



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2013



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 DU 1 ^{ER} JANVIER 2013 AU 31 DECEMBRE 2013	Page 10
Réunions du collège	Page 11
Entrevues	Page 12
Activités sur le plan national	Page 14
Sensibilisation des jeunes	Page 20
Relations publiques	Page 21
Enquêtes	Page 22
Activités sur le plan international	Page 25
STATISTIQUES	Page 27
Répartition par sexe	Page 28
Répartition par âge	Page 29
Répartition par nationalité	Page 30
Dossiers entrants	Page 31
Dossiers après traitement	Page 33
Sensibilisation sur les offres d'emploi	Page 34
RECOMMANDATIONS NON REALISEES DES ANNEES PRECEDENTES	Page 35
RECOMMANDATIONS 2013	Page 48
ANNEXES	Page 51

AVANT-PROPOS DU PRESIDENT

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le dernier rapport du collège du CET (Centre pour l'égalité de traitement), dont le mandat a officiellement débuté en novembre 2008 et qui est venu à échéance en novembre 2013.

Après cinq ans de travail, certains membres du CET ont pourtant décidé de ne plus renouveler leur candidature.

Je tiens à remercier le collège ainsi que les membres du personnel pour leur bonne et fructueuse collaboration durant ce premier mandat d'existence du CET.

Cette première équipe a dû donner vie et forme à un organisme qui n'existait pas auparavant. De même, au cours du traitement de différents dossiers et de l'évolution de la société et de la législation, des adaptations constantes ont dû être opérées.

Ainsi, p.ex., le CET a-t-il été désigné mécanisme national indépendant de promotion et de suivi d'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU, conjointement avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), ceci en juillet 2011.

Malgré cette évolution et différentes recommandations concernant la législation sur l'égalité de traitement¹ ou autres textes connexes, le pouvoir politique n'a pas changé sa politique. Du point de vue du personnel ou du budget, il n'y a pas eu d'augmentation, le CET a même subi une nette régression financière.

Pour le futur, ces défis et d'autres devront être relevés afin de mener le bateau du CET en bon port. Pour ne citer que ces deux exemples : un éventuel rattachement à la Chambre des députés pour affirmer l'indépendance du CET est toujours en discussion et le projet de la Maison des droits de l'homme est également constamment à l'ordre du jour du gouvernement.

¹ Voir annexe 1

Comme vous pouvez le voir, le travail quotidien sera sûrement pimenté par d'autres décisions importantes à prendre qui guideront la future évolution du CET, qui, je l'espère, restera toujours axée sur l'encadrement des victimes et témoins de discrimination, tout en ne négligeant pas le volet crucial de l'information et de la sensibilisation de tout un chacun sur ses droits et obligations en matière d'égalité de traitement.



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

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



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

Le CET peut être joint:

soit par voie postale	B.P. 2026 L-1020 Luxembourg
soit par téléphone au	(+352) 26 48 30 33
soit par fax au	(+352) 26 48 38 73
soit par mail	info@cet.lu

RESSOURCES

2008: 200.000 €
2009: 220.000 €
2010: 92.000 €
2011: 80.000 €
2012: 81.000 €
2013: 82.000 €



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



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RACE / ORIGINE ETHNIQUE

SEXE

ORIENTATION SEXUELLE

RELIGION / CONVICTIONS

HANDICAP

ÂGE

"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITES DU
1^{ER} JANVIER 2013 AU
31 DECEMBRE 2013



REUNIONS DU COLLEGE

Du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013, le collège du CET s'est réuni à six reprises, à savoir les:

23 janvier 2013
27 février 2013
25 avril 2013
28 mai 2013
9 juillet 2013
et 19 septembre 2013

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

ENTREVUES

Le 28 janvier 2013, le CET a rencontré des collaborateurs de l'Université de Lorraine afin de préparer un projet européen.

Le CET et l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) ont décidé de collaborer à nouveau et davantage dans le domaine de la sensibilisation des jeunes, le 4 février 2013.

Ainsi, l'action de sensibilisation autour du handicap « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! » sera reconduite et une nouvelle activité est envisagée.

Le 7 février 2013, l'Ombudsman a invité le CET, la CCDH et l'asbl Nëmme mat eis ! afin de s'échanger sur la situation des personnes handicapées au Luxembourg et pour voir comment renforcer les rôles de chacun.

Suite à un dossier concret, le CET a rencontré l'association Rahna- Muppen ënnerstëtze Leit am Rollstull, en date du 11 février 2013.

Cette entrevue a servi à faire l'état des lieux de la situation et des problèmes rencontrés par les personnes ayant un chien d'assistance et de voir comment sensibiliser davantage le grand public à leurs besoins et à leurs droits.

Le CET a eu une entrevue avec une collaboratrice de Info-Handicap afin de s'échanger sur des formations axées autour du handicap, ceci en date du 13 février 2013.

Le 21 février 2013, le CET s'est échangé avec Me Tania HOFFMANN, représentante du Luxembourg au sein du réseau d'experts juridiques spécialisés dans la lutte contre la discrimination de la Commission européenne.

Le 15 avril 2013, le CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales) et le CET ont rencontré des responsables de l'INAP (Institut national d'administration publique) afin de discuter des modalités d'une formation ex-cathedra après la décision de l'INAP de ne pas recourir à la formation e-learning des deux partenaires cités plus haut.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand), l'Ombudsman et le CET se sont réunis le 16 avril 2013 afin de s'accorder sur la future démarche concernant la Maison des droits de l'homme.

En effet, depuis un certain temps, l'Ombudsman a également manifesté son désir de s'associer à cette mise en commun des lieux. Désormais, la maison proposée devra correspondre aux attentes des quatre entités.

Le 7 mai 2013, le CET a rencontré des collaborateurs du MEGA (Ministère de l'égalité des chances) afin de s'échanger sur les futurs projets respectifs.

Le 7 juin 2013, la Division II-Personnes handicapées du Ministère de la famille et de l'intégration a invité le CET à une réunion de concertation au sujet de la rédaction du premier rapport périodique du Luxembourg sur la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits de personnes handicapées.

Le directeur de la FRA (Fundamental rights agency), Morten KJAERUM, a tenu à rencontrer le CET à l'occasion de sa visite au Grand-Duché de Luxembourg, en date du 25 juin 2013. Ils se sont échangés sur l'actualité des deux organes ainsi que sur les enjeux futurs.

Le 26 juin 2013, le CET a accueilli la nouvelle chargée du Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Commune de Differdange.

