



# CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

## Rapport d'activités 2014





## TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS DU PRESIDENT	4
LE CET EN BREF	5
Composition du collège du CET	6
Personnel et fonctionnement	6
Ressources	7
RAPPORT D'ACTIVITES DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014 AU 31 DECEMBRE 2014	9
Réunions du collège	10
Avis	11
Entrevues	15
Activités sur le plan national	16
Cycle de soirées de sensibilisation « Histoires de vie »	23
Relations publiques	25
Enquêtes	27
Présences sur le plan européen	31
Progress 2014/2015	32
STATISTIQUES	34
RECOMMANDATIONS NON REALISEES DES ANNEES PRECEDENTES	43
RECOMMANDATIONS 2014	56
ANNEXES	60

## AVANT-PROPOS DU PRESIDENT

Chères lectrices,  
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le rapport général des activités du CET de l'année 2014. Le premier mandat des membres du CET a pris fin le 20 novembre 2013. A cause des élections législatives anticipées, la nomination des nouveaux membres a pris un certain retard. En effet, ce n'est que le 11 février 2014 qu'a été publié dans le « Mémorial » l'arrêté grand-ducal du 24 janvier 2014 portant nomination du président et des membres du CET. Seulement après cette date, le travail effectif des nouveaux membres a pu débuter.

Vous pourrez lire dans ce rapport que la donne des années précédentes reste guère inchangée, malheureusement faut-il dire. A savoir que les recommandations du CET ne sont toujours pas assez entendues et transposées. La même chose vaut pour la consultation de notre avis dans certains dossiers, où le CET est ignoré. Nous en sommes quelques fois au point que certains ministères peinent à nous donner une quelconque réponse, ne serait-ce qu'un accusé de réception.

Sur tous ces points, le CET souhaiterait réellement être pris davantage en considération dans le futur.

L'année 2014 a surtout été marquée par une série de sept soirées de sensibilisation. A cette occasion, on a dû constater que nombre de personnes ne connaissent pas encore suffisamment la législation anti-discriminatoire et de ce fait, leurs droits et devoirs en la matière.

Pour cette raison, le CET est d'autant plus convaincu qu'il faut renforcer la sensibilisation et l'« empowerment » du grand public en général, mais avec un accent particulier sur l'enfance et la jeunesse.

Il souhaiterait employer une personne supplémentaire qui ne s'occuperait que de ce volet et qui pourrait également répondre à des appels d'offre européens en introduisant des projets répondant à ce besoin.

Pour finir, je tiens à remercier les membres du personnel pour la continuité de leur travail fourni, malgré l'absence d'un collègue à leur tête au début de l'année, et les nouveaux membres pour notre travail commun harmonieux et fructueux durant les derniers 10 mois.



Mario HUBERTY  
Président

# LE CET EN BREF



## COMPOSITION DU COLLEGE DU CET

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

Mario HUBERTY, président;

Patrick HURST, membre;

Paul KREMER, membre;

Annemie MAQUIL, 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: Nathalie MORGENTHALER, chargée de direction, Paul KREMER, membre, Annemie MAQUIL, membre, Patrick HURST, membre, Mario HUBERTY, président et Raymond REMAKEL, 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](mailto:info@cet.lu)

soit sur rendez-vous.

## RESSOURCES

2008: 200.000 €

2009: 220.000 €

2010: 92.000 €

2011: 80.000 €

2012: 81.000 €

2013: 82.000 €

2014: 83.000 €



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



"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITES DU  
1<sup>ER</sup> JANVIER 2014 AU  
31 DECEMBRE 2014



## REUNIONS DU COLLEGE

Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2014, le collège du CET s'est réuni à sept reprises, à savoir les:

10 mars 2014

15 avril 2014

12 mai 2014

3 juin 2014

7 juillet 2014

15 septembre 2014

24 novembre 2014

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

## AVIS

sur le projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges.

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement basée sur l'âge, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

### Observations préliminaires

- Exposé des motifs

Le CET prend connaissance des nombreuses raisons qui ont mené le Gouvernement à adopter ce paquet qui a pour finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes.

Le CET salue le fait que le Gouvernement n'ait pas choisi l'option d'augmenter l'âge légal de la retraite, surtout que cette mesure n'amène pas forcément les résultats escomptés.

Avec satisfaction, il accueille la nouvelle que le Gouvernement veut combattre les risques de maladie et améliorer les conditions de travail en prenant davantage de mesures préventives.

En favorisant des partenariats intergénérationnels, les salariés plus âgés devront collaborer avec les salariés plus jeunes. Cette approche est louable dans le sens où une catégorie d'âge n'est pas mise en concurrence avec l'autre, mais où on donne clairement la priorité à la mise en valeur des avantages que ces deux catégories peuvent avoir.

En même temps seront combattus tout stéréotype et discrimination basés sur l'âge et ceci tout au long du parcours professionnel, donc aussi pour toute catégorie d'âge.

D'après les explications données, une loi semble être incontournable pour atteindre les buts envisagés. Le CET se félicite de cette approche choisie, car sans cadre légal, les entreprises n'avanceraient probablement pas aussi vite que souhaité.

La voie choisie laisse néanmoins une grande amplitude aux partenaires sociaux qui pourront se mettre d'accord sur les instruments à mettre en place. La pratique montrera si cette méthode sera couronnée de succès. L'objectif de la loi n'ayant pas fait débat, le CET espère donc fortement que le paquet adopté puisse aboutir à la satisfaction des salariés et entreprises, car chacun devrait en sortir gagnant.

## Commentaires des articles

- Article L.281-1 (1)

Le CET regrette le manque d'ambition du Gouvernement en n'imposant pas de plan de gestion des âges pour des entreprises en-dessous de 150 salariés. Sachant que la large majorité des entreprises au Luxembourg compte moins de 150 salariés, le CET ne partage pas l'explication donnée pour le choix de ce chiffre. Si ce dernier n'est pas revu à la baisse, au moins faudrait-il permettre aux entreprises plus petites qui s'auto-imposent un tel plan volontairement de pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par ce projet de loi.

- Article L.281-1 (2)

Dans leur plan de gestion, les entreprises n'auront besoin que d'énumérer trois points assez vagues parmi une liste non exhaustive. Ici aussi, le CET craint que cet objectif n'est pas assez ambitieux. En effet, sans devoir chiffrer ou préciser des buts précis, les entreprises ne ressentiront pas assez de contrainte à devoir réaliser de manière satisfaisante ce que le Gouvernement attend d'elles.

- Article L.281-3

Le CET constate que le législateur veut introduire une amende administrative de 10.000€ en l'absence d'un plan des âges homologué pour les entreprises de 150 salariés.

A cette occasion, le CET souhaite rappeler que l'article L-241-11 du même Code de travail prévoit aussi 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'Agence pour le développement de l'emploi» (ADEM) de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.*»

Lors d'une entrevue récente avec l'ADEM, celle-ci a confirmé au CET que malgré cet article, elle ne recourt jamais à cette sanction. En effet, elle souhaiterait davantage développer son approche proactive et non pas répressive en direction des entreprises.

D'après le CET, il ne suffit pourtant pas de créer une législation anti-discriminatoire si les actes discriminatoires ne sont pas suffisamment sanctionnés. De même, un refus, un oubli ou un retard de mettre en place une mesure prévue par une loi doit entraîner une certaine sanction. Voilà pourquoi le CET espère fortement que le ministre ayant le travail dans ses attributions n'hésitera pas à mettre réellement en place cette sanction.

- Article L.281-4

Le CET regrette que le Gouvernement ne compte pas traiter toutes les entreprises à pied égal, puisque la mise à disposition d'experts qui puissent accompagner gracieusement les entreprises disposant d'un plan de gestion des âges ne peut que fonctionner dans la limite des crédits disponibles et n'est donc pas forcément accessible à tous les acteurs demandeurs. Se pose éventuellement aussi la question si la conception d'un tel plan ne nécessite pas plus d'aide que son accompagnement ultérieur ?

Le CET est aussi d'avis que les entreprises en-dessous de 150 salariés qui font la même démarche devraient aussi pouvoir profiter de cette mise à disposition gracieuse.

- Article L.281-5

Le CET salue que le nouveau Comité pour l'analyse et la promotion des conditions de travail est en charge d'initier toutes sortes d'actions de sensibilisation et d'information. De ce travail doit ressortir que chaque catégorie d'âge a ses avantages (et désavantages) et qu'une collaboration efficace en fait ressortir sa richesse.

- Article 2, 1°

Dans le commentaire des articles, l'augmentation de la période de référence légale pour le calcul du temps de travail à quatre mois consécutifs pour les salariés à temps partiel est présenté comme une mesure de flexibilité qui doit permettre de mieux concilier vie de travail et vie familiale.

Néanmoins, le CET a une critique à formuler par rapport à cet allongement de la période de référence de quatre semaines à quatre mois pour les salariés à temps partiel exclusivement. En effet, comme l'explique bien la CSL (Chambre des salariés) dans son avis II/17/2014, plus la période de référence est longue, plus le salarié peut être soumis à des amplitudes de travail variées. Dès lors et selon l'avis du CET, cette mesure serait donc contreproductive et l'argument de la meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ne tient plus du tout la route.

De plus, le CET considère que des conditions différentes pour des salariés à temps partiel par rapport à des salariés à tâche complète constitue carrément une différence de traitement, si le Gouvernement ne peut pas « objectivement justifier cette mesure par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires » (article 1er (2) b) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006), ce qui est le cas ici, selon le CET.

Ce rallongement entraînerait donc une discrimination indirecte pour les femmes, puisque ce sont elles qui occupent encore majoritairement les postes à temps partiel au Luxembourg. Même si cette disposition apparemment neutre semblait poursuivre un but louable, le CET prie donc le Gouvernement de ne pas désavantager davantage les femmes ainsi que tous les salariés occupant des postes à temps partiel et de maintenir la même période de références de quatre semaines pour tous les salariés.

- Article 2, 3°

L'idée de proposer un stage aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 50 ans et inscrits à l'ADEM depuis un mois au moins semble très attrayante, surtout que le chômeur indemnisé garde le bénéfice de son indemnité de chômage complet.

De l'autre côté, l'attrait pour l'employeur d'engager un tel stagiaire est aussi maintenu par l'obtention d'aides, même s'il doit rendre compte par écrit sur les possibilités d'insertion du demandeur d'emploi à l'ADEM.

Néanmoins, le CET a aussi dû constater que le stage d'un demandeur d'emploi âgé n'est pas rémunéré et de durée plus restreinte, même si l'occupation est soumise à l'assurance contre les accidents de travail et donne lieu au paiement des cotisations afférentes.

Le CET voudrait soulever le fait que d'autres mesures en faveur de l'emploi, surtout des personnes jeunes, s'accompagnent d'une indemnité de base pour le bénéficiaire. Le CET regrette donc qu'un demandeur d'emploi âgé de plus de 50 ans ne puisse pas bénéficier des mêmes dédommagements et conditions qu'un demandeur d'emploi plus jeune.

D'après l'article L.252-2 du Code du travail, « 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 ».

Le CET est d'avis que les mesures d'insertion de demandeurs d'emploi jeunes et âgés poursuivent les mêmes buts et devraient, en conséquence, être interprétées comme étant similaires et comparables. En partant de cette donne, le CET considère discriminatoire que les demandeurs d'emploi plus âgés soient traités moins favorablement que leurs collègues plus jeunes.

