



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2019



TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
LE CET EN BREF	4
Composition du collège du CET	5
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
 RAPPORT D'ACTIVITÉS	
DU 1 ^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2019	8
Réunions du collège	9
Entrevues	10
Activités sur le plan national	12
 Relations publiques	20
 Enquêtes	22
 Activités sur le plan international	24
 STATISTIQUES	26
 RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES	
SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE	35
 RECOMMANDATIONS 2019	44
 ANNEXES	51

LE CET EN BREF



COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

A partir du 12 mars 2019, le CET est composé d'un collège de 5 membres :

Patrick HURST, président;

Catia FERNANDES, membre;

Annemie MAQUIL, membre;

Anik RASKIN, membre;

Nicole SIBENALER, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

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

Depuis le 1^{er} novembre 2019, Gilles BOULTGEN a été engagé en tant que nouveau collaborateur.



De gauche à droite :

1^{ère} rangée : Catia FERNANDES, membre ; Patrick HURST, président ; Annemie MAQUIL, membre.

2^e rangée : Sandra REITER, secrétaire administrative ; Anik RASKIN, membre ; Nicole SIBENALER, membre ; Nathalie MORGENTHALER, directrice.

Le CET peut être joint :

soit par voie postale B.P. 2026 L-1020 LUXEMBOURG

soit par téléphone (+352) 26 48 30 33

soit par fax (+352) 26 48 38 73

soit par mail 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 €
2015: 87.000 €
2016: 87.000 €
2017: 88.000 €
2018: 88.000 €
2019: 389.109 €

Il faut préciser qu'à partir de l'année 2019, les salaires du personnel du CET sont compris dans la somme renseignée.



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



"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU
1^{ER} JANVIER
AU 31 DÉCEMBRE 2019



RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, le collège du CET s'est réuni à neuf reprises, à savoir les :

16 janvier 2019 (collège précédent)

23 avril 2019

2 mai 2019

21 mai 2019

18 juin 2019

9 juillet 2019

5 septembre 2019

16 octobre 2019

26 novembre 2019

Afin de procéder à la sélection d'une personne supplémentaire pour renforcer l'équipe du personnel, les membres ont délibéré les :

27 juin 2019

4 septembre 2019

5 septembre 2019

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



ENTREVUES

Le CET a rencontré des représentant·e·s de l'Ombudsman dans leurs locaux pour se renseigner sur leur fonctionnement interne, le 15 janvier 2019.

En date du 18 janvier et du 29 mars 2019, le CET a aidé quatre élèves de la classe 1TPCM2 du Lycée technique de Lallange qui, dans le cadre de leur cours de « Gestion de projet », ont opté pour un projet social ayant pour but d'informer et de sensibiliser les jeunes entre 15 et 19 ans sur la communauté LGBT (lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre) et en particulier, les personnes transgenres.

Les 23 janvier et 24 avril 2019, le CET a rencontré l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender afin de planifier un nouvel évènement pour l'année en cours et l'année à venir.

Les quatre occupant·e·s de la future Maison des droits de l'Homme, à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont fait une visite du chantier de la future « Mënscherechtshaus » à la Route d'Arlon à Luxembourg-ville le 27 février, 15 mai et 9 juillet 2019.

Le CET a assisté à une réunion d'échange avec le Directeur de la FRA (Fundamental Rights Agency), Michael O'FLAHERTY, ceci le 12 mars 2019 au Bâtiment Mansfeld du MAEE (Ministère des Affaires étrangères et européennes).

Les 26 mars, 7 mai, 4 juillet et 19 septembre 2019, le CET a rencontré l'ASTI pour s'échanger sur l'actualité politique et de planifier la collaboration d'un projet spécifique.

Afin de préparer une table ronde dans le cadre du « Equal Care Day » de 2020, le CET a rencontré le CID Fraen an Gender et l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond) au siège de ce dernier, en date du 3 septembre 2019.

Le 25 septembre 2019, le CET a eu une entrevue avec le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics ensemble avec Info-Handicap et ses membres suite à l'annonce de la réorganisation du service de transport « ADAPTO » et ceci au siège du ministère-même, à Luxembourg-Kirchberg.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont rencontré des représentant·e·s de l'Administration des bâtiments publics, du CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat), de la SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché S.A.) et les architectes afin de planifier la future « Mënscherechtshaus », le 7 octobre 2019 au Ministère de la Mobilité et des Travaux publics à Luxembourg-ville.

Le 10 octobre 2019, le CET a rencontré les collaboratrices de « Solvit » qui tentent à faciliter la résolution de problèmes administratifs liés au marché intérieur.

En date du 11 décembre 2019, le CET a rencontré FINKAPE, le réseau afrodescendant du Luxembourg pour un intéressant échange.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Formation

Le 19 novembre 2019, le CET a participé au « HR Meet & Learn » de RH Expert qui s'est tenu au centre culturel « Schéiss » à Luxembourg-ville.

L'objectif de l'événement a été de relayer l'actualité juridique luxembourgeoise et de promouvoir les bonnes pratiques en matière de diversité et d'actions positives auprès des participantes qui sont des CEO et DRH du Luxembourg.

Le 19 décembre 2019 a eu lieu une journée d'études avec comme thème «100 Joer Wahlrecht fir Fraen - um laange Wee fir gläich Rechter» au LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) à Mersch, lors de laquelle le CET s'est présenté aux élèves des classes supérieures.

Stands d'informations

La Ville de Luxembourg a organisé ses huitièmes « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 27 avril au 12 juin 2019.

Durant cette même période, le CET a participé à l'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 16 mai 2019, le CET a pu exposer et distribuer ses brochures « Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié » à l'occasion du « Jobdag » organisé par le RTPH (Réseau pour le travail et la promotion humaine asbl) et RTL à la « Nordstrooss Shopping Mile » à Marnach.

La même action a été répétée le 26 septembre 2019 au Centre commercial Belval Plaza à Esch/Alzette.

Le CET a assuré un stand d'informations lors de la « Luxembourg Pride » du 13 juillet 2019 à Esch/Alzette.

Les 29 juin et 12 octobre 2019, 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·rices du CAI (Contrat d'accueil et d'intégration) au Forum Geesseknäppchen resp. à l'ISL (International School of Luxembourg) à Luxembourg-ville.

Le CET a distribué ses brochures « Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié » à l'occasion de la « Foire vun der Jugendarbecht » du SNJ (Service national de la jeunesse) en date du 8 octobre 2019 au Forum Geesseknäppchen.

Le CET a exposé ses brochures au stand d'informations d'Info-Handicap à l'occasion du « Praxis- und Kontakttag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften » de l'Uni.lu, dans la Maison des Sciences humaines du Campus Belval à Esch/Alzette, le 24 octobre 2019.

Groupes de travail

En date du 24 avril 2019, le CET a participé au Comité interministériel des droits de l'Homme convoqué par et au MAEE (Ministère des Affaires étrangères et européennes) à Luxembourg-ville.

Le CET a été présent à une réunion portant sur l'inclusion scolaire et convoquée par Info-Handicap, en ses lieux à Luxembourg-ville, le 21 octobre 2019.

Le 6 décembre 2019, le CET s'est présenté et a participé aux discussions lors d'un atelier sous forme de « world café » intitulé « Inklusion : Philosophie und Pragmatismus im Dialog », organisé par le MAMACO (« Mastermanagement und Coaching in Bildungs- und Sozialwesen »), à l'Université du Luxembourg.

Conférence

Le 16 décembre 2019, le CET a fait une présentation lors d'une conférence organisée par l'Uni.lu avec comme thème « La protection des droits et libertés fondamentaux au Grand-Duché de Luxembourg : Rôles et contributions des différents protagonistes » dans le Bâtiment Weicker de l'Uni.lu à Luxembourg-ville.