Le 29 juillet 2013, le CET a accompagné Rahna-Muppen ënnerstëtze Leit am Rollstull asbl et Chiens guides d'aveugles au Luxembourg asbl lors de leur entrevue auprès du Ministère de la famille et de l'intégration afin de clarifier les modalités des médailles identifiant les chiens d'assistance et de demander la publication d'une nouvelle brochure adaptée aux réalités actuelles.

Une entrevue avec la Shoura, l'Assemblée de la communauté musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, a eu lieu au siège du Juste Milieu à Luxembourg-Bonnevoie, le 27 novembre 2013.

A cette occasion, le CET a pu évoquer un dossier en particulier, mais également s'échanger sur la situation générale des musulmans au Luxembourg.

ACTIVITES SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Le 14 mars 2013, 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.

Malheureusement, celle-ci a dû être annulée, faute d'inscriptions.

Afin de faire connaître davantage la législation sur l'égalité de traitement et les missions du CET au grand public, le CET a donné un exposé aux membres de la Commission à l'égalité des chances de la Ville d'Esch/Alzette, en date du 19 mars 2013.

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2012 à la Ministre de la famille et de l'intégration, Marie-Josée JACOBS et au Président de la Chambre des députés, Laurent MOSAR, en date du 20 mars 2013.

Le CET a participé avec un stand à la 30e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 16 au 17 mars 2013 à la LuxExpo au Kirchberg.

Les 13 avril, 15 juin, 8, 9 et 30 novembre 2013, 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.

Les 16 avril, 24 avril, 7 mai, 14 mai, 23 mai et 17 juillet 2013, le CET a assuré la modération d'un groupe de travail de la Ligue-HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés).

Dans le cadre de la « Life Academy », la Ligue-HMC a souhaité améliorer le fonctionnement de ses services « accueil et hébergement » en mettant en place un lieu de recueil pour des plaintes internes. Cette mise en place s'est faite en concertant tous les acteurs intéressés, donc aussi bien des habitants des différents foyers que le personnel.

Le 30 juillet 2013, des représentants du groupe de travail ont présenté les résultats à la directrice, Claudine NOSBUSCH, afin de mettre en place les conclusions tirées des réunions précédentes.

Le 2 et 25 septembre 2013, une entrevue entre la responsable du projet et le CET a eu lieu afin de discuter et mettre un œuvre toutes les décisions prises.

A l'occasion de la Journée européenne des personnes en situation de handicap, la Ville de Luxembourg a organisé les deuxièmes Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques.

Le 11 mai 2013, le CET a eu un stand d'information sur la Place d'Armes à Luxembourg-ville.

Le CET a soutenu la conférence internationale et pluridisciplinaire qui a duré du 13 au 17 mai 2013, à l'occasion du IDAHO-T (International day against homophobia and transphobia), organisée par Transgender Luxembourg et d'autres partenaires, en vue d'informer et de sensibiliser sur les différentes formes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le 16 mai 2013, le CET a fait un discours intitulé « Discrimination au Luxembourg – la situation des lesbiennes, gays et trans' », à la Maison de l'Europe à Luxembourg-ville.

Le 24 mai 2013, le CET a assisté à la présentation d'un sondage réalisé dans le cadre d'un projet scolaire à l'Ecole privée Fieldgen.

Suite à cette présentation, il est intervenu avec d'autres acteurs à la table ronde intitulée comme le projet aussi « Rassismus ënnert Jugendlecher ? ».

Les 6 et 20 juin 2013, le CET a donné une formation d'une demie journée sur la législation de l'égalité de traitement à des délégués du personnel de différentes entreprises qui ont suivi des cours organisés par l'EST (Ecole supérieure du travail).

En date du 26 juin 2013, le CET a participé à une table ronde organisée par la Commission de la famille, des affaires sociales et du 3 âge de la Commune de Hesperange, au Centre Nic Braun à Hesperange.

Le titre de cet événement était « Handicap : vie émotionnelle et sexualité ».

Le 29 juin 2013, le CET a assuré un stand à l'occasion du « Männergesondheidsdag », organisé par InfoMann, au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Le CET a été partenaire de l'exposition « Discrimination, regards croisés » à l'occasion de laquelle l'exposition itinérante du CET intitulée « Think before you post ! » a également été montrée.

Cet événement s'est inscrit dans le cadre du GayMat 2013 et s'est déroulé du 8 au 13 juillet 2013 au Théâtre municipal d'Esch/Alzette.

Le 8 juillet 2013, le CET a assisté au vernissage.

Le 9 juillet 2013, dans le cadre du GayMat 2013, Rosa Lëtzebuerg a organisé, en collaboration avec Queer gefilmt et le CET, la projection du film « Naked Opera » en présence du protagoniste Marc ROLLINGER qui a bien voulu répondre aux questions du public après la projection.

Le CET a assuré un stand d'information lors du GayMat du 13 juillet 2013 à Esch-sur-Alzette.

Le thème de cette édition a été « Eng Famill fir eis all ! ».

Le 26 septembre 2013, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions aux membres de la Commission de la famille et de l'égalité des chances de la Commune de Bertrange.

Le 12 novembre 2013, le CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales) et le CET ont assuré une formation d'une demi-journée au siège de l'INAP (Institut national d'administration publique) à Luxembourg-Bonnevoie.

Intitulée « La discrimination sur le lieu du travail », cette formation s'adressait aux agents des carrières supérieures et moyennes, responsables du personnel, chefs de service, chefs de division et d'unité du secteur étatique et du secteur communal.

Le CET a organisé une table ronde avec le titre « Sports : discrimination des femmes ? » en date du 26 novembre 2013 au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Shari SCHENTEN de RTL a posé des questions pertinentes aux participants Ed BUCHETTE de la FSCL (Fédération du sport cycliste luxembourgeois), Colette FLESCHE (ancienne escrimeuse), Pierre GRICIUS (journaliste), Nathalie MULLER (handballeuse du Roude Léiw Bascharage), Marlyse PAULY du COSL (Comité olympique et sportif luxembourgeois), Tessa SCHOLTES (ancienne karatéka) et Me Jean-Jacques SCHONCKERT de la FLF (Fédération luxembourgeoise de football).

En général, on peut conclure que des discriminations flagrantes à l'égard des femmes dans le milieu du sport ont été abolies ces dernières décennies, à l'exception des différences de gages dans certaines disciplines. Les défis majeurs qui doivent encore être relevés sont une meilleure conciliation de la vie privée avec la vie professionnelle et le manque de médiatisation du sport féminin qui entraîne également un sponsoring inférieur par rapport aux hommes.

A cette même occasion, l'exposition « Les sportives luxembourgeoises aux jeux olympiques depuis 1924 » du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) a été montrée au public présent.

