assisté à l'assemblée générale d'EPI asbl (Elteren a Pedagog fir Integratioun) à Bertrange.

Le 17 avril 2012, le CET a participé à une formation organisée par l'OLAP (Office luxembourgeois pour l'accroissement de la productivité) et intitulée «Facebook: Optimisez votre communication professionnelle».

Le CET a assisté à la réception de remerciement des acteurs ayant contribué à la rédaction du plan d'action national en exécution de la Convention relative aux droits des personnes handicapées offerte par le Ministère de la famille et de l'intégration, le 30 avril 2012.

Le 3 mai 2012, le CET s'est rendu à la porte ouverte du refuge «Péitrusshaus», nouvelle structure d'urgence pour mineurs, à Luxembourg-ville.

Dans le cadre de la Semaine de sensibilisation aux besoins spécifiques de la Ville de Luxembourg a eu lieu une conférence intitulée «Au milieu de la société – davantage d'autodétermination pour personnes à besoins spécifiques», le 8 mai 2012 à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 23 mai 2012, le CET a assisté à une réunion préparatoire pour l'Examen du Luxembourg à l'occasion du 2e cycle de l'Examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme qui a eu lieu au Ministère des affaires étrangères à Luxembourg-ville.

Le CET a assisté à la séance académique du projet « Zesumme si mir staark » de l'école fondamentale de la Commune de Sanem, le 4 juillet 2012 à Belvaux.  
Sous le patronage du Ministère de l'éducation nationale et de la Formation professionnelle, du Ministère de la santé et du Ministère de l'égalité des chances, le service à l'égalité des chances de cette commune a organisé 6 workshops différents pour tous les élèves de l'enseignement fondamental.

Le 26 septembre 2012, le CET a assisté à la cérémonie officielle de lancement de la « Charte de la diversité Lëtzebuerg » d'IMS (Institut pour le mouvement sociétal) au Tramsschapp à Luxembourg-ville.

Le CET a été présent lors de la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), le 23 octobre 2012 à la Chambre des métiers à Luxembourg-Kirchberg.

Le 26 octobre 2012, le CET a assisté au bistro-philo « Economisme et humanisme », donc à une table ronde suivie d'un débat, de l'asbl Maison de la laïcité à la maison communale de Sanem à Belvaux.

Nëmme mat eis ! asbl et le DTH (Département des travailleurs handicapés) de l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond) ont invité Marcel NUSS à donner une conférence intitulée « La vie autodéterminée grâce à l'assistance personnelle », à Hesperange, en date du 27 octobre 2012.

Au stand du Mega (Ministère de l'égalité des chances), le CET a pu distribuer ses dépliants informatifs lors de la Foire de l'étudiant, les 15 et 16 novembre 2012 à Luxembourg-Kirchberg.

De même, le Mega propage toute information utile sur le CET lors des formations qu'il assure.

Le 19 novembre 2012, le CET a assisté à l'inauguration du service infoMann de l'asbl actTogether, à Luxembourg-ville.

Le CET a assisté à la présentation du dixième rapport annuel de l'ORK (Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand), le 20 novembre 2012 à Luxembourg-Belair.

Le 26 novembre 2012 a eu lieu une table ronde ayant eu comme sujet « Les mesures de protection juridique (tutelles/curatelles) » organisée par Info-Handicap dans ses propres locaux à Luxembourg-ville.

A l'occasion de la journée internationale de l'homme, la Commune de Sanem, le service à l'égalité des chances et la commission à l'égalité des chances ont organisé une soirée d'information intitulée « Conciliation-Paternité-Emploi », le 28 novembre 2012 à Belvaux.

Le 10 décembre 2012, à l'occasion de la journée internationale des droits de l'homme, la Commission consultative des droits de l'homme, en collaboration avec le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) et sous le patronage du Ministère d'Etat et du Ministère de l'égalité des chances, a organisé une conférence intitulée « 40 Joer Fraerechter zu Lëtzebuerg – Réckbléck an Ausbléck » à la Cité judiciaire à Luxembourg-ville.

Le 2 décembre 2012, la Journée internationale des personnes handicapées a officiellement été fêtée au Belval Plaza à Esch/Alzette.

Un film d'animation et ainsi que le film « Hasta la vista » en présence de son réalisateur ont été projetés au Ciné Belval.

Les 1er et 2 décembre 2012, des associations avaient des stands de sensibilisation dans la galerie marchande.

Info-Handicap a organisé une table ronde intitulée « L'insertion et la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap » dans ses locaux à Luxembourg-ville, le 11 décembre 2012.

## **PRESENTATION DE LA LEGISLATION ET DU CET DANS LES COMMUNES**

Afin de faire connaître davantage la législation sur l'égalité de traitement et les missions du CET au grand public, le CET a contacté toutes les communes du Grand-Duché (à deux reprises) afin d'y donner des présentations aux personnes/commissions consultatives intéressées.

Voici le détail de ces présentations :

12 juillet 2012, Commune de Käerjeng, collège échevinal

19 septembre 2012, Commune de Mersch, commission de l'égalité des chances

20 septembre 2012, Commune de Sanem, commission d'intégration

3 octobre 2012, Ville de Luxembourg, commission pour l'égalité entre femmes et hommes

23 octobre 2012, Commune de Mondorf-les-Bains, commission pour l'égalité des chances

14 novembre 2012, Communes de la Nordstad, commissions de l'égalité des chances

## **SENSIBILISATION DES JEUNES**

### **Concours de bande dessinée « Think before you post ! »**

Le CET et le MnR (Musée national de la Résistance) ont lancé un concours de bande dessinée intitulé « Think before you post ! », en partenariat avec le SNJ (Service national de la jeunesse) dans le cadre de la campagne « NOT FUNNY / BEE FAIR » de BEE SECURE, en septembre 2012.

Le concours s'est adressé aux jeunes résidents du Luxembourg, répartis en deux catégories d'âge (-19 ans et 20-29 ans). Ceux-ci ont pu participer individuellement ou dans le cadre de leurs cours scolaires.

L'objectif du concours a été de sensibiliser par rapport à la discrimination qu'on trouve sur Internet et par téléphone mobile à travers la création d'une œuvre originale sous forme de bande dessinée.

Les participants ont pu traiter l'incitation à la haine et la discrimination, les préjugés / stéréotypes et les généralisations qui en découlent, le racisme, la xénophobie, l'extrémisme de droite, l'extrémisme religieux et l'intolérance qu'on retrouve notamment sur les réseaux sociaux et sur certains sites.

Les œuvres ont pu thématiser les attaques personnelles (cybermobbing), les diffamations, les menaces et les exclamations discriminantes qu'on trouve sur le net, aussi bien que les réactions et les conséquences par rapport à ces agressions virtuelles.

Le délai pour la remise des bandes dessinées a été le 14 décembre 2012. Le 18 décembre, un jury a sélectionné 9 lauréats parmi plus de 500 œuvres remises.

En 2013, chaque lauréat recevra 400€ et son œuvre fera partie d'une exposition itinérante. A cet effet, les travaux seront digitalisés et imprimés sur des roll-ups.

### **« Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! »**

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

Ensemble, ils se sont fixés comme objectif de sensibiliser les jeunes qui fréquentent les maisons de jeunes du pays sur les questions de discriminations et veulent surtout abattre tout préjugé et stéréotype en la matière.

Avec Info-Handicap et la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), les deux partenaires ont organisé une action de sensibilisation au sujet du handicap intitulée « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! », à l'auberge de jeunesse d'Echternach, le 6 octobre 2012.

Pendant une après-midi, une soixantaine de jeunes entre 12 et 26 ans ont pu passer dans 6 ateliers différents où ils ont rencontré des personnes concernées et leurs associations qui leur ont expliqué leur quotidien et leur ont donné des exemples comment les rencontrer.

Les 6 ateliers ont été les suivants :

- Ouïe, assuré par Daaflux asbl et Hörgeschädigtenberatung
- Vue, assuré par AMVA (Association pour mal-voyants et aveugles)
- Handicap intellectuel, assuré par la Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés)
- Handicap physique, assuré par le Tricentenaire
- Handicap lié au développement de la langue, assuré par Dysphasie.lu
- Langage simple, assuré par l'APEMH (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés).

Au début de la journée, les LuxRollers ont montré comment ils jouaient au basketball en chaise roulante et à la fin de la journée, les « D'Knupperten » du Tricentenaire, un groupe de musique de personnes ayant un handicap et des personnes sans handicap, ont offert un concert.

## RELATIONS PUBLIQUES

Le 27 janvier 2012, le CET a diffusé un communiqué de presse pour lancer officiellement sa vidéo en langage gestuel allemand avec sous-titrage et audio en cinq langues différentes<sup>4</sup>.

En date du 8 février 2012, le CET a écrit aux 106 communes du Grand-Duché afin de leur proposer de venir présenter la loi sur l'égalité de traitement ainsi que ses propres missions à toute commission consultative intéressée par la matière.

Le projet de théâtre forum sur les discriminations que le CET avait lancé fin 2011 a été présenté aux médias, le 21 février 2012.

En date du 7 mars 2012, le CET a officiellement présenté son rapport général sur ses activités 2011 à la presse.

Le 14 mars 2012, un sondage en ligne lancé par la FRA (Fundamental rights agency) sur la situation des personnes LGBT (Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) a été promu par Transgender Luxembourg, le Parlement des jeunes et le CET lors d'une interview avec un quotidien luxembourgeois.

Ce même sondage a été présenté lors d'une conférence de presse par Transgender Luxembourg, le Parlement des jeunes, Rosa Lëtzebuerg asbl et le CET à la Maison de l'Europe à Luxembourg-ville, le 28 mars 2012.

Le 28 mars 2012 a également eu lieu la conférence de presse du Ministère de la Famille et de l'Intégration afin de présenter le plan d'action national en exécution de la Convention relative aux droits des personnes handicapées au Ministère même.

En avril 2012, le CET a sensibilisé tous les propriétaires de camping affiliés à Camprilux quant à leur responsabilité concernant l'accueil de Roms et de Gens du voyage. Dans une missive, le CET a expliqué la législation nationale, c'est-à-dire la loi du 28 novembre 2006 et les sanctions que le Code pénal prévoit en cas de violation. Cette initiative a été une démarche préventive, sous l'impulsion d'une association et non pas liée à une plainte concrète.

Le 7 mai 2012, le CET a communiqué des informations sur les discriminations positives à un journaliste d'un quotidien luxembourgeois.

---

4 voir annexe 3

Le CET a eu l'opportunité de présenter son travail sur les ondes de la Radio Latina, dans le cadre de l'émission hebdomadaire « Ola OLAI », début juillet 2012.

Au cours de la semaine du 3 et 24 septembre 2012, Info-Handicap a fait de la publicité pour l'évènement commun du CET, l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes), la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et Info-Handicap, intitulé « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! » du 6 octobre 2012.

Le 20 septembre 2012, le CET, avec comme partenaire le MnR (Musée national de la Résistance), a lancé le concours de bande dessinée intitulé « Think before you post ! » en collaboration avec le Service national de la Jeunesse et BEE SECURE, dans le cadre de la campagne « NOT FUNNY – BEE FAIR ».

En date du 24 septembre 2012, Daaflex asbl et le CET ont diffusé leur communiqué de presse dans le cadre du « World Deaf Day »<sup>5</sup>.

Une conférence de presse commune avec l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes), Info-Handicap et la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) a eu lieu le 25 septembre 2012 afin de présenter l'évènement « Ech an denger Plaz...Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! ».

Le 9 octobre 2012, le CET a présenté son action de sensibilisation « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! » à la radio 100,7.

Lors de l'émission hebdomadaire « Ola OLAI » à la Radio Latina, le CET a présenté sa journée de réflexion sur le testing « Comment utiliser les tests de discrimination ? », le 17 octobre 2012.

Au courant de la semaine du 12 novembre et celle du 3 décembre 2012, le CET a diffusé un spot de 20 secondes sur RTL TéléLëtzebuerg, informant les spectateurs sur la législation anti-discriminatoire luxembourgeoise et comment joindre le CET.

Le 15 novembre 2012, le CET s'est prononcé sur le vote d'une proposition de directive visant à introduire des quotas de 40% pour les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse via un communiqué de presse<sup>6</sup>.

Le CET a réitéré une recommandation de 2011 et a présenté sa campagne « Annoncer sans discriminer ! » dans un communiqué de presse, en date du 14 décembre 2012<sup>7</sup>.

