



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2017



TABLE DES MATIERES

LE CET EN BREF	4
Composition du collège du CET	5
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
 RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1 ^{ER} JANVIER 2017 AU 31 DÉCEMBRE 2017	 8
Réunions du collège	9
Avis	10
Entrevues	23
Activités sur le plan national	25
Relations publiques	34
Enquêtes	35
Activités sur le plan international	38
 STATISTIQUES	 40
 RECOMMANDATIONS NON RÉALISÉES DES ANNÉES PRÉCÉDENTES	 49
 RECOMMANDATIONS 2017	 63
 ANNEXES	 67

LE CET EN BREF



COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

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

Mario HUBERTY, président;

Patrick HURST, membre;

Paul KREMER, membre;

Annemie MAQUIL, membre;

Raymond REMAKEL, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

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



De gauche à droite et de haut en bas: Nathalie MORGENTHALER, directrice, Paul KREMER, membre, Annemie MAQUIL, membre, Patrick HURST, membre, Mario HUBERTY, président et Raymond REMAKEL, membre.

Le CET peut être joint:

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

soit par téléphone (+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 €



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

CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU
1^{ER} JANVIER 2017 AU
31 DÉCEMBRE 2017



RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017, le collège du CET s'est réuni à huit reprises, à savoir les:

17 janvier 2017
15 février 2017
2 mai 2017
7 juillet 2017
26 septembre 2017
3 octobre 2017
7 novembre 2017
21 novembre 2017

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



AVIS

en date du 15 février 2017, le CET a émis son avis sur le projet de loi n°7102 portant

- 1) 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) modification de 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 de 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

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi modifie sa base légale et qu'il a des répercussions notoires sur son futur, le CET s'est autosaisi pour émettre le présent avis.

Observations préliminaires

• Exposé des motifs

Le CET se félicite des initiatives du Gouvernement de bien vouloir rattacher le CET à la Chambre des Députés et de créer la Maison des droits de l'Homme.

La première mesure est une revendication de longue date du CET, puisque son transfert du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région vers la Chambre des Députés lui permettra d'accroître davantage son indépendance.

Une étape importante avait déjà été surmontée en janvier 2015, lorsque le CET a pu nommer un comptable extraordinaire, ce qui lui a donné une complète indépendance financière quant à la gestion quotidienne de ses propres deniers.

Néanmoins, son budget était resté sous l'égide du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, en l'occurrence l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration).

Désormais, le rattachement à la Chambre des Députés ne changera rien au fonctionnement journalier, mais mettra en exergue la qualité d'autorité indépendante du CET par rapport au Gouvernement.

Quant à la création d'une Maison des droits de l'Homme, il s'agit également d'une ancienne revendication du CET. En effet, depuis 2009, les deux gouvernements subséquents ont essayé de faire avancer ce projet.

L'actuel gouvernement a finalement décidé qui en seraient les occupants et ont finalement trouvé un immeuble adapté aux besoins de ceux-ci.

Cependant, une formulation de l'exposé des motifs dérange sensiblement. La Maison des droits de l'Homme doit permettre la seule mise en commun de quatre organisations sous un même toit, à savoir le Médiateur, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'ORK (Ombuds-Comité fir d'Rechter vum Kand) et le CET. Pourtant, les mots « sous une autorité commune » sont en contradiction avec la résolution de bien vouloir garder l'indépendance des quatre organismes.

En ce qui concerne 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, le CET prend note des nouvelles missions lui conférées. Toutefois, en date du 29 juin 2016, le CET avait été convoqué par le Ministère d'Etat et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région afin de s'échanger sur différentes questions.

A cette occasion, le CET avait notamment été demandé s'il pouvait s'imaginer de prendre en charge un nouveau motif de discrimination, à savoir la nationalité.

Le CET avait fait savoir qu'il ne refuserait pas une telle fonction, à condition que ses moyens soient revus à la hausse et que le motif ne se limite pas au seul domaine du travail, mais devrait être élargi à tous ceux de la loi du 28 novembre 2006 afin d'éviter une hiérarchisation des motifs de discrimination.

Comme convenu à la fin de l'entretien, le CET a fait parvenir ses propositions de texte au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, le 12 juillet 2016.

Ayant compris que ce dernier allait se baser sur ses propositions pour la rédaction du projet de loi, le CET est dès lors un peu étonné de la variante qui a finalement été retenue.

Commentaires des articles

Le CET énumère ici tous les changements qu'il avait proposés dans un texte initial transféré au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, en date du 12 juillet 2016 respectivement lors d'une entrevue avec la Chambre des députés, le 11 janvier 2017.

Vu que l'issue du présent projet de loi est un texte coordonné, le CET tient à soulever tous les points qui lui semblent importants de changer à ce stade.

• Article 1er (1)

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 et la nationalité est interdite. De même, toute discrimination multiple, également en rapport avec le sexe, est interdite.

« l'handicap » doit être remplacé par « le handicap », afin d'utiliser la terminologie correcte.

Selon le CET, le motif de discrimination « la nationalité » pourrait être ajouté, à l'instar d'environ la moitié des autres centres d'égalité en Europe et membres d'Equinet. Cet ajout symboliserait une claire volonté politique d'éviter toute discrimination basée sur la nationalité dans tous les domaines d'application de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement.

A la fin de l'alinéa, on pourrait prévoir l'interdiction « expressis verbis » de la discrimination multiple, comme cela existe déjà dans d'autres pays et comme le CET l'a déjà recommandé à plusieurs occasions dans son rapport annuel d'activités.

- Article 2 (1) 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. Le point h) ne s'applique pas aux contrats d'assurance pour autant qu'il s'agit de l'âge et du handicap et à condition que la dérogation soit objectivement et raisonnablement justifiée.

A la lecture de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par le Grand-Duché à travers la loi du 28 juillet 2011, le CET est d'avis que permettre une dérogation exclusive par rapport au handicap est contraire à ladite convention.

- Article 2 (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.

Si l'on décide de considérer un nouveau motif de discrimination « nationalité », on pourra barrer les quelques mots soulignés.

- Article 8

Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le CET ». Le CET est rattaché à la Chambre des Députés.

Depuis ses débuts, le CET a utilisé cette abréviation/sigle pour des raisons de facilité et son utilisation à cet endroit renforcerait la légitimité de son emploi.

Comme indiqué dans les observations préliminaires de l'exposé des motifs, il s'agit d'un souhait de longue date du CET.

- Article 9

Le CET, 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 l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie, la nationalité, le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

~~Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.~~

A plusieurs reprises, le CET a répété sa recommandation de bien vouloir abolir le terme « race » tout court et de le remplacer par la formulation utilisée dans l'article 1er. 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. » Afin d'éviter tout débat ou confusion inutiles, le CET plaide pour ce changement qui amène d'autant moins de connotations controversées, voire péjoratives.

L'on pourrait profiter de l'occasion pour mettre « la nationalité » comme motif de discrimination supplémentaire.

A l'occasion de son avis sur le projet de loi n° 6792, projet de loi qui est devenu la loi du 3 juin 2016, le CET avait plaidé pour un nouveau motif de discrimination, à savoir « identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuelles » au lieu du « changement de sexe ».

L'argumentaire détaillé de ce choix peut être consulté dans son avis du 21 avril 2015.

« l'handicap » doit être remplacé par « le handicap », afin d'utiliser la terminologie correcte.

• Article 10

4e tiret

- 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.

L'article 4 (Organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille) 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 prévoit la désignation d'une ou plusieurs structures, d'un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille sans discrimination fondée sur la nationalité, restriction ou obstacles injustifiés à l'exercice de leur droit à la libre circulation.

Pour ce faire, l'Etat membre doit veiller à ce que ces structures respectivement organismes soient habilités à remplir certains rôles qui sont énumérés sous le point 2, les lettres allant d'a) à e).

En se limitant à la lettre c), le CET doute sincèrement que la Directive sera transposée de manière suffisante.

- Article 12 (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 1er de la présente loi.

Le CET peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation selon les dispositions de la loi et portant un préjudice direct ou indirect.

Toutefois, quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, le CET 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.

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 européennes.

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, depuis des années, le CET invite le Gouvernement à étudier les causes de cette évolution et d'y remédier au plus vite.

Malheureusement, aucune urgence ne semble régner sur ce point, au grand dépit des victimes de discrimination.

La solution envisagée ici serait de conférer le droit d'ester en justice au CET. Cette approche implique inéluctablement une augmentation des moyens de ce dernier.

Sans les moyens nécessaires, cette mission reste futile, la raison pour laquelle, le CET n'a jamais osé la demander. Mais désormais, avec la rédaction d'une nouvelle loi, le moment semble propice d'envisager ce changement. De plus, il s'agit ici d'une demande de toute part, puisque les victimes de discrimination ne connaissent souvent pas d'autre issue.

- Article 12 (4)

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. Cette information, pièce ou document, doit leur parvenir dans les délais fixés par ceux-ci.

Comme indiqué dans son rapport annuel, le CET n'a aucun moyen de pression pour contraindre qui que ce soit à lui accorder une entrevue ou de lui fournir toutes informations et tous documents nécessaires. Il est donc complètement à la merci de ses interlocuteurs qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.

D'ailleurs, l'Etat luxembourgeois devrait prêcher d'exemple, mais certains ministères ont pu mettre 6 à 7 mois avant de donner une réponse.

Afin de pouvoir remplir ses missions de façon plus efficace, le CET est d'avis qu'à l'instar de l'article 6 (accès à l'information) de la loi du 22 août 2003 instituant un Médiateur, il doit pouvoir imposer un délai de réponse.

- Article 13

Les fonctions de membre du CET sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat, de membre du Gouvernement et de membre du conseil communal.

Cet ajout a été demandé par le CET, car il figure aussi dans l'article 5 de la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant et constitue donc un oubli d'antan.

- Article 14

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

Sur proposition de la Chambre des députés, le CET entendu en son avis, le Grand-Duc peut révoquer 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.

Basé sur l'article 5 de la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant, il s'agit ici d'une demande formulée par le CET, puisque la loi du 28 novembre 2006 ne prévoyait pas de révocation d'un de ses membres.

Comme pour l'ORK, le CET reste néanmoins d'avis, que son avis devrait être écouté lors d'une telle décision cruciale.

- Article 17

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du CET est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du CET. Ces personnes peuvent être détachées de l'administration gouvernementale.

Cet ajout avait été proposé par le CET, en analogie avec l'article 9 de la loi sur l'ORK.

Conclusions

Après la réunion du 29 juin 2016, lors de laquelle le CET avait rencontré le Ministère d'Etat et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, il était convaincu qu'il recevrait un nouveau motif de discrimination « nationalité ».

De ce point de vue, ses attentes ont été déçues, car il est vrai que le fait de ne pas couvrir ce motif lui pose des problèmes dans son travail quotidien.

En effet, maintes victimes (ou témoins) ont des difficultés à faire la différence avec le motif de discrimination « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ».

Pour le CET, il n'est pas évident d'expliquer aux gens pourquoi il peut intervenir dans un cas et pas dans un autre. Pour prendre un exemple concret, dans le cas d'un harcèlement où une personne est insultée de « sale & nationalité », le CET ne peut rien faire, tandis que dans le cas où la personne se fait traiter de « sale & origine », le CET est compétent.

A part quelques toilettages, la deuxième grande question qu'il reste à clarifier est celle de savoir si l'on veut donner le pouvoir au CET d'ester en justice.