Le 10 décembre 2013, dans le cadre de la journée internationale des droits de l'homme, le CET a soutenu une conférence organisée par la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et donnée par Myria VASSILIADOU, coordinatrice européenne de la lutte contre la traite des êtres humains au sujet du thème « Traite des êtres humains dans l'Union européenne : l'esclavage au XXIe siècle ; Présentation de la Stratégie européenne de lutte contre la traite » à la Cité judiciaire à Luxembourg-ville.



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

Le 8 mars 2013, le CET a participé à la marche contre la violence envers les femmes, lancée par la plateforme d'action « Journée internationale de la femme 2013 » dans le cadre de la journée internationale de la femme.

Le CET a été invité à la « preview screening » du documentaire « Naked Opera » au cinéma Utopia à Luxembourg-ville, le 11 mars 2013.

Ce film a remporté le prix Heiner-Carow à la Berlinale et tourne autour d'un personnage qui a un handicap, est homosexuel et est un fervent croyant.

Le 12 mars 2013, le CET a assisté à la conférence intitulée « Roma : Zerrbilder und Alltagsrealität in Südosteuropa », organisée par l'asbl Chachipe à la Kulturfabrik à Esch/Alzette.

Du 14 au 15 mars 2013, le CET a participé au colloque « Interdisziplinarität – Integration - Inklusion » organisé par le SCRIPT (Service de coordination de la recherche et de l'innovation pédagogiques et technologiques), le Ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle et l'Education différenciée, au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-Merl.

La Ligue HMC (Ligue Luxembourgeoise pour le Secours aux Enfants, aux Adolescents et aux Adultes mentalement ou cérébralement handicapés) a fêté son 50e anniversaire avec une séance académique, le 14 mars 2013 au centre culturel Kinneksbond à Mamer.

Le 21 mars 2013, le CET a assisté à la conférence-débat intitulée « Les femmes, égalité des genres dans le contexte de la crise » et organisée par le Bureau d'information du Parlement européen au Luxembourg en collaboration avec le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) à l'Hôtel Melia à Luxembourg-Kirchberg, ceci dans le cadre de la Journée internationale de la femme 2013.

Le CET a vu la séance publique spéciale du documentaire « Sweetheart Come » avec sous-titrage anglais et traduction pour les personnes sourdes et malentendantes, en présence du réalisateur Jacques MOLITOR, ainsi que de certains participants au film, le 4 avril 2013 au cinéma Utopolis à Luxembourg-Kirchberg.

Cette projection a été suivie d'une discussion en collaboration avec les associations Nëmme mat eis ! (thème: sexualité & handicap) et Rosa Lëtzebuerg avec Cigale (thème: coming-out, identité & homosexualité).

Le 9 avril 2013, le CET a assisté à la table ronde ressemblant des femmes sportives de haut niveau et au vernissage de l'exposition « Les sportives luxembourgeoises aux jeux olympiques depuis 1924 » du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), à la Commune de Sanem à Belvaux.

Cette manifestation a été organisée par la Commission à l'égalité des chances, le Service à l'égalité des chances et la Commission des sports de la Commune de Sanem et a eu lieu dans le cadre de la Journée internationale de la femme.

Le 20 avril 2013, le CET a assisté à la deuxième assemblée générale de l'asbl Nëmme mat eis! à Luxembourg/Belair.

Le CET a été présent à la conférence « Mobbing am Arbeitsplatz ; Schläge für die Seele », organisée par les Femmes chrétiennes sociales du Roeserbann et de la circonscription sud du CSV (Chrëschtlech-sozial Vollékspartei), au Centre culturel « Edward Steichen » à Bivange, le 22 avril 2013.

Le 23 avril 2013, le CET a suivi une formation sur la « Leichte Sprache », proposée par l'UFEP (Unité de formation et d'éducation permanente) au Domaine du Château à Bettange-sur-Mess.

En date du 2 mai 2013, le CET a assisté à l'assemblée générale de Rosa Lëtzebuerg à Luxembourg/Belair.

Le 17 mai 2013, le CET a assisté à la journée dont le thème était « La reconnaissance juridique de l'identité de genre », à l'Abbaye de Neumünster à Luxembourg-ville.

Cette journée a eu lieu dans le cadre de la conférence internationale et pluridisciplinaire à l'occasion du IDAHO-T (International day against homophobia and transphobia), organisée par Transgender Luxembourg et d'autres partenaires, en vue d'informer et de sensibiliser sur les différentes formes de discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le CET était présent à la conférence intitulée « Promouvoir les droits des travailleurs handicapés », organisée par le DTH-OGBL (Département travailleurs handicapés du syndicat « Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg » dans le cadre de son 10e anniversaire.

Le 15 juin 2013, le CET a participé à la réunion des membres des groupes de travail ayant collaboré à l'élaboration du Plan d'action de mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées du Gouvernement luxembourgeois, à la Fondation Lëtzebuurger Blannevereenegung à Berschbach/Mersch.

Lors de cette rencontre, le rapport initial pour le Comité des droits des personnes handicapées du Gouvernement luxembourgeois a été présenté et discuté.

Le CET a assisté à la première réunion du « Diversity Network » et de la présentation du Guide pratique « Gestion de la Diversité », le 11 juillet 2013 à Luxembourg-ville. Cet événement a été organisé par IMS (Institut pour le mouvement sociétal) Luxembourg pour rassembler les signataires de la Charte de la diversité afin s'échanger et collecter des bonnes pratiques.

Le 24 septembre 2013, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg a organisé une conférence intitulée « Diversité religieuse : perceptions, réalités et pratiques » qui a été suivie de la troisième séance officielle de signatures de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg par une trentaine d'acteurs, au Grand Séminaire à Luxembourg-ville.

En date du 10 octobre 2013, un calendrier autour du handicap a été présenté au centre commercial « Belle étoile » à Bertrange, auquel des personnes concernées ainsi que Info-Handicap ont été à l'origine.

Le CET a été présent lors de la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), le 6 novembre 2013 à la Chambre des métiers à Luxembourg-Kirchberg.

Le 30 novembre 2013, le CET a assisté à la fête du vingtième anniversaire de Info-Handicap à l'Institut des aveugles à Berschbach/Mersch.

Une table ronde intitulée « Religion(s) et tolérance : le fossé entre message et réalité dans les trois religions du Livre », organisée par la Fondation « Forum des civilisations » a eu lieu le 20 novembre 2013 au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

SENSIBILISATION DES JEUNES

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

Comme en 2011 et 2012, 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 éliminer 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 5 octobre 2013.

Pendant une après-midi, plus de soixante-dix 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 Daaf flux 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)
- Autisme, assuré par la Fondation autisme Luxembourg.