- Article 2, 4°

Le CET s'étonne que le Gouvernement ne donne pas de réel droit à un salarié âgé remplissant certaines conditions de demander un temps partiel. En effet, le texte du projet de loi stipule simplement qu'il « peut » demander une réduction de son temps de travail normal de 50% au plus. Du moment que l'employeur engage un demandeur d'emploi en remplissant de son côté aussi certaines conditions, le CET aurait souhaité avoir une avancée plus significative, mais le projet de loi actuel résultera probablement en un statu quo, ce qui est très regrettable.

## **Conclusions**

Le CET se félicite de l'initiative Gouvernementale de vouloir introduire un paquet de mesures en matière de politiques d'âges ayant comme finalité de relever le taux d'emploi des salariés plus âgés en insistant également sur le maintien dans l'emploi de ces mêmes personnes. Pourtant, le CET retient une appréciation mitigée des mesures proposées. Malheureusement, pour le CET, elles sont pour la plupart sans grande ambition et, ce qui est regrettable pour lui, même discriminatoires.

Tel qu'il ressort de l'avis du CET, celui-ci s'oppose véhément à différentes modifications proposées et prie le Gouvernement de bien vouloir revoir sa copie en conséquence.

## ENTREVUES

Le 1<sup>er</sup> avril 2014, le CET s'est échangé avec Me Tania HOFFMANN, représentante du Luxembourg dans le réseau d'experts juridiques spécialisés dans la lutte contre la discrimination de la Commission européenne.

En date du 4 avril 2014, CIGALE (Centre d'information gay et lesbien), 4Motion et le CET ont rencontré le SPOS (Service de psychologie et d'orientation scolaire) du Lycée Josy Barthel Mamer afin de planifier des activités thématiques et de sensibilisation autour de la diversité.

Le CET a été accueilli pour la première fois depuis son existence par la Commission de la famille et de l'intégration de la Chambre des députés, le 5 mai 2014 lors d'une de ses réunions.

A cette occasion, le CET a eu l'opportunité de présenter le rapport général sur ses activités de 2013 aux députés présents et d'engager une large discussion sur l'état de l'égalité de traitement au Luxembourg.

Le 17 juillet 2014, la Ministre de l'égalité des chances, Lydia MUTSCH, a rencontré le CET pour un échange de vues.

Le CET a rencontré la chargée de direction de l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes) pour un échange de vue ainsi que pour envisager une nouvelle collaboration dans le futur, le 28 juillet 2014.

Le 4 août 2014, le CET a rencontré le président de l'asbl « Elteren getrennt » afin de faire connaissance et de s'échanger sur des éventuelles thématiques communes entre le CET et l'association nouvellement créée.

Le CET s'est échangé avec le SNJ (Service national de la jeunesse) sur un projet européen portant sur les droits de l'homme, en date du 8 septembre 2014.

Le 13 novembre 2014, le CET a rencontré une éducatrice de l'école privée « Fieldgen » afin d'élucider la possibilité d'organiser une demie-journée d'ateliers de sensibilisation sur le handicap.

Celle-ci se tiendra très probablement au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2015, selon le concept du « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! ».

## ACTIVITES SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Ensemble avec le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Ville de Differdange, le CET a organisé un cycle de soirées de sensibilisation, intitulé à chaque fois « Histoires de vie ».

La première édition avec le titre « Les stéréotypes sexuels dans le monde du travail », sur le motif de discrimination « sexe », a eu lieu le 3 mars 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange.

Les 20 mars, 8 mai et 19 juin 2014, le CET a participé à un groupe de travail sur la diversité du CRP (Centre de recherche public) à Luxembourg-Kirchberg.

Ce groupe de travail s'est fixé comme objectif d'élaborer un projet autour de la promotion de la richesse de la diversité auprès d'un public non-averti et a demandé la participation du CET.

Un projet au nom « Diversity wins ! » a finalement été soumis lors d'un appel d'offres.

Une journée intergénérationnelle a eu lieu le 14 mars 2014 sur le navire « River Diva » en départ de Remich, organisé par le Ministère de la famille, de l'intégration et à la Grande Région, la CGJL (Conférence générale de la jeunesse du Luxembourg), le CIJ (Centre information jeunes) et RBS (Center fir Altersfroen), en collaboration avec le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse, le Conseil supérieur des personnes âgées, le « Deutsch-Luxemburgisches Schengen-Lyzeum », le « Landesseniorenbeirat » et le « Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie » de la Sarre et qui a rassemblé des jeunes et moins jeunes du Luxembourg et de la Sarre afin de discuter et de pouvoir faire des propositions concrètes à la politique.

Le CET a endossé le rôle d'expert dans un groupe de travail sur les stéréotypes et préjugés.

Le CET a participé avec un stand d'informations à la 31e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 15 au 16 mars 2014 à la LuxExpo à Luxembourg-Kirchberg.

Le 18 mars 2014, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions aux membres de la commission « égalité des chances et diversité » du CNE (Conseil national pour étrangers) au siège de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) à Luxembourg-ville.

Le 27 mars 2014, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions lors d'une soirée au « Club Haus an der Schauwebuerg » à Bertrange.

Le Conseil supérieur des personnes handicapées a invité le CET à présenter la législation sur l'égalité de traitement et sur le handicap lors de sa réunion en date du 29 mars 2014 au « Blannenheem » à Mersch/Berschbach.

La deuxième soirée de sensibilisation « Histoires de vie » sur le motif de discrimination « origine ethnique », avec le titre « Bienvenue au Luxembourg ? », a eu lieu le 1er avril 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange.

Le 2 avril 2014, le CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales) et le CET ont assuré une formation d'une 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'est adressée 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.

La troisième soirée de sensibilisation « Histoires de vie » sur le motif de discrimination « âge » a eu lieu le 6 mai 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange. Le titre de cette soirée a été « Verstees de mech ? Austausch tëschent Jonk a manner Jonk ».

Les 10 mai, 28 juin, 18 octobre, 22 et 24 novembre 2014, 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 CAI (contrat d'accueil et d'intégration) à la Chambre de commerce à Luxembourg-Kirchberg.

Dans le cadre de l'IDAHOT (International day against homo- and transphobia), le CET était présent à un stand de sensibilisation et d'informations de Rosa Lëtzebuerg à la Place Clairefontaine à Luxembourg-ville, le 17 mai 2014.

Le 18 mai 2014, le CET a informé les visiteurs de la foire pour seniors « 60up » au Centre sportif de Differdange, à Oberkorn.

La quatrième soirée de sensibilisation « Histoires de vie » sur le motif de discrimination « orientation sexuelle » a eu lieu le 3 juin 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange.

Les différents participants ont témoigné autour du titre de la soirée « Homosexualité an der Famill ».

Le 5 juin 2014, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions aux commissions consultatives de l'intégration, de l'égalité des chances et des personnes handicapées et de la commission du 3e âge et sociale de la Commune de Walferdange.

Le 25 juin 2014, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions à la commission consultative de l'intégration de la Commune de Sandweiler, à la commune de Sandweiler.

Le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions aux commissions consultatives de l'intégration et de l'égalité des chances ainsi qu'au groupe sur l'accessibilité de la Commune de Junglinster, au Centre culturel à Junglinster, le 8 juillet 2014.

Pour l'ouverture du GayMat 2014, Rosa Lëtzebuerg a organisé, en collaboration avec le CET, une table ronde intitulée « Education (homo)sexuelle » au Théâtre municipal à Esch-sur-Alzette.

Le même soir a également eu lieu le vernissage de l'exposition intitulée « Diversity ».

Le CET a assuré un stand d'informations lors du GayMat du 12 juillet 2014 à Esch-sur-Alzette. Le thème de cette édition a été « Diversity meets education ».

Le 18 juillet 2014, le CET a assuré un stand d'informations au premier Mandela Day auprès du Musée national de la résistance à Esch-sur-Alzette.

La cinquième soirée de sensibilisation « Histoires de vie » sur le motif de discrimination « religion / convictions », avec le titre « Diskriminatioun vu Gott ? Wanderungen tëschent Glawen an Net-Glawen », a eu lieu le 23 septembre 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange.

Lors de la sixième soirée de sensibilisation du cycle « Histoires de vie », qui a eu lieu le 21 octobre 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange avec comme titre « Was bin ich ? Frau ? Mann ? Andere ? », le public a pu découvrir des témoignages de personnes trans'.

La septième et dernière soirée de sensibilisation « Histoires de vie » sur le motif de discrimination « handicap », avec le titre « Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ? », a eu lieu le 18 novembre 2014 au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » à Differdange.

Le 14 novembre 2014, le CET a été présent à la soirée de commémoration du 25ème anniversaire du service à l'égalité de la Commune de Bettembourg au Château de Bettembourg.

Le CET a eu un stand d'informations lors de la 3e conférence nationale sur l'éducation non-formelle des enfants et des jeunes organisée par différents acteurs encadrant cette catégorie d'âge et portant sur l'inclusion.

Ce 2 décembre 2014, au Parc Hôtel à Luxembourg-ville, le CET a également présenté son projet « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! ».

Dans le cadre de la Journée internationale des personnes handicapées 2014, Info-Handicap et les associations ALAN, Tricentenaire et Wäertvollt Liewen ont invité à l'événement « Personnages extraordinaires - projets extraordinaires », le 3 décembre 2014 à l'Abbaye de Neumünster.

Le 10 décembre 2014, 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) sur le thème « Constitution et droits de l'homme : Quelle place pour les droits fondamentaux dans la nouvelle Constitution luxembourgeoise ? » à la Cité judiciaire à Luxembourg-ville.

La Commune de Sanem et le CET ont organisé la présentation du livre « Normierte Kinder », en présence des auteurs, ainsi que présenté des témoignages de personnes trans' au grand public, le 16 décembre 2014 au Kultur- a Geschichtshaus « A Gadder » à Belvaux.



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

Le 17 janvier 2013, le CET a assisté au « Advisory board » de Bee Secure au siège du SNJ (Service national de la jeunesse) à Luxembourg-ville.

Le CET a suivi une présentation organisée par la « Hörgeschädigten Beratung » avec le titre « Ferndolmetschen : Der Ferndolmetschdienst Verbavoice stellt sich vor » dans les locaux d'Info-Handicap à Luxembourg-ville, le 20 janvier 2014.

En date du 21 janvier 2014, le CET était présent aux assemblées générales des quatre asbl suivantes : Dysphasie.lu, APELux, Besondere Geschwister et Flexi-Lux, au Centre culturel à Sanem.

A l'occasion de l'ouverture des vingt-deuxième Jeux Olympiques d'hiver à Sotchi, en Russie, Rosa Lëtzebuerg a organisé l'action « One Minute in silence », le 7 février 2014 devant l'ambassade russe à Luxembourg-ville.

Lancée par l'Alliance « GayFolksMovement », cette action a eu lieu simultanément dans plusieurs villes à travers le monde devant les ambassades russes afin de montrer sa solidarité avec ceux qui n'ont pas de voix ni dans la vie quotidienne ni par la loi.

Notamment en raison de la loi dite "contre la propagande homosexuelle" qui aggrave la situation de la minorité LGBTIQ (sigle pour lesbien, gay, bisexuel, transgenre, transsexuel, intersexe ou queer) en Russie de façon dramatique et qui accroît le climat déjà homophobe dans ce pays, le CET a tenu à soutenir cette action hautement symbolique.

