



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2018



TABLE DES MATIÈRES

	PAGE
LE CET EN BREF	4
Composition du collège du CET	5
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
RAPPORT D'ACTIVITÉS	
DU 1 ^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2018	8
Réunions du collège	9
Avis	10
Entrevues	14
Activités sur le plan national	16
Relations publiques	23
Enquêtes	24
Activités sur le plan international	26
STATISTIQUES	28
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES	
SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMATOIRE	37
RECOMMANDATIONS 2018	46
ANNEXES	53

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 €

2018: 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
AU 31 DÉCEMBRE 2018



RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, le collège du CET s'est réuni à sept reprises, à savoir les:

9 janvier 2018
13 mars 2018
2 mai 2018
19 juin 2018
7 août 2018
18 octobre 2018
5 décembre 2018

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



AVIS

Suite à une saisine d'une requérante, le CET avait déjà interpellé le Ministre de la Justice ainsi que son prédécesseur.

L'avis juridique de novembre 2013 concernant la problématique liée aux dispositions de l'article 25 de la loi du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat a de nouveau été envoyé le 4 juillet 2018, car les recommandations du CET de 2013 n'avaient malheureusement pas été retenues lors de la rédaction du Projet de loi n°7310.

I. Remarque préliminaire

A titre préliminaire, il convient de rappeler que dans sa rédaction actuelle, cet article prévoit que :

« Le notaire doit être assisté de deux témoins :

a) pour la réception des testaments publics, des actes portant révocation de ces testaments et des actes de suscription des testaments mystiques ou secrets ;

b) lorsque dans un acte, quel qu'il soit, l'une ou l'autre des parties ne peut ou ne sait signer, est aveugle ou sourde-muette. [...] »

Cette disposition se révèle problématique à différents égards. Tout d'abord, force est de constater qu'elle instaure en pratique une différence de traitement non justifiée à l'encontre de personnes atteintes de certaines formes de handicap, à savoir les personnes ne « *pouvant pas* » ou « *ne sachant pas* » signer, les personnes « *aveugles* » et les personnes « *sourdes-muettes* ».

Par ailleurs, la terminologie même employée dans l'article reproduit ci-dessus pose elle aussi problème, et ce alors qu'elle reflète une réelle obsolescence ainsi qu'une méconnaissance totale de l'état des connaissances actuelles de la médecine, le tout au mépris des personnes visées par ladite disposition. Nous allons développer ces points successivement.

II. Le recours possible à des techniques particulières pour les personnes dites « aveugles » ou « sourdes-muettes »

Dans un premier temps, il y a lieu de s'interroger sur le traitement particulier que réserve l'article 25 de la loi du 9 décembre 1976 aux personnes visées en son point b).

Il est en effet étonnant de constater que lorsque l'une des personnes y visées est partie à un acte, le notaire doit être assisté de deux témoins et ce, quel que soit l'acte, alors que s'agissant des personnes non mentionnées dans cet article, la présence de deux témoins ne devient nécessaire que dans des hypothèses très restreintes et limitativement énoncées.

On peut notamment lire dans les travaux parlementaires ayant conduit à la loi du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat que « *l'obligation de deux témoins est maintenue à titre de protection à l'égard des personnes susceptibles de ne pas comprendre la portée de l'acte notarié, comme les aveugles, les sourds-muets et les personnes ne sachant ou ne pouvant signer l'acte* » (dossier parlementaire n°1888, J1974-0-0109, page 1332).

Une telle conception consistant à faire l'amalgame entre des personnes atteintes de certaines formes de handicap et des personnes incapables est, de nos jours, inacceptable. En effet, en maintenant en vigueur l'article 25 b) de la loi du 9 décembre 1976, on s'accommode en réalité d'une solution de facilité consistant à considérer que la présence de deux témoins est une solution adaptée aux problèmes pouvant se présenter en pratique lorsqu'une personne, par exemple aveugle ou sourde, s'apprête à passer un acte notarié. Cette solution ne peut être conçue comme étant compatible avec le principe de proportionnalité, car elle dépasse de loin ce qui nécessaire pour atteindre le but visé.