Malgré certaines réticences, le CET est désormais prêt à prendre cette mission en main, si toutes les conditions sont remplies.

Car, il reste un fait indiscutable que la situation actuelle est intolérable, puisqu'insatisfaisante pour toutes les parties impliquées.

Pour différentes raisons, l'un ou l'autre acteur n'est pas en mesure d'aller plus loin et il reviendrait ici à un acteur indépendant de faire les choix judicieux d'affaires qui sont à même à constituer des jurisprudences innovantes et tranchantes.

Mais même avec des moyens accrus, il faut pourtant rester réaliste et admettre qu'une sélection de dossiers devra être faite et que tous les cas ne pourront pas être tranchés devant des juridictions.

Le CET est toutefois prêt à relever ce défi, si le législateur le veut bien.



En date du 10 juillet 2017, le CET a émis son avis sur le projet de loi n°7146 relatif à la modification de la mention du sexe et du ou des prénoms à l'état civil et portant modification du Code civil.

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

Observations préliminaires

Depuis un certain temps, le CET a eu l'opportunité d'être en contact avec des victimes de discriminations basées sur le sexe, des personnes transgenres et des personnes intersexes. Cette thématique l'a toujours beaucoup interpellé, parce qu'elle est encore souvent entourée d'un certain tabou et que les personnes concernées sont assez peu visibles et parfois sujettes à de grandes souffrances et aussi des risques de discrimination.

Voilà pourquoi, le CET a régulièrement essayé de mettre en évidence ce sujet, afin de lui donner plus de visibilité et de sensibiliser davantage le monde politique et l'opinion publique. Il lui tenait à cœur de montrer les obstacles que ces personnes rencontrent au quotidien et aussi de surmonter certaines peurs en prévenant la genèse de stéréotypes ou de préjugés. Ainsi, quelques événements ont été co-organisés avec ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl) comme le colloque « Tous les genres sont dans la nature... mais pas égaux devant la loi » en 2010 ou la table ronde « Protection des droits humains des personnes trans' au Luxembourg – Mise en œuvre progressive de la résolution 2048 (2015) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe en droit national : l'exemple de la proposition de loi (PPL) 6955 » en 2016.

Lors de ses propres événements, le CET a aussi continuellement tenu à thématiser le sujet, p.ex. en ajoutant un septième événement à côté des six soirées prévues (en référence aux six motifs de discrimination couverts).

Ainsi, à l'occasion du cycle de discussion et de sensibilisation « Histoires de vie » en 2014, une septième soirée avec comme titre « Was bin ich : Frau ? Mann ? Andere » avait été ajoutée.

De plus, le CET a soutenu les « journées intersexes » sur la santé, l'éducation et les droits humains du 20 et 21 mars 2017.

Le CET remarque ainsi constamment combien il est important de faire comprendre au public les différences entre des discriminations basées sur le sexe et celles fondées sur l'orientation sexuelle. En effet, ces deux motifs sont fréquemment confondus et on aurait pu avoir la même impression en lisant le projet de loi sous rubrique, car la première phrase du chapitre « Evolution au Luxembourg, en Europe et au-delà en la matière » de l'exposé des motifs est totalement hors contexte.

Nonobstant ces observations, le CET se félicite que le Gouvernement a enfin déposé un texte qui avait déjà été annoncé pour la fin de 2016.

Il va sans dire que le CET a accueilli ouvertement tout appui récent en amont de la rédaction de ce projet de loi.

Ainsi, la proposition de loi 6955 des dames Sylvie ANDRICH-DUVAL et Françoise HETTO-GAASCH avait sûrement fait avancer les choses en lançant le débat sur les modalités pratiques à implémenter.

La visite, en janvier 2017, du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'Homme, Son Excellence Zeid Ra'ad AL HUSSEIN, avait également eu beaucoup d'influence avec l'insistance de ce dernier sur l'importance d'une protection et reconnaissance juridiques des personnes trans' et intersexuées.

En général, depuis un certain temps, nombre d'organes internationaux de défense des droits humains comme les Nations Unies, le Conseil de l'Europe et le Parlement européen ont poussé leurs Etats-membres à améliorer leur législation en minimisant le risque de discrimination, en abolissant la preuve de traitements médicaux et d'attestations psychiatriques, en renforçant l'autodétermination...

Voilà pourquoi le CET salue aussi la signature des déclarations IDAHO de 2015 et 2016 par le Gouvernement luxembourgeois en tant que simple intention symbolique, mais préfère nettement cette étape cruciale et beaucoup plus contraignante du vote d'une nouvelle loi.

En lisant les arrêts Y.Y. c. Turquie du 10 mars 2015 de la Cour européenne des droits de l'Homme et le jugement civil no 170/2016 du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 1er juin 2016, on ne pouvait que s'attendre à une adaptation imminente.

En lisant l'exposé des motifs, le CET se félicite entièrement des explications données par le Gouvernement, surtout en ce qui concerne les objectifs envisagés.

Commentaires des articles

Par la présente, le CET souhaiterait également rappeler son avis sur le projet de loi n°6792 du 21 avril 2015 concernant la notion de « changement de sexe », consultable sur son site Internet : <http://cet.lu/fr/?s=6792>

En général, le CET tient à féliciter le Gouvernement pour l'abolition de toute barrière superfétatoire dans la nouvelle procédure. Ainsi, les recommandations et directives faites de part et d'autre devraient toutes avoir été suivies.

Conséquemment, le CET ne commentera que les quelques articles imprécis ou sujets à discussion.

• Article 4

Ici, les enfants intersexes sont explicitement visés. En lisant les explications données, on comprend clairement que l'intention du Gouvernement reste celle de garder la binarité sexuée.

On aurait pu s'attendre à ce que le Gouvernement ne se limite peut-être pas aux deux sexes féminin et masculin et laisserait la porte ouverte pour le futur, mais tout au long du texte, on fait mention de « la conviction intime et constante de ne pas appartenir au sexe indiqué dans l'acte de naissance ». Ainsi, selon l'évolution du droit, la binarité sexuée aurait pu être

surmontée par l'introduction de nouvelles variantes.

Toutefois, en parlant du mineur qui « ne sent pas en adéquation avec le sexe inscrit à l'acte de naissance », on comprend vite que les parents, ou peut-être d'autres professionnels, attribueront forcément un sexe à des enfants intersexués.

Pour les associations de personnes intersexes, le plus important n'est pas forcément l'état civil, mais plutôt d'éviter toute mutilation génitale à la naissance respectivement plus tard.

Il est vrai que l'attribution d'une catégorie plus « ouverte » aurait permis de garder en suspens une telle attribution jusqu'à l'autodétermination de l'enfant à un âge donné, mais cette option les stigmatiserait également.

Ainsi, la solution envisagée, c.-à-d. une attribution à la naissance d'un des deux sexes actuellement existants permet de clarifier la situation sans stigmatisation des enfants qui pourront toujours changer leur sexe attribué à l'âge de cinq ans par la voie administrative.

Il faut savoir qu'à la fin de la conférence de presse du 17 mai 2017, le Ministre de la Justice a annoncé la préparation d'un 2e projet de loi concernant les personnes intersexes et des réflexions sur une autre catégorie de sexe à l'état civil.

Comme ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl) dans le rapport Radelux¹, le CET préconise de « Créer une nouvelle catégorie d'actes de naissance dépourvue de la mention du sexe de l'enfant, unique pour TOUS les enfants, - sous peine de créer une nouvelle stigmatisation -, jusqu'à l'âge de 18 ans ou, si l'enfant devient lui-même parent tout en étant mineur, jusqu'à la naissance de son propre enfant. »

En attendant de connaître le contenu exact des mesures envisagées par le Gouvernement, la seule annonce d'un nouveau projet de loi par le Ministre de la Justice est déjà saluée par le CET.

• Article 12 (1)

Le fait qu'aucune mention relative à la modification de la mention du sexe dans les actes de l'état civil n'est portée sur l'acte de naissance des descendants a interpellé le CET à plusieurs égards.

D'une part, la question se pose si toutes les personnes concernées le désireraient expressément, on refuserait ainsi l'authentification de la personne qui a procédé à des modifications à se faire reconnaître sous sa nouvelle identité.

Quid de la situation où le descendant le refuse et le parent le souhaite ?

D'autre part, le descendant aura sur ses papiers le nom d'une personne qui n'existe plus en pratique et il ne sera probablement pas évident à prouver la filiation avec une personne qui n'existe qu'en théorie ...

Bien évidemment, le CET peut concevoir qu'on ait voulu protéger des descendants mineurs (et encore, à la lumière de l'évolution actuelle !), mais il est d'avis qu'une personne majeure pourra être traitée différemment s'il y a consentement mutuel des deux parties.

¹ Complément commun au rapport supplémentaire des ONG du groupe Radelux au 3^e et 4^e rapport national (2001-2009) sur les droits de l'enfant au Luxembourg : Les droits des enfants trans' et des enfants intersexes : L'exemple de leur situation au Luxembourg, p.7.

- Article 16 point 5

Le fait que le casier judiciaire ne serait pas vierge, cela constituerait-il une raison de donner un refus ? Quelles inscriptions justifieraient un refus ?

- Article 22

Sachant que l'adaptation de la loi sur les tutelles, curatelles et sauvegarde de justice est en cours de route, il faudra accessoirement adapter ce passage en fonction des changements qui se feront.

Conclusions

En général, le projet de loi ne suscite pas d'objections majeures. Comme expliqué plus tôt, à première vue, tout obstacle semble bien avoir été aboli en accord avec les recommandations supranationales.

Ainsi, la démarche est facilement abordable et devrait faciliter la vie des personnes concernées.

Le seul bémol reste les personnes intersexes, surtout les enfants, pour lesquelles aucune solution n'a été envisagée. Voilà pourquoi, le CET appelle le Gouvernement à réfléchir à une issue prochaine à cette problématique spécifique.

En tout cas, le CET souhaiterait qu'un vote ait lieu le plus vite possible, afin que les personnes désireuses puissent témoigner de leur nouvelle situation. Ainsi, p.ex. le début de la rentrée scolaire peut représenter une date butoir cruciale pour certaines personnes.



Le 19 juillet 2017, le CET a donné son avis sur le projet de loi modifiant la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues.

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement basée sur le handicap, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le CET se félicite de la volonté du Gouvernement de bien vouloir transposer une partie de la Convention des Nations Unies relative aux droits de personnes handicapées de 2006, en accord avec les mesures préconisées dans les articles 9 (Accessibilité), 21 (Liberté d'expression et d'opinion et accès à l'information), 24 (Éducation) et 30 (Participation à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et aux sports) de cette dernière.

En même temps, la loi du 28 juillet 2011 transposant cette convention au Luxembourg et le plan d'action national de mise en œuvre de la convention sont ainsi davantage exécutés.

Commentaires des articles

• Article 1 (1)

Bien évidemment, la reconnaissance de la langue des signes n'est pas suffisante en soi. Nombre d'autres répercussions, notamment dans le domaine public et pour les membres de la famille, s'en suivent.

Voilà pourquoi les articles suivants sont également primordiaux pour une bonne exécution de cette reconnaissance.

En ce qui concerne le choix pour la seule langue des signes allemande, le CET s'est fait confirmer par des experts nationaux que les autres langues des signes ne seraient presque pas utilisées au Grand-Duché et que l'Allemand jouissait d'un monopole incontestable.

• Article 1 (2)

Le CET prend note que seules des aides pour les contacts avec les administrations relevant de l'Etat sont concernées.