Dans le cadre de sa mission d'évaluation du PAN-ILD (Plan d'action national pluriannuel d'intégration et de lutte contre les discriminations) 2010-2014, le CES (Conseil économique et social) a organisé une conférence-débat permettant aux membres, ainsi qu'aux personnes ayant apporté leur contribution au rapport d'évaluation du PAN-ILD, élaboré par l'Université du Luxembourg d'en prendre connaissance, en date du 12 février 2014 au siège du CES à Luxembourg-Kirchberg.

Le 8 mars 2014, le CET a assisté aux festivités de la Journée internationale de la femme et à la célébration du 15ème anniversaire du Service à l'égalité des chances de la Commune de Sanem au Kultur- a Geschichtshaus "A Gadder" de Belvaux.

En date du 12 avril 2014, le CET a assisté à la troisième assemblée générale de l'asbl Nëmme mat eis! à Luxembourg/Gasperich.

Sous l'égide du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire et en partenariat avec l'ADEM (Agence pour le développement et l'emploi), la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Hörgeschädigten Beratung, Info Handicap et l'INDR (Institut national pour le développement durable et la responsabilité sociale des entreprises), une journée de sensibilisation intitulée « Emplois et handicaps » s'est tenue le 28 avril 2014 au Centre culturel Tramsschapp à Luxembourg-ville.

Le même jour a eu lieu l'assemblée générale d'Info-Handicap à son siège social à Luxembourg-ville.

La Ville de Luxembourg a organisé ses troisièmes « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 2 au 18 mai 2014.

Le 2 mai 2014, le CET a assisté au vernissage d'une exposition au Grand Théâtre où les différentes associations œuvrant dans le domaine des besoins spécifiques ont présenté leurs actions et objectifs auprès du public intéressé. Le CET a été présent avec un stand d'informations à cette exposition pendant toute la durée de celle-ci.

Le 3 mai 2014, le CET s'est également présenté sur la Place d'Armes à Luxembourg-ville.

Le 22 mai 2014, le CET a assisté à une formation dans le cadre « Gender-Diversity Management » du personnel éducatif des crèches publiques et des maisons relais de la ville d'Esch/Alzette.

Ce module a été la suite d'un dossier dont le CET avait été saisi et a porté sur l'interaction avec les religions et ce jour-là, en particulier avec le culte musulman.

Le CET a participé à la conférence « Managing cultural diversity in the workplace : challenges and recommendations », organisée par la « Charte de la diversité Lëtzebuerg ».

Celle-ci a été suivie par une séance officielle de signatures de la charte en question. Le tout a eu lieu à la RBC Investor & Treasury Services au Belval, à Esch/Alzette, le 27 mai 2014.

Le 1er juillet 2014, a eu lieu la deuxième conférence-débat avec la société civile sur la politique d'intégration au Luxembourg.

Celle-ci a porté sur la présentation des principales conclusions et recommandations faite par le CES (Conseil économique et social) dans son avis sur « La politique d'intégration au Luxembourg » et a eu lieu au siège du CES à Luxembourg-Kirchberg.

Le CET a assisté à la « Journée de l'innovation sociale et culturelle ainsi que des industries créatives » du CRP (Centre de recherche public) Henri Tudor, au 1535 C° à Differdange, le 3 juillet 2014.

En date du 22 septembre 2014, le CET a été présent à une réunion d'informations et d'échanges sur l'assurance-dépendance organisée par Nëmme mat eis ! asbl au siège de Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 13 octobre 2014, le CET a assisté au deuxième workshop « éducation inclusive » organisé par Info-Handicap en partenariat avec Ensemble pour l'Inclusion - Zesammen fir Inklusioun asbl et la Direction de l'Education Différenciée en étroite collaboration avec l'Université du Luxembourg – Faculté des Lettres, des Sciences humaines, des Arts et des Sciences de l'Education – Unité de recherche INSIDE – Bachelor en Sciences de l'Education et Bachelor en Sciences sociales et éducatives, au Centre culturel Prince Henri à Walferdange.

Le titre de l'évènement a été: « Le droit des enfants handicapés à l'inclusion scolaire : entre acceptabilité sociale et faisabilité pédagogique » et cette soirée a rassemblé les décideurs et acteurs de l'enseignement luxembourgeois, les parents et leurs organisations ainsi que toute personne intéressée.

Le 19 novembre 2014, le CET a eu une table de présentation avec son matériel informatif lors du Women's Entrepreneurship Day à l'Université du Luxembourg à Luxembourg-Kirchberg.

Le DTH de l'OGB-L (Département travailleurs handicapés du syndicat « Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg »), en collaboration avec l'ATP Asbl - Job Coaching, ont invité à une table ronde avec le titre « Le Job Coaching ou « supported employment »: un accompagnement intensif et individualisé d'une personne vers l'emploi et dans l'emploi », le 25 novembre 2014 dans les locaux d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

## **CYCLE DE SOIREEES DE SENSIBILISATION « HISTOIRES DE VIE »**

Avec le Service à l'égalité des chances entre femmes et hommes de la Ville de Differdange, le CET a voulu organiser une série de sept soirées de discussion et de sensibilisation dans un cadre convivial et dans une ambiance décontractée.

Au Centre culturel régional « Aalt Stadhaus » de Differdange, des personnes ont témoigné en racontant leur vécu, le tout encadré par un modérateur et un expert qui a fait une présentation de lancement.

La première soirée a eu lieu le 3 mars 2014 et a porté sur le motif de discrimination « sexe » avec le titre « Les stéréotypes sexuels dans le monde du travail ». Les participants ont été : Anik RASKIN du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) en tant qu'experte Julia FERNANDEZ, cheffe d'entreprise  
Lydia MUTSCH, Ministre de l'égalité des chances  
Roger ROULLING, secrétaire médical  
Tizama TELOU, cheffe d'entreprise  
et Ralph KASS du Ministère de l'égalité des chances en tant que modérateur.

La deuxième soirée a porté sur le motif de discrimination « origine ethnique » et a eu comme titre « Bienvenue au Luxembourg ? ». Ayant eu lieu en date du 1er avril 2014, les participants ont été les suivants :  
Laura ZUCCOLI de l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés) en tant qu'experte et modératrice  
Hénoké COURTE, originaire de l'Ethiopie  
Shahmira GHARAIE, réfugiée politique reconnue de l'Iran  
Déborah SEMEDO, originaire du Cap Vert  
Roberto TRAVERSINI, originaire de l'Italie.

La troisième soirée a eu lieu le 6 mai 2014, a porté sur le motif de discrimination « âge » et a eu comme titre « Verstees de mech ? Austausch tèschent Jonk a manner Jonk ». Les participants ont été :  
Martine HOFFMANN de RBS – Center fir Altersfroen en tant qu'experte  
Steve CLEMENT de Bee Secure  
Julie GUILLAUME, service volontaire d'orientation de l'EGMJ (Entente des gestionnaires des maisons de jeunes)  
Sandy LORENTE, service interculturel de l'EGCA (Entente des gestionnaires des centres d'accueil)  
Antoinette WAGNER-HEINTZ de l'ALAS (Association luxembourgeoise des aides-soignants)  
et Andrée BIRNBAUM de RBS – Center fir Altersfroen en tant que modératrice.

La quatrième soirée a porté sur le motif de discrimination « orientation sexuelle » et a eu comme titre « Homosexualité an der Famill ». Ayant eu lieu en date du 3 juin 2014, les participants ont été les suivants :

Roby ANTONY de CIGALE (Centre d'information gay et lesbien) en tant qu'expert  
Enrica PIANARO de Rosa Lëtzebuerg comme modératrice  
un partenaire d'un couple lesbien avec des enfants  
une mère d'un garçon homosexuel  
et un jeune homme homosexuel.

La cinquième soirée a eu lieu le 23 septembre 2014 et a porté sur le motif de discrimination « religion / convictions » avec le titre « Diskriminatioun vu Gott ? Wanderungen tëschent Glawen an Net-Glawen ». Les participants ont été :

Jean-Marie WEBER de l'Uni.lu (Université du Luxembourg) en tant qu'expert  
Hassiba BOURAINE, bénévole à la Mosquée de Mamer  
Paul GALLES, théologien et prêtre catholique de 1999-2010  
Paul KREMER, philosophe et athéiste  
François MOYSE, président sortant du Consistoire israélite  
et Sylvain BESCH du CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) en tant que modérateur.

Lors de la sixième soirée de sensibilisation du cycle « Histoires de vie », qui a eu lieu le 21 octobre 2014 avec comme titre « Was bin ich ? Frau ? Mann ? Andere ? », le public a pu découvrir des témoignages de personnes trans'.

Le modérateur a été Isabelle SCHROEDER et l'expert le Dr Erik SCHNEIDER d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg).

Les participants ont été un homme trans' et une femme trans' ainsi que la mère d'un enfant trans' et la fille d'un parent trans'.

Lors de la septième et dernière soirée portant sur le motif de discrimination « handicap », le 18 novembre 2014, les personnes suivantes ont discuté du thème « Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ? » :

Silvio SAGRAMOLA de Info-Handicap en tant qu'expert  
Sandy ZOLLER du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région a été la modératrice  
Patrick HURST en tant que personne ayant un handicap visuel  
Christophe MULLER en tant que personne ayant un handicap auditif  
Jean-Marie KOPS en tant que personne ayant un handicap intellectuel et  
Patricia DA MOTA en tant que représentante des employeurs.

## RELATIONS PUBLIQUES

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2013 au Président de la Chambre des députés, Mars DI BARTOLOMEO et à la Ministre de la famille, de l'intégration et à la Grande Région, Corinne CAHEN, en date du 25 mars 2014.

Le même jour, le rapport annuel 2013 a aussi été officiellement présenté à la presse et ceci au Ministère de la famille, de l'intégration et à la Grande Région.

Suite à une première tentative en 2011 et 2012, le CET a, à nouveau, écrit à toutes les communes du Grand-Duché afin de leur proposer de venir présenter la loi sur l'égalité de traitement ainsi que ses propres missions à toute commission consultative intéressée par la matière, ceci le 7 avril 2014.

Le 29 avril 2014, le CET a communiqué sa recommandation<sup>1</sup> concernant l'inhumation et l'incinération des dépouilles mortelles en accord avec la loi du 1er août 1972 aux médias.

Le CET a souhaité réagir sur certains points que la pétition publique 343 sur les projets de loi n°6172 et 6568 portant réforme du mariage, de l'adoption et du droit de filiation soulève. Par voie de communiqué<sup>2</sup>, il a fait entendre son opinion aux médias luxembourgeois, en date du 20 mai 2014.

Les semaines du 17 et 30 juin ainsi que du 15 septembre 2014, le CET a diffusé son spot radio sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg.

Le jour suivant le vote à la Chambre des députés du projet de loi 6172A portant réforme du mariage et de l'adoption, le 19 juin 2014 donc, le CET a publié un communiqué de presse<sup>3</sup> afin de partager son point de vue sur cette étape significative.

Le 25 juin 2014, le CET a diffusé un communiqué de presse<sup>4</sup> relatif à la discrimination indirecte produite par les pétitions publiques en ligne à ce moment aux médias luxembourgeois.

La presse a reçu l'avis du CET sur le projet de loi portant modification du Code du travail et portant introduction d'un paquet de mesures en matière de politique d'âges, en date du 7 juillet 2014.