---

5 voir annexe 4

6 voir annexe 5

7 voir annexe 6

## 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 14 février 2012, le CET a fourni plusieurs informations à une étudiante en sciences politiques pour un travail sur la transposition de l'article 33 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées au Grand-Duché.

Le CET a répondu à un questionnaire d'ENAR (European network against racism) afin de compléter une étude sur les centres d'égalité à travers l'Europe, en date du 20 février 2012. Cette étude sert à mettre en place une campagne d'information et de sensibilisation des gouvernements sur la situation (matérielle et financière) de ces centres.

Le 21 février 2012, le CET a donné des informations afin que l'expert luxembourgeois du réseau d'experts socio-économiques dans le domaine de la lutte contre les discriminations puisse rédiger ses 2 rapports annuels intitulés « Gouvernance publique de la lutte contre les discriminations » et « Discrimination religieuse ».

EQUINET a souhaité connaître l'expérience du CET concernant sa promotion de l'égalité et de la diversité et sa prévention des discriminations à l'attention des fournisseurs de services. Le CET a fait parvenir ses réponses en date du 5 mars 2012.

Le CET a participé à un sondage en ligne de la FRA (Fundamental rights agency) qui a visé à recenser les besoins de ses parties prenantes en vue d'élaborer son programme de travail pour 2014 et ceci en date du 6 mars 2012.

Le 26 mars 2012, le CET a participé à la consultation (en ligne) sur les priorités et actions du plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations (PAN) pour les années 2013 et 2014 de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration).

En date du 26 mars 2012, le CET a fourni une réponse à une demande d'interview de la Commission européenne afin d'évaluer l'impact de la directive 1997/81/EC (complétée par la directive 93/23/CE) sur le travail à temps partiel et de la directive 1999/70/EC sur les emplois à durée déterminée.

La FRA (Fundamental rights agency) a obtenu les réponses du CET à une enquête de satisfaction sur son fonctionnement et ses activités, le 3 avril 2012.

En date du 12 avril 2012, le CET a fourni un exemple pour un manuel préparé par EQUINET sur des études de cas du travail de sensibilisation des centres d'égalité pour prévenir des discriminations de fournisseurs de services.

Le 24 avril 2012, le CET a aidé une jeune élève pour un devoir en classe sur le racisme en répondant à différentes petites questions.

Le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET pour le groupe de travail sur le développement politique afin que celui-ci puisse produire un document sur les défis auxquels les centres d'égalité sont confrontés, le 22 mai 2012.

Le 19 juin 2012, le CET a répondu à une question sur les moyens financiers du CET posée par Me Tania HOFFMANN, en sa qualité d'experte du Human European Consultancy.

Le CET a fourni des informations et des explications concernant le harcèlement vis-à-vis d'un groupe de personnes au centre d'égalité hongrois, le 11 juillet 2012.

Le 30 août 2012, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET sur les bonnes pratiques des centres d'égalité en matière de promotion de l'égalité et de la diversité et la prévention de discriminations de fournisseurs de services.

Le même jour, le CET a fourni des informations suite à la demande du centre d'égalité de Malte quant à ses procédures internes pour la résolution d'un cas.

Afin de compléter le rapport annuel 2012 du FRANET (National Focal Points of the FRA Research Network), Madame le Docteur Claudia HARTMANN-HIRSCH a vu le CET en date du 5 septembre 2012.

Le 10 et 26 septembre et 19 novembre 2012, le CET a fourni des renseignements supplémentaires ainsi que statistiques annuelles.

En date du 11 septembre 2012, le CET a fait parvenir ses réponses à un questionnaire du groupe de travail « Policy Formation » d'EQUINET sur le combat des discriminations et la promotion de l'égalité basés sur le motif « race et origine ethnique ».

Ce groupe de travail rédigera un rapport destiné à la Commission européenne qui tirera le bilan de la transposition de la directive 2000/43/CE au cours du premier semestre 2013.

Le 4 octobre 2012, le CET a communiqué ses statistiques au Ministère des Affaires étrangères afin que celui-ci puisse rédiger son rapport national adressé au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, comité qui doit faire le suivi de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Afin de pouvoir rédiger un rapport à l'attention du Parlement européen et du Conseil des ministres, la Commission européenne a posé quelques questions sur l'article 32 de la directive 2006/54/CE.

Le CET lui a fait parvenir ses remarques en date du 20 novembre 2012.



## ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 27 et 28 février 2012, le CET a participé à un séminaire intitulé « EU disability law and the UN Convention on the rights of persons with disabilities » organisé par l'ERA (Europäische Rechtsakademie) à Trèves.

Le 27 avril 2012, le CET a participé à un groupe de travail d'EQUINET, intitulé « Communication strategies », à Dublin.

A Vilnius a eu lieu une formation d'EQUINET, intitulée « Alternative dispute resolution : a tool for specialised equality bodies », les 23 et 24 mai 2012.

Le 31 mai et le 1er juin 2012, l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) a organisé un séminaire pour les organes spécialisés et autres institutions dont le mandat couvre la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les 47 Etats membres.

Le titre du séminaire a été « Anti-discrimination bodies : recent trends and challenges » et a eu lieu à Strasbourg.

Le 11 juin 2012 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 « Implementation of EU legislation on equal pay in practice ».

Les 26 et 27 septembre 2012, le CET a participé à la deuxième formation annuelle d'EQUINET, intitulée « Using communications to tackle under-reporting » à Malte.

A Bruxelles a eu lieu le forum de travail 2012 sur la mise en œuvre de la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées dans l'Union européenne, organisé par la Commission européenne, les 25 et 26 octobre 2012.

Ce forum a eu pour but d'offrir une plateforme d'apprentissage mutuel et d'échange de bonnes pratiques entre les principaux acteurs participant aux mécanismes établis par les Etats membres conformément à l'article 33 de la Convention en question.

Le 6ième Sommet annuel de l'égalité a eu lieu les 22 et 23 novembre 2012 à Nicosia.

La Présidence cypriste du Conseil de l'Union européenne a invité afin de discuter du sujet suivant: « Equality for growth ».

Le 26 novembre 2012 a eu lieu le séminaire juridique sur la lutte contre la discrimination et sur l'égalité entre les hommes et les femmes avec le titre « Equality law for everyone : challenges ahead » de la DG (Direction générale) Justice de la Commission européenne à Bruxelles.

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 27 novembre 2012.

Le but de cette entrevue a surtout été de finaliser la convergence de la thématique de la Commission vers EQUINET.

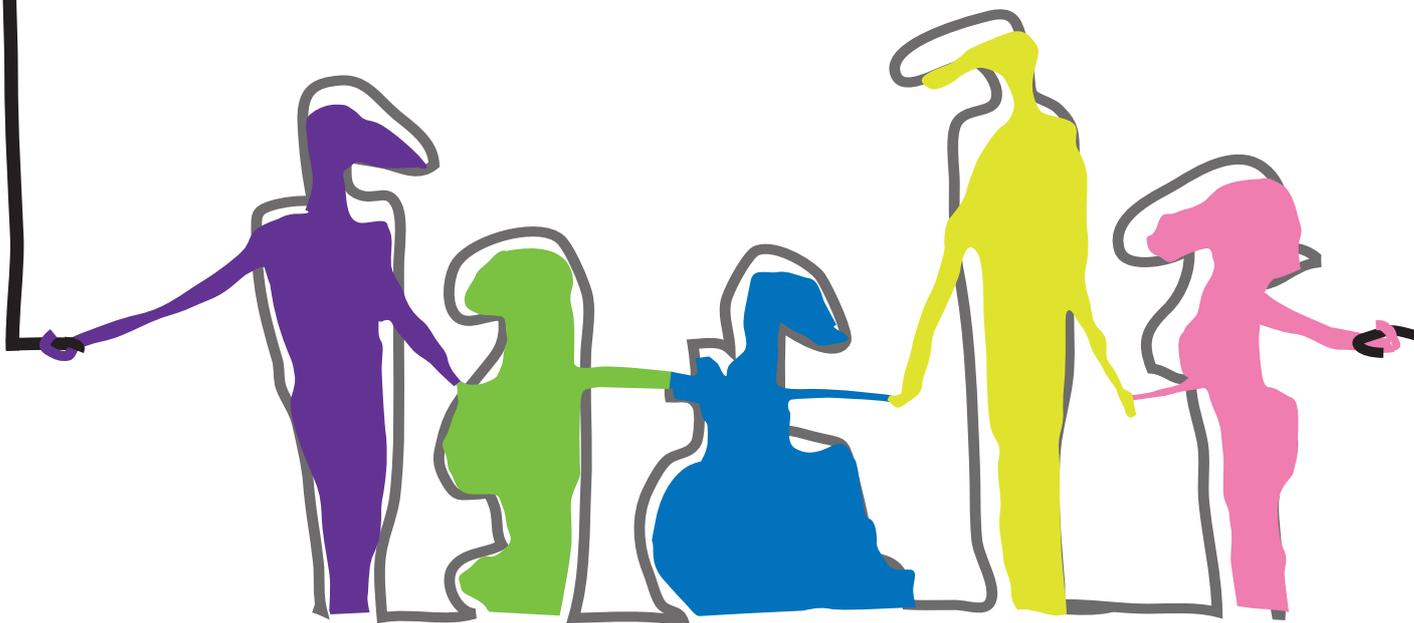
En date du 3 et 4 décembre 2012, la Commission européenne a organisé une conférence, à Bruxelles, dans le cadre de la journée européenne des personnes ayant un handicap. Le sujet principal des 2 journées a été l'inclusion des personnes ayant un handicap dans la vie publique.

L'assemblée générale annuelle d'EQUINET a eu lieu le 5 décembre 2012, également à Bruxelles.

Les 6 et 7 décembre 2012, le CET a assisté à la conférence « La justice en période d'austérité : défis et opportunités pour l'accès à la justice » organisée par la FRA (Fundamental rights agency) à Bruxelles.

La conférence a eu lieu sous le patronage du président du Parlement européen et avec le support de la présidence européenne cypriste,

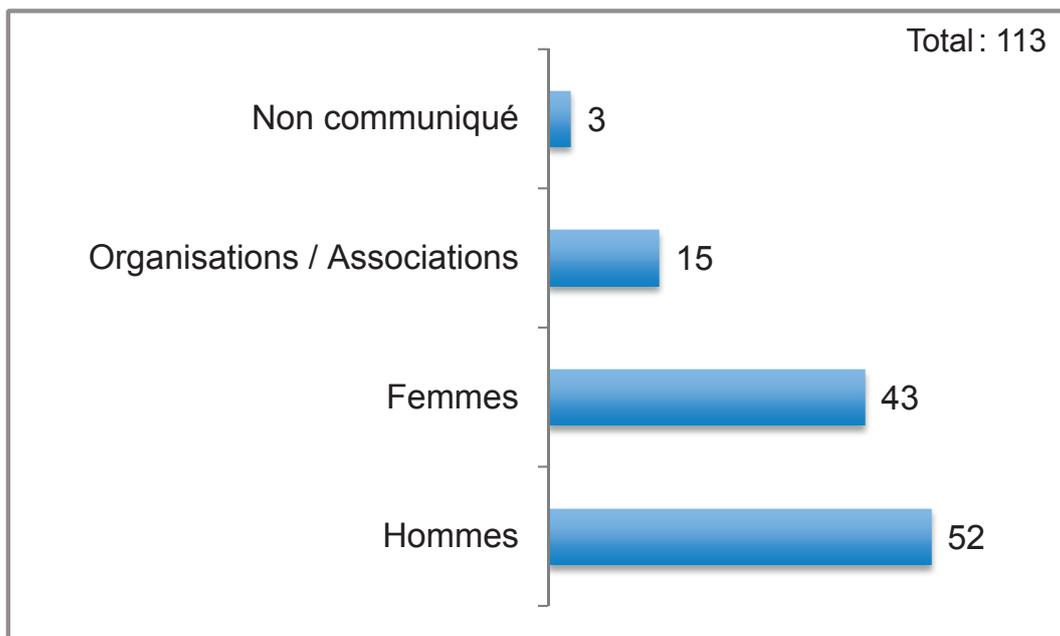
# STATISTIQUES



Durant la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012, le CET a été saisi de 109 nouveaux cas. S'y ajoutent 4 dossiers non-clôturés en 2011.