A la fin de la journée, les « Schoklasbotter » du Day Center de la Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés), un groupe de musique de personnes ayant un handicap, ont offert un concert.

RELATIONS PUBLIQUES

Du 3 au 9 mars et du 13 au 19 mai 2013, le CET a diffusé un spot sur RTL TéléLëtzebuerg, informant les spectateurs sur la législation anti-discriminatoire luxembourgeoise et comment joindre le CET.

Du 7 au 16 mars 2013, le CET a étalé ses brochures de présentation au centre commercial « Belle étoile » à Bertrange dans le cadre de la Dizaine de l'Inclusion organisée par le Ministère de la famille et de l'intégration et le Ministère de l'Education nationale et de la formation professionnelle ainsi que par Info-Handicap, Adaph, le Lycée technique pour professions éducatives et sociales et l'Education différenciée.

En date du 20 mars 2013, le CET a officiellement présenté son rapport général sur ses activités 2012 à la presse et ceci au Ministère de la famille et de l'intégration.

Fin mai 2013, le CET a fait parvenir ses recommandations des dernières années, qui n'ont pas encore été transposées, à tous les partis politiques susceptibles de participer aux prochaines élections législatives en espérant qu'ils s'en inspirent pour la rédaction de leur programme électoral.

Différentes organisations issues de la société civile et qui désirent aussi alimenter le débat public ont également été contacté par le CET afin de les sensibiliser avec ses recommandations.

Au cours de la semaine du 26 août et 16 septembre 2013, 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 5 octobre 2013 à la radio 100,7.

Un communiqué de presse concernant les véhicules de remplacement adaptés aux personnes à mobilité réduite a été envoyé aux journalistes, le 23 juillet 2013.²

Le 27 septembre 2013, le CET a appuyé un communiqué de presse des plusieurs organisations à l'occasion du « World Deaf Day ».³

Suite aux réactions de la Shoura, l'Assemblée de la Communauté Musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, dans les médias, le CET a fait parvenir une recommandation au formateur du prochain gouvernement, en date du 29 octobre 2013.⁴

En date du 4 novembre 2013, le CET a fait parvenir cette même recommandation aux médias.

² Voir annexe 2

³ Voir annexe 3

⁴ Voir annexe 4

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.

Afin de compléter le rapport annuel 2012 du FRANET (National Focal Points of the FRA Research Network), le CET a fourni des statistiques à Madame le Docteur Claudia HARTMANN-HIRSCH en date du 5 janvier 2013.

Le 28 janvier 2013, le CET a fourni des informations à la DG (Direction générale) Justice de la Commission européenne afin que celle-ci puisse conduire une étude portant sur l'application de la Décision-cadre 2008/913/JAI sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal dans les Etats Membres, ainsi que les dispositions nationales pour combattre les discours de haine et les crimes haineux et la manière dont elles sont appliquées.

En date du 19 février 2013, le CET a répondu à des questions afin que l'étude européenne de 2011 du Haut-Commissariat aux droits de l'homme des Nations Unies sur la mise en œuvre de l'article 33 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées puisse être mise à jour.

Le 26 février, le 25 avril et le 2 mai 2013, le CET a fourni plusieurs informations à une étudiante en gestion des ressources humaines pour un travail de fin d'études sur les discriminations dans le domaine de l'emploi.

Une autre étudiante est venue s'informer sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées pour son travail de Master à l'Université de Vienne et ceci en date du 4 avril 2013.

En date du 30 avril 2013, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET sur ses dossiers concernant les personnes LGBTI (lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex). Grâce aux réponses des différents centres d'égalité, EQUINET fournira un document sur les problèmes rencontrés spécifiquement dans ce domaine.

Pour une recherche conduite par l'Université du Luxembourg sur les litiges ou des plaintes relatives à la pratiques de la religion en entreprise, le CET a fourni ses données en la matière à un collaborateur de recherche de la Faculté de droit, le 6 mai 2013.

Le 22 mai 2013, le CET a répondu à une enquête de la FRA (Fundamental rights agency) qui a tenu à compléter son répertoire des sources de données sur les Roms au Luxembourg.

En date du 29 mai 2013, le CET a répondu au Comité du SIDA du Luxembourg qui tient à réaliser une étude sur la discrimination envers les personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Le CET a fourni des informations à Serge KOLLWELTER qui a été chargé par l'ENAR (European Network Against Racism) de rédiger un « shadow report » sur la discrimination dans l'emploi au Luxembourg, ceci en date du 11 juin, des 8 et 9 juillet et du 7 octobre 2013.

Le 12 juin 2013, le CET a fourni des statistiques sur les dossiers basés sur le motif de discrimination handicap qui lui sont parvenus de 2008 jusqu'à ce jour.

Faisant suite à la demande du Ministère de la famille et de l'intégration, celles-ci étaient ventilées selon les champs d'application et selon l'âge et le sexe des requérants. Ces chiffres pourront être incorporés dans le rapport initial du Gouvernement luxembourgeois au Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU dans le cadre du suivi de la Convention relative aux droits des personnes handicapées ratifiée au Luxembourg par la loi du 28 juillet 2011.

Le CCDH (Comité directeur pour les droits de l'homme) du Conseil de l'Europe a souhaité des réponses à son questionnaire sur la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des ministres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Le 16 juillet 2013, le CET a fourni un certain nombre de renseignements en la matière, quitte à ce que l'OLAI était l'interlocuteur le mieux adapté pour y répondre.

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 2013-2017, ceci en date du 5 août 2013.

Le 2 septembre 2013, le CET a fourni des informations concernant les Roms et Sinti dont il disposait à l'Ambassade de la République fédérale d'Allemagne au Luxembourg.

Dans la foulée de la publication d'une charte des valeurs visant à définir et baliser la neutralité de l'État québécois, le directeur des Affaires bilatérales à la Délégation générale du Québec à Bruxelles, qui couvre également le Benelux, a contacté le CET.

Le 27 septembre 2013, le CET a répondu à plusieurs questions concernant le contexte luxembourgeois autour du port de signes religieux ostensibles.

Le 10 octobre 2013, le CET a participé à un questionnaire de la Commission européenne sur l'emploi de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dans le travail quotidien du CET.

Un collaborateur de l'Université d'Istanbul a dû comparer les centres d'égalité européens afin de proposer un modèle pour son pays.
Le 4 novembre 2013, le CET a répondu à plusieurs questions concernant ses finances et le mode de nomination de ses membres.

Afin de compléter le rapport annuel 2013 du FRANET (National Focal Points of the FRA Research Network), Madame le Docteur Claudia HARTMANN-HIRSCH, a contacté le CET en date du 5 novembre 2013.