Divers

Le 20 février 2019, le CET a proposé l'atelier interactif « Diverselfie » lors de la huitième édition du DigiRallye, organisé par BEE Secure et BEE Creative, au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le CET a fait partie du jury des « Diversity awards » qui a délibéré le 23 avril 2019 à l'Hôtel Parc Belle-Vue à Luxembourg-ville en choisissant les gagnant·e·s dans quatre catégories différentes.

Le 10 mai 2019, le CET a conseillé la Chambre des Députés sur l'accessibilité de leur futur site Internet, ceci à leur siège à Luxembourg-ville.

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2018 au Président de la Chambre des députés, Monsieur Fernand ETGEN et à la Ministre de la famille, de l'intégration et à la Grande Région, Madame Corinne CAHEN, en date du 21 mai 2019.

A l'occasion de la journée internationale des droits de l'Homme, la CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme) a organisé, en partenariat avec le CET, un spectacle produit par « Independent Little Lies » au Théâtre national du Luxembourg, le 10 décembre 2019.

Le 25 octobre 2019, le CET a participé en tant qu'orateur à la matinée thématique de sensibilisation à l'autisme et l'hyperactivité, pour faire connaître et mieux comprendre ces troubles du comportement auprès des jeunes et casser les préjugés qui l'entourent. Des jeunes étudiant·e·s du LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) se sont rendu·e·s au Kinopolis à Luxembourg-Kirchberg pour visionner le film « Du, esouwéi ech. » et ont ensuite débattu sur la thématique.

Le même jour, le CET a participé en tant qu'orateur à la discussion-débat en aval de la projection du film « Systemsprenger » au Ciné Utopia à Luxembourg-Limpertsberg. Cet évènement a été organisé par l'ANCES (Association nationale des communautés éducatives et sociales) et s'est adressé aux professionnel·le·s et/ou acteurs·trices institutionnel·le·s et toute personne concernée.

FORMATION « DES FILLES TRAVAILLEUSES ET DES GARÇONS PLEINS DE TALENTS ? COMMENT ENSEIGNER L'ÉGALITE DES SEXES A L'ÉCOLE ? »

Le 7 novembre 2019 a eu lieu un atelier pratique et une conférence intitulé-e-s « Des filles travailleuses et des garçons pleins de talents ? Comment enseigner l'égalité des sexes à l'école ? », co-organisés avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender et avec le soutien de la Ville de Luxembourg et de l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale), à la bibliothèque du CID Fraen an Gender resp. au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Dr Isabelle COLLET, Professeure à l'Université de Genève en sciences de l'éducation a parlé devant une salle comblée de presque 140 personnes issues majoritairement du monde éducatif.

L'oratrice a traité entre autres des questions suivantes : Comment transformer son enseignement pour le rendre plus égalitaire ? La parole circule-t-elle équitablement dans ma classe ? Mes contenus d'enseignement s'adressent-ils à toutes et tous ? Est-ce que j'emploie une langue suffisamment inclusive ?

L'atelier et la conférence ont été reconnus comme formation continue par l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) et le SNJ (Service national de la jeunesse).

CONFÉRENCE-DÉBAT « BEING BLACK IN LUXEMBOURG »

L'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés), la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) et le CET ont organisé une conférence-débat sur le racisme envers les communautés noires en Europe et plus particulièrement au Luxembourg.

Intitulée « Being black in Luxembourg » et partageant des témoignages et études illustrant la situation dans notre pays, la conférence a été suivie d'un débat lors duquel le public a été invité à participer.

Celle-ci a eu lieu le 13 novembre 2019 au Cercle Cité à Luxembourg-ville devant une salle comble.

Parmi les illustres experts ont notamment figuré :

- Michael O'FLAHERTY, directeur de la FRA (Fundamental Rights Agency) qui a présenté les résultats de l'étude « Being Black in the EU » avec un focus sur la situation alarmante au Luxembourg
- Mirlene FONSECA qui a partagé le vécu de jeunes Capverdiens au Luxembourg et Antónia GANETO qui a partagé son expérience en tant que professionnelle sur le terrain, toutes les deux étant membres de Finkapé (Réseau Afrodescendant Luxembourg)
- Corinne CAHEN, ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande région,
- Jean Paul LEHNERS, président de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance).

Michel-Edouard RUBEN a modéré le débat, l'introduction a été faite par Laura ZUCCOLI de l'ASTI et Patrick HURST du CET, tandis que Gilbert PREGNO de la CCDH a clôturé l'évènement.

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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Dans le cadre de la Journée Internationale de la Femme, le Bureau au Luxembourg du Parlement européen et le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) ont organisé une conférence-débat intitulée « Le pouvoir des femmes en politique - Libertés et obstacles » à la Banque de Luxembourg, à Luxembourg-ville, le 14 mars 2019.

Le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande-Région a organisé une réunion plénière en vue de la finalisation du Plan d'action 2019-2023 de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, le 26 mars 2019 au Centre culturel de Bonnevoie.

Le 25 avril 2019, une table ronde intitulée « Egalité femmes-hommes en entreprise : clichés et autres imageries trompeuses » s'est tenue dans le cadre du « Luxembourg Sustainability Forum » d'IMS (Inspiring more sustainability) au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Le 6 juin 2019, le CET a participé à une conférence par Hugo HORIOT, organisée par l'association « ZEFI asbl » (Zesummen fir Inklusioun) en collaboration avec l'OGB-L DTH (Onofhängege Gewierkschaftsbond - Département des travailleurs handicapés) et la Ville de Luxembourg au Centre culturel de Bonnevoie, intitulée « L'autisme, une chance pour la société ».

Une conférence intitulée « Beyond Inclusion : ' Integralizing ' differences to thrive in a complex world » a eu lieu le 23 septembre 2019 à l'auditoire de Deloitte à Luxembourg-ville.

Assemblées générales / séances académiques

Le CET a marqué sa présence à la séance académique d'Info-Handicap pour clôturer les célébrations de son 25e anniversaire.

Celle-ci a eu lieu le 20 mars 2019 au Centre culturel « Tramsschapp » à Luxembourg-ville.

Le CET a été présent à l'assemblée générale de « Nëmme mat eis ! asbl », le 11 mai 2019 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

A cette occasion, le CET a également participé à une table ronde sur le nouveau plan d'action 2019-2023 de mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.

L'assemblée générale d'Info-Handicap a eu lieu le 14 mai 2019 à son siège à Luxembourg-ville.

En date du 22 mai 2019, la séance académique à l'occasion du centenaire du droit de vote des femmes au Luxembourg s'est tenue au Cercle Cité à Luxembourg-ville, organisée par le Gouvernement et la Chambre des Députés.

Le 15 octobre 2019, le CET a assisté à la séance académique pour fêter les 40 ans d'existence de l'association « Femmes en détresse » au Cercle municipal à Luxembourg-ville.

Sensibilisation / formations

Le 26 mars 2019, le CET a présenté ses missions et activités lors d'une réunion de la Commission à l'égalité des chances de la Ville d'Esch/Alzette.

En date du 23 mai 2019, le CET a participé à l'action de sensibilisation « Dinner in the dark (dîner dans le noir) » à la « Casa Fabiana » à Luxembourg-ville.

Divers

La cérémonie de remise des « Diversity awards » a eu lieu le 15 mai 2019 au Kinopolis à Luxembourg-Kirchberg.

Le CET a été membre du jury final qui a choisi les gagnants dans quatre catégories différentes.

Le 18 mai 2019, le CET a marqué sa présence à la Journée d'action et sportive « besoins spécifiques » de la Ville de Luxembourg avec des stands, des démonstrations et divers ateliers sur la Place d'Armes à Luxembourg-ville.

Le 14 octobre 2019, le CET a été présent à la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) au Centre culturel « Schéiss » à Luxembourg-ville.