Dans ce contexte, le CET souhaite toutefois attirer l'attention sur le fait que l'usage de la langue des signes n'est pas la solution unique qui facilitera le contact d'un usager malentendant ou sourd avec une administration. Nombre d'autres barrières devront aussi être abolies afin que toutes les informations deviennent plus accessibles, comme p.ex. des traductions de textes français en allemand ou en langage facile à lire.

Ces mesures constitueront également une aide pour des personnes atteintes d'autres handicaps et seront davantage inclusives pour tout le monde.

Il ne faut surtout pas oublier que pas toutes les personnes concernées par un handicap lié à l'ouïe ne maîtrisent la langue des signes et que certaines autres mesures, comme celles illustrées ci-dessus, peuvent aussi représenter une avancée et aide pour celles-ci.

Le CET souhaite aussi rappeler sa recommandation en faveur des personnes à déficit auditif grave de janvier 2012 en espérant que les modifications introduites dans le cadre de la réforme de l'Assurance dépendance en tiennent compte :
<http://cet.lu/wp-content/uploads/2017/07/Recommandation-CI-01.2012.pdf>

- Article 1 (3)

L'inclusion scolaire est fondamentale pour les personnes concernées et, de ce fait, elle est vivement saluée par le CET.

- Article 1 (4)

Ce point ne suscite pas de commentaires particuliers. Il va sans dire que la mesure est accueillie de manière positive.

Toutefois, le CET propose au Gouvernement d'élargir ce droit également aux enfants de parents malentendants ou sourds.

- Article 2

Bien évidemment, il est tout à fait compréhensible que la transposition des mesures envisagées à travers l'article 1 (3) prendra son temps.

Le CET espère cependant que la planification dont il est question dans le projet de loi est déjà en plein cours. Ainsi, des traducteurs devraient être en formation dès maintenant afin d'être prêts en temps voulu.

Conclusions

En général, le CET approuve ce projet de loi qui devrait faciliter la vie quotidienne des personnes concernées.

L'isolement actuel sera réduit et on leur donnera sûrement un plus grand sentiment d'appartenance.

N'oublions pour autant pas toutes les autres formes de handicap pour lesquelles des (petites) mesures/solutions devront également être trouvées. Ainsi, l'utilisation régulière de la vélotypie peut p.ex. aussi constituer une avancée.

ENTREVUES

Le 11 janvier 2017, le CET a rencontré le Président de la Chambre des Députés, Mars DI BARTOLOMEO ainsi que le Secrétaire général, Claude FRIESEISEN, afin de discuter du futur rattachement du CET à la Chambre des Députés et des futures missions du CET dans le cadre du projet de loi 7102 au siège de la Chambre, à Luxembourg-ville.

Le 19 janvier 2017, le CET a participé à un dîner de travail avec le Haut-Commissaire aux Droits de l'Homme des Nations Unies, Zeid Ra'ad AL HUSSEIN, à Luxembourg-Ville.

En date du 24 mars 2017, le CET a discuté d'une brochure sur le recrutement sans discrimination avec des représentantes d'IMS (Inspiring more sustainability) à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 23 mai 2017, le CET a été convié à un déjeuner par et avec l'Ambassadeur extraordinaire et plénipotentiaire, Madame Michèle EISENBARTH, de la Représentation permanente du Luxembourg auprès du Conseil de l'Europe, à Strasbourg.

Le CET a rencontré Kim SCHORTGEN du SNJ (Service national de la Jeunesse) afin d'élucider une possible formation dans le domaine des discriminations pour le personnel des maisons de jeunes, le 25 avril 2017 au siège du SNJ, à Luxembourg-ville.

Le même jour, la députée Sylvie ANDRICH-DUVAL du parti CSV (Chrëschtlech-Sozial Vollekspartei) a contacté le CET afin de discuter avec lui de son avis sur le projet de loi n°7102.

Le 31 mai 2017, le CET a rencontré l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender, afin de planifier un nouvel événement autour du sujet « éducation sensible au genre » en 2018, ceci à la Maison des sciences humaines du Campus Belval à Esch/Alzette.

En date du 12 juin 2017, le CET a rencontré un représentant d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl) afin de planifier un nouvel événement qui donnerait suite aux « journées intersexes » sur la santé, l'éducation et les droits humains du 20 et 21 mars 2017.

Le CET a rencontré Isabelle SCOTT du Centre national de référence pour la promotion de la santé affective et sexuelle, le 18 juillet 2017 afin de faire connaissance et de s'échanger sur des sujets communs aux deux institutions.

Le CET a rencontré le Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, Nils MUIZNIEKS, le 21 septembre 2017 au Parc Hôtel Belair à Luxembourg-ville.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'Ombudsman, l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont été conviés à des réunions avec des représentants du Ministère d'Etat, de la Commission des loyers et de la SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché) resp. du CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat) afin de planifier la future Maison des droits de l'Homme. Ces entrevues ont eu lieu le 27 septembre, 11 et 23 octobre et 28 novembre 2017.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Présentation du CET

Le 24 janvier 2017, le CET a assuré 2 workshops dans le cadre d'une semaine à thème « Inclusion » destinée avant tout aux élèves de 12e du LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales), à Mersch.

Formations

Dans le cadre d'une formation d'Info-Handicap à l'accueil des personnes handicapées pour consultants et secrétaires syndicaux du LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond), le CET est intervenu avec un exposé intitulé « Législation anti-discrimination et droits de l'Homme », le 5 avril 2017 au siège même du syndicat à Luxembourg-ville.

Le 5 avril 2017, le CET a donné une formation dans le cadre des « MercreDYS » intitulée « Mäi Kand, mäi Schüler, huet Recheschwieregkeeten, wat elo? » à l'Uni.lu dans la Maison du Savoir du Campus Belval à Esch/Alzette.

Conférences / Tables rondes

Les 20 et 21 mars 2017 ont eu lieu les « journées intersexes » sur la santé, l'éducation et les droits humains.

Soutenue par le CET, cette manifestation a été organisée par ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl), le Planning familial, l'Initiativ Liewensufank et l'Association luxembourgeoise des pédagogues curatifs à l'Abbaye Neimënster à Luxembourg-ville.

Dans le cadre des « Empowerment meetings » et en collaboration avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et Info-Handicap, la conférence intitulée « Konferenz über die politische Bedeutung des Behindertenbeauftragten » a été organisée au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville, le 25 avril 2017.

Le 18 mai 2017 a eu lieu l'évènement « Starke Mädchen*, starke Jungen* », co-organisé avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender avec la Prof. Dr Petra FOCKS de Berlin, à Luxembourg-ville.

Stands d'informations

A l'occasion de la journée internationale de la femme, organisée par la plateforme JIF, le CET a eu un stand d'informations à l'Abbaye Neimënster à Luxembourg-ville, le 12 mars 2017.

La Ville de Luxembourg a organisé ses sixièmes « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 2 au 21 mai 2017.

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 vernissage de l'exposition a eu lieu le 2 mai 2017 au Grand Théâtre à Luxembourg-ville.

Le CET a assuré un stand d'informations lors du GayMat du 8 juillet 2017 à Esch-sur-Alzette. Le thème de cette édition a été « Stand together ».

Lors du symposium "Citoyenneté critique et active: La démocratie n'est pas un héritage" du SNJ (Service national de la Jeunesse) du 12 juillet 2017 au Centre de jeunesse Marienthal, le CET a été présent avec un stand d'informations.

Le CET a exposé ses brochures au stand d'informations de Info-Handicap à l'occasion du « Praxis- und Kontakttag des Bachelor in Sozial- und Erziehungswissenschaften » de l'Uni.lu, dans la Maison du Savoir du Campus Belval à Esch/Alzette, le 24 octobre 2017.

Le 25 novembre 2017, le CET a assuré un stand à la journée d'orientation de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) pour les détenteurs du CAI (contrat d'accueil et d'intégration) au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Groupes de travail

En date du 13 janvier 2017, le CET a participé à un groupe de travail d'Info-Handicap sur l'accessibilité des élections communales du 8 octobre 2017 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

En date du 23 mars, 22 juin et 28 septembre 2017, une réunion du CIDH (Comité interministériel des droits de l'Homme) s'est tenue au Ministère des affaires étrangères et européennes à Luxembourg-ville.

Les 15, 19 et 29 mai, ainsi que le 10 juillet 2017, le CET a assisté aux réunions d'un groupe de travail sur l'Ediff (Education différenciée) du CSPH (Conseil supérieur des personnes handicapées) au siège du CET, à Luxembourg-ville.

Les personnes ayant contribué au rapport parallèle de la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées se sont réunies le 31 mai 2017 à Luxembourg-Bonnevoie afin de discuter des questions auxquelles le gouvernement luxembourgeois doit répondre et afin de formuler des remarques et recommandations propres au Comité des droits des personnes handicapées.

Une réunion du groupe de travail LGBTI du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région s'est tenue le 12 juillet 2017 au siège dudit ministère.

Le CET a participé à un groupe de travail d'Info-Handicap, organisé en collaboration avec le service « Espace-Famille » de la Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour l'accompagnement des adolescents et des adultes mentalement ou cérébralement handicapés). Intitulé « Arbeitsgruppe Gefühls- und Sexualleben von Menschen mit Behinderungen », celui-ci s'est tenu le 16 octobre 2017 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Divers

Le 22 février et 26 juillet 2017, le CET a proposé l'atelier interactif « Diverselfie » lors des quatrième et cinquième éditions du DigiRallye, organisé par BEE Secure et BEE Creative, au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2016 au Président de la Chambre des députés, Monsieur Mars DI BARTOLOMEO et à la Ministre de la famille, de l'intégration et à la Grande Région, Madame Corinne CAHEN, en date du 6 avril 2017.

Le CET a fait partie du jury des « Diversity awards » qui a délibéré le même jour au Cercle Münster en choisissant les gagnants dans quatre catégories différentes.

Le 14 avril 2017, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), Info-Handicap et le CET ont fait parvenir une lettre aux députés européens luxembourgeois sollicitant leur appui en faveur d'un « European Accessibility Act » fort qui préconise des environnements, des produits et des services répondant aux critères du « Design for All » dans le but de garantir à tous les Européens, y compris aux personnes en situation de handicap, un train de vie autodéterminé.

Du 19 au 21 juin 2017, EY (Ernst & Young Réviseurs d'Entreprises) a effectué un audit autour du projet européen Progress JUST/2013/PROG/AG/4960/AD portant le titre « Promouvoir la diversité au Luxembourg » de 2014/15.

L'audit du projet porté par le CET et cofinancé par le Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région a eu lieu au siège du CET, à Luxembourg-ville.

En juillet 2017 est sorti le guide « L'égalité dans les entreprises » de la CSL (Chambre des salariés Luxembourg) en collaboration avec le MEGA (Ministère de l'égalité des chances) et la contribution resp. le soutien du CET.

Dans le cadre de la journée internationale des droits de l'Homme, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) a organisé un concert avec Monsieur Serge TONNAR pour souligner le lien qui existe entre la culture et les droits de l'Homme. Celui-ci a eu lieu le 10 décembre 2017 au Mierscher Kulturhaus.

Dans le cadre des projections bimensuelles de « queer loox » et du « Intersex day of solidarity », le CET a été partenaire de la projection du film autobiographique « Orchids : My Intersex Adventure » de Phoebe HART, réalisatrice australienne, le 7 novembre 2017 dans la Rotonde 1 à Luxembourg-ville.

Le film a été suivi d'une discussion avec Messieurs Kris GÜNTHER et Thierry BOSMAN, fondateurs de « Intersex Belgium ».