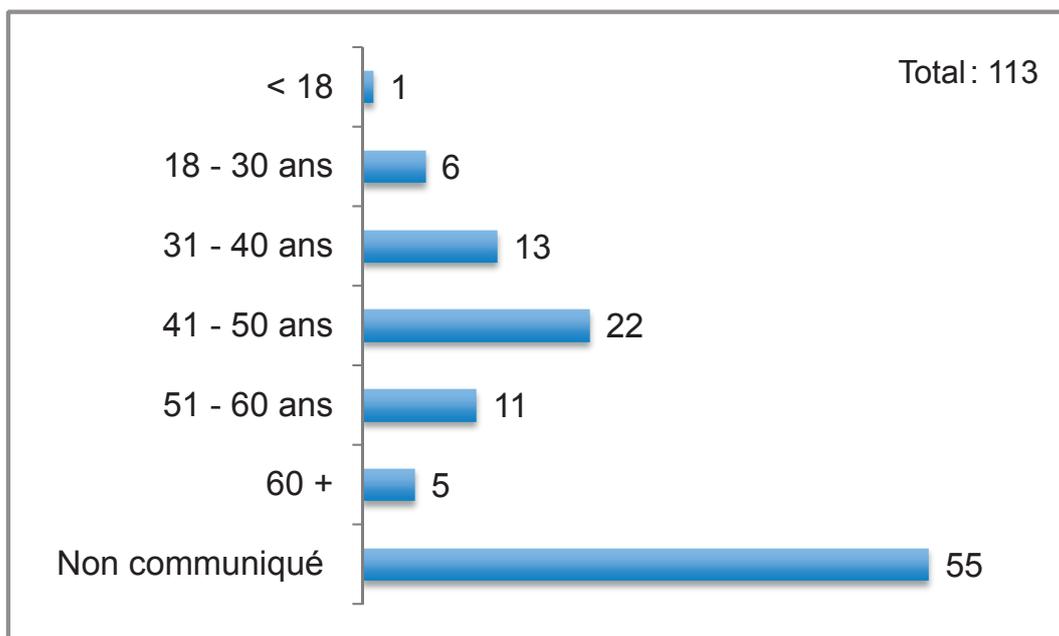
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui s'est manifestée au CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

### REPARTITION PAR SEXE



Les 113 dossiers de l'année 2012 sont répartis comme suit :  
52 dossiers (46%) ont été introduits par des hommes, 43 (38%) par des femmes et 15 (13,3%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines. 3 requérants (2,7%) n'ont pas communiqué leurs données.

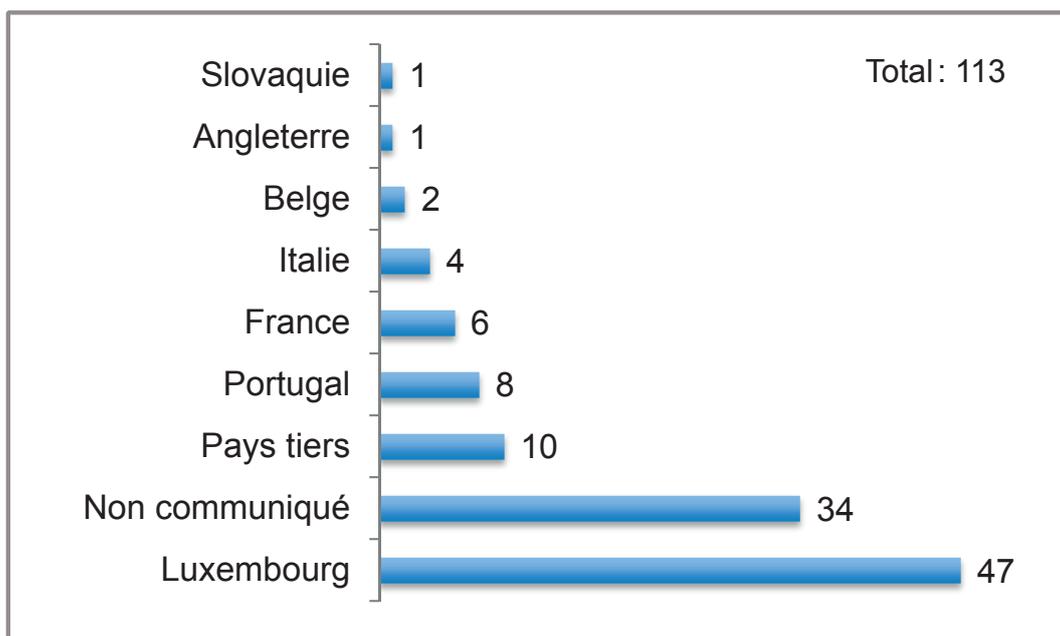
## REPARTITION PAR AGE



Dans 55 cas (48,7%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

22 cas (19,5%) ont été introduits par des personnes entre 41 et 50 ans, 13 cas (11,5%) par la tranche d'âge entre 31 et 40 ans, 11 cas (9,7%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 6 cas (5,3%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 5 cas (4,4%) par des personnes au-dessus de 60 ans. 1 seul dossier (0,9%) a été introduit par une personne mineure.

## REPARTITION PAR NATIONALITE

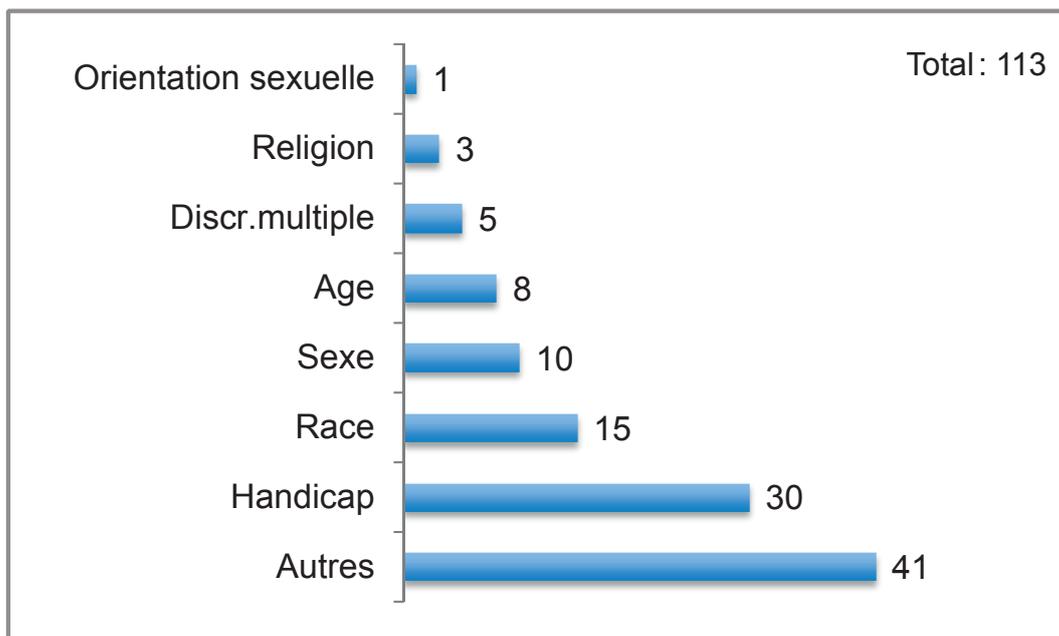


Dans 34 cas (30,1%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agit de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 47 unités (41,6%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 69 dossiers (61,1%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 10 dossiers (8,8%) 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, le handicap comptabilise 30 cas (26,5%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 15 cas (13,3%), le sexe 10 cas (8,8%), l'âge 8 cas (7,1%), la religion ou les convictions 3 cas (2,7%) et l'orientation sexuelle 1 cas (0,9%).

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, 5 cas (4,4%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (41 cas, donc 36,3%) 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

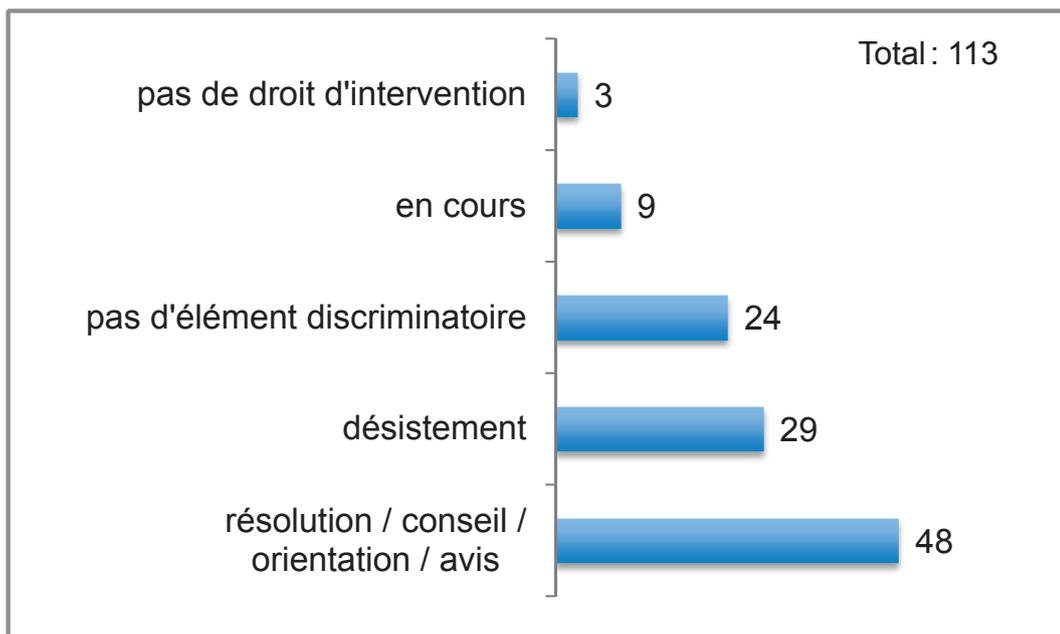
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- 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 48 cas (42,5%) 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.

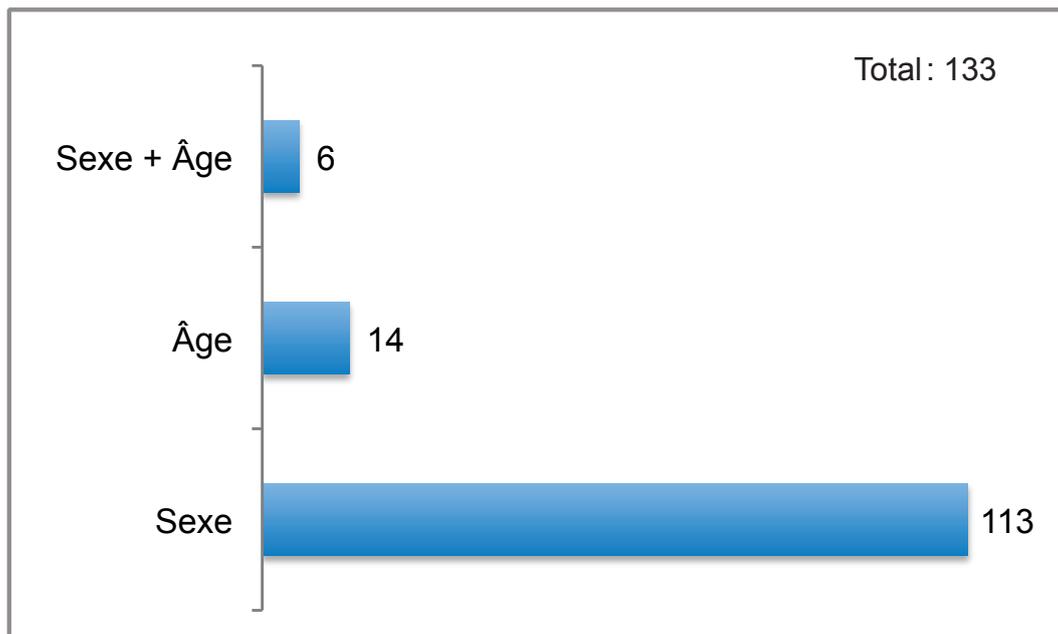
Il arrive également que les requérants se désistent (29 fois ou 25,7%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie «désistement». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème 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 2012, 9 dossiers (8%) 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 24 cas ou 21,2%.

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 2012, ceci a été 3 fois le cas (2,7%).

## 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 en y joignant le dépliant «Annoncer sans discriminer!».

Ainsi, depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpellier 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 2012, en tout, 119 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 14 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.

RECOMMANDATIONS  
NON REALISEES  
DES ANNEES PRECEDENTES



## **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.

Les discriminations multiples ne sont toujours pas reconnues et sanctionnées par la législation luxembourgeoise.

## **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.

Entretemps, l'Ombudsman est éventuellement aussi intéressé à rejoindre ces locaux communs.