Du 17 au 19 octobre 2019, le CET a participé à des journées d'échanges sur le sujet « Zukunftsplanung – Inklusion möglich machen: Soziale Landschaften gemeinsam gestalten und beleben », organisées par l'APEMH (Association des parents d'enfants mentalement handicapés) à Hosingen.

Info-Handicap a convoqué différentes partenaires, c.-à-d. des organisations, ministères et syndicats professionnels pour discuter de l'inclusion scolaire, le 21 octobre 2019 dans leurs locaux à Luxembourg-ville.

Le 3 décembre 2019, à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées, le CET a participé au festival de films « Handi'courts qui en dit long... », organisé par Info-Handicap au Kinepolis à Luxembourg-Kirchberg.

Une soirée de lancement de l'« Orange Week » a été organisée par le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) et la section luxembourgeoise du Zonta International, le 19 novembre 2019 dans les locaux de la Chambre de Commerce à Luxembourg-Kirchberg.

Le 14 novembre 2019, le CET a assisté à une réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au siège du SNJ (Service national de la jeunesse) à Luxembourg-ville.

La cérémonie de renouvellement et de passation de la Chaire UNESCO en droits de l'Homme a eu lieu le 28 novembre 2019 au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Le CET a participé à la marche de solidarité du 23 novembre 2019 à l'occasion de l'« Orange week » en faveur des femmes et filles victimes de violence, avec départ à la Place Clairefontaine, à Luxembourg-ville, en présence de S.A.R. la Grande-Duchesse.

Le 18 décembre 2019, le CET a assisté à la soirée dédiée au label « EureWelcome » du Ministère du Tourisme dans la salle José Ensich au Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster à Luxembourg-ville.

RELATIONS PUBLIQUES

Le 13 février 2019, le CET a fourni des précisions quant aux domaines d'application des discriminations basées sur l'origine ethnique des cas parvenus au CET au cours de l'année 2018 à un journaliste du hebdomadaire « Le Jeudi ».

Une journaliste du site francophone du « Luxemburger Wort » a interviewé le CET afin de pouvoir rédiger un article consacré au racisme au Luxembourg.
Le CET a répondu à ses questions en date du 13 et 20 mars 2019.

En date du 14 mars 2019, le CET a été interviewé pour la série intitulée « Kloertext » du quotidien « Journal ».

Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le CET a accordé une interview à une journaliste du quotidien « Luxemburger Wort », le 20 mars 2019.

Le 20 mars 2019, une journaliste du magazine en ligne « Reporter.lu » a demandé des informations au CET quant à l'antisémitisme au Luxembourg.

Suite à la remise du rapport annuel de 2018, celui-ci a officiellement été présenté à la presse et ceci dans les locaux de la Chambre des députés.

Le 9 juillet 2019, le CET a donné une interview au magazine anglophone « Delano » pour son édition d'automne.

RTL Télé a tourné un reportage sur les chiens d'assistance pour son journal quotidien.
A cette occasion, le CET a été interviewé en date du 13 août 2019.

Le 24 octobre 2019, le CET a répondu aux questions d'une journaliste du « WOXX » au sujet de la réponse à la question parlementaire de Monsieur Dan BIANCALANA portant sur l'étude « Being black in Europe ».

En date du 29 octobre 2019, le CET a donné son appréciation quant à l'exclusion des personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines du don du sang à une journaliste de « REPORTER.lu ».

Une journaliste de l'hebdomadaire lusophone « Contacto » a voulu connaître l'opinion du CET quant au nouvel Eurobaromètre.

Les différents éléments ont été transmis par voie téléphonique et électronique, également le 29 octobre 2019.

Dans le cadre de la journée internationale des personnes handicapées, le CET a diffusé un communiqué de presse intitulé « L'accessibilité, c'est plus que des places de parking ! ».¹

Le 3 décembre 2019, le CET a donné une interview à la radio 100,7 à l'occasion de la journée internationale des personnes handicapées.

¹ Annexe 3 p.67

ENQUÊTES

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.

En tant que point de contact de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) en matière d'emploi et de travail, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a contacté le CET afin de répondre à plusieurs questionnaires sur la diversité dans le monde du travail.

Les questions concernant les « Equality bodies » ont été répondues par le CET en date du 24 janvier 2019.

Le 6 février 2019, le CET a fourni des réponses à une étudiante de master en développement international de l'Université d'Amsterdam qui a souhaité connaître la politique nationale en matière d'inclusion de Roms.

En date du 5 mars 2019, le CET a fourni des informations par téléphone à une chercheuse qui réalise une étude pour la Commission européenne sur l'évaluation des dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes contenues dans la directive 2006/54/CE complétée par la recommandation 2014/124/UE relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence. Le 19 avril 2019, le CET a complété l'étude en fournissant d'avantage d'informations par courriel.

Le CET a aidé une étudiante apprenant le métier d'assistante sociale de l'Uni.lu en lui fournissant des chiffres sur les cas de discriminations basées sur le handicap, le 25 avril 2019.

Dans le cadre de la « Election Assessment Mission 2019 », Madame Nadine HAAS, en tant que « Luxembourg National Chapter Focal Point » a souhaité connaître l'accessibilité des élections européennes pour les personnes en situation de handicap au Luxembourg. Le 14 mai 2019, elle a reçu l'appréciation du CET.

Le CET a donné des renseignements à Madame Volha VYSOTSKAYA de l'Université du Luxembourg qui est le point focal national FRANET au Luxembourg pour la FRA (Fundamental Rights Agency), le 5 août 2019.

En effet, elle était à la recherche d'informations concernant la base de données autour de la haine anti-musulmane en Europe.

Le 9 août 2019, le CET a rencontré « 4motion » qui a réalisé une enquête afin de faire un état des lieux sur l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale pour le compte du MEGA (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Le CET a répondu à trois questions le concernant, suite à la demande de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) qui a contacté le Gouvernement avec un questionnaire sur les législations et politiques en vigueur pour des personnes LGBTI (lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres et intersexes) dans les pays de l'OCDE. Ces réponses sont parvenues au Ministère de la Famille en date du 9 août 2019.

Le 28 août 2019, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET ont reçu Madame Patricia SCHERER qui a dû faire l'évaluation luxembourgeoise de la « Stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap » pour le compte de la Commission européenne.

Le lendemain, le CET lui a encore transmis nombreux documents par courriel.

Dans le cadre de son mandat avec le FRANET, Madame Volha VYSOTSKAYA a mené une recherche sur les activités au Luxembourg pour le rapport annuel de la FRA (Fundamental Rights Agency) de 2019.

Le CET a livré ses réponses en date du 10 septembre 2019.

Le 26 septembre 2019, UN (United Nations) Women, la « World Bank Group » et l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) ont collecté des données afin d'aider les Etats à atteindre leurs objectifs en matière de développement durable, notamment le point 5 (égalité des sexes et renforcement des femmes et filles).

Le 12 novembre 2019, 2 étudiantes pour assistante sociale à Liège ont interviewé le CET afin de pouvoir rédiger un travail en vue de l'obtention de leur grade de bachelor.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le 13 mai 2019, le CET a participé au « Work Forum on the implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities » qui a rassemblé les mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi d'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, à Bruxelles.

A Paris a eu lieu une « High-Level Conference » organisée à l'occasion du 25e anniversaire de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) sous le titre « On the Road to Effective Equality », les 26 et 27 septembre 2019.

Le 23 octobre 2019, le CET a participé à l'assemblée générale ordinaire d'EQUINET à Bruxelles.

Le 12 et 13 décembre 2019, le CET a participé au « Meeting of the freedom of movement cluster », organisé par EQUINET à Bruxelles.