---

<sup>1</sup> Voir annexe 2

<sup>2</sup> Voir annexe 3

<sup>3</sup> Voir annexe 4

<sup>4</sup> Voir annexe 5

Le 16 juillet 2014, le CET a diffusé ses réactions par rapport à la directive à l'attention des directions des lycées et lycées techniques en vue d'une école neutre et tolérante dans un communiqué<sup>5</sup> intitulé « Mi-figue, mi-raisin ».

Pendant la semaine du 21 juillet 2014, le CET a eu l'opportunité d'accrocher ses affiches dans les autobus municipaux de la Ville de Luxembourg.

Le 28 septembre 2014, le CET a appuyé un communiqué de presse de plusieurs organisations à l'occasion du "World Deaf Day".<sup>6</sup>

La cinquième soirée des « Histoires de vie » sur les personnes trans' du 21 octobre 2014 a été annoncée sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg et la radio 100,7.

Le 30 octobre 2014, le CET a donné son avis sur les quotas dans une interview qui a été diffusée sur les ondes d'Eldorado.

Du 10 au 13 décembre 2014, le CET a diffusé son spot radio sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg.

Le CET a eu une rubrique/interview intitulée « Däi Recht als Bierger » sur la chaîne radio 100,7, ceci en date du 17 décembre 2014.

---

<sup>5</sup> Voir annexe 6

<sup>6</sup> Voir annexe 7

## ENQUETES

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

Le 10 janvier 2014, le CET a répondu à un questionnaire en ligne de la Commission européenne intitulé « Annual Survey 2013 of the European Union Programme for Employment and Social Solidarity (PROGRESS) ».

Dans le cadre de la présentation des 14e et 17e rapports du Luxembourg sur la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le Ministère des affaires étrangères a souhaité recevoir toutes les informations dont le CET disposait concernant les cas de discrimination raciale qu'il a enregistrés, examinés ou décidés depuis 2005.

En date du 14 janvier 2013, le CET a fourni les chiffres et détails en question.

Le 17 janvier 2013, le CET a eu un entretien téléphonique avec un centre de recherche qui conduit, dans chaque pays-membre de l'Union européenne, une étude visant à déterminer et recenser les politiques et législations récentes destinées à lutter contre les discriminations sur la base de l'âge, de l'origine ethnique, de l'orientation sexuelle et de la religion pour le compte de la Commission européenne (Direction générale justice).

En date du 20 janvier 2013, le CET a fourni les réponses écrites par courrier électronique.

Sur initiative du Défenseur des droits de la République française, le CET a répondu à différentes questions concernant le rôle du CET dans la politique des Roms au Grand-Duché de Luxembourg, en date du 30 janvier 2014.

Ces réponses ont servi à préparer une conférence où les participants s'échangent sur le rôle des organismes nationaux de promotion de l'égalité dans la mise en œuvre de la recommandation du Conseil de l'Europe du 9 Décembre 2013 pour une meilleure intégration des Roms dans les États membres.

Au nom de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration), une personne a mené une enquête de satisfaction parmi les participants des journées d'orientation pour les signataires d'un CAI (contrat d'accueil et d'intégration), en date du 21 février 2014.

Dans le cadre de son nouveau processus de suivi intermédiaire du quatrième rapport sur le Luxembourg de février 2012, l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) du Conseil de l'Europe a souhaité savoir si ses recommandations adressées aux autorités luxembourgeoises dans ce rapport ont été mises en œuvre.

Le CET a fourni ses réflexions le 25 février 2014.

La FRA (Fundamental rights agency) a envoyé un questionnaire sur les expériences de discriminations vécues par les immigrants et les minorités ethniques dans les différents pays européens aux centres pour l'égalité de traitement, car elle envisage de réaliser une nouvelle vague d'étude EU-MIDIS II (European Union minorities and discrimination survey) pour 2014-2015.

Avec les réponses du CET du 25 février 2014, la FRA pourra tirer le bilan de l'évolution des cinq dernières années après la première publication.

En date du 25 mars 2014, le CET a transmis des explications sur la législation anti-discriminatoire à l'expert luxembourgeois, Patrick HOFFMANN, qui a dû rédiger le rapport national sur le SIDA pour l'ONU (Organisation des Nations Unies).

Dans le cadre de la rédaction du plan stratégique pour les années 2015 à 2018, EQUINET a lancé un questionnaire sur les priorités que les organisations membres souhaitent voir réalisées durant cette période.

Le 28 mars 2014, le CET a fait parvenir ses attentes à EQUINET.

Une chargée de mission des affaires juridiques du Ministère des affaires étrangères et européennes a dû réaliser une recherche sur les discriminations à l'égard des personnes atteintes d'albinisme.

Le CET a répondu le 7 avril 2014.

Le 29 avril 2014, le CET a répondu à un questionnaire sur la mise en œuvre de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 concernant l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services qui lui avait été transmis par le MEGA (Ministère de l'égalité des chances).

Le CET a participé à une enquête en ligne d'EQUINET qui a cherché à rassembler des contributions ainsi que les expériences des centres d'égalité qui ont déjà fait des recommandations à leurs politiciens nationaux.

Les réponses du CET sont parvenues à EQUINET, le 7 mai 2014.

Le 19 mai 2014, le CET a répondu à plusieurs questions d'EQUINET autour des expériences des centres d'égalité de traitement avec un plan stratégique.

Le CET a répondu à plusieurs questions d'une étudiante slovaque afin que celle-ci puisse rédiger son mémoire de fin d'études universitaires sur le sujet « Access to justice in cases of Roma discrimination by the EU Member States » et ceci en date du 3 juin 2014.

Le 20 juin 2014, le CET a répondu à plusieurs questions d'EQUINET concernant son rôle dans l'implémentation nationale de la stratégie Europe 2020 afin qu'EQUINET puisse rédiger son papier stratégique sur la question.

Le CET a répondu à plusieurs questions posées par voie de courriel par le consultant luxembourgeois de la FRANET (réseau de recherche multidisciplinaire de la FRA-Fundamental rights agency) qui a désiré rédiger un rapport sur l'homo- et la transphobie ainsi que la discrimination basée sur l'identité sexuelle avec nos réponses et ceci le 25 juin 2014.

Le 21 juillet 2014, le CET a répondu à une question du Centre interfédéral pour l'égalité des chances belge en ce qui concerne la décentralisation des services au niveau local.

En date du 28 juillet 2014, le CET a répondu à diverses questions en ligne d'EQUINET concernant la directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs.

Le CET a transmis ses commentaires concernant les rapports préliminaires périodiques du Luxembourg au Comité des droits de l'homme et au Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations unies au Ministère des affaires étrangères, le 5 août 2014.

Le 1<sup>er</sup> septembre 2014, le CET a participé à un questionnaire d'EQUINET sur la future architecture institutionnelle des organes promouvant l'égalité et combattant la discrimination dans les différents Etats-membres.

EQUINET a procédé à une enquête par téléphone pour connaître les attentes et besoins de ses membres en rapport avec son plan stratégique allant de 2015 à 2018.  
Le CET a communiqué son point de vue en date du 2 septembre 2014.

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 les crimes racistes au Luxembourg en 2013, ceci en date du 15 septembre 2014.

En date du 19 septembre 2014, le CET a participé à un questionnaire en ligne de la « Global Alliance for LGBT Education » qui voulait connaître les mesures prises pour protéger et favoriser la situation de personnes LGBT (étudiants et corps enseignant) dans le milieu éducatif luxembourgeois.

Le 21 octobre 2014, le CET a fourni une information aux collègues tchèques autour des limitations physiques dans l'emploi.

La FRA (Fundamental rights agency) a voulu connaître les répercussions de son étude sur les personnes LGBT au niveau national.

Le CET a répondu le 30 octobre 2014.

Le même jour, le CET a livré ses expériences pour alimenter une étude du Parlement européen sur « Les politiques des Etats membres pour les enfants handicapés », afin qu'il ait une vue d'ensemble sur la situation des enfants handicapés au Luxembourg, notamment au regard de l'application des standards internationaux et européens et de déceler d'éventuels problèmes ou lacunes impliquant davantage d'efforts politiques et législatifs.

Le 10 novembre 2014, le CET a répondu à des questions d'un étudiant souhaitant écrire son travail de fin d'études concernant la femme musulmane et ayant comme titre : « La pratique de la religion musulmane peut-elle constituer un frein à l'exercice de certaines professions pour une femme ? ».

Le CET a répondu à différentes questions d'un étudiant en troisième année de droit à l'Université du Luxembourg, dont le travail porte sur la discrimination en milieu de travail et plus exactement sur les discriminations autorisées comme une exception à l'inégalité admise par la loi, le 18 novembre 2014.

Le même jour, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET afin d'alimenter une recherche sur le travail des centres d'égalité européens dans le domaine du handicap. Ce document sera destiné à la Commission européenne qui est en train de finaliser le bilan à mi-terme de sa stratégie européenne dans le domaine du handicap (2010-2020) et la formulation d'une nouvelle liste d'actions.

## PRESENCES SUR LE PLAN EUROPEEN

Le 24 avril 2014 s'est tenu un séminaire d'EQUINET sur l'égalité entre femmes et hommes. Le titre de cette journée a été « Gender equality in the access of goods and services : the role of Equality Bodies » et a eu lieu à Bruxelles.

Les 17 et 18 juin 2014, le CET a participé à une formation d'EQUINET sur toutes les questions tournant autour des LGBTI (sigle pour lesbien, gay, bisexuel, transgenre, transsexuel et intersexe) à Stockholm.

A Bruxelles a eu lieu un forum sur la transposition de la directive 2004/113/CE, organisé par la Commission européenne, le 10 septembre 2014.

Avec comme titre « Gender equality in the access to and supply of goods and services, including insurance and related financial services », cette journée a rassemblé nombre d'acteurs européens en la matière.

Le même jour, EQUINET a eu une entrevue avec les députés européens à Bruxelles. Le thème de cette rencontre « Equality for all ? National Equality Bodies and the European Parliament, engaging together to combat discrimination » montre bien la finalité de cette rencontre, à savoir l'échange pour rassembler ses forces dans un même combat.

Les 22 et 23 octobre 2014, le CET a assisté au « Forum de travail sur la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées dans l'Union européenne et les Etats Membres » qui s'est tenu à Bruxelles et a été organisé par la Commission européenne.

Une conférence de la Présidence italienne du Conseil européen et de la FRA (Fundamental rights agency) portant le titre « Tackling sexual orientation and gender identity discrimination : next steps in EU and Member State policy making » a eu lieu à Bruxelles, le 28 octobre 2014.

Les 6 et 7 novembre 2014, le CET a participé au « High-Level Event on Non-Discrimination and Equality » avec le titre « Shaping the future of equality policies in the EU », organisé conjointement par la Commission européenne et la Présidence italienne du Conseil européen, à Rome.

Le CET a participé à l'assemblée générale d'EQUINET, le 4 décembre 2014 à Bruxelles. Celle-ci a adopté le plan d'actions 2015 à 2018.

## PROGRESS 2014/2015

Le CET est à l'initiative d'un projet intitulé « Promotion de la Diversité au Luxembourg » du programme PROGRESS de l'Union Européenne qui est financé par cette dernière et bénéficie aussi du soutien financier du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région luxembourgeois.

Ce projet pluridisciplinaire, amorcé en août, fédère pour la première fois plusieurs partenaires déjà spécialistes des questions de diversité au Grand-Duché : le LIST (Luxembourg institute of science and technology), l'Université de Lorraine, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et le CET y sont impliqués et apportent leurs savoir-faire complémentaires. La mission de cette action coordonnée est de jouer un rôle d'impulsion et d'accélérateur de la promotion de la diversité, véritable moteur de performance sociale et économique pour le pays.