Or, ce n'est pas parce que l'environnement habituel entourant la signature d'un acte notarié ne se révèle pas forcément adapté, pour des personnes souffrant de certains handicaps, que ces dernières doivent pour autant se voir, en pratique, privées purement et simplement de leur autonomie et de leur indépendance.

Ce constat est d'autant plus vrai à l'heure actuelle, où le recours aux avancées technologiques et la mise en place de systèmes alternatifs adaptés aux handicaps dont peuvent souffrir certaines personnes pourraient permettre à ces dernières de jouir de leur capacité juridique et d'exercer celle-ci en toute autonomie et indépendance, et donc, par conséquent, de manière autrement plus satisfaisante que par la présence imposée de deux témoins.

Il y aurait en effet lieu d'adopter une nouvelle approche consistant à adapter les modes de signature aux handicaps des personnes, plutôt que de soumettre par principe les personnes atteintes de certains handicaps à des traitements injustement différents.

En effet, si l'on considère par exemple le cas bien précis d'une personne aveugle, il serait parfaitement envisageable d'explorer les pistes permettant de développer l'usage du braille en matière de rédaction des actes notariés. Ceci est d'ailleurs tout à fait possible grâce à des programmes spéciaux sur ordinateur (avec clavier spécial p.ex.).

Ce faisant, la personne aveugle ne serait plus, comme le soutient la Chambre des notaires dans son courrier du 23 avril 2013 adressé au Ministre de la Justice, « *par définition, incapable de vérifier* » que le notaire a donné à cette personne une lecture exacte de la totalité de l'acte avant signature.

Il s'agit seulement en l'espèce de bien vouloir donner aux personnes handicapées les moyens de vérification adéquats et adaptés à leur handicap.

En cas de doute, il devrait pouvoir être recouru à l'obligation de fournir un certificat médical circonstancié.

La mise en place de modes de signature alternatifs adaptés aux différents handicaps permettrait ainsi de protéger de manière nettement plus appropriée les personnes visées par l'article 25 b) de la loi du 9 décembre 1976 que cela n'est le cas à ce jour.

III. Quant au texte de loi

Il importe de noter ici que cette disposition contrevient de manière évidente à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU et notamment à son article 12 prévoyant la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité.

En effet, il est notamment prévu à l'article 12 de ladite convention que :

« 2. Les Etats Parties reconnaissent que les personnes handicapées jouissent de la capacité juridique dans tous les domaines, sur base de l'égalité avec les autres.

3. Les Etats Parties prennent des mesures appropriées pour donner aux personnes handicapées accès à l'accompagnement dont elles peuvent avoir besoin pour exercer leur capacité juridique. »

Or, force est de constater qu'en matière de signature d'actes notariés, les personnes handicapées ne se trouvent actuellement pas au Grand-Duché de Luxembourg sur un pied d'égalité avec les autres personnes, en ce qui concerne leur capacité juridique. De même, la mesure actuellement en vigueur en matière d'accompagnement des personnes atteintes de ces handicaps pour la passation d'actes notariés consistant, en ce que le notaire soit assisté de deux témoins, n'est aucunement appropriée, mais complètement dépassée.

Ainsi, eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de plaider en faveur d'une intervention du législateur pour voir modifier et adapter la loi actuellement en vigueur.

Par ailleurs, parallèlement à ces débats touchant au fond de la loi du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat, il y a également lieu de regretter que l'on doive à ce jour encore s'accommoder d'une terminologie tout à fait obsolète employée dans le cadre de l'article 25 b) de ladite loi.

Peut-être convient-il de rappeler préalablement aux développements à venir que l'emploi d'une terminologie ne constitue pas un point de détail, mais que bien au contraire, le choix des mots revêt une importance considérable qui ne devrait pas être négligée dans le cadre de la rédaction des normes législatives. En effet, l'utilisation de termes appropriés permet non seulement de définir correctement les choses et ainsi de communiquer correctement une pensée, mais elle témoigne également du respect dû aux différences.