CYCLE DE SOIREES DE SENSIBILISATION « EMPOWERMENT MEETING »

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 28 juillet 2011, le CET est devenu le mécanisme indépendant de la promotion et du suivi de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, ici au Luxembourg, conjointement avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme).

Cette nouvelle mission l'incite bien sûr à prévoir des activités pour des personnes en situation de handicap resp. leur entourage.

Le CET a commencé, en collaboration avec Info-Handicap et la CCDH, à faire des séries de réunions, dite d'« empowerment ».

Le 25 avril 2017, une quarantaine de personnes ont assisté à la « Konferenz über die politische Bedeutung des Behindertenbeauftragten » au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

A cette occasion, Monsieur Roland BOROSCH, « Leitender Ministerialrat im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und Leiter der Gruppe V B - Inklusion von Menschen mit Behinderungen » a élucidé la situation en Rhénanie du Nord-Westphalie.

Ensuite, Madame la Ministre de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région, Corinne CAHEN, a expliqué comment le Luxembourg gère ce domaine.

Les revendications qui ont été formulées à cette occasion ont été regroupées dans une petite brochure² à l'attention des usagers qui a également été envoyée aux ministères.

²v. annexe 1

JOURNÉE « STARKE MÄDCHEN*, STARKE JUNGEN* »

Dans le cadre d'une journée appelée « Starke Mädchen*, starke Jungen* », le CET a co-organisé avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender, avec le soutien de l'Abbaye Neimënster et de l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale), un workshop intitulé « Geschlechterbewusste Pädagogik als Chance für Bildungsprozesse in der Schule » au siège du CID Fraen an Gender à Luxembourg-ville.

Une vingtaine de professionnels du métier de l'enseignement y ont participé.

Ensuite a eu lieu la conférence suivie d'une discussion « Bildungsprozesse fördern – jenseits von Geschlechtersymbolen und –stereotypen », où 120 participants ont été présents à l'Abbaye Neimënster, à Luxembourg-Grund.

Les deux événements ont été assurés par la Prof. Dr Petra FOCKS, qui est « Erziehungswissenschaftlerin an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen » à Berlin.

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

Conférences / soirées d'information / colloques

Le CET a assisté à une conférence donnée par la cycliste professionnelle luxembourgeoise, Madame Christine MAJERUS, sur les défis des femmes dans le sport.

Celle-ci a été organisée par le Ministère de l'égalité des chances, en collaboration avec le comité d'organisation de la coupe du monde en cyclo-cross, le 5 janvier 2017 en la Commune de Sanem, à Belvaux.

Une conférence du Haut-Commissaire aux Droits de l'Homme des Nations Unies, Zeid Ra'ad AL HUSSEIN, sur le thème « Global Challenges to Human Rights » a été organisée par le Ministère des Affaires étrangères et européennes et la Chaire UNESCO de l'Université du Luxembourg, le 20 janvier 2017 au European Convention Center, à Luxembourg-Kirchberg.

En date du 13 février 2017, le CET a assisté au colloque « WiSE – How can Luxembourg do better ? », dans le cadre de « WiSE Women - Les femmes dans la recherche et dans l'ingénierie au Luxembourg » de la Ville de Luxembourg, le FNR (Fonds national de la recherche) et la Fondation Jeunes Scientifiques Luxembourg, au Centre culturel Tramsschapp à Luxembourg-ville.

Le CET a participé à la soirée ciné-débat « The Iron Lady – Fraen an der Politik » de la Ville de Luxembourg et du MEGA (Ministère de l'égalité des chances), le 1er mars 2017 à la Cinémathèque de Luxembourg-ville.

Le 23 mars 2017, le CET a assisté à une conférence avec le titre « ADHS und Hausaufgaben » de Detlef TRAEBERT, organisée par la Spontan ADD asbl au Centre Prince Henri à Walferdange.

Le 27 mars 2017, le CET a assisté à la conférence intitulée « Égalité des sexes et liberté de religion » organisée par le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) à l'Abbaye Neimënster à Luxembourg-ville.

Dans le cadre de la journée internationale de la femme, le collège échevinal, la commission et le service à l'égalité des chances de la Commune de Sanem ont organisé une soirée de discussion avec la cuisinière Lea LINSTER, le 28 mars 2017 à l'épicerie solidaire « Eis Epicerie » à Soleuvre.

Le 30 mars 2017 ont eu lieu le vernissage et la conférence « Pionnierfraen am Journalismus am 20. Jorhonnert zu Lëtzebuerg », organisés par les Femmes pionnières du Luxembourg au Centre culturel « Schéiss » à Luxembourg-ville.

Le CET a assisté à la Journée de réflexion “Vers une stratégie sectorielle d’éducation inclusive en faveur des personnes lesbiennes, gay, bissexuelles, trans’ et intersexes”, organisée par le MENJE (Ministère de l’éducation nationale, de l’enfance et de la Jeunesse) et le Ministère de la famille et de l’intégration, le 17 octobre 2017 à l’EduPôle à Walferdange.

Assemblées générales

Le CET a marqué sa présence à l’assemblée générale d’Info-Handicap, le 3 avril 2017 au siège d’Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 27 avril 2017, le CET a assisté à l’assemblée générale de l’asbl « Nëmme mat eis ! » au siège d’Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 12 juin 2017 a eu lieu l’assemblée générale de l’ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés) à son siège à Luxembourg-ville.

Celle-ci a été suivie par une table ronde intitulée « À une année des élections nationales : comment contrer la montée des courants identitaires ? ».

Sensibilisation / formations

Le CET a participé à une formation intitulée « Hate speech vs liberté d’expression » du SNJ dans le cadre de la campagne « Share respect », le 9 février 2017 au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le CET a assisté à la formation « Inklusion und Teilhabe in Versammlungen » de l’UFEP (Unité de formation et d’éducation permanente) à Bettange-sur-Mess, les 30 et 31 mars 2017. Le 1er avril 2017, le CET a collaboré à la 10e « Journée de réflexion sur la situation des personnes à besoins spécifiques sur le territoire de la Ville de Luxembourg », au Centre culturel Hollerich à Luxembourg-ville.

Les 8 et 9 mai 2017, le CET a pris part à la formation « Servicequalität am Empfang : Kommunikation mit dem Bürger » de l’INAP (Institut national d’administration publique) à Luxembourg-ville.

Le CET a rendu visite à l’action « Design for All » organisée par les CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois), le « Verkéiersverbond », l’asbl Info-Handicap, ADAPTH et la Ville de Luxembourg dans le cadre de la semaine de la mobilité, ceci dans la Gare centrale de Luxembourg-ville.

Tables rondes

Le 4 décembre 2017, le CET a assisté à la table ronde « Plan d'action de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées », au Centre culturel de Luxembourg-Beggen.

Divers

En date du 20 janvier 2017, le CET a assisté au vernissage de l'exposition « WiSE Women – femmes dans la recherche et dans l'ingénierie au Luxembourg », organisé par la Ville de Luxembourg, le FNR (Fonds national de la recherche) et la Fondation Jeunes Scientifiques Luxembourg, à la Cité Bibliothèque à Luxembourg-ville.

L'Agence interculturelle de l'ASTI, en collaboration avec l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) et le SYVICOL, a organisé les 2èmes Assises nationales de l'intégration au niveau local, le 11 février 2017 dans l'enceinte des Lycées Ermesinde et LTPES à Beringen-Mersch.

Le CET a été présent au vernissage de l'exposition « Weltreligionen-Weltethos-Weltfrieden » organisé par la Cour de justice de l'Union européenne, le 13 mars 2017 dans ses locaux à Luxembourg-Kirchberg.

Le 22 mars 2017, le CET a assisté à la présentation des « MercreDYS – Les difficultés spécifiques de l'apprentissage » de l'Uni.lu à la Maison du Savoir du Campus Belval à Esch/Alzette.

En date du 31 mars 2017, le CET a été présent à une réunion informelle pour lancer les réflexions sur un plan d'action national dans le cadre du Partenariat pour un Gouvernement Ouvert au Ministère des Affaires étrangères et européennes à Luxembourg-ville.

La cérémonie de remise des « Diversity awards » a eu lieu le 11 mai 2017 à la Philharmonie à Luxembourg-Kirchberg.

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

Le 26 juin 2017, le CET a assisté à la célébration officielle de l'anniversaire de S.A.R. le Grand-Duc à la Synagogue de Luxembourg.

Le CET a participé à la cérémonie en hommage des victimes homosexuelles et au vernissage de l'exposition « Lesbisch, jüdisch, schwul » au Musée national de la Résistance à Esch/Alzette, le 3 juillet 2017.

Le 2 octobre 2017, 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.

En date du 23 octobre 2017, le CET a assisté à une réunion de suivi sur la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées, organisée par « Nëmme mat eis ! » dans les locaux d'Info-handicap.

A l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap, Info-Handicap a organisé une journée de sensibilisation autour du sujet « Inklusiv Jugend » au Centre culturel et hall omnisports à Luxembourg-ville, le 3 décembre 2017.

RELATIONS PUBLIQUES

Fin janvier 2017, le CET a pu distribuer ses brochures de présentation aux assistants sociaux de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) qui sont en contact avec des DPI (demandeurs de protection internationale) afin de les transmettre en cas de besoin.

En février 2017, un article intitulé « Dur d'être un alibi » a été publié dans le mensuel « Paperjam » à l'occasion du 10e anniversaire de la loi sur l'égalité de traitement.

L'avis du CET sur le projet de loi n°7102 a été communiqué aux médias, le 15 février 2017.

En date du 6 avril 2017, le CET a officiellement présenté son rapport général sur ses activités 2016 à la presse ainsi qu'au Ministère de la famille et de l'intégration et à la Grande Région.

Le 10 juillet 2017, le CET a rendu public son avis sur le projet de loi n°7146.

L'avis du CET sur le projet de loi n°7142 a été transféré aux médias, le 19 juillet 2017.

Le 3 novembre 2017, le CET a été associé au communiqué de presse issu à l'occasion de la projection du film « Orchids, my intersex adventure : L'aventure intersexe au Luxembourg ? Une prise de conscience encore à promouvoir ! » du 7 novembre 2017 à l'occasion de la Journée de la solidarité intersexe.

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 date du 12 janvier 2017, le CET a répondu à un questionnaire en ligne d'Equinet afin de faire évaluer son travail accompli de l'année dernière et de connaître les attentes pour le futur de ses organisations membres.

Le CET a participé à une étude en ligne intitulée « A comparative study on the implementation of ILO Fundamental Convention No. 111 in the Republic of Korea and the European Union », le 24 janvier 2017.

Le 20 février 2017, le CET a répondu à la Commission européenne afin de contribuer au rapport annuel de la mise en œuvre des mesures d'intégration de Roms au Luxembourg.

Dans le cadre du programme d'action Roms, la Commission européenne demande annuellement un rapport des Etats membres sur la situation des Roms dans le pays respectif ainsi que sur les actions mises en œuvre en leur faveur.

Le CET a fait connaître sa réponse, le 20 mars 2017, à travers le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région luxembourgeois.

Le 22 mars 2017, le CET a renseigné une assistante-professeure de la faculté de droit de l'Université de Białystok en Pologne qui a fait une étude sur les discriminations basées sur la santé.

Le même jour, le CET a transmis toutes ses activités en faveur des LGBTI (lesbienne, gay, bisexuel, trans' et/ou intersexe) pour qu'EQUINET puisse produire une documentation destinée à la Commission européenne afin de faire avancer l'égalité dans ce domaine.