Le 7 novembre 2013, le CET a accueilli Madame et lui a fourni des renseignements ainsi que des statistiques par écrit, le jour même.

Le 11 novembre 2013, le CET a fourni des renseignements supplémentaires respectivement des précisions.

ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

A Berlin a eu lieu une formation juridique d'EQUINET, les 18 et 19 mars 2013.

Un séminaire a été organisé par l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) à Strasbourg les 30 et 31 mai 2013 pour les organes spécialisés et autres institutions indépendantes spécifiquement chargées de la lutte contre le racisme et l'intolérance dans les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe.

Le thème du séminaire était dédié aux défis rencontrés par lesdites autorités dans le contexte institutionnel et budgétaire actuel.

Les 24 et 25 octobre 2013 a eu lieu une formation d'EQUINET intitulée « Combating Discrimination and Promoting Equality: Engaging and Working with Duty Bearers », à Zagreb.

Le CET a participé à l'assemblée générale d'EQUINET, le 28 novembre 2013 à Bruxelles. Celle-ci a renouvelé le comité exécutif d'EQUINET.

LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES

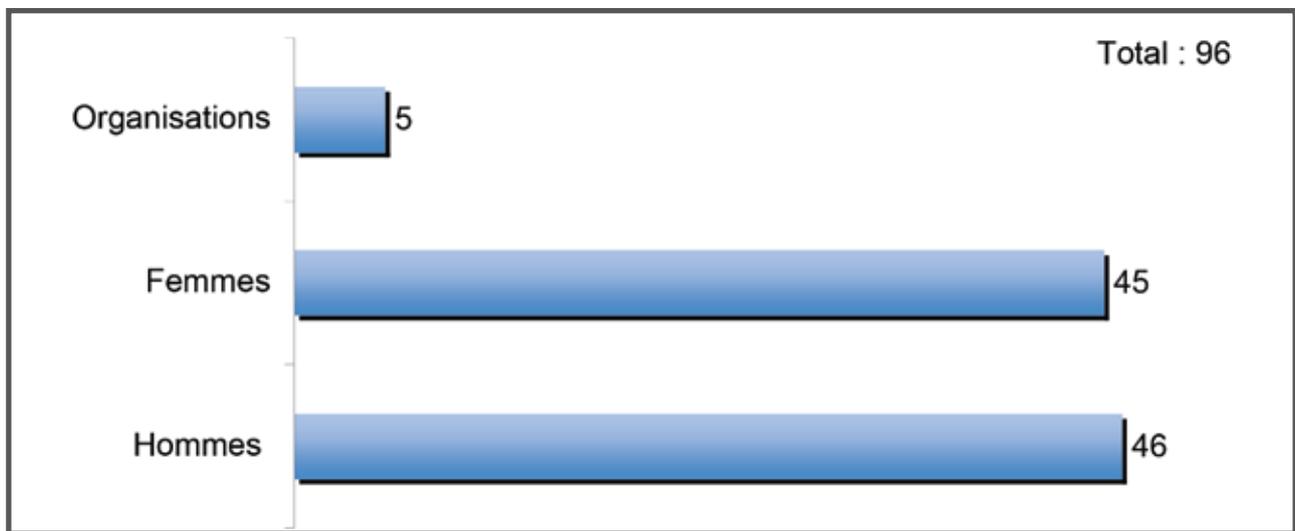


STATISTIQUES

Au cours de la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013, le CET a été saisi de 87 nouveaux cas. S'y ajoutent 1 dossier non clôturé de 2011 et 8 dossiers non clôturés de 2012.

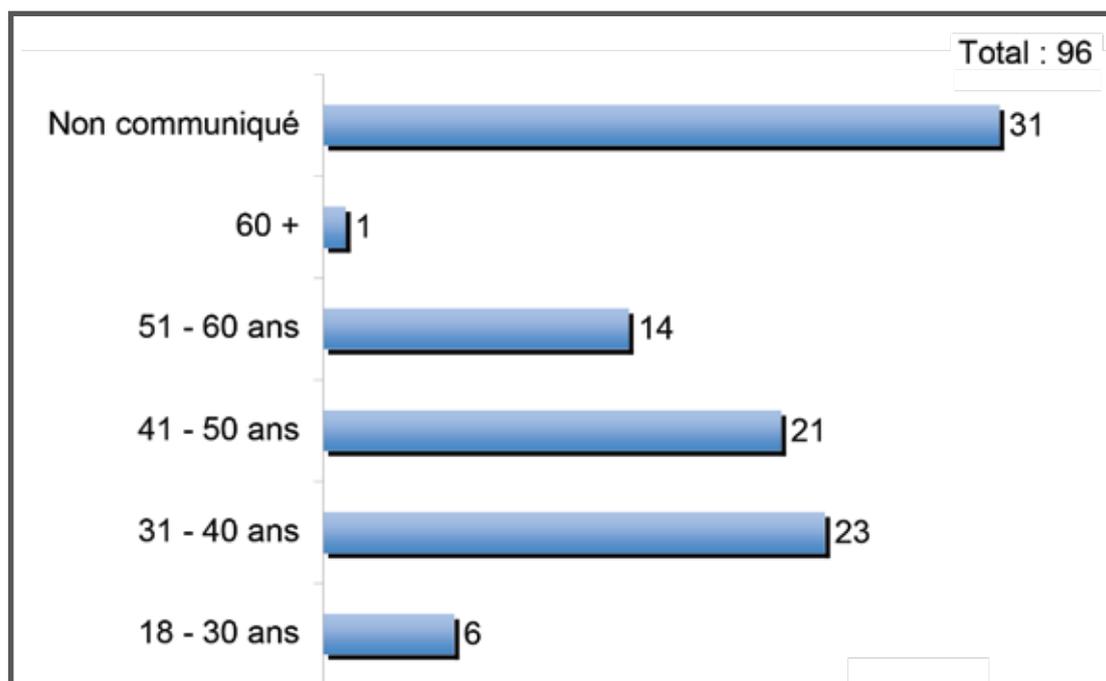
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui s'est manifestée au CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

REPARTITION PAR SEXE



Les 96 dossiers de l'année 2013 sont répartis comme suit:
46 dossiers (47,9%) ont été introduits par des hommes, 45 (46,9%) par des femmes et 5 (5,2%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