Or, il convient ici de rappeler que l'expression « *sourd-muet* » telle qu'actuellement utilisée dans le cadre de la loi sur le notariat ne correspond pas à la réalité sur le plan médical. En effet, contrairement à une idée ancienne et révolue, les organes d'une personne étant touchés en cas de surdité ou en cas de mutité sont des organes bien distincts. Ainsi, en principe, sauf dans de rares exceptions, les personnes atteintes de surdité ne sont pas également atteintes de mutité. A défaut de pouvoir entendre, il leur est seulement plus difficile d'oraliser, mais ce sans pour autant être physiologiquement muets.

Il est dès lors difficilement concevable que l'expression « *sourde-muette* » employée dans l'article 25 b) de la loi du 9 décembre 1976 sur le notariat et qui désigne par définition une personne privée de l'ouïe et de la parole puisse être considérée comme satisfaisante, voire même comme acceptable.

Il serait donc judicieux que le législateur intervienne non seulement afin de modifier cette disposition sur le fond, tel que développé précédemment, mais encore pour adapter cette dernière sur le plan terminologique.

Enfin, nous suggérons fortement d'inclure dans la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement une obligation consistant à prévoir des aménagements raisonnables pour les

personnes atteintes d'un handicap, même en-dehors du domaine de l'emploi et du travail.

Pour rappel, dans ce dernier domaine, cette loi prévoit à l'article 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. »

Il y aurait lieu de prévoir que dans les autres domaines couverts par la loi, des aménagements raisonnables doivent être prévus pour permettre aux personnes atteintes d'un handicap d'exercer leurs droits de façon effective.



ENTREVUES

Le 3 janvier et le 12 avril 2018, le CET a rencontré l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender afin de planifier un nouvel évènement pour l'année en cours, ceci dans les locaux du CET, à Luxembourg-Bonnevoie.

En date du 25 janvier 2018, le CET, ensemble avec Info-Handicap et la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), a rencontré Monsieur Guillaume DEL PIZZO, « client executive » de la Marsh S.A., afin d'apporter une solution concernant les assurances pour les personnes en situation de handicap au Luxembourg.

Puisque ces personnes se voient souvent refusées l'accès à une assurance ou se voient imposées une importante surprime, le but de la réunion a été de faire avancer ce dossier qui date d'avril 2016 et qui n'avance pas de manière satisfaisante, malgré l'existence de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont rencontré des représentants du CTIE (Centre des technologies de l'information de l'Etat) afin de planifier la future « Mënscherechtshaus », le 13 février 2018 au siège du CTIE à Luxembourg-ville.

Le 15 février 2018, le CET a rencontré deux collaboratrices de « Respect.lu », le nouveau Centre contre la radicalisation de l'asbl SOS Radicalisation, afin de faire connaissance et de s'échanger sur son travail respectif et de rechercher des collaborations éventuelles.

Une visite de chantier de la future « Mënscherechtshaus » à la Route d'Arlon à Luxembourg-ville a eu lieu le 30 mai 2018.

Le même jour, les quatre occupants de la future Maison des droits de l'homme, à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont rencontré des représentants de l'Administration des bâtiments publics afin d'avancer dans les préparatifs.

IMS (Inspiring more sustainability) a souhaité voir le CET afin de présenter et s'échanger sur son cycle de co-création portant sur l'inclusion des personnes LGBTI (lesbiennes, gay, bisexuelles, transgenres et intersexes). Cet échange a eu lieu le 4 septembre 2018.

Le CET a vu l'APE (Administration du personnel de l'Etat) le 20 septembre 2018 afin de planifier le rattachement du personnel du CET à la Chambre des Députés.

En date du 16 novembre 2018, le CET a aidé quatre élèves de la classe 1TPCM2 du Lycée technique de Lallange qui, dans le cadre de leur cours de « Gestion de projet », ont opté pour un projet social ayant pour but d'informer et de sensibiliser les jeunes entre 15 et 19 ans sur la communauté LGBT.

Le 13 décembre 2018, une entrevue entre des représentants de la Chambre des Députés, du CGPO (Centre de gestion du personnel et de l'organisation de l'État) et le CET a eu lieu comme but de clarifier certains aspects financiers et contractuels suite au rattachement du CET à la Chambre des Députés.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Formations

Le 7 novembre 2018 a eu lieu la formation « Glitzerprinzessin und Monsterfighter : Geschlechtersensible Pädagogik », co-organisée avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender avec Almut SCHNERRING et Sascha VERLAN, au Cercle Cité 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 11 mars 2018.