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"

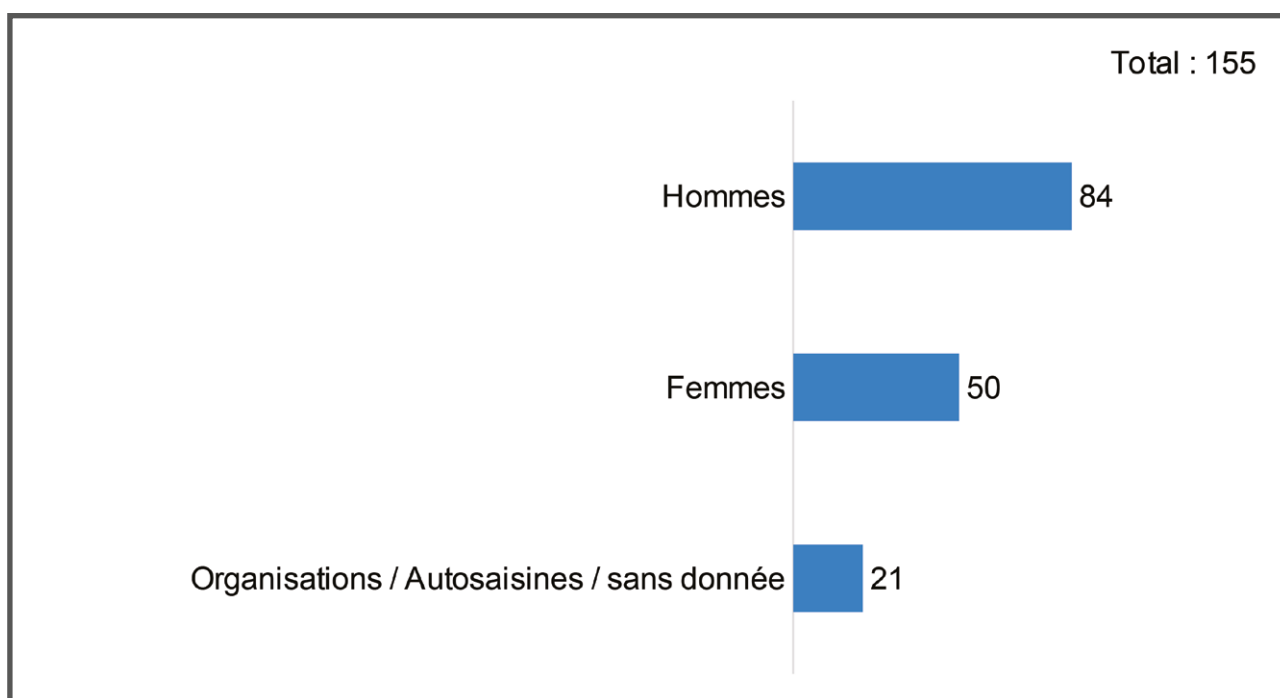
STATISTIQUES



Au cours de la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, le CET a été saisi de 138 nouveaux cas. S'y ajoutent 15 dossiers non clôturés de 2018 et 2 dossiers non clôturés de 2017.

Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Il ne s'agit donc pas forcément de la victime de la discrimination.

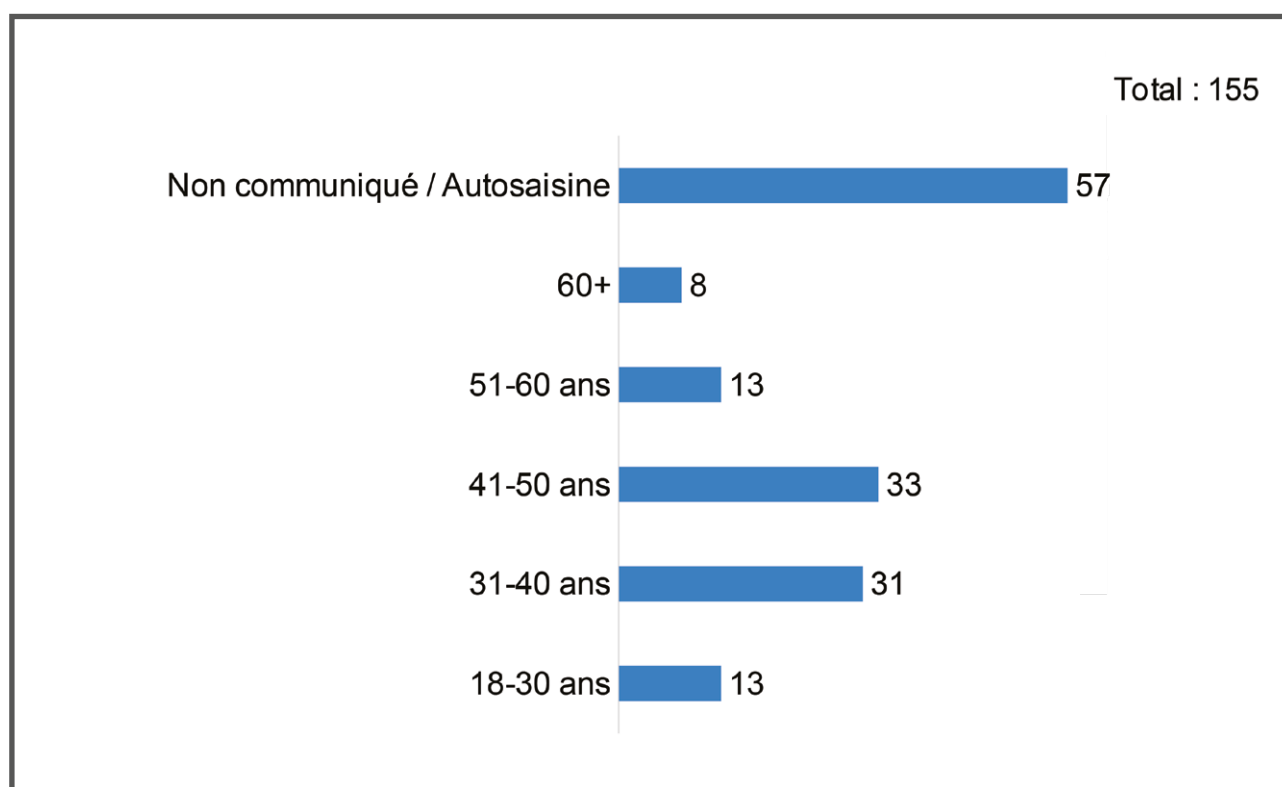
RÉPARTITION PAR SEXE



Les 155 dossiers de l'année 2019 sont répartis comme suit:

84 dossiers (54%) ont été introduits par des hommes, 50 dossiers (32%) par des femmes et 21 (14%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