## **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.

La gestion financière et le pouvoir d'intervention du CET restent inchangés.

## **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.

Selon le CET, la poursuite et la prévention du harcèlement sexuel doivent être renforcées.

## **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.

Le CET reste d'avis que la promotion de l'égalité de traitement doit également être vécue par l'administration étatique.

## **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.

Il faut améliorer la poursuite de discriminations survenues sur Internet.

## **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.

Le manque de jurisprudences au Luxembourg continue à subsister et des remèdes doivent être trouvés.

## **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.

Les moyens du Parquet général doivent être revus à la hausse afin que celui-ci puisse mieux enquêter les plaintes liées à des discriminations.

## **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.

Une hiérarchie des motifs de discrimination existe toujours dans le Code du travail.

## **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.

Une hiérarchie des motifs de discrimination existe toujours dans les entreprises.

## **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. (CEFIS. *Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité*. Luxembourg: 2011)

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

Les discriminations sont difficilement repérables dans la collecte de données.

## **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.

Une tentative de discrimination reste impunie.

## **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.

Un motif de discrimination continue à faire bande à part.

## **Exceptions à la limite d'âge au sein des services de secours**

Le CET recommande au Gouvernement de prendre davantage en compte le vieillissement croissant de la population<sup>8</sup>.

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.

Cette recommandation allégeant la limite d'âge au sein des services de secours n'a pas reçu de retour.

---

8 voir annexe 7

# RECOMMANDATIONS DE 2012



## **Suivi des recommandations du CET**

Le CET demande à ce qu'une instance législative ou autre fasse le suivi de ses recommandations.

En Croatie, par exemple, l'Office des droits de l'homme a été mandaté de surveiller la transposition des recommandations du Centre pour l'égalité de traitement croate à destination de l'Etat. Cette surveillance se fait annuellement à travers la rédaction d'un rapport qui sera discuté et adopté par le Gouvernement.

Depuis ses débuts, le CET a formulé certaines recommandations à destination du législateur dans le cadre de son rapport annuel ou bien dans le cadre de dossiers concrets. Malheureusement, dans la plupart des cas, aucune suite n'y a été donnée.

## **Renouvellement du mandat des membres du collège du CET**

L'article 11 de la loi du 28 novembre 2006 prévoit que le mandat du président et des membres du CET a une durée de cinq ans et que ce mandat peut être renouvelé une seule fois.

Pour assurer une certaine continuité au sein du collège du CET, il serait préférable si la loi pouvait prévoir que le mandat de certains membres soit prolongé (ou raccourci) afin que tous les mandats ne viennent pas à échéance en même temps.

De même, il tient à cœur aux membres actuels que leurs successeurs représentent la plus grande diversité possible, que ce soit du point de vue de leur personne (sexe, âge...), de leur parcours professionnel, de leurs connaissances spécifiques liées à un ou plusieurs motifs de discrimination etc..

## **Traitement par l'assurance dépendance des personnes concernées par un déficit auditif grave**

Dans le cadre du traitement d'un dossier d'un requérant, le CET a constaté que lors de l'introduction de l'assurance dépendance, les conditions d'octroi pour une aide ont radicalement changé pour les personnes à déficit auditif grave.

En effet, l'assurance dépendance considère désormais que le port d'un appareillage permanent change la donne, tout en maintenant le même seuil de mesurage qu'auparavant.

Le CET recommande au Gouvernement de revoir la législation actuelle en tenant compte de certains constats énumérés par le CET<sup>9</sup>.

---

9 voir annexe 8

## **Statistiques de l'Observatoire de l'absentéisme du travail pouvant entraîner des discriminations fondées sur le sexe**

Le CET a été rendu attentif au fait que les statistiques de l'Observatoire de l'absentéisme du travail renseignent les employeurs sur le taux d'absentéisme de leur entreprise par rapport à la moyenne de leur secteur et que ces chiffres comprennent également l'absence due à la maternité.

Ainsi, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul de la moyenne du taux d'absentéisme global d'une entreprise.

Même si les membres du CET doivent admettre qu'une maternité entraîne bien évidemment une absence, ils considèrent que cette manière de calculer risque d'entraîner une discrimination directe basée sur le sexe.

En effet, afin de mieux maîtriser l'absentéisme, le Gouvernement incite en quelque sorte les employeurs à ne plus engager de personnel féminin.

Pour cette raison, le CET a prié les deux ministres responsables, celui de la Sécurité sociale et celui du Travail et de l'Emploi, de bien vouloir retirer le taux d'absentéisme lié à la maternité du calcul du taux d'absentéisme global. Le taux d'absentéisme lié aux raisons familiales, qui est actuellement additionné à la maternité, peut subsister, puisque celui-ci concerne les deux sexes.

## **Mécanisme indépendant de protection de l'application de la convention relative aux droits des personnes handicapées**

Lors de la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées par la loi du 28 juillet 2011, les mécanismes indépendants de promotion, de protection et de suivi de l'application de la convention ont été désignés dans les articles 2 et 3.

Ainsi, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET ont été désignés comme mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi et le Médiateur comme mécanisme indépendant de protection.

Même si le Médiateur peut être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentants légaux de la personne handicapée ou par les associations reconnues d'utilité publique qui ouvrent en matière de protection des personnes handicapées (article 4), l'article 5 de la loi du 28 juillet 2011 restreint pourtant sa sphère d'actions.

Ainsi, selon le CET et bien d'autres, la convention n'est que suffisamment transposée sur ce point. En effet, même si le Médiateur peut être saisi et qu'il peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le Médiateur et donc des manquements survenus dans le secteur privé ne sont que difficilement rectifiables.

Dans ce cadre, le CET souhaiterait réitérer ce qu'il avait déjà souligné dans son avis sur le projet de loi 6141 : «A travers les missions lui conférées par la législation luxembourgeoise, le CET peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse.»

# 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

**MEMORIAL**

**Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg**

**MEMORIAL**

**Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg**

---

**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 **3584**

**Loi du 29 novembre 2006 modifiant**

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

**Loi du 28 novembre 2006 portant**

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

**Avons ordonné et ordonnons:**

**Chapitre 1<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'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

### Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

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

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1<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. 253-1 du Code du travail s'applique.

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

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

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

**Art. 7.** Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1<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 auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

### Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

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

**Art. 9.** Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

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

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

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

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

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

(2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1<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 son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

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

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

#### Chapitre 4 – Dispositions modificatives

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

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

##### *Chapitre Premier – Principe de non-discrimination*

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

##### *Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination*

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

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

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

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

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

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

#### *Chapitre III – Défense des droits et voies de recours*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Chapitre IV – Contrôle de l'application*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**François Biltgen**

*Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,*

**Jean-Claude Juncker**

*Le Ministre de la Justice,*

**Luc Frieden**

*La Ministre de la Famille et de l'Intégration,*

**Marie-Josée Jacobs**

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

**Henri**

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<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:**

«[...] et dispositions générales»

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

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

les articles 1bis et 1ter, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1<sup>er</sup>, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, les articles 2 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 30 paragraphe 1<sup>er</sup> à l'exception du dernier alinéa, 3 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 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1<sup>er</sup> ainsi que l'article 74.»

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

Aux fins de l'alinéa 1<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'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<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 conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

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

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

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

**4. Il est inséré un nouvel article 1<sup>er</sup> libellé comme suit:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**6. L'article 36 est complété comme suit:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. L'intitulé du chapitre 1<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 1bis et 1<sup>er</sup>, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

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

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

Aux fins de l'alinéa 1<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 convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies données, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

Tout comportement consistant à enjoinde 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 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 conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

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

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

**4. Il est inséré un nouvel article 1<sup>er</sup> libellé comme suit:**

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

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

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

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

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

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

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

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

**6. L'article 47 est complété comme suit:**

- a) Le paragraphe 1<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 en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

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

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

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

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

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

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

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

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

*Les membres du Gouvernement,*

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

**Henri**

ANNEXE 2

ACTES DE LA

JOURNEE DE REFLEXION

SUR LE TESTING



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

**Actes de la  
JOURNÉE DE REFLEXION SUR LE  
TESTING :  
Comment utiliser des tests de  
discrimination ?**



"Levons les barrières de la discrimination"



Ce projet a été réalisé dans le cadre du Plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations avec le soutien de l'OLAI.

*Le CET est seul responsable du contenu de ce document.*

*La journée de réflexion sur le testing ainsi que l'impression de ce document (et la production d'un film) ont été réalisées dans le cadre du Plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations avec le soutien de l'OLAI.*

*Le film qui résume la journée entière en une demi-heure est consultable via le lien Internet suivant : <http://cet.lu/2012/12/film-testing/>*

*Luxembourg, janvier 2013*



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

26, place de la Gare L-1616 LUXEMBOURG

[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## Journée de réflexion sur le testing Comment utiliser des tests de discrimination?

Quand? vendredi, le 5 octobre 2012  
Où? au siège de Info-Handicap,  
65, Avenue de la Gare  
L-1611 Luxembourg (2e étage)

### Programme

- 09.30 heures **Accueil**  
10.00 heures **Ouverture**  
Patrick DE ROND, Président du Centre pour l'égalité de traitement  
Christiane MARTIN, Directrice de l'Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration
- 10.15 heures Benjamin ABTAN, European Grassroots Antiracist Movement (France)  
*Premières European Testing Nights : quelles avancées militantes, européennes et politiques?*
- 10.50 heures Bruce ROCH, Adecco Groupe (France)  
*Retour d'expérience d'un testing sollicité*
- 11.25 heures Pascal TISSERANT, Université de Lorraine (France)  
*Mesurer la diversité par le testing: le cas de la discrimination au port du voile islamique à l'embauche*
- 12.00 heures **Repas offert sur place**
- 13.00 heures Me François MOYSE, Etude DSM DI STEFANO MOYSE (Luxembourg)  
*Le testing est-il un mode de preuve acceptable au Luxembourg?*
- 13.45 heures Daniel ATZENHOFFER, Défenseur des droits (France)  
*Le testing en droit français : l'expérience de la HALDE et du Défenseur des droits*
- 14.20 heures Michaël BENNETSEN & Martin FORTEZ, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique)  
*Le test de discrimination : contesté certes, mais contestable?*
- 14.55 heures Alexander KLOSE, Büro für Recht und Wissenschaft (Allemagne)  
*Rechtliche und methodische Anforderungen an Testing-Verfahren in Deutschland*
- 15.30 heures Magali DE ROCCO, Resonord & Charel SCHMIT, Université du Luxembourg (Luxembourg)  
*Documenter, analyser et comprendre les inégalités de traitement - quelles approches choisir?*
- 16.05 heures **Table ronde**  
Modération: Jozef DE WITTE, Président d'EQUINET (European network of equality bodies)  
Participants:  
Daniel ATZENHOFFER, Défenseur des droits (France)  
Martin FORTEZ, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique)  
Me Tania HOFFMANN, Etude GABBANA & HOFFMANN (Luxembourg)  
Alexander KLOSE, Büro für Recht und Wissenschaft (Allemagne)  
Pascal TISSERANT, Université de Lorraine (France)
- 17.15 heures **Clôture**

Inscription gratuite jusqu'au 1er octobre 2012 par courrier électronique: [info@cet.lu](mailto:info@cet.lu) ou téléphone: +352 26 48 30 33  
Une traduction orale simultanée français-allemand est garantie.

**Introduction par M. Patrick DE ROND,  
Président du CET (Centre pour l'égalité de traitement)**

Selon Monsieur DE ROND, le *testing* est intimement lié au problème de la preuve, car en matière de discrimination, tout est lié à la preuve que l'on pourra fournir. Le *testing* est ainsi un moyen d'obtenir justice. Il aide à déceler une discrimination: il s'agit de comparer le traitement d'une personne de référence avec d'autres personnes susceptibles d'être discriminées.

Les tests de discrimination constituent ainsi un instrument utile. Il fait référence à l'exemple du Bureau International du Travail. Sa méthode datant de 1992 a été reprise par les associations engagées contre les discriminations. Une reconnaissance de ce mode de preuve a eu lieu en 2000.

Cette journée de réflexion est destinée à nourrir la réflexion au Luxembourg sur le *testing*. Cette activité fait partie du Plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations.