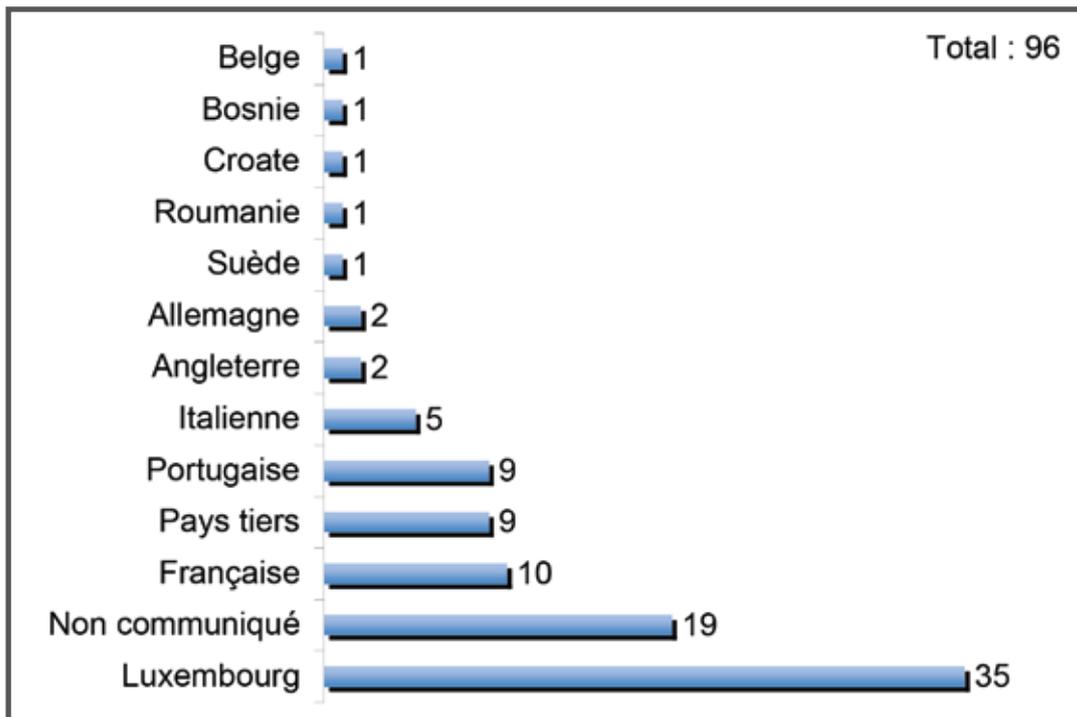
REPARTITION PAR AGE



Dans 31 cas (32,3%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

23 cas (23,9%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 21 cas (21,9%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 14 cas (14,6%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 6 cas (6,3%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 1 cas (1%) par une personnes au-dessus de 60 ans.

REPARTITION PAR NATIONALITE

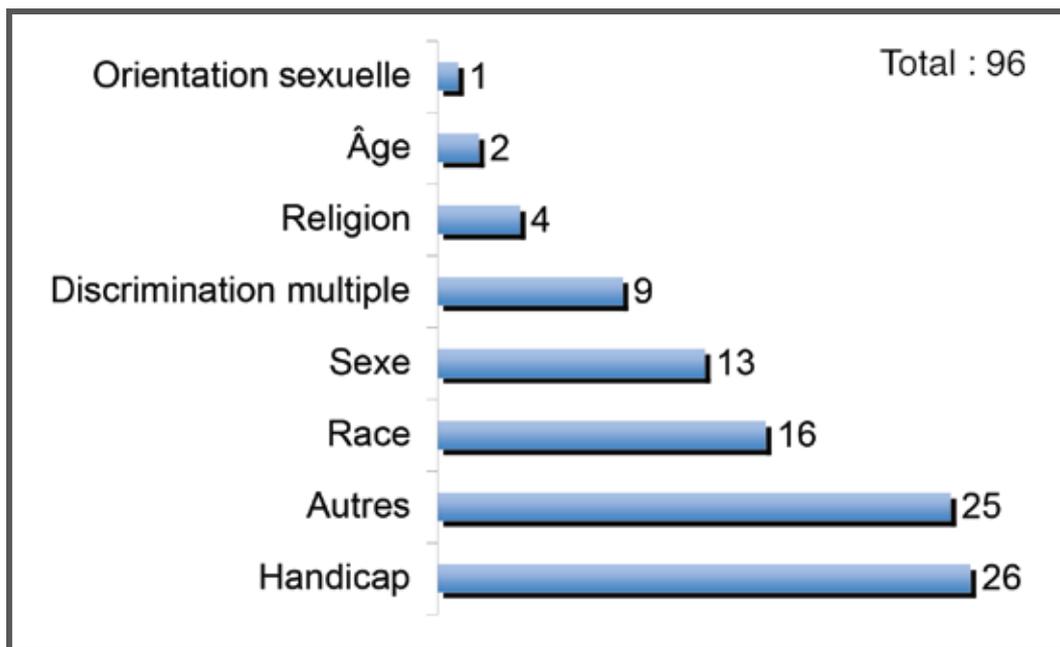


Dans 19 cas (19,8%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 35 unités (36,5%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 68 dossiers (70,8%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 9 dossiers (9,4%) 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 26 cas (27,1%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 16 cas (16,7%), le sexe 13 cas (13,5%), la religion ou les convictions 4 cas (4,2%), l'âge 2 cas (2,1%) et l'orientation sexuelle 1 cas (1%).

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, 9 cas (9,4%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (25 cas, donc 26%) 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

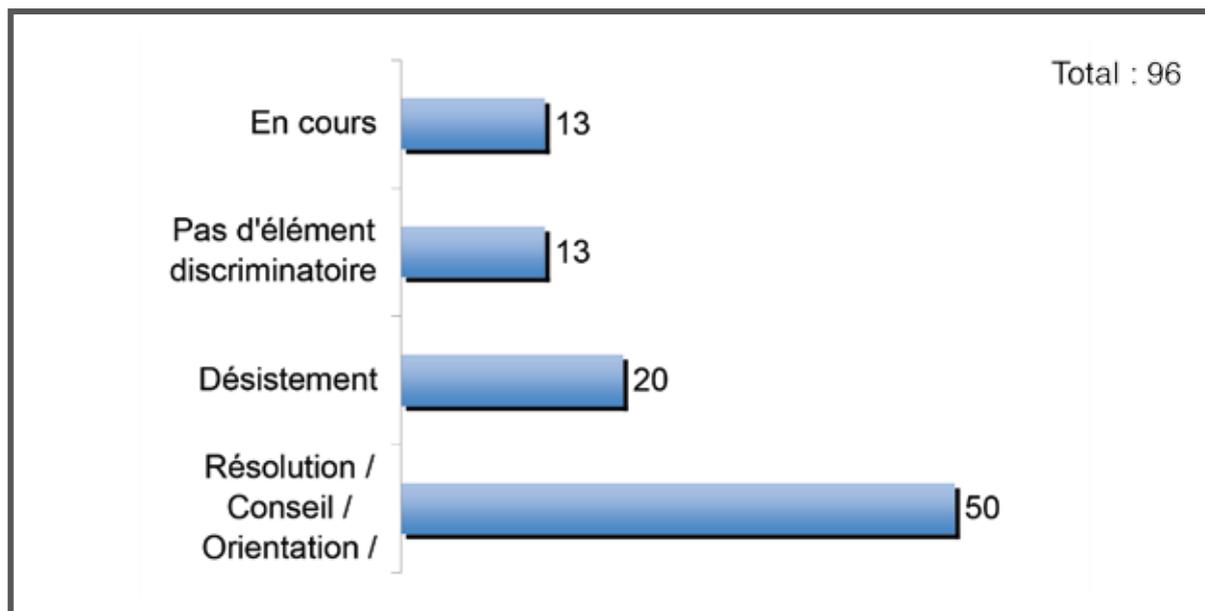
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- 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