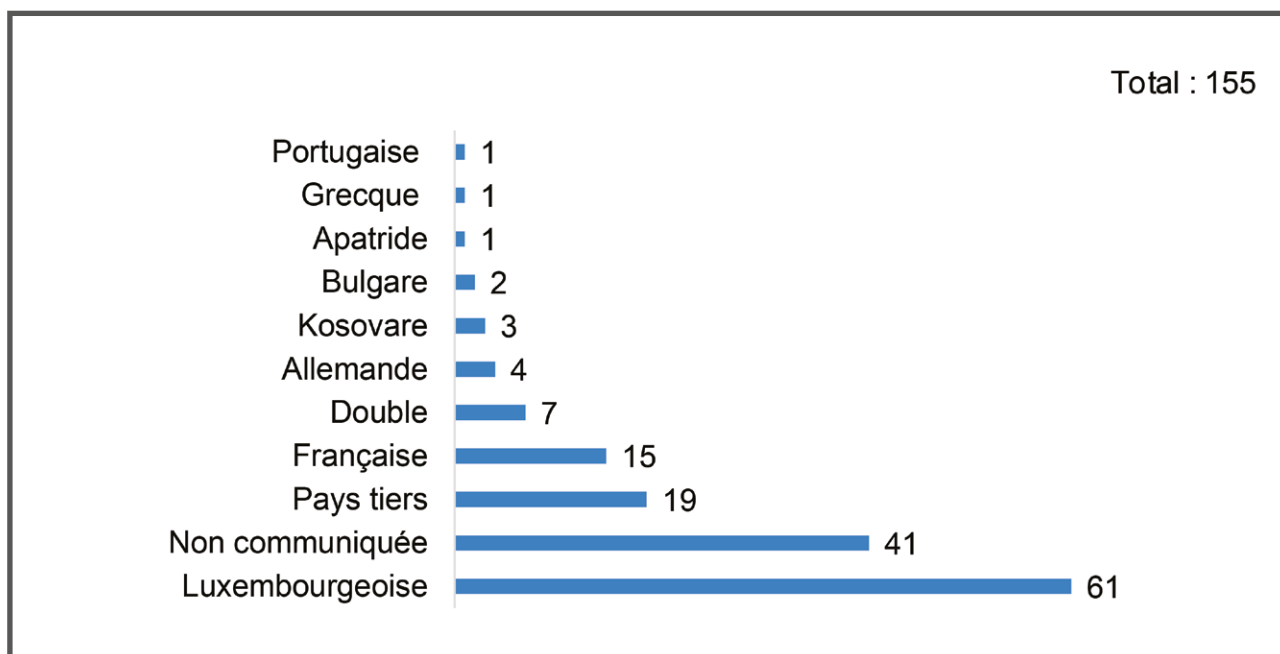
RÉPARTITION PAR ÂGE



Dans 57 cas (37%), les requérant-e-s n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

33 cas (21%) ont été introduits par des personnes entre 41 et 50 ans, 31 cas (20%) par la tranche d'âge entre 31 et 40 ans, 13 cas (8%) par des personnes entre 51 et 60 ans et également 13 cas (8%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans. 8 cas (5%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

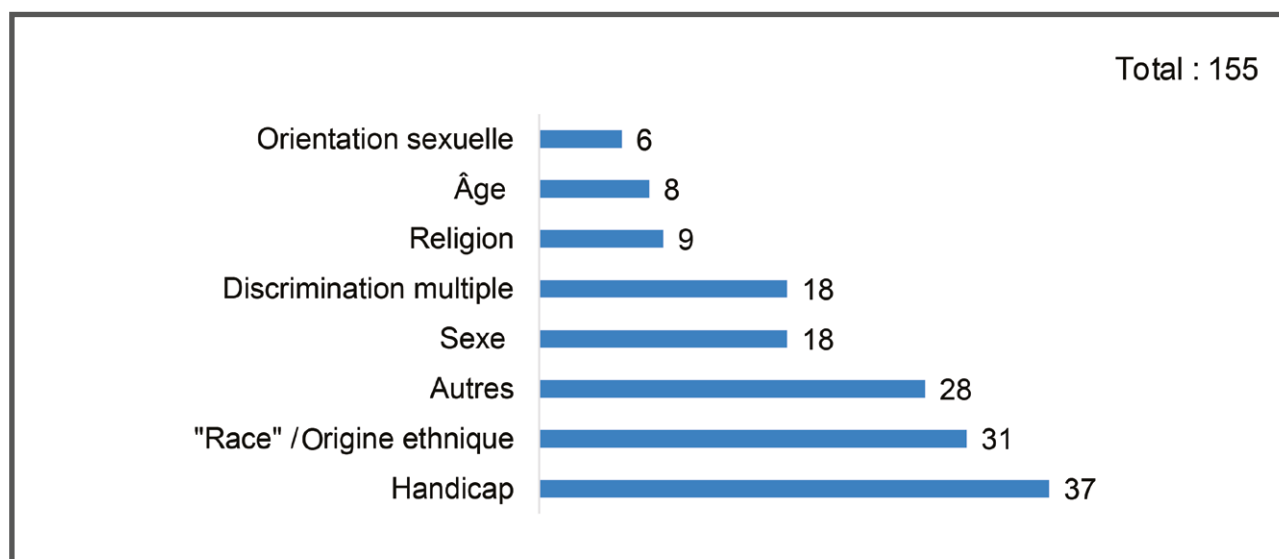


Dans 41 cas (26%), les requérant·e·s n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 61 unités (39%) proviennent de Luxembourgeois·es.

En général, 91 dossiers (59%) ont été introduits par des citoyen·ne·s de l'Union européenne contre 19 dossiers (12%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



Lors de l'ouverture d'un dossier, le problème du·de la requérant·e 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%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnie 31 cas (20%), le sexe 18 cas (12%), la religion ou les convictions 9 cas (6%), l'âge 8 (5%) cas et l'orientation sexuelle 6 cas (4%) chacun.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le·la requérant·e a lui·elle-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. En 2019, 18 cas (12%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (28 cas, donc 18%) 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

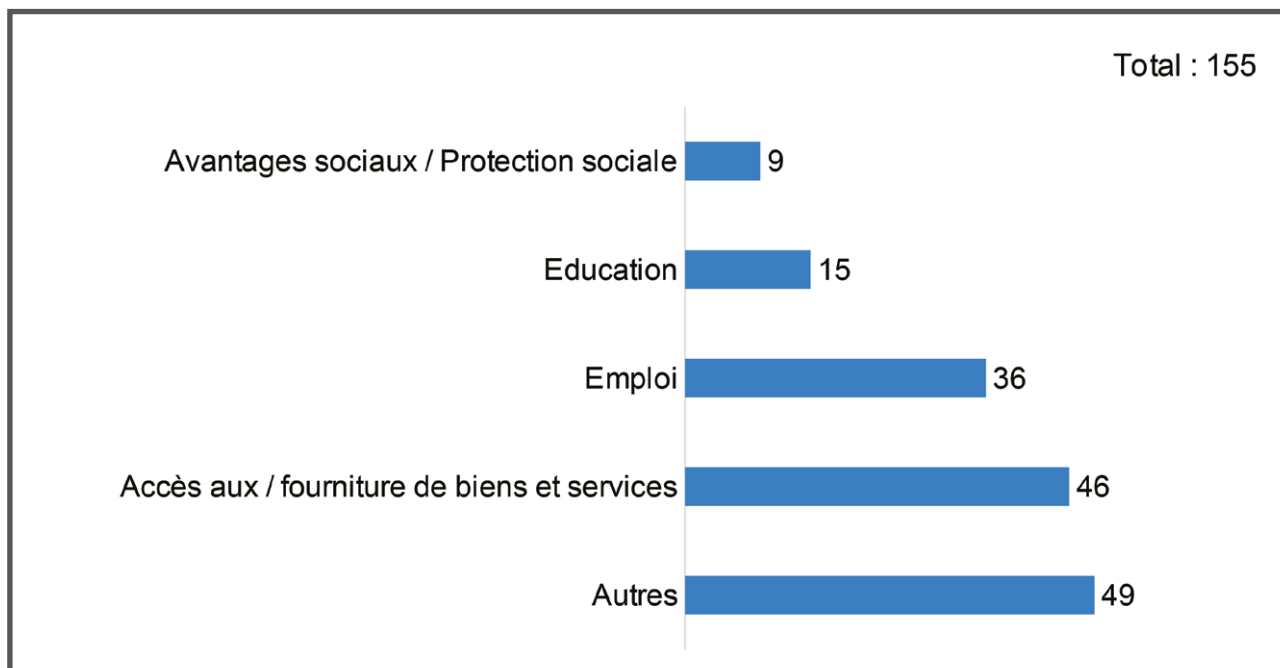
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur·rice adapté·e à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

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

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

Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif non attribué au CET, s'y retrouvent également.