**Mots de bienvenue de Mme Christiane MARTIN,  
Directrice de l'OLAI (Office luxembourgeois de  
l'accueil et de l'intégration)**

Madame MARTIN souhaite la bienvenue aux participants, tout en exprimant le regret qu'il n'y ait pas encore plus de monde. En effet, on retrouve ce qu'elle appelle le « groupe des convaincus » à chaque manifestation autour des discriminations, mais il est dommage qu'il n'y ait pas plus de représentants du monde des entreprises. Pourtant, la Charte de la diversité a été lancée et elle compte actuellement 42 signataires.

Concernant le sujet du jour, Madame MARTIN constate qu'il existe très peu de jurisprudence qui y soit relative. Elle souligne que pour l'OLAI le thème du *testing* est un sujet de préoccupation depuis le début. Elle souhaite plein succès à la conférence.

## **M. Bruce ROCH, Adecco Groupe (France)**

### ***Retour d'expérience d'un testing sollicité***

La présentation tourne autour d'une étude de cas. L'orateur rappelle que le *testing* est un test de discrimination.

Le procédé du *testing* consiste à proposer deux candidats identiques en tout point, à l'exception d'un critère (discriminatoire), et ce afin de mesurer le risque de discrimination lié à ce dernier.

Il permet de mesurer le risque de discrimination : dans le cas présent, il s'agit de l'accès au groupe ADECCO.

Il convient de distinguer les tests de discrimination de nature judiciaire, pour lesquels il faut une victime réelle parmi tous les candidats proposés, et les tests de discrimination employés à des fins diagnostiques, p.ex. ceux sollicités par des entreprises. Ces derniers tests concernent toutes sortes de sociétés, destinés à aller vers une mesure de la discrimination. Pour les mener à bien, il faut une méthodologie particulière. Celle d'ADECCO est très stricte et elle est reconnue par les tiers opérateurs.

Le groupe a réalisé durant plusieurs années consécutives des tests de discrimination et ce afin d'évaluer l'exposition de ses pratiques de recrutement au risque de discrimination. En effet, il n'est aucunement dans l'intérêt du groupe de procéder à des discriminations, et ce pour des raisons tant d'ordre économique et juridique que pour des raisons relationnelles, d'éthique ou de réputation.

Le groupe a ainsi choisi de rendre public ses résultats qui permettent de constater au fil des ans des différences de traitement fondées notamment sur le critère de l'origine. Il continue de prendre de nombreuses mesures de lutte contre toute forme de discrimination (formations obligatoires des salariés du groupe, communications externes sur la discrimination...).

Le groupe concerne 1,5 millions de candidats, c'est une population à risque de discrimination, surtout dans les métiers de l'industrie, du secteur tertiaire et du bâtiment. En 2011, 650.000 personnes ont travaillé au moins une heure pour le groupe.

Chaque candidat a des compétences permettant de faire du chiffre d'affaires. Or, écarter un candidat peut être très négatif pour la réputation du groupe.

La diversité apporte une plus-value, pour autant qu'elle soit managée : il faut donc un bon management interculturel et intergénérationnel. L'effet d'une condamnation judiciaire pour discrimination peut être désastreux.

Les règles internes veulent qu'il faille refuser une discrimination en argumentant. Si résistance il y a par une entreprise cherchant un intérimaire, le salarié de l'agence doit en conférer avec son manager. Si des critères discriminatoires sont alors toujours demandés par l'entreprise en cause, il faut refuser le client.

En 1999-2000 une 1ère étude a été menée. Le groupe a créé un défenseur des droits interne pour traiter les réclamations et faire de la résolution. Un numéro gratuit a été mis à disposition et une formation des responsables a eu lieu. Il a été constaté que dans des agences, il y avait une résistance face au refus à avoir quant à des commandes discriminatoires. Puis la formation a été élargie aux responsables du recrutement et ensuite à tous les autres salariés.

Une campagne d'affiches avec des robots a été lancée (pour montrer l'absurdité des discriminations), un guide des Ressources Humaines a été rédigé, un outil de *reporting* a été créé. Une lettre d'engagement a été exigée de chaque manager. Des mesures en interne ont été encore prises, telle l'adoption d'une ligne managériale, une hotline, une commission paritaire ou bien la mise en place d'actions positives.

Quant au *testing*, une première expérience a été menée en 2006, mais la méthodologie n'était pas assez satisfaisante. Ainsi, le *testing* a été fait par une association tierce. On a utilisé la méthode du B.I.T.

Trois circuits ont été utilisés: le test a été annoncé dans la presse et sur la toile, une visite mystère a eu lieu en agence et des appels mystères ont été effectués (p.ex. pour le télémarketing). Trois critères ont été testés en 2008 : l'origine, le genre et l'âge. Il faut que le test soit discret. En général, un test dure un an.

La communication s'est faite par le site internet et par intranet, ainsi que par le défenseur des droits, les syndicats étant informés. L'orateur souligne qu'il s'agit d'un outil de management et pas de sanction. Il est destiné à avoir une restitution en entreprise.

Monsieur ROCH présenta ensuite les principaux résultats: la moitié des agences ont été testées. Il a été testé d'abord 14 métiers, puis dans une 2e vague, 33 métiers ont été testés, à l'exclusion du secteur du bâtiment. Le groupe a dû mettre en place 60 lignes téléphoniques différentes pour mener à bien les tests, car c'est une opération très complexe.

Il a été constaté qu'entre deux *testings*, 50 pourcent donnent le même résultat. Dans la phase 1, pour les critères du sexe et de l'âge, on ne peut pas conclure à une discrimination. Seul le critère de l'origine permet de constater des écarts discriminatoires, en ce qu'une candidature maghrébine est moins souvent acceptée, surtout chez les jeunes, par rapport à des candidatures « hexagonales ».

On remarque enfin que le *testing* sollicité est plus favorable pour une entreprise que le *testing* non-sollicité (par une association ou une autorité).

**M. Pascal TISSERANT, Université de Lorraine (France)**

***Mesurer la diversité par le testing : le cas de la discrimination au port du voile islamique à l'embauche***

Depuis la fin des années 90, la thématique de l'égalité de traitement et des chances a pris de l'ampleur. La problématique de l'ENDD (égalité, non discrimination, diversité) cherche à réduire les inégalités de traitement tout en favorisant le respect des différences et l'inclusion. Toutefois, il est absolument nécessaire de mettre en place des dispositifs permettant d'observer de près la discrimination si l'on veut réduire les inégalités de traitement. Un des moyens pouvant être utilisé est le *testing*.

Dans le cadre du Master 2 - psychologie du travail de l'Université de Lorraine, un test de discrimination à l'embauche à l'encontre des femmes présentant un patronyme maghrébin associé au port du voile islamique a été réalisé dans un but scientifique (et non juridique).

En effet, le voile islamique est un sujet d'actualité constituant un symbole religieux genré, un marqueur identitaire fort et mobilisant des enjeux politico-médiatiques importants.

Ainsi l'orateur fait référence à :

- l' « affaire du voile » et la loi de 2004 relative au port de signes religieux ostentatoires dans les écoles publiques ;
- la loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ;
- en septembre 2012, le fait que la présidente du Front National plaide pour l'interdiction du voile et de la kippa dans tous les lieux publics.

Sur la base des travaux d'Amadiou (2006) et de Cediey et Foroni (2007), 808 CV ont été envoyés par couples en réponse à des offres d'emploi de secrétaires publiées de janvier à juin 2007 dans plusieurs régions de France.

Le premier couple de CV manipule la variable ethnique à partir du patronyme et de la photo ; le second associe au même CV standard, un CV au patronyme maghrébin identique à celui du premier couple et une photo de la même jeune fille mais portant, dans cette condition, un voile blanc couvrant ses cheveux et son cou. Cette deuxième variable teste donc l'effet du voile islamique ou hijab associé au patronyme maghrébin.

L'effet de l'ordre ou encore du contenu et de la forme du CV ont été testés et garantissent la validité des résultats obtenus. Après avoir écarté les doubles absences de réponse et les doubles refus, 326 envois sont retenus pour l'analyse, 171 pour le premier couple et 155 pour le second.

Les résultats de ce test permettent, a priori, de conclure que le port du voile islamique en France constitue un frein très important à l'embauche.

Ainsi, les résultats attestent d'une tendance à la discrimination pour la première variable: 50 réponses positives et 9 négatives pour le CV standard, contre 42 et 20 respectivement pour le CV de la jeune femme au patronyme maghrébin. De son côté, l'effet de la seconde variable est éloquent : une seule entreprise a souhaité donner une suite favorable au CV de la jeune fille voilée contre 56 pour celle du CV standard.

Il ressort de cette étude que c'est avec certitude que l'on peut convenir que le procédé du *testing* permet de dresser un état des lieux de la discrimination. Toutefois, il ne s'agit pas là d'un procédé permettant directement d'y remédier.

Le *testing* sert ainsi de méthode visant à mieux comprendre les freins à l'embauche de certaines catégories de la population et ses résultats permettent de dialoguer avec les employeurs à propos du rôle du *testing* et des procédures de recrutement à développer afin de réduire le risque discriminatoire.

**Me François MOYSE, Etude DSM DI STEFANO MOYSE  
(Luxembourg)**

***Le testing est-il un mode de preuve acceptable au  
Luxembourg ?***

Au Luxembourg, le *testing* est d'une part absent des textes de loi, et d'autre part, la jurisprudence n'a jamais eu à se prononcer sur ce procédé.

Le *testing* ou test de situation est un mode de preuve développé en droit de la discrimination. On trouve la définition suivante sur internet (Wikipedia) :

*Le testing, test de situation ou test de discrimination, est un moyen d'investigation et une forme d'expérimentation sociale en situation réelle destiné à déceler une situation de discrimination. Dans le cas le plus simple, on compare le comportement d'un tiers envers deux personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes, à l'exception de celle que l'on soupçonne de donner lieu à discrimination.*

Il faut d'abord confronter l'utilisation de ce type de procédé aux règles générales du droit de la preuve. La règle habituelle veut que celui qui demande quelque chose au tribunal, c'est-à-dire le demandeur, doive prouver ses allégations. Et ce, selon l'adage latin *Actori incumbit probatio*. Ce principe est contenu dans l'article 1315 du code civil luxembourgeois.

Le nouveau code de procédure civile luxembourgeois prévoit un certain nombre de modes de preuves classiques. Or, on se heurte à des difficultés en matière de preuve en matière de discrimination. Très souvent, il est difficile de prouver la raison pour laquelle on a été moins bien traité qu'une autre personne.

Dès lors, le droit de la discrimination a prévu que la charge de la preuve soit allégée, en élaborant un mécanisme de partage de la charge de la preuve : ainsi le demandeur doit amener au juge certains éléments qui font penser qu'il peut y avoir discrimination, sans qu'elle soit entièrement prouvée. Il s'agit d'une présomption simple de discrimination. A ce moment-là, c'est à la partie qui se défend qui doit, à son tour, apporter des éléments contraires, démontrant qu'il n'y a pas eu discrimination.

Parmi les nouveautés des directives européennes 2000/43/CE 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 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, on trouve l'utilisation des statistiques (considérant n°15).

En France, on compte plusieurs exemples, depuis plusieurs années, de condamnations d'acteurs ayant commis des discriminations en matière de location, de discothèques ou encore de travail.

Le *testing* a été ainsi accepté comme étant un moyen de preuve valable, notamment par un arrêt assez connu de la Cour d'Appel de Paris dans l'affaire du Moulin Rouge en 2003. La Cour a condamné ce célèbre cabaret pour avoir discriminé à l'égard de travailleurs de couleur noire.

Au Luxembourg, il n'y a pas de texte spécifique en la matière, ni d'ailleurs de jurisprudence. Selon l'article 348 du Nouveau Code de Procédure Civile, « *les faits dont dépend la solution du litige peuvent à la demande des parties ou d'office, être l'objet de toute mesure d'instruction légalement admissible* ».

Mais la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement (et celle du 29 novembre 2006 concernant la fonction publique) ne prévoit rien sur ce mode de preuve.

Le test de discrimination à des fins probatoires risque toutefois de se heurter au principe de loyauté de la preuve.

Il faut donc espérer qu'un tribunal luxembourgeois tranche en faveur de l'admissibilité de ce procédé comme mode de preuve, car l'effectivité de la lutte contre les discriminations est étroitement liée aux règles de preuve en la matière.

**M. Daniel ATZENHOFFER, Défenseur des droits  
(France)**

***Le testing en droit français : l'expérience de la HALDE  
et du Défenseur des droits***

L'orateur présente d'abord l'institution qu'il représente et souligne que le Défenseur des droits a repris les activités de quatre anciennes autorités administratives indépendantes, à savoir : le médiateur de la République, le défenseur des enfants, la Commission Nationale de Déontologie et de Sécurité et la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité.