La Ville de Luxembourg a organisé ses septièmes « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 2 au 28 mai 2018.

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 3 mai 2018 au Grand Théâtre à Luxembourg-ville.

Le 6 juin 2018, le CET a assuré un stand d'informations au Lycée Bel-Val à Belvaux dans le cadre d'un projet portant sur les thèmes du racisme et des discriminations et encadré par la Fondation Follereau.

Le 30 juin et 6 octobre 2018, 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.

Le CET a assuré un stand d'informations au Lycée Bel-Val dans le cadre du festival « YouMeWe » qui sert à lutter contre les discriminations basées sur l'âge, l'exclusion et le racisme, le 6 juillet 2018 à Belvaux.

Le CET a assuré un stand d'informations lors du GayMat du 14 juillet 2018 à Esch-sur-Alzette.

Le thème de cette édition a été « Open your mind ».

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 18 octobre 2018.

Le 25 septembre 2018, le CET a pu exposer et distribuer ses brochures « Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié » à l’occasion du « Jobdag » organisé par le RTPH (Réseau pour le travail et la promotion humaine asbl) et RTL au Belval-Plaza à Esch/Alzette.

Groupes de travail

Une réunion du groupe de travail LGBTI du Ministère de la Famille, de l’intégration et à la Grande Région s’est réunie le 24 janvier 2018 au siège dudit ministère.

A cette occasion, le CET a eu l’opportunité de pouvoir présenter son avis sur le projet de loi n°7146.

En date du 20 mars 2018, le CET a participé au Comité interministériel des droits de l’homme convoqué par et au Ministère des Affaires étrangères à Luxembourg-ville.

Le 28 mars 2018, la CCDH (Commission consultative des droits de l’Homme) a convoqué différents partenaires afin de leur présenter son avis sur le projet de loi 7142 reconnaissant la langue de signes allemande ainsi que de discuter d’une prise de position sur l’architecture des institutions ou organisations qui s’occupent des droits des personnes en situation de handicap au Luxembourg.

Cette réunion s’est tenue dans les locaux de la CCDH à Luxembourg-ville.

Le CET a contribué au CoPil (comité de pilotage) élargi du KLARO, en date du 26 juillet 2018 au siège de l’APEMH (Association des parents d’enfants mentalement handicapés) à Bettange-sur-Mess.

Divers

Le 14 février et 25 juillet 2018, le CET a proposé l’atelier interactif « Diverselfie » lors de la sixième et septième édition du DigiRallye, organisé par BEE Secure et BEE Creative, au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le 22 mars 2018, le CET a sorti sa nouvelle brochure « Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié ».¹

Le CET a remis son rapport général sur ses activités 2017 au Président de la Chambre des députés, Mars DI BARTOLOMEO, et à la Ministre de la famille, de l’intégration et à la Grande Région, Corinne CAHEN, en date du 18 avril 2018.

¹ V. annexe 1

Le 8 décembre 2018, le CET a assisté à la conférence avec Raul KRAUTHAUSEN avec le titre « Die UN-BRK in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung umsetzen ». Celle-ci a eu lieu au Centre culturel de Bonnevoie et a été organisée par les asbl Nëmme mat eis !, ZAK-Zesummen aktiv, Zesumme fir Inklusioun, Trisomie21 et le Département des travailleurs handicapés de l'OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond).

A l'occasion du 70^e anniversaire de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme) a organisé, en partenariat avec le CET, une table ronde intitulée « L'accueil des réfugiés à l'épreuve des droits humains: Crise humanitaire ou crise d'humanité? » avec Denis SCUTO, historien à l'Université du Luxembourg, Frank WIES, avocat, et Teddy WYSS, spécialiste en matière d'asile au Secrétariat d'Etat aux migrations de Suisse, au Théâtre d'Esch/Alzette, le 10 décembre 2018.