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

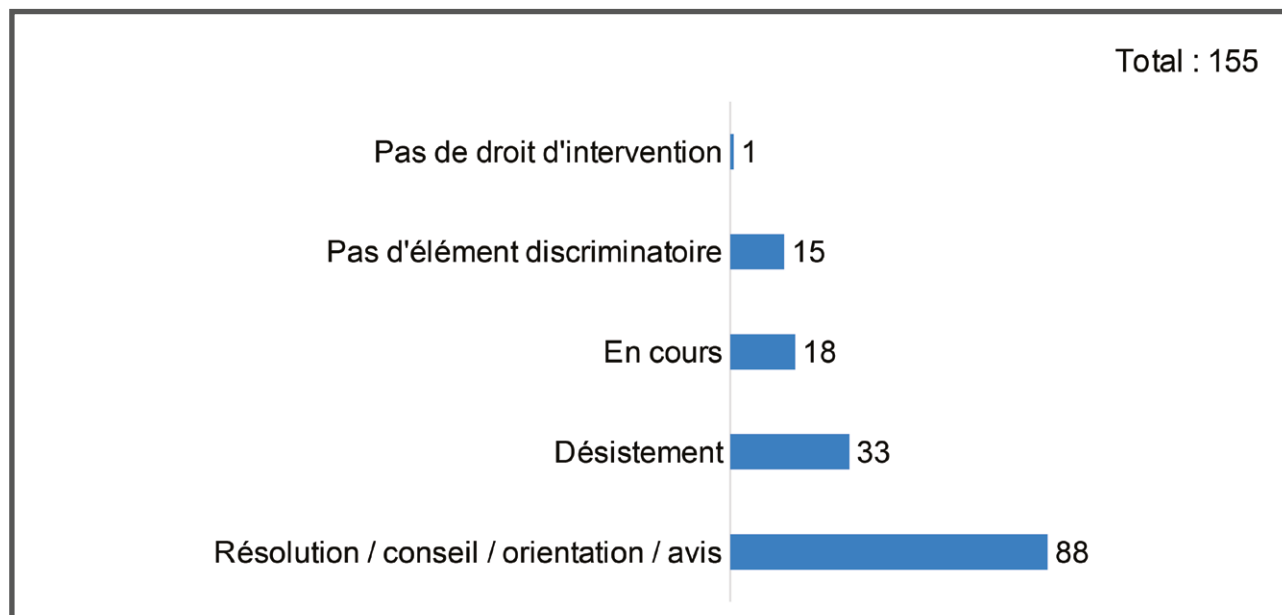


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- 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 46 cas ou 30% ;
- l'emploi qui comptabilise 36 cas ou 23% ;
- l'éducation avec 15 cas ou 10% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 9 cas ou 6%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (49 cas ou 32%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 88 cas (57%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du·de la requérant·e ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

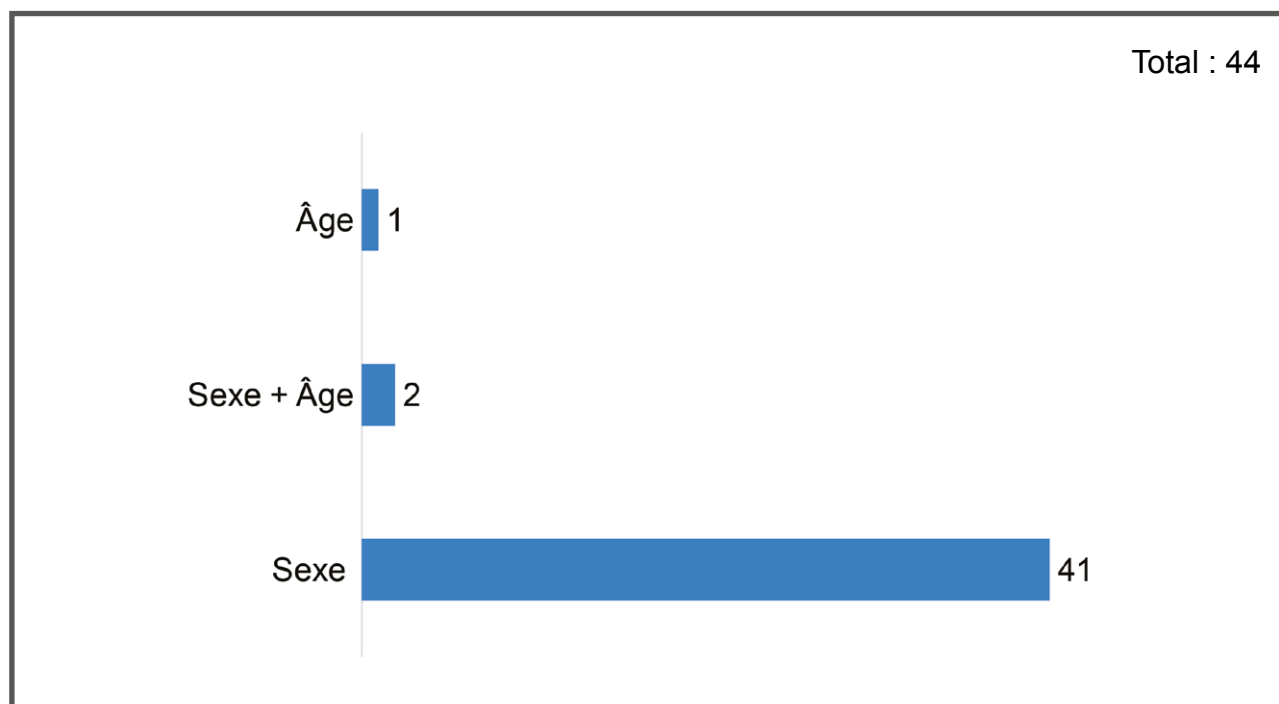
Il arrive également que les requérant·e·s se désistent (33 fois ou 21%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du·de la coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche d'une personne à leur écoute.

Au 31 décembre 2019, 18 dossiers (12%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination ou lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 15 cas ou 10%.

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 2019, ceci a été le cas 1 fois.

SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



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

Afin de sensibiliser ceux·celles-ci à la thématique, il a été décidé de leur adresser un courrier individuellement tout en y joignant le dépliant « Annoncer sans discriminer ! ».

Ainsi, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteur·e·s.

Conséquemment, tou·te·s les employeurs·euses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes ou qui ont des désirs discriminatoires sont rendu·e·s attentif·ve·s au fait qu'ils·elles ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2019, sur un total de 44 offres d'emploi discriminatoires recensées, 41 offres (93%) discriminaient par rapport au sexe, deux par rapport à l'âge et au sexe (5%) et une par rapport à l'âge (2%).

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

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE



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. 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.

Mais 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·rices qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.

Il remarque clairement qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tiers pour que ces derniers·ères se sentent au moins contraint·e·s de répondre à ses demandes.

D'ailleurs, l'État 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.

Absence de statut juridique

Le CET rencontre régulièrement des difficultés pour différentes démarches suite à une absence de statut juridique clair, p.ex. un établissement public ou une personne morale.

En effet, l'article 8 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement qui crée le CET dit seulement : « Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Centre ». »

A plusieurs reprises, pour certaines démarches administratives, il aurait été utile, voire nécessaire, de pouvoir se définir en tant qu'organe reconnu légalement, ce qui est impossible avec une définition explicite manquante.

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

L'article 11 de la loi du 28 novembre 2006 prévoit que le mandat du ou de la président·e 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 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.

Avis du CET

Le CET voudrait rendre attentif au fait que depuis son existence seuls deux avis sur un projet de loi lui ont été demandés officiellement par un ministère, 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.

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'État. 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.

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.

Manque d'interlocuteur·rice pour la nationalité

Le CET a demandé une clarification à la Chambre des Députés concernant la loi du 7 novembre 2017 qui a e.a. modifié la loi modifiée du 28 novembre 2006.