Le *testing* a été introduit en France au début des années 2000 à l'initiative des associations contre le racisme et notamment en matière d'accès aux établissements de nuit.

Le représentant du Défenseur des droits a attiré l'attention sur la distinction qu'il convient d'effectuer entre les tests de discrimination à vocation sociologique qui visent à établir des « tendances générales » et les tests de discrimination à vocation probatoire qui tendent, quant à eux, à démontrer un comportement précis attribué à une ou plusieurs personnes déterminées.

Le monde judiciaire français a eu une réaction mitigée à l'égard des tests de discrimination à vocation sociologique, mais a également opposé une forte résistance à l'égard des tests de discrimination en tant que mode de preuve (une note des procureurs généraux s'insurgeant contre ces opérations fut rédigée) dans la mesure où ceux-ci se heurteraient à trois grands principes du droit, à savoir :

- l'interdiction de la provocation à commettre une infraction. Il renvoie à un arrêt de la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) du 9 juin 1998, *Teixeira de Castro contre Portugal* ;
- le respect de la vie privée : voir l'arrêt de la CEDH du 15 juin 1992, *Lüdi contre Suisse* (sur les agents infiltrés). La Cour de Strasbourg a validé la méthode d'infiltration, sous certaines conditions: ce mode de preuve serait admissible s'il ne fait pas naître une résolution criminelle auprès de l'auteur ;

et

- le principe de loyauté de la preuve. L'orateur se réfère ici à trois décisions de justice, à savoir celle de la Cour d'Appel de Montpellier du 5 juin 2001, pour laquelle « *la méthode de «testing» employée par l'Association SOS Racisme est un mode de preuve qui n'offre aucune transparence, et n'est pas empreint de la loyauté nécessaire à la recherche des preuves en procédure pénale, et porte atteinte aux droits de la défense* », l'arrêt de la Cour de Cassation française du 11 juin 2002, qui autorise l'utilisation du *testing* si « *une libre discussion contradictoire des éléments de preuves rapportés a pu avoir lieu* » et un arrêt du 7 juin 2005 de la même Cour, qui consacre la régularité des testings téléphoniques.

Par la suite, les tests de discrimination à finalité probatoire ont été légalement consacrés comme outil probatoire à l'article 225-3-1 du code pénal français, qui indique que :

*« Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés dans l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie. »*

En ce qui concerne les tests de discrimination à vocation sociologique, la HALDE respectivement le Défenseur des droits, se réfère à certains tests effectués auparavant, à savoir :

- en 2006, le *testing* autour de l'emploi privé auprès des sociétés BNP, SODEXHO, LVMH ;
- en 2008, le *testing* autour du logement fait dans les villes de PARIS, EVRY et LILLE ;
- en 2009, le *testing* autour de l'emploi dans le commerce du prêt-à-porter.

Quels sont le bilan et les enseignements à tirer de ces constatations ?

Les tests de discrimination à finalité probatoire sont un outil usuel du Défenseur des droits, surtout en matière d'emploi et de logement, à savoir un outil de gestion des dossiers (pour les traiter ou les classer). Il s'agit soit de tests téléphoniques ou sur place, soit faits par courrier, afin de corroborer les éléments déjà là.

Ils supposent toutefois le suivi d'une méthode particulière et connaissent un certain nombre de contraintes (le test doit être rigoureux) et limites s'ils veulent être réellement probants. A ce titre, ce type de test doit se limiter à comparer des situations similaires, doit être fondé sur une situation réelle (la pratique de l'auto-testing – par la victime – est répandue et souvent les résultats en sont envoyés au Défenseur des droits), et doit être constaté par des témoignages de tiers objectifs (police, agents assermentés...).

Il convient encore de retenir qu'un test apparemment probant ne constitue pas une preuve formelle de discrimination, mais simplement un commencement de preuve.

Il cite ainsi un arrêt de la Cour de Cassation française du 12 octobre 2004, selon lequel : « *En l'absence d'une quelconque intention de discrimination chez les prévenus, la seule acceptation de personnes d'origine européenne ne serait conférer au refus incriminé le caractère discriminatoire qui lui est prêté.* »

Enfin, selon l'auteur, les tests sont en outre exclus en matière civile, notamment par le système de l'aménagement de la preuve et parce que la preuve n'est pas libre.

**M. Michaël BENNETSEN et M. Martin FORTEZ,  
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le  
racisme (Belgique)**

***Le test de discrimination : contesté certes, mais  
contestable ?***

M. FORTEZ commence en posant la question : comment le *testing* est-il utilisé en Belgique? Il ne l'est pas de manière scientifique.

La législation belge a fait l'objet d'une évolution en ce qui concerne le *testing*. Ce procédé avait été consacré textuellement dans l'ordre juridique belge à l'occasion de l'adoption de la loi du 25 février 2003. En vertu de cette loi, le juge ne pouvait plus refuser d'admettre le test de situation comme mode de preuve, et ce mode de preuve permettait en outre de provoquer le partage de la charge de la preuve.

Cependant, face aux réticences politiques, aux vives controverses de la part des organisations patronales mais aussi du monde associatif (crainte de règles trop rigides) et du monde judiciaire (qui considérait qu'en droit pénal ce genre de test équivaldrait à une provocation) qui ont été suscitées par l'adoption de ce texte, et surtout suite à certaines remarques de l'Europe et à un arrêt de la Cour Constitutionnelle belge, une adaptation de la loi du 25 février 2003 précitée était devenue nécessaire. C'est ainsi qu'à l'occasion de l'adoption de la loi du 10 mai 2007, la référence expresse au *testing* a disparu.

Toutefois, cela ne saurait signifier que le *testing* est désormais exclu des modes de preuve de la discrimination, le législateur faisant désormais référence au concept de personne de référence et au test de récurrence et à un test de comparabilité, sans pour autant exclure d'autres modes de preuve. Et donc, le test de discrimination est toujours admissible au civil.

En pratique, dans la jurisprudence belge, il n'y a pas de décision directe sur un test, mais différentes décisions concernant des tests de situation qui témoignent, en allant dans des sens divergents, des difficultés entourant pareils tests, qui consistent en des processus délicats et difficiles.

Ainsi, les constatations de tiers ont été rejetées comme n'étant pas objectives, car elles provenaient d'amis de la victime (en droit pénal). Cela ne veut pas dire que le *testing* ne sera jamais accepté, mais la méthodologie doit être rigoureuse.

Au civil, le *testing* permet de rassembler des éléments de preuve (dans le cadre du mécanisme de partage de la charge de la preuve). L'orateur rapporte un cas de refus d'accès de maghrébins à un centre de fitness (filmé par la télévision). Or, la Cour d'appel a rejeté cette preuve et la Cour de cassation belge a confirmé cet arrêt, au motif qu'il n'y existait pas de base légale à l'utilisation de ce mode de preuve.

Un autre cas concernait le refus de louer un logement à un couple homosexuel. Or, le juge valida cette fois-ci la méthode du *testing*.

Il s'agit en tout cas d'une pratique du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Il ne le pratique pas lui-même, mais encourage les victimes à le faire, en suivant des règles méthodologiques. Le *testing* est enfin utilisé comme outil dans les négociations.

M. BENNETSEN consacra son intervention au *testing* scientifique.

Dans le cadre du premier Baromètre de la diversité, le *testing* a été utilisé dans les domaines de l'emploi, du logement et de l'enseignement par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Une des trois études réalisées dans le cadre du baromètre de la diversité « emploi » est basée sur la méthodologie des tests agrégés. La question de base sous-tendant cette étude était : *quel est le degré de discrimination subie par différents groupes minoritaires sur le marché d'emploi ?*

Il présente ainsi une étude expérimentale sur la discrimination, intitulée : « *Qui est prioritaire : Les jeunes Turcs ou les jeunes quinquagénaires ?* ». Elle concerne la discrimination en raison des caractéristiques personnelles lors de la première sélection de candidats à l'embauche.

L'ambition était de faire une enquête représentative. L'entièreté du marché de l'emploi était visée et plusieurs critères ont été utilisés en même temps.

Les tests ont été réalisés sous forme de tests de correspondance, en envoyant des CVs et des lettres de motivation en réponse à des offres d'emploi. Au total, 1708 candidatures ont été envoyées pour un nombre de 854 offres d'emploi. Pour chaque offre, les candidats avaient tous un profil qui correspondait parfaitement avec les compétences demandées.

Des lettres de candidatures ont été envoyées, avec 2 candidats identiques (le profil de référence était une personne de 35 ans d'origine belge), puis les critères de l'âge, de l'origine nationale, du handicap physique léger, du genre et de la grossesse ont été modifiés.

Le modèle d'interprétation prend en compte la situation des candidats appartenant aux groupes cibles par rapport aux candidats de référence. Ainsi, le modèle a permis de distinguer 3 catégories :

- Désavantage discriminatoire : Le candidat de référence est invité mais pas l'autre.
- Avantage discriminatoire : Le candidat de référence n'est pas invité mais l'autre bien.
- Égalité : Les deux candidats sont soit invités, soit pas.

Les résultats montrent des écarts significatifs concernant l'âge et l'origine étrangère, mais peu importants pour le handicap et l'état de grossesse. Il n'y a pas eu d'écart en ce qui concerne le genre.

Ces résultats montrent en substance ce qui suit:

- › Il existe des preuves de discrimination lors d'une première sélection sur le marché belge de l'emploi pris dans son ensemble.
- › Cette discrimination est principalement exercée sur les personnes qui ne sont pas d'origine belge et les personnes plus âgées par rapport aux jeunes.

Au niveau agrégé, il n'a pas pu être établi de preuves de discrimination en raison du genre lors de la sélection.

L'étude sur base de tests agrégés a été réalisée avec le soutien des quatre niveaux institutionnels en Belgique, le niveau fédéral et les régions Bruxelloise, Wallonne et Flamande. Pourtant, cette étude a été fort critiquée par les partenaires sociaux, et surtout par les représentants des entreprises.

En outre, les résultats et en partie la méthodologie sont depuis lors fort débattus.

Ainsi, la réalisation de ce type de *testing* reste un processus délicat et difficile, mais il s'agit d'une méthode valable méritant d'être davantage exploitée.

**M. Alexander KLOSE, Büro für Recht  
und Wissenschaft (Allemagne)**

***Contraintes juridiques et méthodiques du procédé du  
testing en Allemagne***

En Allemagne, alors que les procédures de candidature anonyme à un emploi ne sont que très peu développées, les demandeurs d'emploi sont susceptibles d'encourir des risques de discrimination. Cependant, lorsque ces derniers font l'objet d'inégalité de traitement, la preuve en sera difficilement rapportable, d'où l'intérêt du *testing*.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi générale sur l'égalité de traitement en 2006, il n'y avait pratiquement pas eu de recours au *testing*. Depuis, ce sont surtout des organismes privés qui utilisent cette méthode, en particulier dans les loisirs.

Des études ont été menées sur la discrimination raciale dans les discothèques à Hambourg et à Leipzig. Il y eut des condamnations à des amendes, suite à des plaintes pénales.

Dans le domaine du logement, on a testé la discrimination des migrants d'origine turque, et ce en trois étapes. En utilisant des profils de personnes avec ou sans caractéristique migratoire, 400 demandes ont été envoyées par internet, 24 contacts téléphoniques ont eu lieu et ces contacts ont abouti à une visite des lieux dans seulement 8 cas.

Les résultats ont montré qu'au téléphone ceux qui offraient des logements vacants traitaient moins bien les candidats « turcs » que les candidats autres dans 19% des cas. Sur internet, pour 42 % des offres, des réponses étaient données à des « Allemands » et non aux migrants turcs.

Dans le troisième domaine, celui de l'emploi, deux études ont été menées. La première est relative aux migrants turcs, pour laquelle 1056 candidatures écrites ont été envoyées, pour un stage dans le cadre d'études d'économie. Il y eut des réponses positives de 40 % pour les Allemands et de 35 % pour les Turcs.

Une autre étude concernait la discrimination des employés d'origine étrangère. Au téléphone, pour des emplois semi-qualifiés, on a trouvé un taux de 19 %, alors que par écrit, pour des emplois plus qualifiés, aucun écart statistique significatif n'a été signalé.

En raison de la pluralité des formes de discrimination susceptibles d'être pratiquées, différents types de *testing* sont envisageables, à savoir des tests à but scientifique ou à but juridique.