Deux assistantes sociales en voie de formation d'Inter-actions, développement et action sociale ont voulu connaître le travail du CET dans le cadre de leur stage. Cette entrevue s'est déroulée le 23 mars 2017 au siège du CET.

Le CET a donné des renseignements à Madame Susanna GREIJER qui travaille pour la société Brainiact et qui est membre luxembourgeois du réseau européen FRANET de la FRA (Fundamental rights agency) autour du sujet des Roms, le 6 avril 2017.

Le même jour, le CET a répondu à différentes questions d'EQUINET autour de 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.

Le 22 mai 2017, le CET a répondu à plusieurs questions du « Lithuanian Equal Opportunities Ombudsperson Institution » dans le cadre du projet EC TWINNING EuropeAid/137673/DD/ACT/UA.

Le CET a collaboré avec l'experte nationale Me Tania HOFFMANN, le 30 mai 2017. En effet, comme chaque année, cette dernière doit rédiger un rapport sur la situation au Luxembourg pour le compte du « European network of legal experts in gender equality and non-discrimination ».

Le 13 juin 2017, le CET a fourni des réponses, afin de clarifier la position de « Nëmme mat eis ! » concernant la « list of issues » du rapport parallèle sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

En tant que signataire de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg » en 2015, le CET s'est engagé à partager une bonne pratique tous les deux ans après la signature de la Charte. Ceci a été fait le 15 juin 2017.

Une collaboratrice de l'ambassade des Etats-Unis d'Amérique, Madame Julie WAGNER, a souhaité avoir des informations du CET, afin de pouvoir rédiger le « Human rights report 2017 » sur le Luxembourg.

A cette fin, une entrevue a eu lieu le 6 juillet 2017 dans les locaux du CET.

Le 21 juillet 2017, le CET a répondu à un questionnaire d'Equinet sur le mandat et les ressources des différents centres d'égalité de traitement à travers l'Europe en comparant l'évolution sur les dix dernières années.

En date du 4 août 2017, le CET a rencontré Madame Aline SCHILTZ de la société Brainiact, experte sociale et responsable des rapports sur le Luxembourg de la FRA (Fundamental rights agency) à son siège à Luxembourg-ville pour une enquête.

Cette dernière a tourné autour des situations de discrimination (physique et/ou verbale; directe/indirecte) envers les migrants en général et, plus spécifiquement, envers les migrants musulmans résidant au Luxembourg pour la période allant de janvier 2012 à juillet 2017.

Un étudiant en dernière année à l'Université du Luxembourg du Bachelor en Sciences de l'Education a souhaité rencontrer le CET afin d'avoir des informations pour la rédaction de sa thèse sur l'inclusion d'enfants homosexuels et transsexuels dans l'école fondamentale au Luxembourg.

L'entrevue a eu lieu le 4 septembre 2017 au siège du CET. Le jour suivant, le CET lui a encore fourni des informations/statistiques supplémentaires.

Madame Aline SCHILTZ de la société Brainiact, experte sociale pour le compte de la FRA (Fundamental rights agency) a posé plusieurs questions afin de pouvoir rédiger le rapport annuel 2017 sur le Luxembourg.

Le CET a fourni des réponses les 28 et 29 septembre, ainsi que les 2 et octobre et 22 et 28 novembre 2017.

Le 20, 23 et 25 octobre 2017, le CET a fourni des informations à Madame Cécile PITZALIS-WELCH afin de permettre une mise à jour du rapport ENAR (Réseau européen contre le racisme) pour les années 2013 à 2017 relatif à la discrimination et à l'emploi pour le Luxembourg.

Le CET a répondu à un formulaire d'EQUINET qui devra aider à rédiger un document comparatif sur les liens entre les différents centres d'égalité européens et leurs homologues nationaux, en l'occurrence l'Ombudsman.

Ceci s'est fait le 30 octobre 2017.

Le même jour, le CET a reçu Madame Christiane MEYERS et Madame le Dr Diana REINERS de l'Uni.lu, afin de leur donner des informations pour compléter leur étude « Lebenssituationen und Erfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen in Luxemburg », mandatée par le MENJE (Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse).

Le 31 octobre 2017, le CET leur a envoyé des détails supplémentaires.

Le CET a aidé deux élèves d'une 2eGSO du Lycée technique d'Ettelbruck à rédiger leur travail personnel sur le sujet « Haben wir Gleichberechtigung in Luxemburg ? » en répondant à leurs interrogations par courriel électronique.

Le 14 décembre 2017, le CET a répondu à des questions de la Commission européenne afin de compiler l'étude intitulée « Mid-term evaluation of the EU Framework for National Roma Integration Strategies up to 2020 ».

Le CET a livré des données à l'«Institute of Sociology and Gender Studies » de l'Université de Cologne afin de pouvoir lancer une étude sur les personnes LGBTI (lesbienne, gay, bisexuel, trans' et/ou intersexe) et le sport.

Ceci a été effectué le 20 décembre 2017 par courriel.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

L'Ombudsman de Croatie a fêté son 25e anniversaire avec la conférence « Reclaiming human rights in Europe : How to enhance the democratic space ? », les 11 et 12 mai 2017, à Zagreb.

Le 27 avril 2017 a eu lieu la première réunion des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement et de soutenir les travailleurs de l'Union et les membres de leur famille, à Bruxelles.

Les 23 et 24 mai 2017, le CET a assisté au séminaire intitulé « Révision de la Recommandation de Politique Générale (RPG) n°2 relative aux organes spécialisés dans la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance au niveau national » de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), à Strasbourg.

LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES

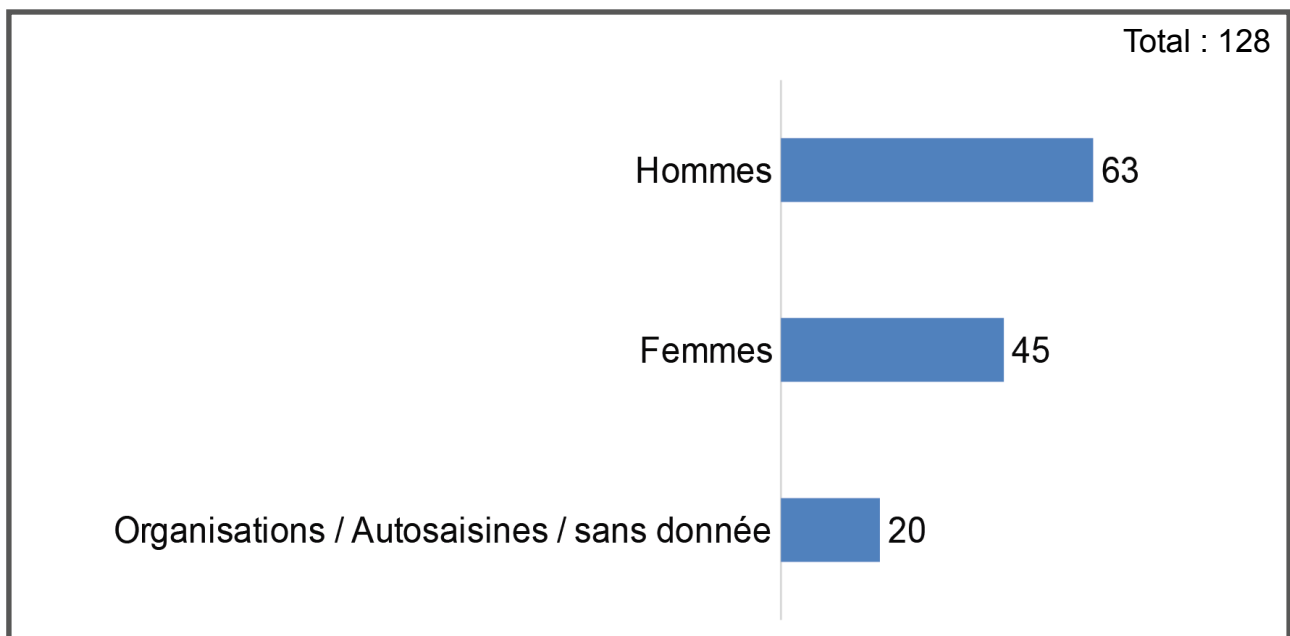


STATISTIQUES

Au cours de la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, le CET a été saisi de 115 nouveaux cas. S'y ajoutent 1 dossier non clôturé de 2014, 1 dossier non clôturé en 2015 et 11 dossiers non clôturés de 2016.

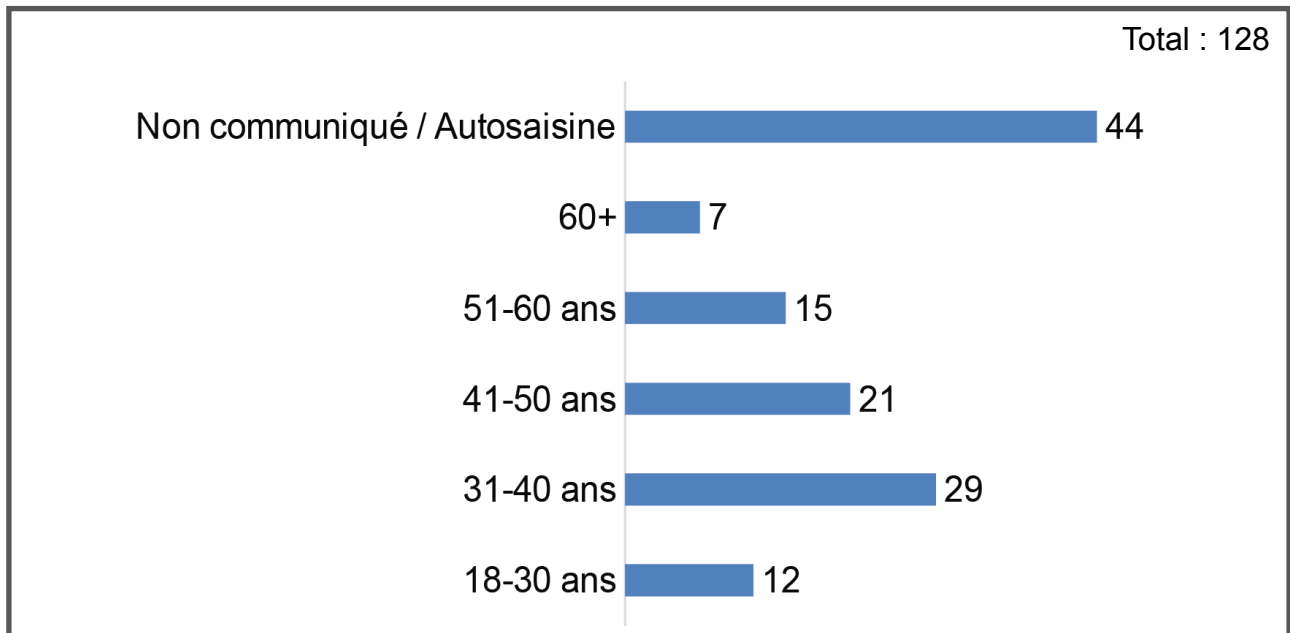
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE



Les 128 dossiers de l'année 2017 sont répartis comme suit:
63 dossiers (49%) ont été introduits par des hommes, 45 (35%) par des femmes et 20 (16%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