En effet, dans l'article 1er de la loi du 28 novembre 2006, un nouveau motif de discrimination a été ajouté, à savoir « une nationalité ». Néanmoins, l'article 9 qui énumère les motifs de discrimination pour lesquels le CET est en charge, est resté inchangé.

Même si l'article 10 a conféré des missions supplémentaires au CET et après consultations avec différentes instances politiques, il semble équivoque que le CET s'occuperait désormais de la nationalité pour tous les domaines d'application énumérés à l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006.

Ainsi, en analogie avec la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui avait également ajouté ultérieurement le motif de discrimination « sexe » à l'article 9, le CET se demande si la nationalité ne devrait pas aussi y figurer, si telle est la volonté politique.

Le CET rend attentif au fait qu'autrement aucun·e interlocuteur·rice ne s'occuperait officiellement de la nationalité pour tous les domaines d'application de l'article 2 et que le CET regrette n'intervenir que dans le domaine du travail.

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.

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 ou la défenseur-e 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.

Promotion des politiques d'égalité de traitement

En Irlande du Nord, la section 75 du « Northern Ireland Act » de 1998, entrée en vigueur le 1er 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'État 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.

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.

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.

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 œuvrent 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 qu'insuffisamment 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. »

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.

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.

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-se lui-elle-même.

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 salarié-e-s 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-e interlocuteur-ric(e) responsable de ce motif à son lieu de travail.

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'État, 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-e avocat-e 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 plus ou moins anonymes. Ici, le CET voit un domaine où il faudrait réfléchir comment mieux contrecarrer ces phénomènes grandissants, par exemple en prévoyant que le Parquet puisse s'autosaisir.

Plaintes adressées au Parquet général

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

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

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.

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 n'a, selon son avis, pas saisi correctement la philosophie de la convention citée 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 de ce ministère 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 ses salariés 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.

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2019



Publicité stéréotypée

Il arrive que dans le cadre de publicités ciblées, des entreprises éditent des annonces malencontreusement choisies et formulées, consolidant ainsi les stéréotypes qui existent toujours entre femmes et hommes.

Le CET leur communique sa déception et les appelle à porter à l'avenir une plus grande attention à une communication plus respectueuse de la diversité de notre population sans préjugés préfabriqués.

Tarifs appliqués dans les salons de coiffure

Le CET a pris connaissance du fait que les salons de coiffure ont des tarifs différents selon le sexe de leurs client·e·s.

En effet, les services offerts aux femmes sont facturés à des prix supérieurs à ceux des hommes indépendamment de la longueur des cheveux.

Partant de la législation en vigueur, le CET est d'avis que ces différences de prix appliquées selon le sexe dans les salons de coiffure sont discriminatoires.

Afin de se conformer avec la législation en vigueur, le CET a donc lancé un appel à la « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » à faire harmoniser les prix en fonction du service offert et non pas en fonction du sexe.

✓ La « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » s'est dit d'accord à transmettre l'appel du CET à ses membres de la section des patrons coiffeurs.

Communication plurilingue du Gouvernement

Le Gouvernement est appelé à communiquer avec le grand public à maintes occasions. Pour ce faire, il ne respecte malheureusement pas toujours la situation linguistique du pays.

Pourtant, l'emploi d'une langue unique peut constituer un obstacle important pour certains handicaps.

Voilà pourquoi le CET a invité le Gouvernement à propager des informations, telles que des « newsletter » ou des services « sms » concernant des alertes importantes en plusieurs langues.

De même, il lui a rappelé qu'il fallait répondre aux courriers dans la même langue administrative que celle utilisée par la personne requérante.

✓ Cette sensibilisation doit être maintenue, puisque certains ministères ne l'appliquent toujours pas systématiquement.

Courrier francophone d'un ministère

Un ministère a prévu, pour la présentation d'un label primant une accessibilité accrue, des traductions en français et en langue des signes allemande.

Bien évidemment, le CET s'est félicité de cette initiative, mais a déploré que la missive n'ait pas été formulée en allemand, sachant que les personnes ayant besoin d'une traduction en langue des signes allemande ne comprennent pas le français et de ce fait n'ont pas pu prendre connaissance du contenu de l'invitation.

✓ Le Ministre en cause a heureusement promis de ne plus répéter ce genre de faux-pas dans le futur.

Abandon de la civilité dans les courriers officiels

Dans le courrier de banques, celles-ci ont employé l'abréviation « MLE » ou le terme « Mademoiselle » pour s'adresser à une destinataire.

Le CET a informé les banques que le Conseil de gouvernement du 9 mars 2012 avait décidé de supprimer toute référence aux termes «mademoiselle» dans les formulaires et documents officiels pour des motifs de non-discrimination et d'égalité des femmes et des hommes.

Il a également rappelé que le seul nom légal est celui qui figure dans le registre de l'état civil. L'utilisation du « nom de l'épouse » et « nom de jeune fille » notamment ne correspond qu'à un usage qui n'a pas de fondement légal.

Voilà pourquoi le CET a recommandé de laisser tomber la civilité, même entièrement.

Il s'agit ici d'une recommandation de 2018 adressée au Gouvernement dans laquelle le CET est d'avis que l'abandon de la civilité des coordonnées (surtout visibles sur une enveloppe) serait d'un grand avantage.

Ainsi, un bon exemple à soulever sont les missives de l'Administration des contributions directes qui reprennent seuls les noms et adresses de ses destinataires.

Depuis le vote de la loi du 10 août 2018 relative à la modification de la mention du sexe et du ou des prénoms à l'état civil et portant modification du Code civil, ceci semble d'autant plus s'imposer.

✗ Les différentes banques n'ont pas encore changé leur pratique.

Esch 2022

La CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme), le CET, Info-Handicap et Nëmme mat eis ! se sont adressé·e·s aux organisateurs·rices de la Capitale européenne de la culture Esch 2022 au sujet de l'accessibilité.

Ayant appris que des contacts avec différents interlocuteurs du secteur du handicap voire au-delà avaient déjà été établis par le passé afin de garantir l'égalité des chances, les signataires ont toutefois invité le comité de sélection à accorder une grande importance aux projets inclusifs.

Ils leur ont rappelé les obligations en matière d'accessibilité, non seulement en ce qui concerne les lieux culturels, mais aussi pour ce qui est de la communication et de l'exécution des différents événements culturels/déroulement des manifestations culturelles.

L'objectif en serait que tous les utilisateurs puissent participer de façon la plus autonome possible aux activités et aux programmes offerts. Ceci ne pouvant évidemment se faire sans la nécessaire budgétisation.

Les signataires ont recommandé dans ce contexte de consulter les experts des services concernés, notamment l'ADAPTH et le KLARO.

✓ Une réponse positive est parvenue de la part des organisateurs d'Esch 2022.

Souscription de différentes assurances

Une personne a rendu le CET attentif au fait que certaines assurances d'une grande compagnie prévoient des conditions d'exclusion liées au handicap (surdité, c c t ,...).

Le CET a jugé que le rejet immédiat de souscription d'une assurance sur base de conditions liées au handicap voire l'état de santé de la cliente était discriminatoire.

En effet, en l'absence de tout examen médical, la condition de la dérogation objectivement et raisonnablement justifiée de la loi du 28 novembre 2006, ni le fait de devoir évaluer les différents risques qui justifieraient une différenciation de traitement fondée sur l'état de santé du ou de la demandeur·se selon le Code pénal ne sont respectés.

Voilà pourquoi le CET a prié de bien vouloir modifier cette pratique consistant à fonder des refus d'assurances sur le seul fait que la demandeuse ait un handicap et a recommandé de procéder, pour chaque personne handicapée, à une évaluation objective de son état de santé.

✓ Suite � l'intervention du CET, la compagnie en question a reformulé ses conditions générales.