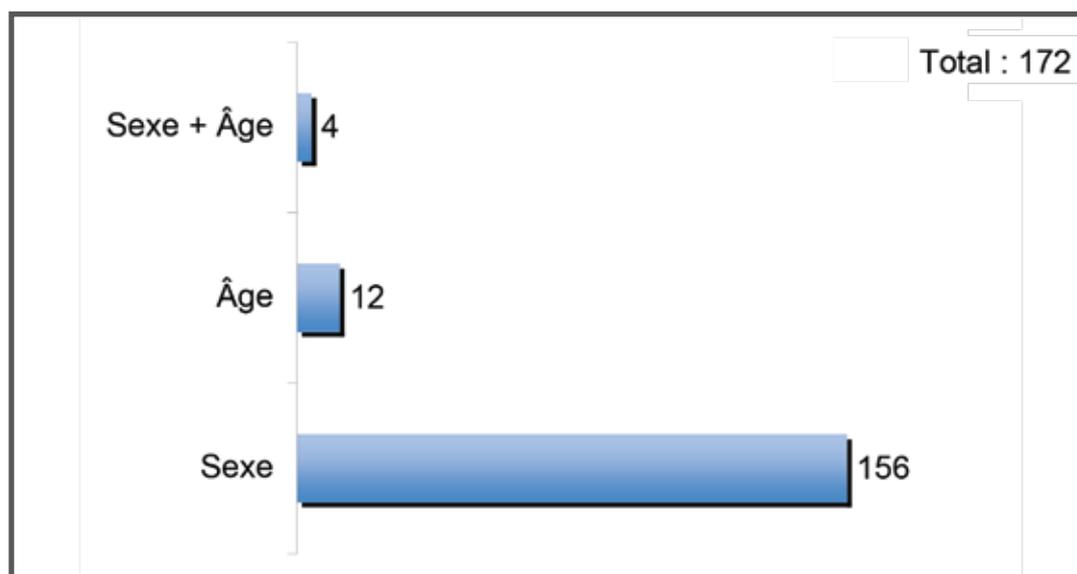
La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 50 cas (52,1%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Il arrive également que les requérants se désistent (20 fois ou 20,8%). 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 2013, 13 dossiers (13,5%) 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 13 cas ou 13,5%.

SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



Le CET a dû constater que nombreux employeurs ne respectent pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils publient 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 les offres d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteurs.

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

Puisque d'après l'article L.241-11 du Code du travail, l'ADEM (Administration de l'emploi) est responsable de l'application de sanctions dans ces cas, le CET lui fait parvenir périodiquement une liste avec toutes les offres d'emploi erronées. En 2013, en tout, 156 offres d'emploi lui ont été transférées, s'y ajoutent 4 concernant l'âge et le sexe.

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 12 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 CCDH (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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.⁵

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.

⁵ Voir annexe 5

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.

× Il n'y a pas eu de changements à ce niveau.

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..

× Lors du vote à la Chambre des députés du 17 décembre 2013, les députés ont proposé cinq nouveaux membres du CET au Grand-Duc, selon les termes de la loi du 28 novembre 2006. Heureusement, deux membres de l'ancien collège ont bien voulu renouveler leur mandat et ainsi, une certaine continuité a pu être sauvegardée. Du point de vue de la diversité, celle-ci n'a inopportunément pas vraiment pu être respectée, puisque les candidatures parvenaient majoritairement du secteur du handicap.

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.⁶

× Sur ce point, il n'y a pas encore de nouvelles à signaler.

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.

× L'ancien Ministre de la Sécurité sociale a fait savoir que pour différentes raisons, ce choix avait été fait délibérément à l'époque. Suite à d'autres recommandations supplémentaires du CET, qui devaient faire fonction de compromis, le même Ministre a admis que celles-ci n'étaient transposables pour des raisons techniques.

⁶ Voir annexe 6

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. »

× Aucun changement n'a vu le jour jusqu'à aujourd'hui.
--

RECOMMANDATIONS 2013



Remplacement du terme « race » dans la loi du 28 novembre 2006

A l'article 1 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement et à l'article 454 du Code pénal, le législateur a utilisé la formulation « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ».

Cependant, le CET a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée (e.a.) sur la race ou l'origine ethnique, selon l'article 9 de la loi du 28 novembre 2006.

Afin d'employer la terminologie lui dédiée par la législation, le CET utilise donc cette dernière formulation, tout en sachant que le mot « race » est moins adaptée que la première formulation.

Déjà à l'époque des avis aux projets de loi 5548 et 5549 du 1^{er} février 2005, le CNE (Conseil national des étrangers) a remarqué en ces termes pertinents que le CET appuie de toute force : « (...) dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc partiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant n°6 de la directive 2000/43, selon lequel l'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot « race » dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories. »

Voilà pourquoi le CET plaide pour changer l'usage du mot « race » tel quel et de le remplacer soit par « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie » ou par le fait de le mettre toujours entre guillemets, en ayant une nette préférence pour la première variante.

Oubli du CET dans un comité de pilotage

Pour la rédaction d'un document de réflexion dans le cadre de la Stratégie nationale d'intégration des Roms, un comité de pilotage « regroupant tous les acteurs susceptibles d'apporter leurs connaissances du terrain à cette analyse » a été mis en place. Ce comité, dont le fonctionnement était « limité à la durée de la présente mission, s'est réuni de manière régulière afin d'analyser les résultats concrets et surtout de décider de la marche à suivre ». Avec regret, le CET doit constater qu'il a été omis d'être invité à cet organe. Même s'il a été consulté via téléphone, de part sa mission, à savoir la promotion, l'analyse et la surveillance de l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée entre autres sur la race ou l'origine ethnique, il considère qu'il aurait dû être membre à part entière dans ce comité de pilotage.