Il convient tout d'abord d'opérer une distinction entre les « *echte und unechte Testing-Verfahren* », à savoir les procédés de testing vrais (tests de situation) et provoqués (répétition avec témoins).

Dans le premier cas, le test consistera à vérifier si la personne testée traitera de façon inégale deux personnes présentant autant de caractéristiques similaires que possible, à l'exception du critère soumis au test. Dans la seconde hypothèse, le test consistera en revanche à déclencher un comportement discriminatoire ouvert devant des témoins.

Il convient par ailleurs également de distinguer entre les « *initiative und reaktive Testing-Verfahren* ». Le test dit « d'initiative » s'inscrit en dehors de tout cas préétabli de discrimination. La raison d'un tel test sera, par exemple, d'intenter une action en justice si une discrimination est établie à l'occasion de celui-ci. Le test dit de « réaction » sert, quant à lui, à établir des preuves de discrimination dans le cadre d'une procédure, destinées à permettre de gagner une affaire.

Il faut noter toutefois que le procédé du *testing* est à ce jour très peu utilisé en Allemagne, quand bien même celui-ci est de nature à permettre dans certains cas un aménagement et donc un allègement de la charge de la preuve au bénéfice de la personne se prétendant victime d'une discrimination. En effet, il faut tenir compte des contraintes juridiques d'un Etat de droit.

En droit pénal, on s'est demandé si les tests provoqués pouvaient constituer un abus de confiance (non) ou un faux en écritures (CV fictif). En matière de droit de la concurrence, est-ce de la concurrence déloyale?

En droit du travail, la surveillance d'un employé est admissible, à condition de ne pas être permanente.

Dès lors, ces principes de droit ne devraient pas empêcher le recours au *testing*. Selon le § 22 de la Loi générale sur l'égalité de traitement (LGE), le mécanisme de la charge de la preuve partagée est en vigueur.

Il devient de plus en plus difficile d'effectuer ce genre de tests, les opérateurs économiques étant devenus méfiants.

En résumé, les tests de situation sont très peu utilisés en Allemagne et il reste trois séries de questions ouvertes:

Quel est l'impact du *testing* sur la hauteur des indemnités allouées aux victimes?

Le *testing* est-il admissible s'il est effectué par une institution étatique, p.ex. la police (qui pourrait amener à provoquer des situations pénalement répréhensibles)?

Enfin, des considérations éthiques interviennent: le *testing* implique-t-il une tromperie dans le chef de ceux qui pratiquent le *testing*? Implique-t-il enfin une humiliation de ceux qui sont testés?

**Mme Magali DE ROCCO, Resonord et  
M. Charel SCHMIT, Université de Luxembourg  
(Luxembourg)**

***Documenter, analyser et comprendre les inégalités de  
traitement : quelles approches choisir?***

Autour de la question visant à découvrir des discriminations, une étude a été réalisée sur le logement social dans la région Nord du Luxembourg. Le but de cette étude était la compréhension du droit et de l'accès au logement des personnes vivant dans des situations sociales « précaires » ou « vulnérables » et de comprendre notamment les mécanismes d'exclusion sociale.

On a eu recours à des méthodes ethnographiques, développées vers l'action dans l'intérêt de la personne, mais aussi de la collectivité. Le Resonord est une région du Luxembourg comptant 22.000 habitants et qui compte un office social intercommunal.

La méthode sur laquelle reposait cette étude était celle du reportage social (« Sozialreportage »), qui est une méthode explorative. Il s'agit de comprendre les inégalités et problèmes sociaux cachés, c'est une méthode de recherche et d'action avec interaction entre objectivité et subjectivité. La méthode d'exploration consiste à observer, documenter, interviewer, analyser, interpréter, avec participation.

Utilisée dans les sciences sociales, notamment l'ethnologie, cette méthode (qualitative) de recherche scientifique, expérimentée et appliquée dans les sciences sociales dont notamment l'ethnologie, est encore peu appliquée dans la recherche du travail social.

La problématique du logement est liée à l'insalubrité ou aux prix trop élevés du logement sur le marché et au manque de logements. Or, au Grand-Duché, 82 % des habitants sont propriétaires de leur logement, donc l'accès au logement locatif est difficile. Il existe une ambiguïté au niveau législatif quant à la question du logement social. Ce dernier est encore une problématique difficile, car il existe un marché ouvert (logements disponibles par annonces p.ex.) et un marché protégé (foyers etc.).

Il y a eu une étude de 6 cas. L'étude en question a permis de révéler des inégalités de traitement ayant cours sur le marché du logement, basées notamment sur les revenus de la personne ou du ménage, sur la situation familiale et/ou privée des personnes (p.ex. famille monoparentale) ou encore sur leur situation sociale.

Les facteurs d'exclusion sont des motifs d'ordre social, ethnique ou bien le genre.

Quelques réflexions découlent de cette étude. Le *testing* arrive-t-il à cerner les discriminations? La méthode du reportage social est-elle adaptée aux fins de compléter le *testing*? Peut-il y avoir combinaison de méthodes? Quels types de données doivent être recueillis? Et enfin, quel instrument faut-il utiliser pour comprendre le mécanisme de la discrimination? Il s'agit, en conclusion, de rapprocher les méthodes.

La démarche choisie dans le cadre de cette étude exploratoire a permis (1.) d'identifier des situations de discrimination et de traitement inégal existant, (2.) de comprendre les processus d'exclusion lié au logement, (3.) de conceptualiser le domaine du logement social à partir de son accès et des mesure de protection ainsi que (4.) de formuler des pistes d'action au niveau de l'intervention sociale, au niveau de la politique sociale communale ainsi qu'au niveau de la politique nationale en matière de logement.

**Table-ronde modérée par Mme Ingrid AENDENBOOM,  
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le  
racisme (Belgique)**

**Participants : Daniel ATZENHOFFER (France),  
Martin FORTEZ (Belgique),  
Me Tania HOFFMANN (Luxembourg),  
Alexander KLOSE (Allemagne) et  
Pascal TISSERANT (France)**

Mme AENDENBOOM indique que plusieurs éléments resurgissent des interventions : le *testing* est fait souvent dans le domaine de l'emploi. Pourquoi ? Est-ce un choix délibéré, est-ce là où on compte le plus de discrimination ou bien la méthode est-elle la plus adaptée à ce domaine?

Il existe une certaine tradition autour de cette méthode déjà aux Etats-Unis. On constate que dans l'enseignement, elle est plus difficile à appliquer. Le *testing* est plus facile à utiliser dans les domaines de l'emploi et du logement. Et la discrimination dans ces domaines, c'est le quotidien.

La question se pose s'il y a un malaise autour de ce procédé? On créerait ainsi une situation fautive. Pourtant, par le test de situation, on ne crée pas de discrimination, mais on la trouve.

Il faut encore savoir quel type d'encadrement juridique est adapté et si on peut l'utiliser au pénal ou au civil, car on l'a vu, le *testing* est autorisé seulement au pénal en France.

S'en suit une discussion générale avec échange de points de vue sur l'emploi, les discothèques, le logement et l'école.

Le sentiment général est que le *testing* est nécessaire dans ces situations pour une prise de conscience et une confrontation avec les discriminations. Les tests de situation scientifiques dont les résultats sont publics amènent une interpellation publique. Et la pression médiatique fait réagir les entreprises.

Suite à une remarque de l'association Transgender, qui indique que les victimes transsexuelles ont peur de se plaindre d'une discrimination, la question est : est-ce que le *testing* en tant qu'instrument peut aider? Or, il apparaît qu'on touche là aux limites de cet instrument. Ce critère de discrimination n'est en effet pas visible, car cette caractéristique ne figure pas sur le CV et le test est donc difficile à opérationnaliser.

Une discussion a ensuite lieu autour du CV, notamment sur le recours au CV anonyme, en France, en Belgique et en Allemagne (il se pratique partout).

En conclusion, il apparaît que le *testing* est le plus effectif en combinaison avec tous les autres outils disponibles pour lutter contre les discriminations.

Il semble enfin que la méthode du *testing* et son application attirent particulièrement l'attention de la presse et le grand public en profite dans le cadre de la sensibilisation autour du thème de la discrimination.

## Conclusions générales

Les débats autour du *testing* ont démontré l'intérêt du recours de ce procédé comme mode de preuve additionnel, permettant à une victime de se constituer une preuve de discrimination.

Certes, il apparaît que ce procédé ne peut être utilisé dans n'importe quelle condition et ne permet pas, en général, d'apporter une preuve absolue et dans tous les cas de figure, d'une discrimination avérée.

Pourtant, il s'agit d'un procédé fort utile, auquel les pays voisins du Grand-Duché de Luxembourg ont tous recours. D'ailleurs, tous les autres modes de preuve admissibles ont également leurs limites d'application.

Il conviendrait dès lors d'introduire dans la législation ce type de procédé, ensemble avec ses conditions d'utilisation et ses limites.

Ainsi, pourrait-on éviter le reproche qu'il s'agit d'un procédé qui pourrait être considéré comme dépourvu de loyauté. Les abus potentiels seraient également proscrits. Enfin, les juges disposeraient de lignes directrices ancrées dans un texte de loi, leur permettant d'appliquer ce mécanisme en toute sérénité.

La lutte contre les discriminations en sortirait renforcée.

## ANNEXE 3

# COMMUNIQUE DE PRESSE : COMMUNIQUER SANS BARRIERES

## **PRESSEMITTEILUNG**

Seit das luxemburgische Parlament der Ratifizierung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen durch das Gesetz vom 28. Juli 2011 zugestimmt hat, muss Jeder u.a. die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen zugänglich gestalten.

Nachdem das CET seine Internetseite schon im Juli 2011 mit der Rubrik "Leichte Sprache" erweitert hat, kommt nun ein DGS (deutsche Gebärdensprache)-Video, mit Audio und Untertitel hinzu.

Die "Leichte Sprache"-Rubrik, die durch eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise gekennzeichnet ist, soll vor allem Menschen mit geringen sprachlichen Fähigkeiten das Verständnis von Texten erleichtern.

Nun kommt also ebenfalls ein Video mit ähnlichem Inhalt für DGS (deutsche Gebärdensprache)-Anwender hinzu. Gleichzeitig wurde das Video mit Untertitel und mit Audio in 5 verschiedenen Sprachen (L, F, D, GB & P) versehen.

Der Film erklärt in knapp 4 Minuten die Anti-Diskriminierungsgesetzgebung in Luxemburg sowie die Rolle des CETs und ist rechts auf der Internetseite [www.cet.lu](http://www.cet.lu) zu finden.

Mit diesem Angebot will das CET die Barrierefreiheit seiner Internetseite und seiner Informationen vorantreiben und das nicht nur weil es zu einem von zwei unabhängigen nationalen Mechanismen für die Förderung und die Überwachung der Durchführung der UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen erkoren wurde.

Luxemburg, den 27. Januar 2012

ANNEXE 4

COMMUNIQUE DE PRESSE :

WORLD DEAF DAY

# Welttag der Gehörlosen

## 29. September 2012 in Luxemburg

geschrieben von DAAFLUX a.s.b.l. und CET (Centre pour l'égalité de traitement)

Der Tag der Gehörlosen ist ein internationaler Gedenktag, der immer am letzten Sonntag im September stattfindet. Er wurde 1951 von der World Federation of the Deaf (WFD - Weltverband der Gehörlosen) ins Leben gerufen. In Europa wird er seit Mitte der 70er Jahre gefeiert. Europa- und weltweit werden anlässlich des "Tages der Gehörlosen" häufig jeweils Aktionen veranstaltet, die meist an verschiedenen Samstagen/Sonntagen im September und Oktober stattfinden. Die Gehörlosen nehmen ihn jährlich zum Anlass, um auf ihre Situation aufmerksam zu machen und für die Gebärdensprache zu werben.

Vom 24. – 30. September 2012 findet dieses Jahr die internationale Woche der Gehörlosen unter folgendem Motto statt: **„Zweisprachigkeit mit Gebärdensprache ist ein Menschenrecht!“**

Quelle: [http://www.gehoerlosen-bund.de/dgb/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2294%3Awichtigedekundaktionstageimseptember&catid=35%3Anews&Itemid=54&lang=de](http://www.gehoerlosen-bund.de/dgb/index.php?option=com_content&view=article&id=2294%3Awichtigedekundaktionstageimseptember&catid=35%3Anews&Itemid=54&lang=de)

Das Europäische Parlament hat im Jahre 1988 eine einstimmige EntschlieÙung zur Anerkennung der nationalen Gebärdensprache Gehörloser gefasst. Mit dieser EntschlieÙung wurden die Europäische Kommission und die EU-Mitgliedsstaaten aufgefordert, Gebärdensprachen zu fördern und sicherzustellen, dass gehörlose Menschen in der von ihnen bevorzugten Sprache lernen und arbeiten können

Mit dem Gesetz vom 28. Juli 2011 hat Luxemburg die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Am 9. März 2012 hat der Regierungsrat dem Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention zugestimmt.