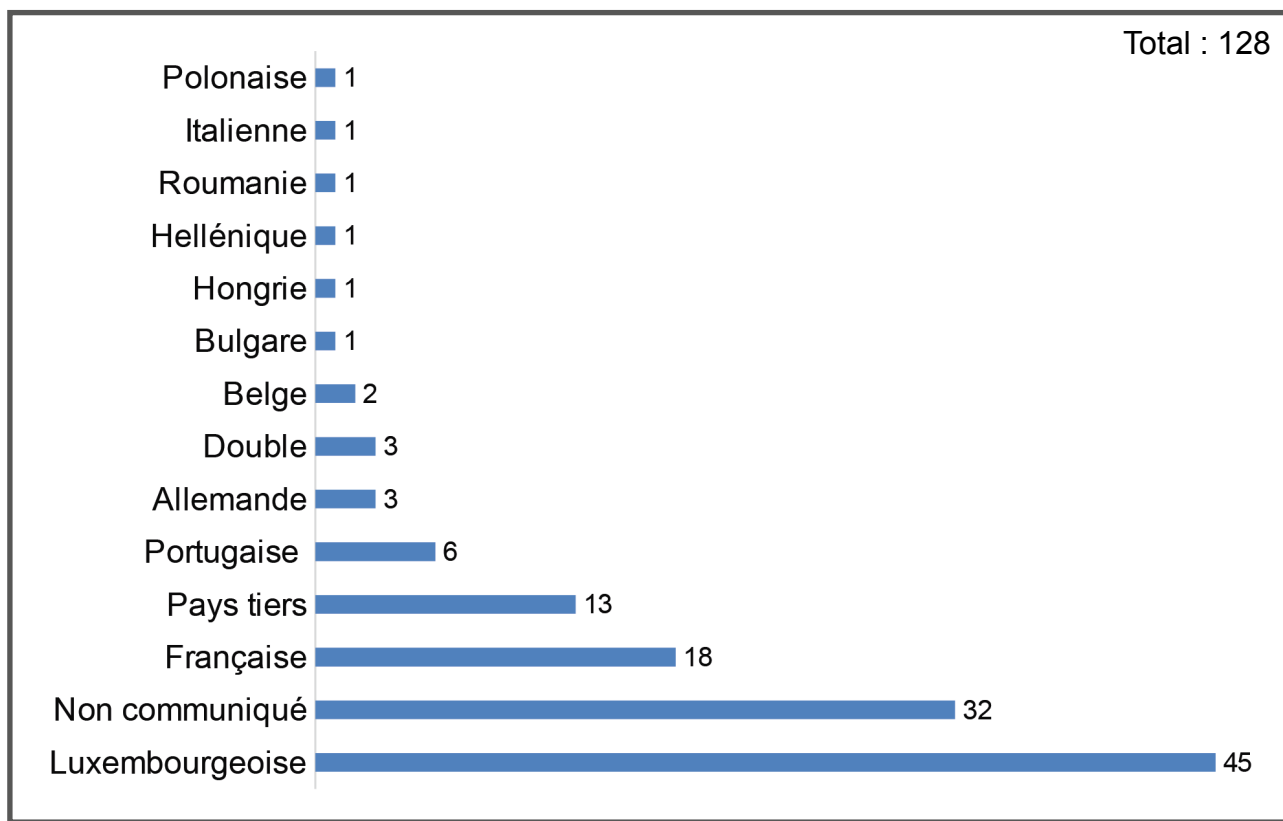
RÉPARTITION PAR ÂGE



Dans 44 cas (34%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

29 cas (23%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 21 cas (16%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 15 cas (12%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 12 cas (9%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 7 cas (6%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

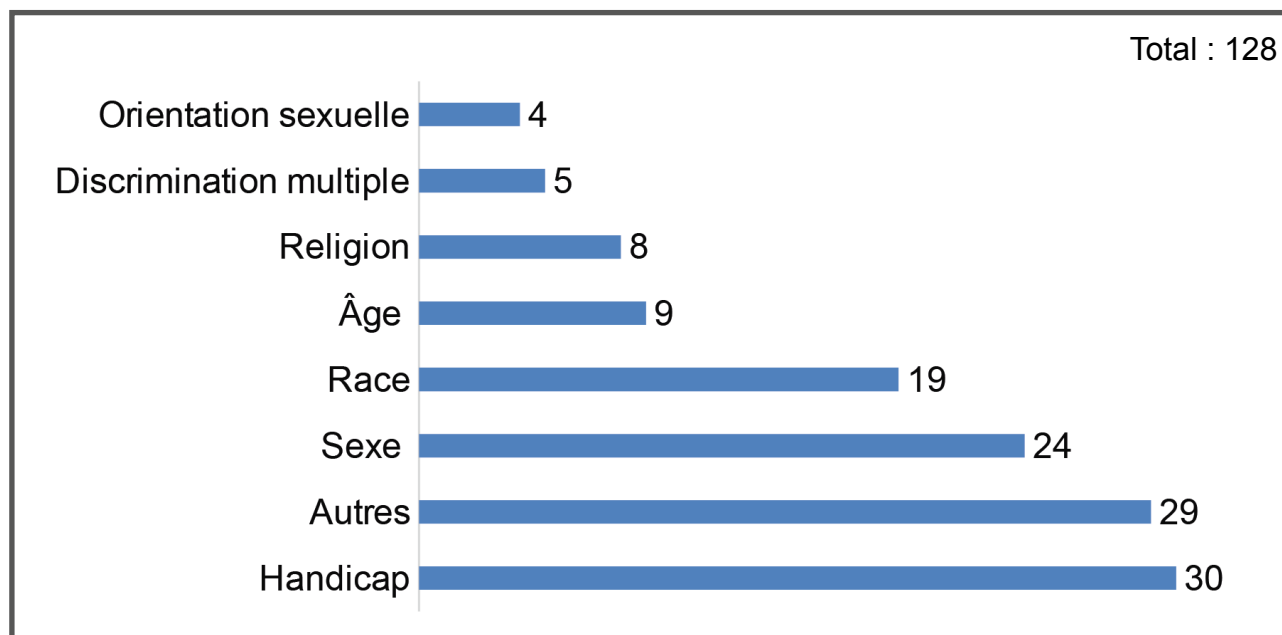


Dans 32 cas (25%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 45 unités (35%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 80 dossiers (63%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 13 dossiers (10%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



Lors de l'ouverture d'un dossier, le problème du requérant est classé dans une de ces huit rubriques: les six motifs de discrimination couverts par le CET, la catégorie intitulée « discrimination multiple » ou la catégorie « autres ».

Parmi les motifs de discrimination, le handicap comptabilise 30 (23%), le sexe 24 cas (19%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 19 cas (15%), l'âge 9 (7%) cas, la religion ou les convictions 8 cas (6%), et l'orientation sexuelle 4 cas (3%) chacun.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. Cette année, 5 cas (4%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (29 cas, donc 23%) sont regroupés :

- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET

On constate que le mot « harcèlement » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.

- les demandes d'informations de tout genre

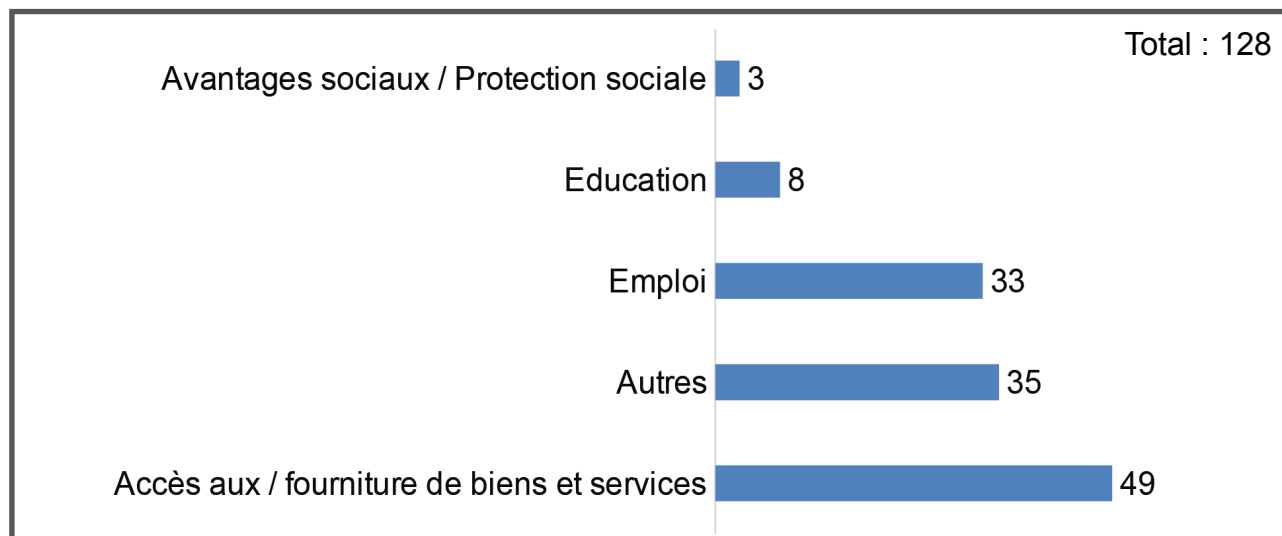
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

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

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

Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif que le CET ne couvre pas, s'y retrouvent également.

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

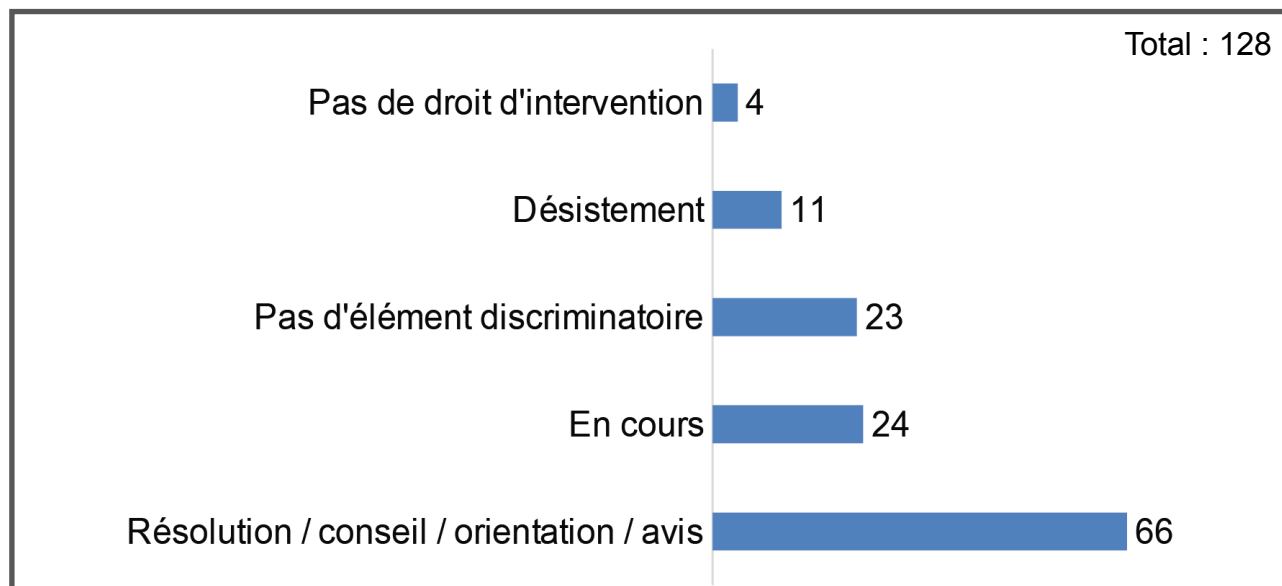


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- 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 49 cas ou 38% ;
- l'emploi qui comptabilise 33 cas ou 26% ;
- l'éducation avec 8 cas ou 6% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 3 cas ou 2%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des problèmes financiers ou des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (35 cas ou 27%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 66 cas (57%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