L'initiative se concentre essentiellement sur la diversité dans le marché du travail et s'attache à répondre au triple objectif suivant : dresser un état des lieux, identifier les bonnes pratiques et sensibiliser. Concrètement, il s'agit de mesurer l'évolution des discriminations au Luxembourg, de palier au manque actuel d'études sur la question de la diversité en entreprises, de diffuser les bonnes pratiques en la matière et de répondre à la demande des organisations pour un accompagnement dans la mise en place de politiques de la diversité.

Afin de répondre à ces objectifs, le projet s'articule autour de 5 piliers :

- La mesure de l'évolution des discriminations au Grand-Duché grâce à la troisième édition de l'enquête « Observatoire des discriminations » du CET
- L'organisation par le Comité pour la Charte de la Diversité des premiers Diversity Awards Lëtzebuerg qui permettront de mettre en valeur les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité au sein des organisations
- La réalisation d'une étude intitulée « Politiques et attitudes à l'égard de la diversité » au sein des entreprises menée par l'Université de Lorraine
- La conception d'une méthode d'accompagnement des entreprises dans le déploiement de leurs pratiques de gestion de la diversité comme source d'innovation par le LIST
- La diffusion en 2015 des rendus auprès d'un large public afin de maximiser la portée des travaux entrepris à travers notamment des publications et workshops de restitution.

# LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS  
DE DISCRIMINATIONS  
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

# STATISTIQUES

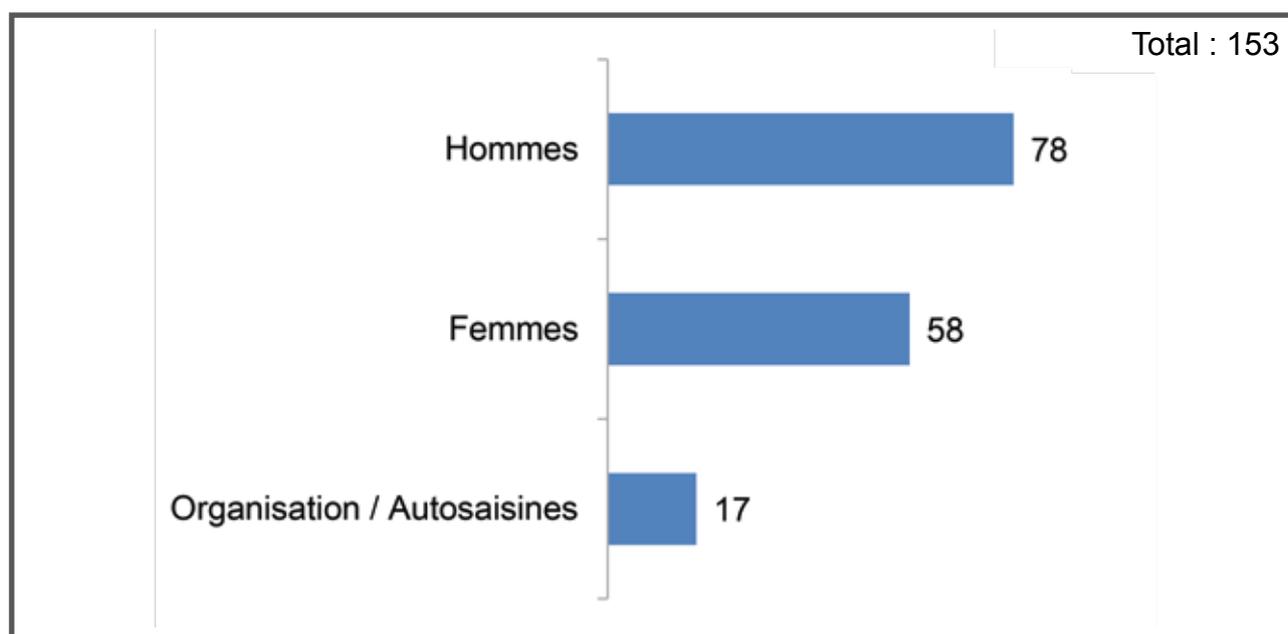


## STATISTIQUES

Au cours de la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014, le CET a été saisi de 145 nouveaux cas. S'y ajoutent 2 dossiers non clôturés de 2011 et 2012 et 6 dossiers non clôturés de 2013.

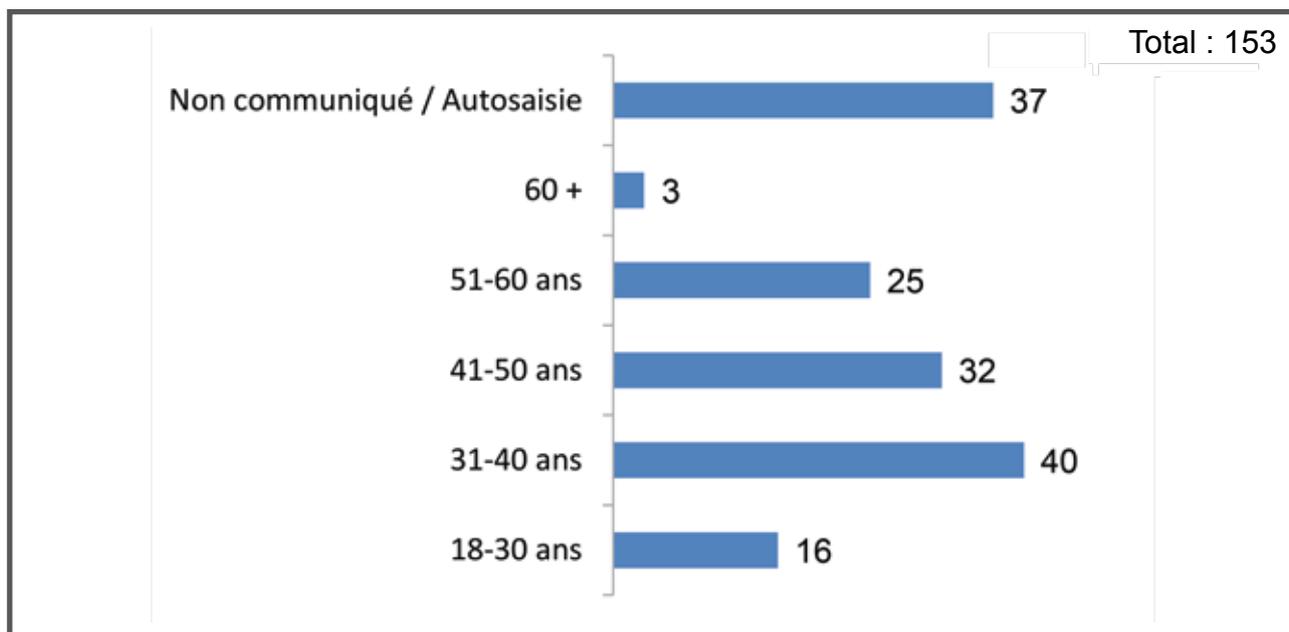
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui s'est manifestée au CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

### REPARTITION PAR SEXE



Les 153 dossiers de l'année 2014 sont répartis comme suit:  
78 dossiers (51%) ont été introduits par des hommes, 58 (37,9%) par des femmes et 17 (11,1%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

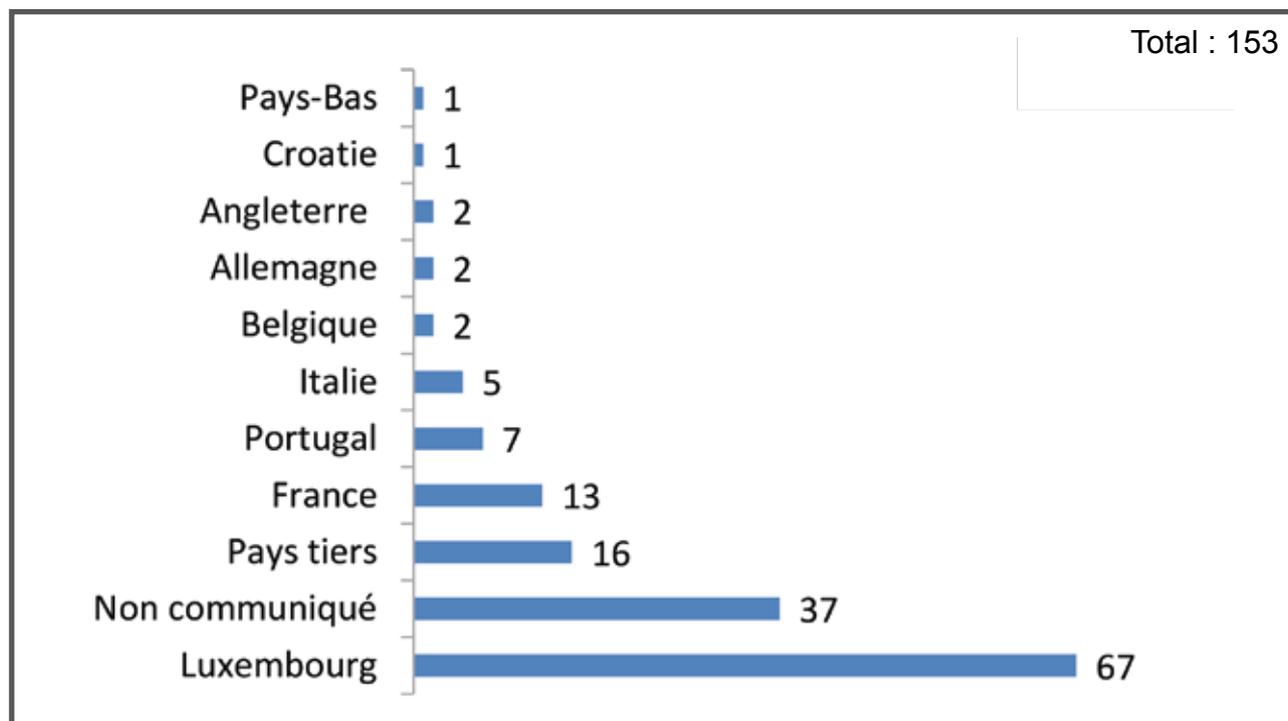
## REPARTITION PAR AGE



Dans 37 cas (24,2%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

40 cas (26,1%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 32 cas (20,9%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 25 cas (16,3%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 16 cas (10,5%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 3 cas (2%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