Curatelles / tutelles

Le CET a été confronté à plusieurs problèmes dans différents domaines où des personnes sous curatelle ou tutelle ont été exclues d'office d'une prestation de service ou de la participation à une activité.

Ici, le CET a sensibilisé les différentes interlocutrices·eurs afin de surmonter le stéréotype erroné de personnes non autonomes et afin de rendre attentif au fait que ceci est contraire à la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Billet gratuit pour personne accompagnatrice

Une personne aveugle a rendu le CET attentif au fait que la vente de billets en ligne vers l'étranger n'est pas possible pour toutes les catégories de voyageur·se·s ferroviaires. En effet, le billet pour la personne accompagnante doit apparemment être récupéré à la Gare de Luxembourg.

L'exclusion de la distribution en ligne de certains tarifs pourrait tout simplement être abolie en offrant le ticket gratuit à la personne accompagnante avec obligation de mentionner le nom ou le numéro de la carte d'invalidité de la personne qu'elle accompagne.

Même si ce changement devait différencier nos chemins de fer nationaux de l'étranger, le CET est d'avis que ceci constituerait une aide précieuse pour les personnes concernées.

✓ La CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois) s'est engagée à négocier avec ses partenaires étrangers afin de trouver une solution satisfaisante.

Reconnaissance des années d'études au-delà de 27 ans

L'article 172 du Code de la sécurité sociale prévoit la prise en compte des « périodes d'études ou de formation professionnelle, non indemnisées au titre d'un apprentissage, pour autant que ces périodes se situent entre la dix-huitième année d'âge accomplie et la vingt-septième année d'âge accomplie ».

Malheureusement, ce texte lie les périodes d'études à l'âge de l'étudiant et exclut les années d'études au-delà des 27 ans accomplis pour le calcul de la reconnaissance des années d'études pour une pension de vieillesse.

Le CET juge cette situation discriminatoire sur base de l'âge et trouve extrêmement critiquable le fait que le Gouvernement veuille promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie d'une part et que d'autre part, il en empêche les personnes qui veulent bien le faire, ce qui peut entraîner des situations précaires pour les pensions de certains.

Voilà pourquoi le CET a pris la respectueuse liberté de recommander au Ministre de la Sécurité Sociale de considérer une période maximale de neuf années d'études, indépendamment du moment lors duquel les études ont lieu au cours d'une vie.

✕ Le Gouvernement a décidé de ne rien changer, vu que des modifications législatives ne sont pas prévues dans l'actuel programme gouvernemental.
--

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

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

S o m m a i r e

EGALITE DE TRAITEMENT

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

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

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er} – Dispositions générales

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

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

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

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

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

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

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

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

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

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

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

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

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

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

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

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

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

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

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV – Contrôle de l'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,

Jean-Claude Juncker

Le Ministre de la Justice,

Luc Frieden

La Ministre de la Famille et de l'Intégration,

Marie-Josée Jacobs

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

Henri

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat

2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

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

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

«[...] et dispositions générales»

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

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

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

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

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«[...] et dispositions générales»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les membres du Gouvernement,

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

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

ANNEXE 2
LOI DU 7 NOVEMBRE 2017

Loi du 7 novembre 2017

- 1) complétant la transposition de la directive 2014/54/UE 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 ;
- 2) modifiant le Code du travail ;
- 3) modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;
- 4) modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
- 5) modifiant la loi modifiée 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'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 11 octobre 2017 et celle du Conseil d'État du 24 octobre 2017 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1. À l'article L. 251-1, paragraphes 1^{er} et 2, b), les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .
2. À l'article L. 252-2, un paragraphe 3 nouveau est ajouté qui prend la teneur suivante :

«

(3) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, le principe de l'égalité de traitement 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 concernées.

»

Art. 2.

L'article 1bis, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par la phrase suivante :

« Il en est de même pour toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point a) et alinéa 3. »

Art. 3.

À l'article 1bis, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est insérée entre la première et la deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} la phrase suivante :

« Il en est de même pour toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point a) et alinéa 3. »

Art. 4.

La loi modifiée 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, est modifiée comme suit :

1. À l'article 1^{er}, paragraphes 1^{er} et 2, b) les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .

2. L'article 2, paragraphe 2 est modifié comme suit :

«

(2) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, la présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité appliquées dans le cadre 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. L'article 8 est modifié comme suit :

«

Art. 8.

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

Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés.

»

4. L'article 10 est complété par un quatrième tiret qui prend la teneur suivante :

«

- mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

»

5. L'article 14 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

«

Sur proposition de la Chambre des Députés, le Grand-Duc révoque tout membre qui se trouve dans une incapacité durable d'exercer son mandat ou qui perd l'honorabilité requise pour l'exercice de son mandat.

»

6. L'article 17 est complété par une phrase qui prend la teneur suivante :

« Ces employés peuvent être détachés de l'administration gouvernementale. »

7. Il est ajouté un article 17**bis** qui prend la teneur suivante :

« **Art. 17**bis**.**

Le budget des recettes et dépenses de l'État arrête annuellement la dotation au profit du Centre au vu de l'état prévisionnel établi par ce dernier. Les comptes du Centre sont contrôlés annuellement selon les modalités à fixer par la Chambre des Députés. L'apurement des comptes se fait parallèlement à celui des comptes de la Chambre des Députés.

»

Art. 5. Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} jour du deuxième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre de la Famille et de l'Intégration,
Corinne Cahen

Palais de Luxembourg, le 7 novembre 2017.
Henri

Doc. parl. 7102 ; sess. ord. 2016-2017 et 2017-2018 ; Dir. 2014/54/UE.



ANNEXE 3
COMMUNIQUÉ À L'OCCASION
DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE
DES PERSONNES HANDICAPÉES

L'ACCESSIBILITÉ, C'EST PLUS QUE DES PLACES DE PARKING !

Communiqué de presse à l'occasion de la Journée internationale des personnes handicapées (3 décembre)

En 2011, le Luxembourg a adopté la *Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées* (CRDPH). L'article 21 garantit aux personnes handicapées le droit d'obtenir, de recevoir et de transmettre librement des informations.

Huit ans plus tard, toutefois, le CET - Centre pour l'égalité de traitement note que, au moins en ce qui concerne l'accessibilité, ces dispositions ne sont malheureusement toujours pas devenues réalité.

Malgré plusieurs interventions, le CET continue de recevoir des plaintes de personnes qui ne se sentent pas suffisamment informées et/ou ne peuvent le faire elles-mêmes.

Avez-vous déjà eu des soucis à transmettre un formulaire sur internet à cause d'un *captcha* ? Avez-vous déjà eu du mal à comprendre un texte juridique ? Trouvez-vous normal que le texte de notre constitution n'existe qu'en français ?

Cette liste est loin d'être exhaustive.

Le CET a appelé à plusieurs reprises les institutions étatiques et ministères à intensifier leurs efforts pour parvenir à une accessibilité totale :

- accessibilité technique des sites web
- traductions dans les trois langues officielles (par exemple informations générales et textes juridiques)
- informations en *langage simple / facile* (exemple : <http://cet.lu/fr/leichte-sprache/>)
- traductions en langue des signes et en braille
- sous-titres pour vidéos
- ...

Le CET estime que le gouvernement doit se doter de toutes les ressources nécessaires pour faire face à ses propres ambitions et ceci dans les meilleurs délais.

Le problème est connu de nombreuses administrations et les premières mesures ont déjà été mises en place. Bien entendu, le CET les félicite pour ces efforts qui simplifient la vie quotidienne de nombreuses personnes et leur permettent de participer à la vie sociale.

Il est maintenant nécessaire de poursuivre ces premières démarches et de mettre en œuvre la CRDPH non seulement sur papier, mais aussi sur le terrain !