FORMATION « INTERSEX UND SCHULE IN LUXEMBURG »

Le 1er février 2018, une formation dédiée au grand public, mais surtout au personnel enseignant et encadrant, a eu lieu à l'Artikuss à Soleuvre.

Une centaine de personnes ont assisté à cet après-midi dédié aux enfants et personnes intersexués.

Après la projection du film « Intersexion », Madame Daniela TRUFFER et Monsieur Markus BAUER de « Zwischengeschlecht.org » de la Suisse ont témoigné respectivement expliqué le sujet du point de vue médical, historique et pédagogique.

Ensuite, Prof. Dr. Heinz-Jürgen VOSS a donné des exemples concrets d'intégration pédagogique du sujet dans les écoles et maisons relais.

Le 2 février 2018, la même formation a eu lieu au campus de l'Uni.lu à Walferdange avec une vingtaine de participants.

Les deux formations ont été reconnues par l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) comme formation continue.

FORMATION « SEELE DER MÄDCHEN, NORMENFREI UND UNABHÄNGIG? »

Le 8 février 2018, la projection du documentaire « Mädchenseele » a servi de point de départ pour une formation sur les personnes trans' à la Cinémathèque de Luxembourg-ville. Intitulée « Seele der Mädchen, normenfrei und unabhängig », elle a été organisée par ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl), le Lux Film Festival, l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET et a été reconnue comme formation continue par l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) et le SNJ (Service national de la jeunesse).

En présence des deux protagonistes du film, c.-à-d. une jeune fille de 10 ans et sa mère, une table ronde, modérée par le CET, a permis au public présent, autour de quatre-vingt personnes et majoritairement du personnel enseignant, de s'échanger avec des personnes concernées et des experts de la petite enfance.

FORMATION « GLITZERPRINZESSIN UND MONSTERFIGHTER: GESCHLECHTERSENSIBLE PÄDAGOGIK »

Le 7 novembre 2018 a eu lieu la formation « Glitzerprinzessin und Monsterfighter : Geschlechtersensible Pädagogik », co-organisée avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender et avec le soutien de la Ville de Luxembourg et de l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale), au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Almut SCHNERRING, journaliste, professeur de langue et coach, et Sascha VERLAN, auteur, journaliste et régisseur ont parlé devant une salle comblée de presque 140 personnes issues majoritairement du monde éducatif.

Les orateurs ont expliqué que le personnel enseignant (éducateurs, enseignants, professeurs...) et les parents devraient constamment veiller à ne pas traiter les filles et les garçons différemment en fonction du genre.

Interroger les modèles, les attentes liées au genre et les demandes des autres et les aborder avec les enfants est donc une tâche éducative importante.

Les participants se sont donc tous posé la question quels étaient les projets éducatifs disponibles pour compenser les restrictions liées au genre et promouvoir les garçons et les filles individuellement.

La conférence a été reconnue comme formation continue par l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) et le SNJ (Service national de la jeunesse).

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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Le 17 mai 2018, le CET a participé à la conférence et la table ronde intitulées « Polarisierung » avec Monsieur Bart BRANDSMA, auteur du livre « Polarisation – understanding the dynamics of us versus them », au Centre Nic Braun à Hesperange.

Cet événement a été organisé par Respect.lu en collaboration avec la Commission consultative communale d'intégration de la Commune de Hesperange.

La « Charte de la diversité Lëtzebuerg » a organisé une conférence intitulée « Diversity management in a digital era » dans le cadre de la huitième séance de signatures de la Charte de la diversité à la BGL BNP Paribas à Luxembourg-Kirchberg, le 17 mai 2018.

Le CET a participé à la conférence « Les hommes dans l'éducation non formelle des enfants », organisée par « infoMann » et le Ministère de l'égalité des chances à la Maison du Savoir du Campus Belval à Esch/Alzette, le 21 juin 2018.

Le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande-Région a organisé le 29 juin, le 2 octobre et le 26 novembre 2018, à la Maison d'accueil des Sœurs Franciscaines à Luxembourg-Belair, une réunion de travail en vue de l'élaboration du nouveau Plan d'action national de mise en œuvre de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées.