## REPARTITION PAR NATIONALITE

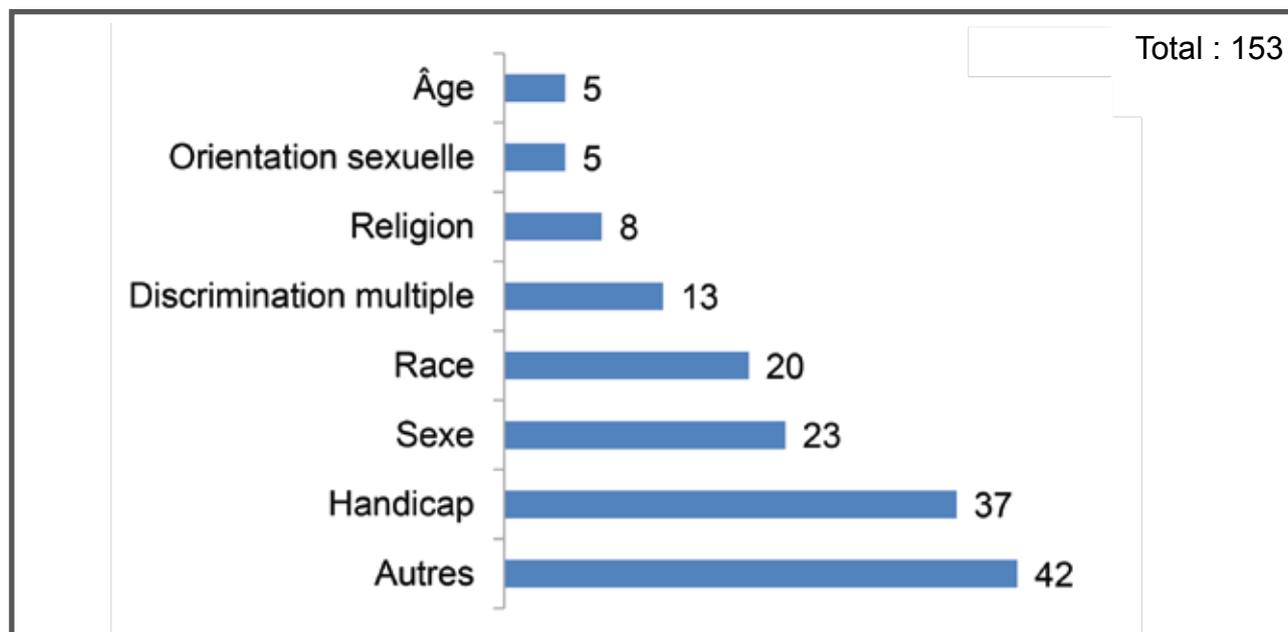


Dans 37 cas (24,2%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 67 unités (43,8%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 100 dossiers (65,4%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 16 dossiers (10,4%) 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 37 cas (24,2%), le sexe 23 cas (15%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 20 cas (13%), la religion ou les convictions 8 cas (5,2%), l'âge et l'orientation sexuelle 5 cas (3,3%) chacun.

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, 13 cas (8,5%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (42 cas, donc 27,5%) 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

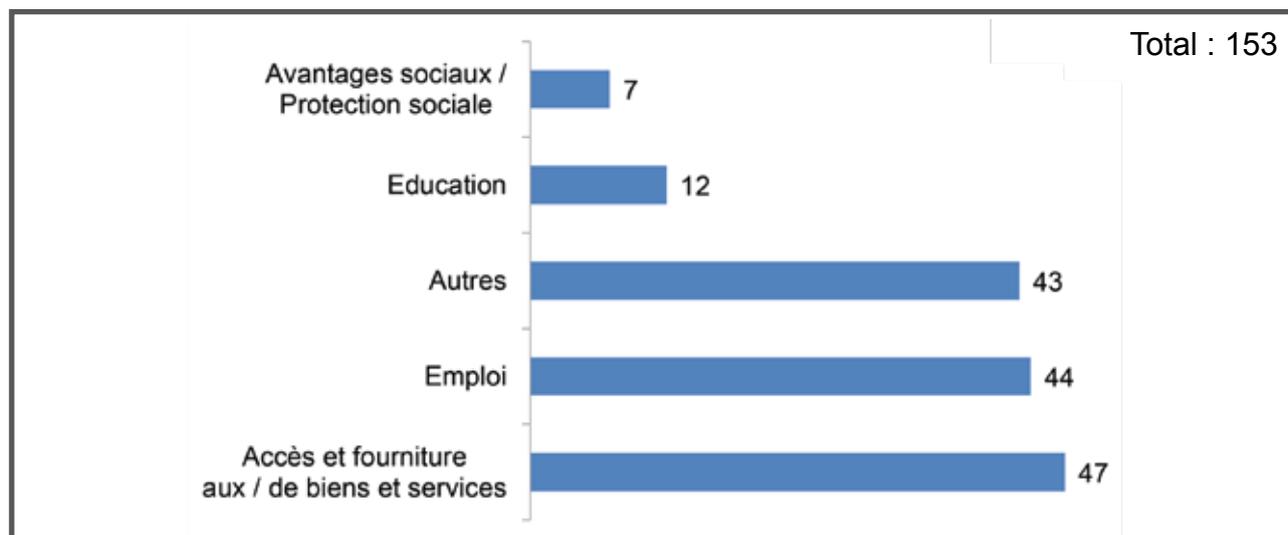
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- 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.

## REPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

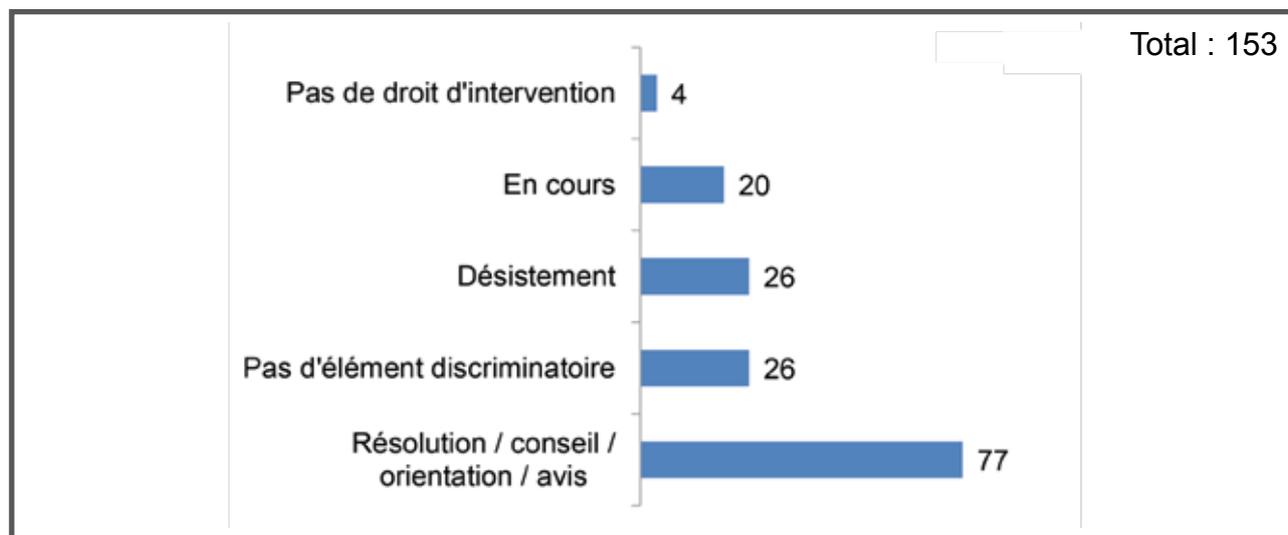


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 47 cas ou 30,7% ;
- l'emploi qui comptabilise 44 cas ou 28,8% ;
- l'éducation avec 12 cas ou 7,8% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 7 cas ou 4,6%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des problèmes financiers ou des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (43 cas ou 28,1%).

## DOSSIERS APRES TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 77 cas (50,3%) 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.

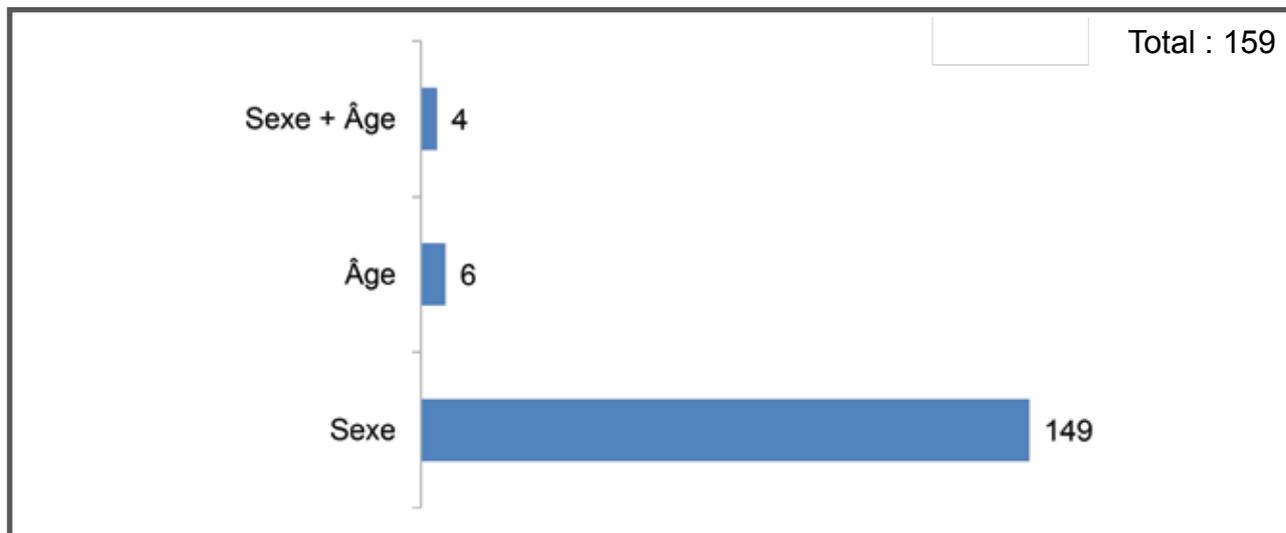
Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 26 cas ou 17%.

Il arrive également que les requérants se désistent (26 fois ou 17%). 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 2014, 20 dossiers (13,1%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

La catégorie « pas de droit d'intervenir » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir, en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2014, ceci a été 4 fois le cas (2,6%).

## SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



Le CET a dû constater que nombreux employeurs ne respectaient pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils publiaient dans les journaux ou sur les sites Internet. Ainsi, depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpellier les auteurs.

Afin de les sensibiliser à la thématique, il a été décidé de leur écrire individuellement en y joignant le dépliant « Annoncer sans discriminer! ».

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

En 2014, 149 offres (93,7%) discriminaient par rapport au sexe, 6 par rapport à l'âge (3,8%) et 4 par rapport au sexe et à l'âge (2,5%), donc un total de 159 offres d'emploi discriminatoires.

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.

<p>* La gestion financière et le pouvoir d'intervention du CET restent inchangés jusqu'à la fin de 2014.</p>
--

## 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<sup>7</sup>

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

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

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

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

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

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

## 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.

<sup>7</sup> Voir annexe 8

## Traitement par l'assurance dépendance des personnes concernées par un déficit auditif grave<sup>8</sup>

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.

× 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.

<sup>8</sup> Voir annexe 9

## **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.
--

## 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 1er 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.

* Sur ce point, aucun changement législatif n'a eu lieu.
--

# RECOMMANDATIONS 2014



## **Adaptation de la législation et sensibilisation suite à la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées**

Avec un cas concret à l'appui, le CET a malheureusement dû constater que le Ministère de la Justice a, selon son avis, pas saisi correctement la philosophie de la convention citée dans le titre ci-dessus et de ce fait, ne suit pas le changement de paradigme qui devrait s'en suivre.

Depuis un certain temps, le CET se heurte à la volonté du Ministère de la Justice de bien vouloir modifier une loi pour enfin aller dans le sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

En l'occurrence, le dossier en question montre clairement que la terminologie utilisée actuellement dans une loi reflète une réelle obsolescence, ainsi qu'une méconnaissance totale de l'état des connaissances actuelles de la médecine.