Sowohl Daaflux a.s.b.l. als auch das CET werden diese Umsetzung genauestens verfolgen und überprüfen ob sie auch im Sinne von Menschen mit Hörschädigungen erfolgen wird.

Hier die Forderungen die Daaflux schon seit Jahren für sich beansprucht und die das CET mit unterstützt damit auch Gehörgeschädigte vollkommen am Alltagsleben teilnehmen können :

## **1. Was brauchen Menschen mit Hörschädigungen? Bedürfnisse und Probleme**

- Mehr Verständnis für Menschen mit Hörschädigungen (Sensibilisierung)
- Anerkennung der Gebärdensprache
- Mehr Gebärdensprachdolmetscher und Schriftsprachdolmetscher
- Einsatz der Gebärdensprache in der (bilingualen) Bildung
- Kommunikationsassistent oder Gebärdensprachdolmetscher in der Bildung: Früherziehung (Précoce), Vorschulerziehung (Préscolaire), Grundschulbildung (Primaire), Sekundarbildung (Secondaire), Studium, Fortbildung und Erwachsenenbildung
- Einsatz der Gebärdensprache in der Frühförderung gehörloser Kinder
- Arbeitsassistent
- Einsatz der Gebärdensprache in der Justiz
- Einsatz der Gebärdensprache in der Politik
- Einsatz der Gebärdensprache im sozialen Bereich
- Einsatz der Gebärdensprache bei Behörden und Verwaltungen
- Kommunikationsassistent in Altersheimen
- Telesign
- Kommunikationszentrum (um Isolation zu vermeiden)
- Gebärdentelefon (112/113)
- Information im Katastrophenfall
- Untertitelung beim Fernsehen und im Kino

### **Was fehlt zurzeit völlig?**

- Anerkennung der Gebärdensprache
- Arbeitsassistent (Einarbeitung, Kontakt mit Arbeitgeber und KollegInnen)
- Kommunikationszentrum (Ort der Begegnung, Empowerment, Förderung der Gehörlosenkultur)
- Einsatz der Gebärdensprache in der Bildung
- Assistenz für taubblinde Menschen

Wenn Sie mehr über die Gehörlosenkultur wissen möchten, können Sie sie zum Sensibilisierungsnachmittag vom 6. Oktober 2012 einschreiben ([info@egmj.lu](mailto:info@egmj.lu)). Das CET organisiert mit 3 Partnerorganisationen 6 Workshops mit dem Titel "Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung !" in der Jugendherberge in Echternach. Mehr Informationen finden Sie im beiliegendem Flyer.

## ANNEXE 5

COMMUNIQUE DE PRESSE :

LE CET ADHERE A L'IDEE

DERRIERE LES QUOTAS

## Le CET adhère à l'idée derrière les quotas

Le CET prend note de l'adoption par la Commission européenne d'une proposition de directive, en date du 14 novembre 2012, visant à introduire des quotas de 40% pour les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse d'ici 2020 voire même 2018 pour les entreprises publiques.

Force est de constater que toute incitation volontaire de faire croître le nombre de femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises n'a pas amené de forts changements cette dernière année, la représentation des femmes restant très faible (13,7% en moyenne pour l'UE et 6% pour le Luxembourg).

L'égalité entre les femmes et les hommes est pourtant un principe fondamental du droit communautaire, elle constitue une mission et un objectif de la Communauté et celle-ci a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.

Le CET estime qu'une éventuelle directive de ce genre serait à considérer comme une action positive.

Bien évidemment, ces mesures concernent momentanément clairement le sexe féminin, mais l'idée et la philosophie de cette proposition de directive est d'embaucher le représentant du sexe sous-représenté chaque fois qu'un homme et une femme à qualification égale postulent pour un même poste.

C'est exactement le message que le CET voudrait retenir de cette décision historique de la Commission européenne. Même si cette proposition sera probablement rejetée par le Conseil des Ministres, elle marque clairement la volonté des instances européennes de continuer le combat pour une égalité affirmée entre femmes et hommes.

Communiqué, le 15 novembre 2012

## ANNEXE 6

COMMUNIQUE DE PRESSE :  
ANNONCER SANS DISCRIMINER!

## **ANNONCER SANS DISCRIMINER !**

### **Communiqué de presse**

Déjà dans son rapport annuel de 2011, le CET avait pointé du doigt le fait que l'article L. 241-11 du Code du travail prévoit des sanctions pour 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 non pas pour les cinq autres motifs de discrimination couverts par la loi du 28 novembre 2006 (religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie).

En conséquence, le CET avait recommandé au Gouvernement d'éliminer cette hiérarchie des motifs de discrimination en instaurant également des sanctions pour les cinq autres motifs au même titre que le sexe.

Or, cette recommandation n'a jusqu'à maintenant pas trouvé de suite favorable au plan législatif.

Dans son travail quotidien, le CET constate malheureusement que les annonceurs ne connaissent pas forcément leurs obligations en la matière.

Voilà pourquoi depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteurs. Ainsi, jusqu'à aujourd'hui, un total de 173 employeurs ont reçu une missive du CET qui leur a rappelé la législation en vigueur en espérant qu'à l'avenir, ils porteront une plus grande attention à la formulation de leurs publications. Les deux motifs de discrimination en cause sont avant tout le sexe et parfois l'âge ou même occasionnellement le cumul des deux.

Mais au-delà des annonceurs, les diffuseurs se rendent identiquement coupables en publiant des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement.

Partant de ces constats et après une première sensibilisation des quotidiens luxembourgeois en septembre 2011, le CET a envoyé une newsletter intitulée « Annoncer sans discriminer ! » à tout annonceur actif dans les médias, au sens large, ainsi que dans la publicité (voire le lien Internet : <http://cet.lu/2012/11/annoncer>).

Cette newsletter a eu comme but de sensibiliser les donneurs d'ordre ou diffuseurs sur leur rôle de forgeron d'opinion publique. Ainsi, selon le CET, ils ont un devoir et une mission de ne pas utiliser de clichés, de préjugés et de stéréotypes dans leur travail quotidien.

En se basant sur la nouvelle loi du 19 juin 2012 et celle du 28 novembre 2006, le CET a voulu leur rappeler que, désormais, les discriminations sont défendues pour les six motifs, également dans le domaine des médias et de la publicité, et que des manquements sont punissables par le Code pénal ou le Code du travail (pour les offres d'emploi contraires au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes).

Le CET a également une version imprimée de cette newsletter et la joindra désormais à tout courrier de sensibilisation qu'il enverra à un employeur qui a enfreint le principe de l'égalité de traitement dans une offre d'emploi.

Luxembourg, le 14 décembre 2012

**ANNEXE 7**

**RECOMMANDATION AU**

**MINISTRE DE L'INTERIEUR**

**ET A LA GRANDE REGION**

## 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 8**

**RECOMMANDATION AU**

**MINISTRE DE LA SANTE**

## RECOMMANDATION DU CET

### Introduction

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET (Centre pour l'égalité de traitement) exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

D'après l'article 10 de cette même loi, il peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ».

### Constats

Dans le cadre du traitement du dossier d'un requérant, le CET a constaté que lors de l'introduction de l'assurance dépendance, les conditions d'octroi pour une aide ont radicalement changé pour les personnes à déficit auditif grave.

En effet, avant l'introduction de l'assurance dépendance, les enfants sourds étaient automatiquement considérés comme personnes gravement handicapées et ont ainsi pu bénéficier d'une allocation du même nom par le Fonds National de Solidarité.

Ainsi, le règlement grand-ducal du 29 juin 1992 portant modification du règlement grand-ducal du 8 novembre 1979 ayant pour objet de préciser les conditions d'octroi de l'allocation spéciale pour personnes gravement handicapées avait la teneur suivante:

*« Pour les personnes à déficit auditif grave, cette diminution est donnée pendant toute la période d'instruction spéciale précédant l'exercice d'une activité professionnelle, en cas de réduction de plus de 75 db de la capacité auditive de la meilleure oreille datant depuis la naissance ou d'avant l'acquisition d'un langage maternel; cette réduction est à établir en prenant la moyenne arithmétique de la perte au seuil des trois fréquences conversationnelles 500 (ou 512), 1000 (ou 1024) et 2000 (ou 2048). »*

Mais depuis l'introduction de l'assurance dépendance et du règlement grand-ducal du 18 décembre 1998 fixant les modalités de la détermination de la dépendance, il n'est plus possible de percevoir l'allocation spéciale pour personnes gravement handicapées et ainsi accéder à l'aide du Fonds National de Solidarité.

D'un jour à l'autre, celle-ci a été remplacée par l'assurance dépendance, mais les conditions d'octroi ont radicalement changées.

En effet, l'article 2 du règlement en question prévoit désormais que:

*« Toute personne, dont la capacité auditive de la meilleure oreille avec correction par appareillage permanent, à moins que celle-ci ne puisse être réalisée, est réduite ou égale à 75 DB est présumée relever au minimum du seuil d'entrée donnant droit aux prestations de l'assurance dépendance, soit d'un temps requis hebdomadaire de prise en charge de 6 heures dans un ou plusieurs domaines définis à l'article 348 alinéa 2.*

*La réduction auditive est à établir en prenant la moyenne arithmétique de la perte auditive au seuil des quatre fréquences conversationnelles 512, 1024, 2048 et 4096 HZ. Pour la fréquence où la perte auditive n'est pas mesurable pour une de ces quatre fréquences, il est admis que le seuil se situe à 120 DB.*

*Peut bénéficier par ailleurs de cette disposition, toute personne qui présente une aphasie de type Broca, Wernicke ou globale, une dysarthrie grave, ou une laryngectomie, sans déficit associé. »*

Force est de constater que l'assurance dépendance considère désormais que le port d'un appareillage permanent changerait la donne, tout en maintenant le même seuil de mesurage qu'auparavant.

En ayant consulté différents acteurs experts en la matière, le CET a abouti à plusieurs constats:

- Le mesurage d'un handicap et conséquemment d'une dépendance n'est pas évident à établir.
- Dans ce cas précis, la question se pose s'il est opportun de mesurer un déficit auditif avec un appareillage permanent et si les critères du mesurage sont adaptés.
- Presque tous les autres pays mesurent la déficience auditive sans appareillage. Dans les rares cas où une aide auditive joue pour l'audiométrie tonale, les seuils sont adaptés en conséquence.
- Les autres pays pratiquent également une audiométrie vocale afin d'évaluer le langage et la communication d'une personne. Là, le port de prothèse ainsi que les seuils pour l'évaluation diffèrent d'un pays à l'autre.
- Les deux audiométries, tonale et vocale, déterminent le degré de déficience d'une personne.
- Tous les autres pays ont des textes législatifs propres pour le handicap dont les aides ne sont pas incluses dans l'assurance dépendance.
- Le CET constate malheureusement que la législation actuelle sur l'assurance dépendance opère des différences de traitement entre personnes ayant des déficiences auditives et discrimine les personnes porteuses d'un implant permanent.

## **Recommandation**

Le CET recommande au Gouvernement de revoir la législation actuelle en tenant compte des constats énumérés ci-dessus.

Dans le cas d'une personne sourde, il faudrait certainement revoir les critères de mesurage de la dépendance qui ne tiennent absolument pas compte de la réalité.

En effet, l'évaluation pratiquée actuellement, avec appareillage permanent fixant un seuil excluant presque toute personne, est inappropriée.

L'évaluation audio phonologique ne doit pas seulement se limiter à la seule perception auditive, mais doit aussi évaluer le langage et la communication.

Des démarches d'évaluation plus standardisées devraient être établies, celles-ci permettant de proposer des critères de droit aux prestations pour les personnes porteuses d'un implant permanent ainsi que la durée de ces prestations.

Enfin, s'inspirer des procédures telles que pratiquées à l'étranger est hautement recommandable, puisque celles-ci reflètent mieux la réalité que la pratique luxembourgeoise.

Une révision des textes existants ou l'ajout de nouvelles lois spécifiques au handicap permettraient de mieux évaluer la dépendance pour toute sorte de handicap et ainsi l'aide qu'on doit accorder à ces personnes.