Les 5 et 6 juillet 2018, le CET a assisté à la conférence « Genre et éducation » du Ministère de l'égalité des chances au Domaine Thermal de Mondorf-les-Bains, ceci dans le cadre de la Présidence luxembourgeoise du Sommet de la Grande Région 2017-2018.

Assemblées générales / séances académiques

Le CET a marqué sa présence à l'assemblée générale d'Info-Handicap, le 16 avril 2018 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 20 novembre 2018, le CET a assisté à la séance académique pour fêter les quinze ans d'existence de l'Uni.lu à la Maison des arts et des étudiants à Belval.

Le CET a participé à des événements à l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap et des 25 ans d'existence d'Info-Handicap autour de la Place d'Armes et au Cercle Cité à Luxembourg-ville, le 3 décembre 2018.

Sensibilisation / formations

Le 11 juillet 2018, le CET a assisté à une séance d'information sur la nouvelle réglementation en matière de protection des données à son siège, à savoir la Maison de la Jeunesse, à Luxembourg-Bonnevoie.

Le CET a participé à une formation intitulée « Design for all – accompagnement de personnes en situation de handicap » dans le « Kultur- a Geschichtshaus A Gadder » à Belvaux, le 24 avril 2018.

Afin de mieux « Gérer des situations difficiles au téléphone », les collaboratrices du CET se sont rendues à l'UFEP (Unité de formation et d'éducation permanente) à Bettange-sur-Mess, le 13 novembre 2018.

En date du 22 novembre 2018, le CET a suivi une « flash formation sur la protection des données : nouveau règlement (RGPD) » à l'INAP (Institut national d'administration publique), à Luxembourg-Bonnevoie.

Divers

Le 3 octobre 2018, le CET a été présent à la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) au Centre culturel à Luxembourg-Bonnevoie.

RELATIONS PUBLIQUES

Au cours du mois de janvier, le CET s'est échangé à plusieurs reprises avec Monsieur Henrique DE BURGO, journaliste au Contacto, afin de lui donner des précisions sur la situation des plaintes de discrimination au Luxembourg.

Le 22 mars 2018, le CET a présenté sa nouvelle brochure « Le recrutement sans discrimination - petit guide pratique pour salarié » lors d'une conférence de presse, à son siège à Luxembourg-Bonnevoie.

Après avoir remis officiellement le rapport d'activités de 2017 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, le 18 avril 2018, le CET a envoyé son rapport annuel accompagné d'un communiqué de presse aux médias luxembourgeois.

La brochure « Leitfaden für Medienschaffende – Wie berichte ich über das Thema Behinderung ? Wie berichte ich barrierefrei ? » de la CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg), de la HörgeschädigtenBeratung, d'Info-Handicap, de Klaro, de Nëmme Mat Eis ! et du CET a été présentée lors d'une conférence de presse, le 20 juin 2018 à Luxembourg-ville.

Le 19 juillet 2018, la directrice du CET a été interviewée pour la série intitulée « #FemaleLeadership » sur les décideuses / femmes occupant un poste à responsabilité du Luxembourg par le magazine Paperjam.

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.

À l'occasion de l'anniversaire de la mort de Martin Luther King, le quotidien Journal a souhaité avoir des détails sur les dossiers concernant l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie du CET.

La demande et les réponses datent du 9 janvier 2017.

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 le 6 février 2018.

Le CET a collaboré avec l'experte nationale Me Tania HOFFMANN, le 15 février et 11 et 17 avril 2018.

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 ». En l'occurrence, il s'agissait ici du « Thematic report on Equality Bodies ».

Le 20 février 2018, le CET a fourni des réponses à une étudiante de master en développement international de l'Université d'Amsterdam qui a souhaité connaître la politique nationale en matière d'inclusion de Roms.

Une étudiante de master en Sciences du Travail en approches européennes de l'UCL (Université catholique de Louvain) a souhaité avoir des renseignements autour des discriminations à rebours afin de compléter son travail de fin d'études, le 21 février 2018.

Le 1^{er} mars 2018, un journaliste de l'hebdomadaire « Contacto » a reçu des informations autour de l'égalité des genres au Grand-Duché de Luxembourg, afin de préparer un article dans le cadre de la journée internationale des femmes.