En pratique, cette loi instaure une différence de traitement non justifiée à l'encontre des personnes atteintes de certaines formes de handicap.

Voilà les raisons pour lesquelles le CET a fait rédiger un avis par un juriste indépendant qui partage l'appréciation du CET et propose pareillement d'adapter la loi en question.

Nonobstant le fait qu'il appartient au pouvoir législatif d'y apporter les modifications nécessaires et que le CET conçoit que la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées entraîne bon nombre de changements qui ne sont souvent pas évidents à formuler ou à transposer en pratique, le CET est déçu par l'approche et l'attitude déclinatoire du Ministère de la Justice qui ne coopère pas dans le sens souhaité et ne semble pas apprécier la convention à sa juste valeur.

Conséquemment, le CET recommande au Gouvernement de mieux sensibiliser son personnel aux objectifs de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, afin que chacun voit la nécessité de procéder aux adaptations nécessaires, qu'elles soient de nature législative ou pratique.

### **Poids des recommandations du CET**

Le 22 avril 2014, le CET a transmis ses recommandations concernant l'inhumation et l'incinération des dépouilles mortelles<sup>9</sup> en accord avec la loi du 1er août 1972 aux deux ministères responsables, mais celles-ci sont restées sans réponse, même pas un accusé de réception ne lui est parvenu dans un premier temps.

Le 5 mai 2014, le député, Gusty GRAAS, a demandé aux mêmes ministres s'ils envisageaient de donner suite à ces recommandations dans une question parlementaire.

Le 30 mai 2014, une réponse commune des deux ministres est parvenue au député, mais toujours pas au CET.

Ayant lu cette réponse officielle sur le site Internet de la Chambre des députés, le CET a donc communiqué sa stupeur aux deux ministres quant au silence maintenu à son égard. L'un d'entre eux a défendu son approche par le fait que le règlement de la Chambre des députés lui imposait de donner une réponse aux questions parlementaires endéans un mois. En tout cas, le CET n'a toujours pas reçu cette même réponse officielle que le député en question, alors que le Conseil de Gouvernement avait déjà délibéré sur ses recommandations.

Le CET souhaite conséquemment que les recommandations du CET obtiennent plus de poids et que des décisions prises en Conseil de Gouvernement soient dès lors aussi communiquées aux acteurs impliqués.

---

<sup>9</sup>Voir annexe 2

## **Le non-suivi des offres d'emploi discriminatoires par l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi)**

Depuis avril 2011, le CET sensibilise les employeurs qui publient des offres d'emploi discriminatoires, dont notamment les discriminations basées sur le sexe, à l'aide d'une lettre expliquant les dispositions du Code du travail et accompagnée d'un dépliant intitulé « Annoncer sans discriminer ! ».

Puisque l'ADEM est responsable de la sanction de ces dernières exclusivement (article L-241-11 du Code de travail), le CET avait convenu, à l'époque, de lui faire parvenir le relevé de ces courriers tous les deux mois.

En cas de récidive, le CET précise encore dans ses missives aux employeurs les sanctions risquées pour ce cas précis et aussi qu'il va transmettre cette faute commise à l'ADEM.

Lors d'une entrevue avec l'ADEM en date du 4 juin 2014, celle-ci a confirmé au CET que malgré l'existence de ce fameux article L-241-11, elle ne recourrait jamais à la sanction prévue.

En effet, elle souhaiterait davantage développer son approche proactive et non pas répressive en direction des entreprises.

Après cette réunion, l'ADEM a encore demandé au CET de retirer la phrase concernant la transmission des récidives à l'ADEM.

Par courrier du 14 juillet 2014 au Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, le CET a pris la respectueuse liberté de lui demander s'il était en connaissance de ces démarches de l'ADEM et si il souhaitait les maintenir.

Le 23 juillet 2014, le Ministre de tutelle de l'ADEM a répondu en demandant des précisions et depuis son retour du 30 juillet 2014, le CET est resté sans réponse.

Le CET regrette profondément cette attitude de l'ADEM et de son Ministre de tutelle dans ce dossier, car d'après lui, il ne suffit pas de créer une législation anti-discriminatoire, si les actes discriminatoires ne sont pas suffisamment sanctionnés.

Si l'ADEM souhaitait se débarrasser de cette mission, le CET serait prêt à reprendre ce rôle hautement symbolique, puisqu'il est à la base de la création de stéréotypes sur le marché de l'emploi.

# 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<sup>er</sup> – Dispositions générales**

**Art. 1<sup>er</sup>.** (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou 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<sup>er</sup> de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Chapitre 4 – Dispositions modificatives

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

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

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

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Chapitre IV – Contrôle de l'application*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**François Biltgen**

*Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,*

**Jean-Claude Juncker**

*Le Ministre de la Justice,*

**Luc Frieden**

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

**Marie-Josée Jacobs**

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

**Henri**

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

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

«[...] et dispositions générales»

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

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe,

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

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

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

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> est considéré comme discrimination.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1. L'intitulé du chapitre 1<sup>er</sup> est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

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

b) L'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 4 est complété comme suit:

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

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

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

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

Aux fins de l'alinéa 1<sup>er</sup>, du présent paragraphe,

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

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

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

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> est considéré comme discrimination.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Le paragraphe 1<sup>er</sup> alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Les membres du Gouvernement,*

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

**Henri**

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

**ANNEXE 2**  
**RECOMMANDATION :**  
**L'INHUMATION ET L'INCINERATION DES**  
**DEPOUILLES MORTELLES EN ACCORD**  
**AVEC LA LOI DU 1<sup>ER</sup> AOUT 1972**

## 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 ».

Récemment, la Shoura, l'Assemblée de la Communauté Musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, s'est adressée au CET afin de trouver un appui dans la question de l'inhumation et l'incinération des dépouilles mortelles en accord avec la loi du 1<sup>er</sup> août 1972.

### **Constats**

L'article 2 de la loi du 1<sup>er</sup> août 1972 portant réglementation de l'inhumation et de l'incinération des dépouilles mortelles prescrit que : « Dans les communes où l'on professe plusieurs cultes, chaque culte peut avoir un lieu d'inhumation particulier ; et dans les cas où il n'y aurait qu'un seul cimetière, il pourra être partagé en autant de parties qu'il y a de cultes différents, avec une entrée particulière pour chacune, et en proportionnant cet espace au nombre d'habitants de chaque culte. »

Force est de constater que les cultes chrétien et israélite, voire les personnes laïques, voient leurs droits plus facilement respectés que les citoyens de confession musulmane qui doivent lutter afin d'obtenir gain de cause, à quelques exceptions près.

Ainsi, la disparité des pratiques repose sur le lieu de résidence des intéressés, car il appartient au conseil communal de prendre une décision quant à l'exécution de cet article, la délibération y relative étant ensuite soumise pour approbation au Ministre de l'Intérieur.

Eu égard des dispositions de la législation européenne et luxembourgeoise et notamment de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 qui interdit toute discrimination sur base de la religion ou des convictions, le CET conclut que la loi du 1<sup>er</sup> août 1972 pose problème.

En effet, sa formulation ne garantit pas le respect et la non-discrimination des croyances ou convictions des défunts et de leurs familles et permet des différences de traitement, puisque son interprétation et son exécution sont tributaires de la volonté politique de responsables communaux.

## **Recommandation**

Pour toutes ces raisons, le CET recommande au Gouvernement de revoir la loi du 1<sup>er</sup> août 1972 portant réglementation de l'inhumation et de l'incinération des dépouilles mortelles, cette révision ne se limitant pas exclusivement au deuxième article.

En effet, le CET est d'avis qu'il faut trouver une solution qui essaie de convenir à tout le monde et qui doit obligatoirement être applicable sur le terrain. Ces transpositions pourraient être envisagées au niveau local ou sinon régional, tout accord devant être trouvé de manière consensuelle. S'ajoute à ces impératifs également, bien évidemment, l'obligation de non-discrimination basée sur la religion ou les convictions.

Le CET plaide pour que la volonté du défunt et de sa famille soit respectée dans les limites de la coexistence pacifique et tout en ne surchargeant pas trop les communes financièrement. En même temps, les règles et prescriptions en matière d'hygiène et de salubrité doivent être observées.

En tout cas, toute la loi en question doit être revue à la lumière des volontés ressenties ou prescrites par les religions ou convictions, dont les non-croyants, et devrait être formulée de manière à permettre la diversité tout en respectant d'une part, le principe de liberté de croyance individuelle ainsi que, d'autre part, une certaine neutralité. De cette façon, plusieurs rites funéraires devraient pouvoir coexister.

Voilà pourquoi le CET appelle le Gouvernement à créer un groupe de travail qui pourrait être conduit par le Ministère de l'Intérieur et qui associerait notamment le Syvicol, en tant que défenseur des intérêts communaux, ainsi que des représentants de différentes croyances représentatives.

Bien évidemment, le CET se porte aussi volontaire à participer à ces discussions, afin de trouver des réponses pouvant satisfaire le plus grand nombre possible de religions ou convictions, en accord avec les grands principes généraux de notre cadre législatif.

Luxembourg, le 22 avril 2014

**ANNEXE 3**  
**COMMUNIQUE DE PRESSE :**  
**REACTIONS DU CET PAR RAPPORT A**  
**LA PETITION PUBLIQUE 343**

## **Communiqué de presse :** **Réactions du CET par rapport à la pétition publique 343**

Le CET (Centre pour l'égalité de traitement) a souhaité réagir sur certains points que la pétition publique 343 sur les projets de loi n°6172 et 6568 portant réforme du mariage, de l'adoption et du droit de filiation soulève :

1) Le CET partage l'avis des pétitionnaires en question sur le fait qu'en toutes circonstances, le législateur doit garantir qu'un enfant puisse retracer l'identité de ses parents biologiques. Dans ce contexte, le CET souhaiterait rappeler son avis sur le projet de loi n°6172 portant réforme du mariage et de l'adoption de novembre 2010, dont voici des extraits:

*« Dans le cas d'une adoption plénière, on refuse à certains enfants « le droit de connaître ses parents dans la mesure du possible », droit qui est pourtant consacré par l'article 7 de la Convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU du 20 novembre 1989 et auquel le Gouvernement adhère expressément dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis.*

*Se pose dès lors la question suivante: quelle est la justification de maintenir l'adoption plénière?*

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

2) Il est pareillement vrai que l'ouverture du mariage pour des couples de même sexe doit aller de pair avec de nouveaux droits, autrement le pays risquerait une condamnation par la Cour européenne des droits de l'homme pour inégalité de traitement.

3) En effet, pas toutes les questions n'ont été abordées dans les différents projets de loi et certaines d'entre elles doivent absolument être clarifiées avant d'entrer en vigueur. Ainsi, la PMA (procréation médicalement assistée) et la GPA (gestation pour autrui) sont des réalités qui ne peuvent être ignorées et dont tous les volets doivent être réglés en amont. Malheureusement, les pétitionnaires font un certain amalgame en mélangeant ces discussions avec celles sur l'ouverture du mariage pour des personnes de même sexe.

4) Par contre, le CET ne peut partager toutes les réflexions des pétitionnaires sur le droit des personnes à l'adoption. La Convention relative aux droits de l'enfant, que le Luxembourg a ratifié, consacre bien « l'intérêt supérieur de l'enfant » et supposer que les intérêts particuliers des candidats adoptants pourraient l'emporter, lui semble exagéré.