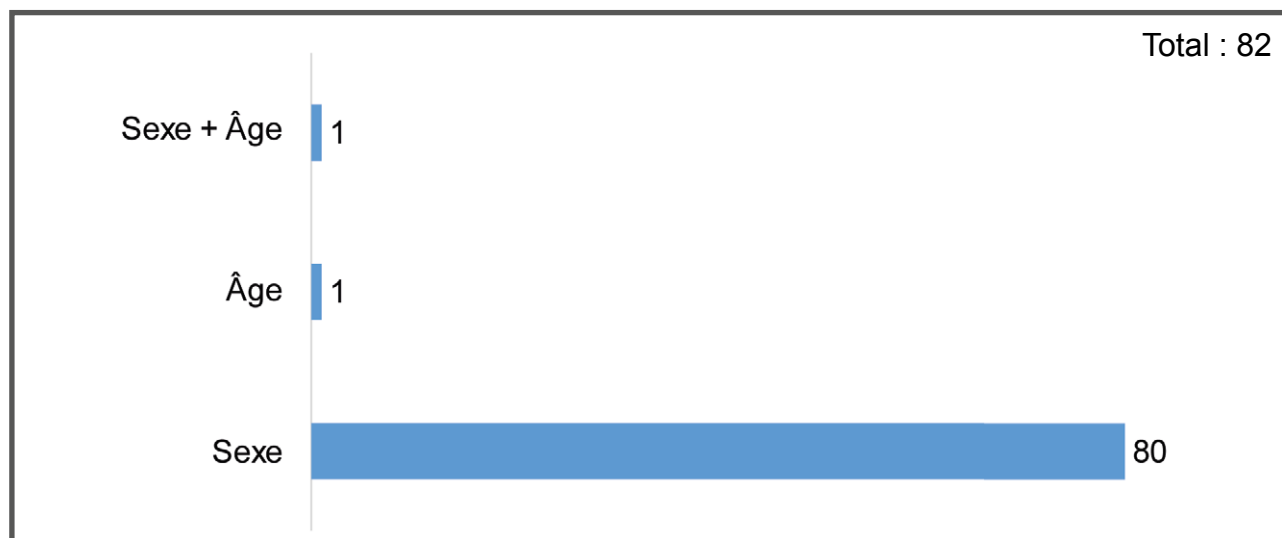
Au 31 décembre 2017, 24 dossiers (19%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 23 cas ou 18%.

Il arrive également que les requérants se désistent (11 fois ou 9%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

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 2017, ceci a été le cas 4 fois (3%).

SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



Le CET a dû constater que nombreux employeurs ne respectaient pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils publiaient dans les journaux ou sur les sites Internet. Afin de sensibiliser ceux-ci à la thématique, il a été décidé de leur adresser un courrier individuellement tout en y joignant le dépliant « Annoncer sans discriminer! ».

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

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

En 2017, 80 offres (98%) discriminaient par rapport au sexe, une par rapport à l'âge (1%) et une par rapport au sexe et à l'âge (1%), donc un total de 82 offres d'emploi discriminatoires.

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

RECOMMANDATIONS
NON RÉALISÉES DES
ANNÉES PRÉCÉDENTES



Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privées etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui.

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

✗ Afin de pouvoir remplir ses missions de façon plus efficace, le CET est d'avis que son pouvoir d'enquête devrait être renforcé.

Interdiction explicite de la discrimination multiple

Les directives européennes, de même que la législation luxembourgeoise, reconnaissent que des motifs de discrimination peuvent se chevaucher, mais une interdiction explicite de discrimination multiple n'existe pas.

Pour le moment, le défenseur d'une victime choisit surtout un motif, donc forcément le plus frappant et celui qui a le plus de chance d'aboutir à une suite.

Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protégerait davantage les victimes de discriminations.

Il existe différentes manières de reconnaître la discrimination multiple dans la législation nationale. A l'instar de la législation roumaine par exemple, l'on pourrait prévoir qu'une discrimination basée sur deux ou plusieurs motifs constituerait une circonstance aggravante.

Actuellement, un amendement du Parlement européen prévoit d'introduire le concept de discrimination multiple et de discrimination par association dans la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

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

Collecte de données

Dans son rapport annuel de 2009, le CET avait écrit: « La collecte conséquente et ventilée par motifs, domaines etc. de données sur l'égalité de traitement permettrait aux décideurs politiques de cibler davantage leur travail afin d'augmenter la protection des victimes.

Ainsi, le manque de données risque de laisser certains phénomènes non découverts et pourrait ainsi laisser supposer qu'il n'existe pas de discriminations. »

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

Il faudrait également sensibiliser le STATEC à procéder à un mainstreaming de ses instruments de mesure et à développer des indicateurs typiques pour le Luxembourg. De même, il faudrait systématiser la collecte des données du système judiciaire. (CEFIS. *Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité*. Luxembourg: 2011)

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

✖ Les discriminations sont difficilement repérables dans la collecte de données.

A part les données des rapports annuels du CET et des enquêtes « Observatoire des discriminations » réalisées avec TNS-ILRES grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, il n'y a pas d'avancées.

Collaboration juridique

Pour pouvoir « apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits », tel que l'article 10 § 3 de la loi du 28 novembre 2006 le prescrit, le CET ressent le besoin de pouvoir recourir à un réseau d'experts. Voilà pourquoi, la mise en place d'un réseau d'avocats spécialisés dans le domaine des discriminations et la possibilité de collaboration avec ce réseau seraient d'une grande valeur.

✖ Le CET regrette vivement les difficultés d'accès à la jurisprudence en matière d'égalité de traitement. Il en recommande une publication facile d'accès, ce qui non seulement serait utile au CET dans ses travaux, mais constituerait également un outil de sensibilisation important.

Fonctionnement du CET

Le 20 décembre 1993, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies a adopté la résolution A/RES/48/134 définissant les principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'Homme.

- Pouvoir d'intervention

En ce qui concerne les modalités de fonctionnement, ces principes prévoient que l'institution doit entendre toute personne, obtenir toutes informations et tous documents nécessaires à l'appréciation de situations relevant de sa compétence.

L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Malheureusement, le CET n'a aucun moyen de pression pour contraindre qui que ce soit à lui accorder une entrevue ou de lui fournir toutes informations et tous documents nécessaires. Il est donc complètement à la merci de ses interlocuteurs qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.

D'ailleurs, l'Etat luxembourgeois devrait prôner 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.

✗ Le pouvoir d'intervention du CET reste inchangé.

Avis du CET

Le CET voudrait rendre attentif au fait que depuis son existence un seul avis sur un projet de loi lui a été demandé officiellement par un ministre, malgré le fait que l'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement prévoit qu'il peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ».

Ce fait ne l'a pourtant pas empêché de s'autosaisir et de rédiger des avis ainsi que de faire des recommandations aussi bien au secteur public que privé.

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

Harcèlement sexuel

D'après l'article L. 245-4. (2) du Code du travail « (...) l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement (...) » et d'après l'article L.245-8. « L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions (...) ».

Selon le CET, cette formulation ne donne à l'ITM aucun moyen de répression ni de sanction à l'encontre du ou des auteurs d'harcèlement sexuel.

La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre partenaires sociaux ne prévoit également que des « mesures appropriées » qui peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleurs et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle. Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le harceleur est l'employeur lui-même.

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

Promotion des politiques d'égalité de traitement

En Irlande du Nord, la section 75 du « Northern Ireland Act » de 1998, entrée en vigueur le 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'Etat luxembourgeois devrait également faire le premier pas dans la promotion de politiques d'égalité de traitement pour chaque motif de discrimination. Cette politique doit se refléter aussi bien dans les travaux quotidiens des agents étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

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

Adaptation de la législation aux nouvelles technologies

L'article 3-1 du Code d'instruction criminelle permet à toute association, d'importance nationale, dotée de la personnalité morale et agréée par le Ministre de la Justice le droit d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal ou des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral et même si l'intérêt collectif dans lequel elles agissent se couvre entièrement avec l'intérêt social dont la défense est assurée par le Ministère public.

Quand il s'agit d'une infraction au sens des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal commise envers des personnes considérées individuellement ou encore d'une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer (Loi du 13 mars 2009).

Actuellement, le Code pénal prévoit également qu'une personne victime d'une calomnie ou diffamation peut elle-même porter plainte devant le procureur d'Etat, soit directement, soit par l'intermédiaire de la Police, ou bien elle peut faire une citation directe contre l'auteur devant le tribunal correctionnel.

Le CET constate néanmoins que souvent les victimes se rétractent, soit parce qu'elles n'ont pas le courage ni la force de se défendre, soit parce qu'elles souhaitent le faire à l'aide d'un avocat et ne sont pas prêtes à dépenser de l'argent pour ce faire. Le Procureur peut également décider de ne pas donner de suites à une plainte.

Ainsi, beaucoup d'actes restent le plus souvent impunis, surtout sur Internet.

La toile permet à des personnes d'injurier et de discriminer publiquement. Si la personne concernée ne se défend pas personnellement, personne d'autre ne peut le faire à sa place (article 450 du Code pénal). Et pourtant, ces nouvelles technologies devraient être considérées différemment, surtout qu'elles permettent aux auteurs de rester anonymes. Ici, le CET voit un domaine où il faudrait réfléchir comment mieux contrecarrer ces phénomènes grandissants, par exemple en prévoyant que le Parquet puisse s'autosaisir.

✕ Il faut améliorer la poursuite de discriminations survenues sur Internet.

Plaintes adressées au Parquet général

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

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

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

Défense des droits

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

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

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

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

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

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

Sanctions selon le Code du travail

L'article L.241-11 du Code du travail prévoit que « L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de l'Administration de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2000 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum. »

Cet article ne vaut que pour les inégalités de traitement fondées sur le sexe (Titre IV - Egalité de traitement entre les hommes et les femmes), tandis que les cinq autres motifs de discrimination se retrouvent dans un chapitre à part (Titre V - Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail).

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

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

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

Délégué-e à l'égalité

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

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

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

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

Regroupement des motifs de discrimination

Dans son rapport annuel de 2009, le CET avait invité le Gouvernement à élargir les domaines d'application de la loi du 13 mai 2008 en prenant les mêmes domaines que ceux que l'on retrouve dans la loi du 28 novembre 2006 et d'inclure le sexe comme motif de discrimination dans la loi du 28 novembre 2006, au même titre que les autres motifs pour les mêmes domaines d'application.

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

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

✗ Un motif de discrimination continue à faire bande à part.

Code pénal

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

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

✗ Une tentative de discrimination reste toujours impunie.

Suivi des recommandations du CET

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

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

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

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

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

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

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

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

✕ Lors du vote à la Chambre des députés du 17 décembre 2013, les députés ont proposé cinq nouveaux membres du CET au Grand-Duc, selon les termes de la loi du 28 novembre 2006. Heureusement, deux membres de l'ancien collège ont bien voulu renouveler leur mandat et ainsi, une certaine continuité a pu être sauvegardée.

Du point de vue de la diversité, celle-ci n'a inopportunément pas vraiment pu être respectée, puisque les candidatures parvenaient majoritairement du secteur du handicap.