Reconnaissance du culte musulman

En date du 29 octobre 2013 et suite aux réactions de la Shoura, l'Assemblée de la Communauté Musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, dans les médias, le CET a profité de l'opportunité de faire parvenir une recommandation⁷ au formateur du prochain gouvernement.

⁷ Voir annexe 4

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

ANNEXES



ANNEXE 1
LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006



RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

Sommaire

EGALITE DE TRAITEMENT

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

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

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er} – Dispositions générales

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

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

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

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

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

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

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

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

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

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

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

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

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

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

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

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

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV – Contrôle de l'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des 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^{er}. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:**1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

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

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Il est inséré un nouvel article 1er 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 1er 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 1er est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

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

b) L'alinéa 1er 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 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1er, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

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

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

Aux fins de l'alinéa 1er, 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 1er ci-dessus ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les membres du Gouvernement,

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

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

ANNEXE 2
COMMUNIQUE DE PRESSE :
VEHICULES DE REMPLACEMENT



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Communiqué de presse :
Véhicules de remplacement adaptés aux personnes à mobilité réduite

Le CET (Centre pour l'égalité de traitement) avait été saisi par une personne ayant un handicap qui, suite à une panne de son propre véhicule, n'avait pu obtenir de voiture de remplacement, mise à disposition par sa compagnie d'assurance et adaptée à ses besoins.

A cette occasion, il a effectivement été constaté qu'une voiture spécialement équipée pour répondre à certains besoins faisait complètement défaut au Grand-Duché. La compagnie d'assurance en question n'avait donc pu que choisir la variante « remboursement des frais de location » du contrat d'assurance « tous risques » souscrit par la personne concernée.

Suite à ce constat et à plusieurs entrevues, le CET est aujourd'hui heureux de pouvoir annoncer que désormais les compagnies d'assurances affiliées à l'ACA (Association des Compagnies d'Assurances) pourront mettre à disposition de leurs clients plusieurs voitures adaptées à certains handicaps. En effet, l'ACL et Autopolis ont bien voulu équiper l'un ou l'autre de leurs véhicules afin que des personnes à mobilité réduite puissent également jouir pleinement de leurs droits. Ces voitures pourront dès lors être louées par les compagnies d'assurances et être mises à disposition de leurs clients.

Le CET se félicite de cette excellente collaboration avec les différents acteurs impliqués dans ce dossier, ce qui a mené à une solution concrète en faveur de personnes ayant un handicap.

Dans le futur, le CET veillera à trouver davantage d'issues, car il juge que le handicap est créé par la société elle-même et qu'il lui incombe de remédier à cette situation d'iniquité en enlevant toutes les barrières possibles à une pleine et effective participation de toutes les personnes.

Luxembourg, le 23 juillet 2013

ANNEXE 3
COMMUNIQUE DE PRESSE :
WORLD DEAF DAY



Pressemitteilung zum World Deaf Day 29. September 2013 in Luxemburg

Der Welttag der Gehörlosen findet immer am letzten Sonntag im September statt. 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. Im September und Oktober werden europa- und weltweit Aktionen organisiert, um den „Tag der Gehörlosen“ zu feiern und so auf die Situation der hörgeschädigten Menschen aufmerksam zu machen.

Dieses Jahr widmet sich der Weltgehörlosentag dem Thema:
Equality for deaf people- Gleichberechtigung für gehörlose Menschen.

Im Jahre 2011 hat Luxemburg die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Der Regierungsrat hat dem Aktionsplan zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention am 9. März 2012 zugestimmt.

In Luxemburg setzen sich die Vereinigungen Solidarität mit Hörgeschädigten, Daaflux, VGSL, LACI und die Hörgeschädigtenberatung SmH für die Bedürfnisse der Gehörlosen, Schwerhörigen, Ertaubten und CI-Träger ein. Sie werden in Zusammenarbeit mit dem CET die Umsetzung des Aktionsplans genauestens verfolgen und überprüfen ob sie auch im Sinne von Menschen mit Hörschädigungen erfolgen wird.

Diese Umsetzung betrifft sämtliche Bereiche (u.a. Bildung, Berufsleben, Freizeit) und hat zum Ziel, dass Alle gleichberechtigte Mitbürger werden.

Am 20. Oktober 2013 finden die vorgezogenen Parlamentswahlen statt. Die obengenannten Organisationen wünschen sich, dass alle antretenden und nachher gewählten Parteien die Umsetzung der UN-Konvention schnellstmöglich vorantreiben werden.

Einige Punkte liegen den Hörgeschädigten besonders am Herzen, daher sollen diese von der nächsten Regierung ernst genommen werden, so z.B. die Anerkennung der Gebärdensprache, der verstärkte Einsatz von Kommunikationsshelfern und Dolmetschern, mehr hörgeschädigtengerechte Informationen (z.B. Untertitelung, Notrufmitteilungen).

**ANNEXE 4
RECOMMANDATION :
RECONNAISSANCE
DU CULTE MUSULMAN**



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Recommandation: Reconnaissance du culte musulman

Récemment, la Shoura, l'Assemblée de la Communauté Musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, s'est manifestée dans les médias afin de communiquer son insatisfaction face à la situation de blocage qui persiste toujours.

En effet, le conventionnement du culte musulman avec l'Etat luxembourgeois n'avance pas depuis le projet de conventionnement de juillet 2007.

Le CET constate qu'au Grand-Duché coexistent plusieurs cultes, parmi lesquels certains bénéficient d'un conventionnement qui leur permet d'exercer librement et publiquement dans le cadre des droits et libertés constitutionnels et dans le respect de l'ordre public.

D'un autre côté, le CET doit également constater que la Shoura remplit actuellement les conditions requises et que pourtant, le conventionnement n'a toujours pas été signé à ce jour.

Eu égard des dispositions de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006, le CET souhaite rendre attentif au fait que le prochain gouvernement doit reconnaître le culte musulman à pied d'égalité avec les autres cultes.

Si le système de conventionnement est maintenu, il devra s'engager à signer la même convention avec la Shoura qu'avec les autres cultes qui se trouvent dans une situation comparable au risque de commettre une discrimination fondée sur la religion ou les convictions telle que prohibée par la loi citée plus haut.

Luxembourg, le 29 octobre 2013

**ANNEXE 5
RECOMMANDATION
AU MINISTERE DE L'INTERIEUR
ET DE 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 6
RECOMMANDATION AU MINISTERE
DE LA SECURITE SOCIALE



CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

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.