En effet, si les enquêtes sociales dignes de ce nom seront toujours effectuées avant chaque accord à une adoption, un enfant restera toujours sujet de droit et ne deviendra jamais un objet de droit. Cette constatation vaut aussi bien pour des candidats adoptants hétérosexuels qu'homosexuels.

Le CET regrette que la pétition puisse donner l'impression que des personnes homosexuelles sont moins aptes à élever un enfant ou que cet enfant ait d'office la vie dure. Il est du rôle de toute la société de combattre tout stéréotype qui transmet ce message réducteur. Le CET est d'avis que ce n'est pas l'orientation sexuelle d'une personne qui la qualifie pour être un parent exemplaire. De même, faut-il bien admettre que l'intérêt supérieur de l'enfant n'est malheureusement pas toujours garanti au sein d'un couple (de parents) hétérosexuel(s).

Le CET craint que l'intérêt supérieur de l'enfant ne soit instrumentalisé par les pétitionnaires pour refuser les mêmes droits aux personnes d'orientation homosexuelle, ce qu'il condamne, puisqu'on serait alors en présence d'une discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

Luxembourg, le 20 mai 2014

ANNEXE 4  
COMMUNIQUE DE PRESSE :  
REFORME DU MARIAGE  
ET DE L'ADOPTION

## **Communiqué de presse : Réforme du mariage et de l'adoption**

Le CET accueille avec grande satisfaction le vote des députés relatif au projet de loi 6172A portant réforme du mariage et de l'adoption.

En effet, en tant qu'onzième pays de l'Union européenne à ouvrir le mariage aux couples homosexuels, le Luxembourg a surtout aboli une discrimination directe basée sur l'orientation sexuelle.

Le CET se réjouit aussi de la sérénité avec laquelle tous les débats ont été menés, ceci aussi bien dans l'enceinte de la Chambre des députés que dans la société.

Le fait que la pétition publique 343 n'ait pas recueilli le seuil requis de 4500 signatures démontre bien que l'évolution engagée est partagée par une écrasante majorité de personnes.

Le CET reste pourtant aussi d'avis que le législateur n'a pas réussi à garantir qu'un enfant puisse retracer l'identité de ses parents biologiques en toutes circonstances.

Dans ce contexte, le CET souhaiterait rappeler son avis sur le projet de loi n°6172 portant réforme du mariage et de l'adoption de novembre 2010, dont voici des extraits:

*« Dans le cas d'une adoption plénière, on refuse à certains enfants « le droit de connaître ses parents dans la mesure du possible », droit qui est pourtant consacré par l'article 7 de la Convention internationale des droits de l'enfant de l'ONU du 20 novembre 1989 et auquel le Gouvernement adhère expressément dans l'exposé des motifs du projet de loi sous avis.*

*Se pose dès lors la question suivante: quelle est la justification de maintenir l'adoption plénière?*

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

Par la différence maintenue entre adoption simple et adoption plénière, le CET continue de croire que cette égalité de traitement et de chances n'est pas donnée à chaque enfant et invite le gouvernement à surmonter cette inégalité entre enfants légitimes et adoptés.

Cette discussion doit être menée pour le bien de l'enfant et n'est absolument pas reliée au fait que les parents soient homo- ou hétérosexuels.

De toute manière, le CET se félicite de ces importantes étapes franchies, surtout qu'aucune discrimination basée sur l'orientation sexuelle n'a été maintenue, contrairement au premier projet de loi qui ne voulait ouvrir que l'adoption simple aux couples homosexuels.

Malgré l'euphorie régnante, le CET n'oublie pourtant pas de rappeler aux responsables politiques d'entamer ou bien de renforcer la sensibilisation sur le terrain, à travers l'éducation des futures générations et l'élimination des préjugés éventuellement véhiculés par tout un chacun.

Luxembourg, le 19 juin 2014

**ANNEXE 5**  
**COMMUNIQUE DE PRESSE :**  
**DISCRIMINATION INDIRECTE**  
**DES PETITIONS PUBLIQUES**

**Communiqué de presse :**  
**Discrimination indirecte des pétitions publiques**

Le CET (Centre pour l'égalité de traitement) accueille très favorablement l'annonce de la Commission des pétitions de la Chambre des députés de bien vouloir reconsidérer le fonctionnement actuel des pétitions publiques.

En date du 5 mai 2014, lors de son entrevue avec la Commission de la famille et de l'intégration, où le CET a pu présenter son rapport d'activités de 2013, le CET avait déjà rendu les députés présents attentifs au fait que le fonctionnement actuel des pétitions publiques pouvait constituer une discrimination indirecte pour certaines personnes.

En effet, 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 sur la base de l'un des motifs prohibés par la loi.

Puisque la pétition publique en ligne pour le moment n'est pas accessible à tout le monde, car des personnes âgées ou des personnes ayant un handicap notamment peuvent rencontrer des problèmes à y participer, le CET avait prié les membres de la Commission de la famille et de l'intégration de faire passer le message à la Commission des pétitions afin de prendre les dispositions nécessaires.

Luxembourg, le 25 juin 2014

**ANNEXE 6**  
**COMMUNIQUE DE PRESSE :**  
**MI-FIGUE, MI-RAISIN :**  
**REACTIONS DU CET PAR RAPPORT**  
**A LA DIRECTIVE À L'ATTENTION**  
**DES DIRECTIONS DES LYCEES**  
**ET LYCEES TECHNIQUES**  
**EN VUE D'UNE ECOLE NEUTRE**  
**ET TOLERANTE**

**Communiqué de presse :**

**Mi-figue, mi-raisin : réactions du CET par rapport à la directive à l'attention des directions des lycées et lycées techniques en vue d'une école neutre et tolérante**

Le CET exprime son étonnement quant à la nécessité et le moment choisi pour diffuser une telle directive qui a pour mission de clarifier « l'application des principes de neutralité de l'école publique, de la tolérance et de la non-discrimination » dans les cas où celle-ci donnerait lieu à des équivoques.

En effet, la Ministre de l'éducation nationale et de la formation professionnelle précédente avait pour principe de faire régler d'éventuels conflits par un dialogue entre les parties concernées.

L'étonnement du CET va d'autant plus croissant que le gouvernement actuel a annoncé vouloir abolir le cours d'instruction religieuse et imposer une plus grande laïcité des institutions publiques.

Dans la pratique, certaines mesures proposées dans la directive soulèvent aussi d'autres questions :

- Si l'on reconnaît une certaine liberté d'expression aux élèves, pourquoi ne l'avoir pas également accordée au personnel enseignant ou à tout autre membre du personnel ? Selon la directive, « L'éducation des élèves au respect de l'autre et au civisme est un objectif majeur de l'enseignement. ». Dans ce cas, on aurait aussi pu présupposer que les élèves ont le droit d'avoir une image plus globale de la société où les personnes adultes les encadrant ont aussi le droit de manifester leurs croyances tout en respectant la neutralité de l'enseignement.
- Quant à la possibilité de s'absenter pour une fête religieuse, la directive énumère des jours de fêtes habituellement concernés. Mais quelles communautés religieuses auront le droit d'invoquer cette offre, actuellement et surtout dans le futur? Actuellement, on pourrait facilement l'argumenter par le conventionnement de la communauté en question. Mais si le conventionnement devait être aboli, la limite entre une communauté religieuse (reconnue officiellement) et une secte sera d'autant plus floue.
- Il appartient aussi au directeur de l'école de décider si « l'éducation de l'élève aux valeurs de notre société est compromise par son adhésion à des courants religieux ou idéologiques ». Le directeur sera-t-il à même de tirer la limite entre « religion ou convictions » et courants « fondamentalistes ou extrêmes » ?
- Une absence excusée pour assister à un grand jour de fête religieuse implique l'obligation de rattraper la matière ratée pendant l'absence ; ici, on ne précise pas de quelle façon cela se fera...
- Ne discrimine-t-on pas indirectement toutes les personnes laïques qui ne pourront vraisemblablement pas invoquer de jour de fête, religieux de surcroît ?

Le CET suppose que le Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse a voulu être très pragmatique et venir en aide aux directions trop réticentes à négocier des propres solutions. Pour les raisons évoquées ci-dessus, la directive en question est pourtant bizarrement en contradiction avec la philosophie annoncée par le gouvernement actuel.

La diffusion de cette directive démontre clairement le malaise existant et met en évidence le conflit entre la liberté religieuse garantie par la Constitution et l'exercice de celle-ci qui peut provoquer des difficultés susceptibles de perturber la programmation des cours scolaires et donc le système éducatif.

Voilà pourquoi, en général, le CET plaide pour un large débat sociétal sur le rôle que les résidents du Grand-Duché souhaitent conférer aux religions et convictions dans la sphère publique.

En tout cas, en ce qui concerne les écoles publiques, le CET est d'avis que celles-ci doivent rester un endroit neutre tout en respectant la liberté de pouvoir manifester sa religion ou ses convictions et en n'entravant pas le bon fonctionnement et le vivre ensemble harmonieux de toute la communauté scolaire.

Luxembourg, le 16 juillet 2014

**ANNEXE 7**  
**PRESSEMITTEILUNG ZUM WELTTAG**  
**DER GEHOERLOSE**  
**28. SEPTEMBER 2014 IN LUXEMBURG**



## Pressemitteilung zum Welttag der Gehörlosen 28. September 2014 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.

Im Jahr 2014 widmet sich der Weltgehörlosentag dem Thema: **Menschliche Vielfalt stärken**. Dies bedeutet die gehörlosen Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt zu stärken, ihre Inklusion und Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern. Menschliche Vielfalt beinhaltet auch die Gemeinschaft der Betroffenen zu stärken, die verschiedenen Kommunikationsformen zu fördern und auch die verschiedenen Gebärdensprachen, die es in Welt gibt, anzuerkennen.

In Luxemburg setzen sich die Vereinigungen Solidarität mit Hörgeschädigten, VGSL, Daaflux, Laci und die HörgeschädigtenBeratung SmH für die Gehörlosen, Schwerhörigen, Ertaubten und CI-Träger ein. Sie begrüßen die Einstellung einer Gebärdensprachdolmetscherin beim Staat und freuen sich auf die Pressemitteilungen, die in die Deutsche Gebärdensprache übersetzt werden. Dies ist ein wichtiger Schritt für die Zugänglichkeit von Informationen. Es bleiben aber weiterhin viele Informationen unzugänglich, so dass noch viele weitere Schritte nötig sind.

Zum Welttag der Gehörlosen 2014 findet am Samstag, den 27. September ein inklusives Abendlob (in Gebärdensprache und Lautsprache) statt. Das Abendlob wurde organisiert von Daaflux, Effata, Laci und VGSL in Zusammenarbeit mit dem Gebärdenchor „Salve“ Trier und „Singflut“ St. Matthias Trier. Alle sind herzlich zum Mitfeiern eingeladen in der Kapelle des Mutterhauses der Franziskanerinnen, 50, av. Gaston Diderich L-1420 Luxembourg-Belair um 17:30 Uhr.

**ANNEXE 8**  
**RECOMMANDATION :**  
**EXCEPTIONS A LA LIMITE D'AGE**  
**AU SEIN DES SERVICES DE SECOURS**

## 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 9**  
**RECOMMANDATION :**  
**TRAITEMENT PAR L'ASSURANCE**  
**DEPENDANCE DES PERSONNES**  
**CONCERNEES PAR**  
**UN DEFICIT AUDITIF GRAVE**

## 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.