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

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

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

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

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

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

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

Mécanisme indépendant de protection de l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapées

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<p>✱ Sur ce point, aucun changement législatif ne s'est fait, puisque la loi du 7 novembre 2017 n'a pas tenu compte de cette recommandation.</p>

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 du Ministère de la Justice de bien vouloir modifier une loi pour enfin aller dans le sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

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

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

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

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

Conséquemment, le CET recommande au Gouvernement de mieux sensibiliser 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.

✖ La sensibilisation doit impérativement débiter respectivement être renforcée afin de faire avancer les choses.

Poids des recommandations du CET

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

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

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

Ayant lu cette réponse officielle sur le site Internet de la Chambre des députés, le CET a donc communiqué sa stupeur aux deux ministres quant au silence maintenu à son égard.

L'un d'entre eux a défendu son approche par le fait que le règlement de la Chambre des députés lui imposait de donner une réponse aux questions parlementaires endéans un mois.

En tout cas, le CET n'a toujours pas reçu la même réponse officielle que le député en question a réceptionnée, alors que le Conseil de Gouvernement avait déjà délibéré sur ses recommandations.

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

✕ Le suivi des recommandations du CET reste inchangé.

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2017



Formulaire de l'ACD (Administration des contributions directes)

Le CET a rendu l'ACD (Administration des contributions directes) attentive au formulaire « Déclaration de renonciation de la mère à la modération d'impôt pour enfant(s) sous forme d'un dégrèvement d'impôt en faveur du père », qui a été en ligne sur leur site internet.

Vu que le législateur est en train de remplacer les termes « mère » et « père » par le terme unique « parent-s » dans tous les textes législatifs, le CET a donc pris la respectueuse liberté de recommander à l'ACD de faire de même pour le formulaire en question et tout autre document de son champ de compétence.

✓ Cette recommandation a été partagée par l'ACD qui a transmis notre courrier à la Division législation, à la Division informatique et au secrétariat de direction aux fins demandées.

Tarification pour l'utilisation des toilettes publiques dans la Gare centrale de Luxembourg

Une requérante a contacté le CET afin de se plaindre qu'un homme devait payer 0,6€ pour l'utilisation du pissoir et une femme 1,1€ pour l'utilisation d'une toilette dans la Gare centrale de Luxembourg.

Ne comprenant pas vraiment cette différence de prix qui n'existe pas à d'autres endroits, comme des aires de repos p.ex., le CET a recommandé d'harmoniser les prix, comme cela s'est d'ailleurs déjà fait à l'étranger.

✓ La CFL (Société nationale des chemins de fer luxembourgeois) a pu trouver un accord avec l'exploitant des installations sanitaires et un tarif unique aux alentours de 0,7€ sera dorénavant demandé aux deux sexes.

Site Internet de l'APE (Administration du personnel de l'Etat)

Un requérant a remarqué que sur le site www.govjobs.public.lu, les postes à pourvoir ne s'adressaient pas toujours aux deux sexes.

Avec cette omission, l'APE a enfreint le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Sachant qu'elle reprenait les formulaires des administrations qui lui parvenaient, le CET a recommandé à l'APE d'ajouter la mention « m / f » d'office derrière tout intitulé de la fonction sur son site.

✓ L'APE a bien voulu transposer notre recommandation en s'engageant à ajouter la précision « m/f » pour tout poste vacant.

Gratuité des transports publics pour étudiants

Des personnes âgées de plus de 30 ans inscrites à l'Uni.lu ne peuvent pas profiter de l'utilisation gratuite des transports publics qui est offerte à chaque étudiant inscrit à un établissement universitaire ou d'enseignement post-secondaire.

A moins que ce refus ait été basé sur d'autres critères, le CET a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination fondée sur l'âge.

En absence de raison appropriée et nécessaire pour cette exclusion, le CET a recommandé au MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures) de traiter tous les étudiants sans différence de traitement basée sur l'âge.

✗ Le MDDI n'a pas partagé l'avis du CET, en argumentant que l'extension de la limite d'âge de 25 à 30 ans constitue déjà une nette amélioration et que celle-ci avait été fixée de commun accord avec le Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que les représentants des étudiants.

Cours de bricolage gratuits pour femmes

Un requérant s'est plaint auprès du CET que deux magasins de bricolage offrent des ateliers gratuits réservés exclusivement aux femmes, appelés « women's night », ce qui renforcerait le stéréotype de femmes ne sachant pas bricoler.

Même si le CET trouve louable l'initiative d'organiser des cours, il a néanmoins recommandé de proposer les mêmes soirées pour hommes, et ceci également pour hommes débutants ou avertis.

✗ et ✓ Cette recommandation est restée sans réponse officielle de la part d'un des deux magasins. L'autre s'est manifesté en promettant d'introduire également un événement réservé aux hommes, tout en précisant qu'il existe actuellement déjà des cours communs aux deux sexes.

Admission à la préretraite

Contrairement au secteur privé, les fonctionnaires doivent prêter vingt années de travail à temps plein en poste fixe de nuit avant de pouvoir bénéficier de la préretraite à l'âge de cinquante-sept ans accomplis au moins.

Le CET ne s'est pas heurté à la différence entre secteur privé et secteur public, mais s'est exclusivement référé à la durée du temps plein, puisque cette condition peut constituer une discrimination indirecte, basée sur le sexe et l'âge pour la plupart des cas. Voilà pourquoi il a demandé les raisons d'une telle barrière auprès du Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative.

✓ Le ministère en question a informé le CET que dans le projet de loi n°7182, les mots « à temps plein » ont bien été barrés.

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
LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

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
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 1
EMPOWERMENT-MEETINGS:
„KONFERENZ ÜBER
DIE POLITISCHE BEDEUTUNG
DES BEHINDERTENBEAUFTRAGTEN“

Empowerment

5

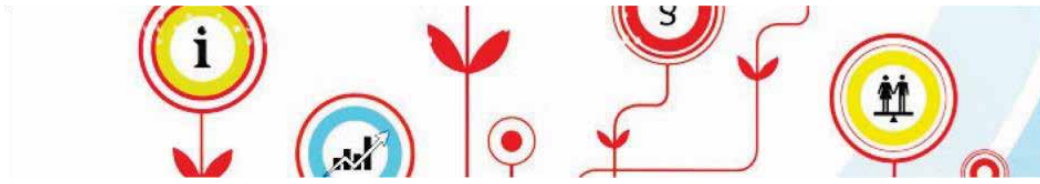
Meetings

Behinderten-
beauftragter

über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention und
ihre Umsetzung in Luxemburg



Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat des 5. Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.



Empowerment-Meeting

5

Konferenz Behinderten- beauftragter

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 25. April, im Rahmen der « Empowerment Meetings » eine Konferenz zum Thema Behindertenbeauftragter organisiert.
- Zur Konferenz wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - Roland BOROSCH
Leitender Ministerialrat im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen - Leiter der Gruppe V B - Inklusion von Menschen mit Behinderungen
 - Corinne CAHEN
Ministerin für Familie, Integration und für die Großregion
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die bestehenden Unklarheiten zu diesem Thema einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und Info-Handicap – die Forderungen hinsichtlich des Postens eines Behindertenbeauftragten, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

- Entscheidungen betreffend die Partizipation oder Inklusion von Menschen mit Behinderungen, fallen unter die Verantwortung der unterschiedlichen Ministerien gemäß ihren jeweiligen Kompetenzbereichen. Das Ministerium für Familie und Integration ist zwar für die allgemeine Koordination der Maßnahmen zuständig, kann aber – nach eigenen Aussagen der Ministerin – eigentlich nur die Rolle des immer wieder mahnenden Botschafters spielen.

- Menschen mit Behinderungen und ihre jeweiligen Organisationen wünschen sich seit mehreren Jahren die Einführung des Postens eines Behindertenbeauftragten, der - auf Augenhöhe mit den ministeriellen Verwaltungen – Einfluss nehmen kann auf die zeitliche und inhaltliche Kohärenz der Maßnahmen, welche die Partizipation oder Inklusion betreffen.

- In der Praxis sollte seine Meinung in den einzelnen politischen Ressorts eingeholt werden, woraus sich der Vorteil ergeben würde, dass der Behindertenbeauftragte in viele unterschiedliche Ressorts Einblick bekommt, und die oben erwähnte Kohärenz sichergestellt wäre (Barrierefreiheit, Wohnen, Mobilität, Arbeit mit dem Fokus auf Inklusion, Schule und Bildung, Gesundheit (z.B. barrierefreie Arztpraxen, technische Voraussetzungen in Krankenhäusern, Kinder und Jugendliche...)). Er sollte in die Vorbereitung aller wichtigen politischen Vorhaben eingebunden sein. Welche das sind, sollte er selbst bestimmen können und nicht die Regierung.

- Die Richtwerte, auf die sich der Behindertenbeauftragte bei der Begutachtung der politischen Entscheidungen stützen könnte, wären unter anderem:
 - Sicherstellung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN Behindertenrechtskonvention

- Überprüfung ob die geplanten Maßnahmen zur Genüge von Experten im Bereich Behinderung validiert wurden
 - Förderung von Entscheidungsfindungen, die auf der Zusammenarbeit mit Behindertenverbänden auf lokaler, regionaler, nationaler Ebene, beruhen
 - Austausch und konzeptuelle Zusammenarbeit in von ihm koordinierten thematischen Arbeitsgruppen
 - Förderung der lokalen, regionalen, nationalen Zusammenarbeit von Behindertenverbänden
 - Vernetzung mit „Kollegen“ aus anderen Ressorts, wie z.B. Senioren, Flüchtlinge, wirtschaftlich benachteiligte Personen, usw...
 - Vernetzung mit kommunalen Behindertenbeauftragten.
- Die Arbeit des Behindertenbeauftragten würde in einem Bericht an die Landesregierung festgehalten, welche diesen auch kommentieren müsste.
- Die Arbeit des Behindertenbeauftragten hat immer einen beratenden oder informativen Charakter und soll dazu beitragen, dass alle Sachverhalte erfasst werden und die Planung vollständig und sachgemäß organisiert werden kann. Die Politik entscheidet.

Aufgrund des neutralen und ressort-übergreifenden Charakters der Arbeit eines Behindertenbeauftragten, sowie dem Potential seiner Position hinsichtlich der Optimierung der Kommunikation zwischen Entscheidungsträgern und Nutznießern, schlussfolgern die Organisatoren der Konferenz, dass der Behindertensektor sich die Schaffung des Postens eines Behindertenbeauftragten wünscht.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring



- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Das **CET** kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.

Förderung und Monitoring



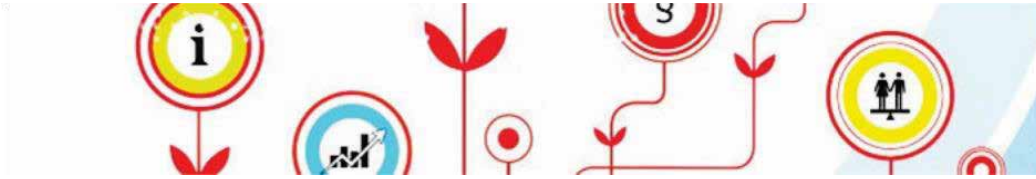
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die **CCDH** kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“



- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen,
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden,
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann,
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.



Die UN-Behindertenrechtskonvention

- 13.12.2006 Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
- 20.03.2007 Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
- 03.05.2008 Die Konvention tritt offiziell in Kraft
- 13.07.2011 Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
- 26.09.2011 Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
- März 2012 Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
- 21.03.2014 Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2017

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