La FRA (Fundamental Rights Agency) a lancé une « Evaluation on the Fundamental Rights Report (FRR) », à laquelle le CET a répondu en date du 7 mars 2018.

Le 27 mars 2018, la Commission européenne a lancé une consultation publique afin d'avoir des retours sur la situation des centres d'égalité de traitement dans l'Union européenne.

En date du 19 juin 2018, le CET a rempli le questionnaire « Diversité et Entreprises 2018 » qui fait partie intégrante de l'engagement de signature de la Charte de la Diversité auprès d'IMS (Inspiring more sustainability).

La nouvelle experte indépendante sur l'égalité entre femmes et hommes pour le Luxembourg dans le « European network of legal experts in gender equality and non-discrimination », Madame Nicole KERSCHEN, a demandé des renseignements sur l'application de la protection contre la discrimination et le traitement défavorable en raison de congés liés à la famille (maternité, paternité, adoption, personnes malades ou dépendantes) et contre le licenciement dans ces mêmes cas.

Le CET lui a répondu par courriel, les 21 et 26 juin 2018.

Le 27 juillet 2018, le CET a fourni des informations au CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) qui est partenaire du projet COST (European cooperation in science and technology) et qui aborde des sujets en rapport avec les migrations au Luxembourg.

Ainsi, il s'agissait d'identifier les enquêtes quantitatives et les données y relatives depuis l'année 2000.

Un collaborateur de l'ambassade des Etats-Unis d'Amérique, Olivier WORRE, a souhaité avoir des informations du CET, afin de pouvoir rédiger le « Human rights report 2018 » sur le Luxembourg.

A cette fin, une entrevue a eu lieu le 24 août 2018 dans les locaux du CET.

Le 14 octobre 2018, le CET a répondu à un questionnaire en ligne d'EQUINET sur la collecte de données dans le cadre de dossiers de discrimination.

Le 5 décembre 2018, le CET a révisé le « Human Rights Report » du EDF (European Disability Forum) intitulé « Ensuring the rights of persons with disabilities to equality and non-discrimination in the European Union » sur demande d'EQUINET.

Le CET a donné des renseignements à Madame Volha VYSOTSKAYA de l'Université du Luxembourg, dont le département de géographie est devenu le point focal national FRANET au Luxembourg pour la FRA (Fundamental rights agency), le 13 décembre 2018.

En effet, elle était à la recherche d'informations autour des derniers développements législatifs et sociaux au niveau des droits humains en 2018 pour le Luxembourg.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le 24 mai 2018, 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



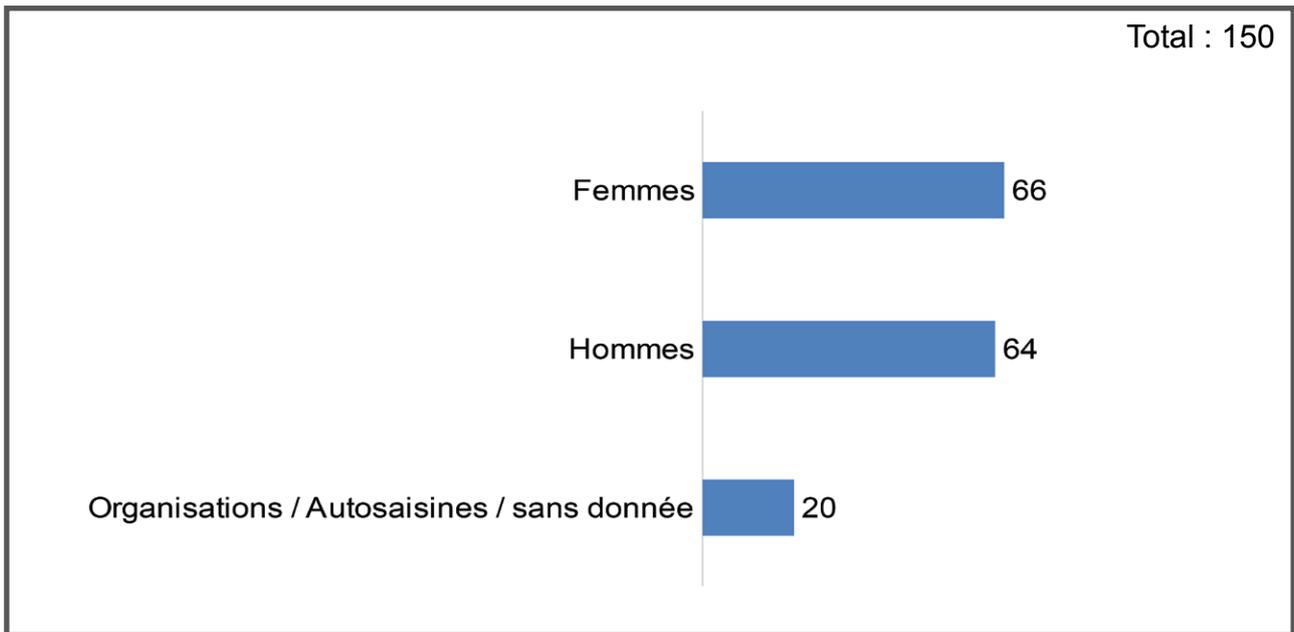
"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES



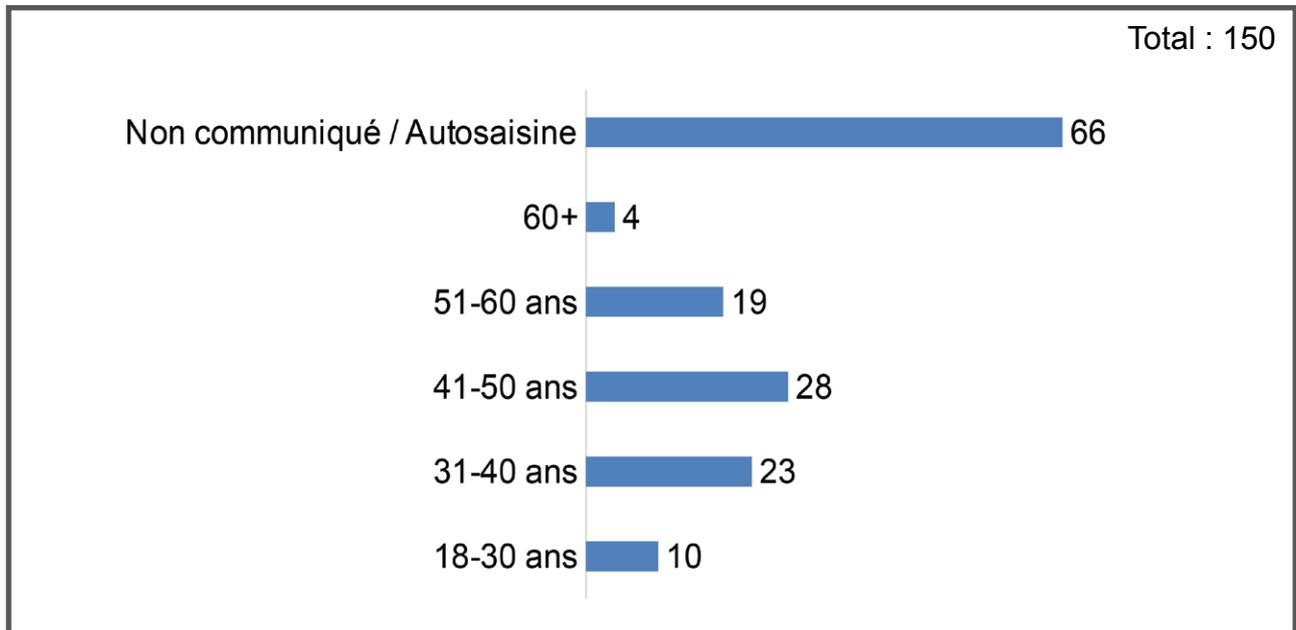
Au cours de la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, le CET a été saisi de 126 nouveaux cas. S'y ajoutent 24 dossiers non clôturés de 2017. Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE



Les 150 dossiers de l'année 2018 sont répartis comme suit:
66 dossiers (44%) ont été introduits par des femmes, 64 dossiers (43%) par des hommes et 20 (13%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

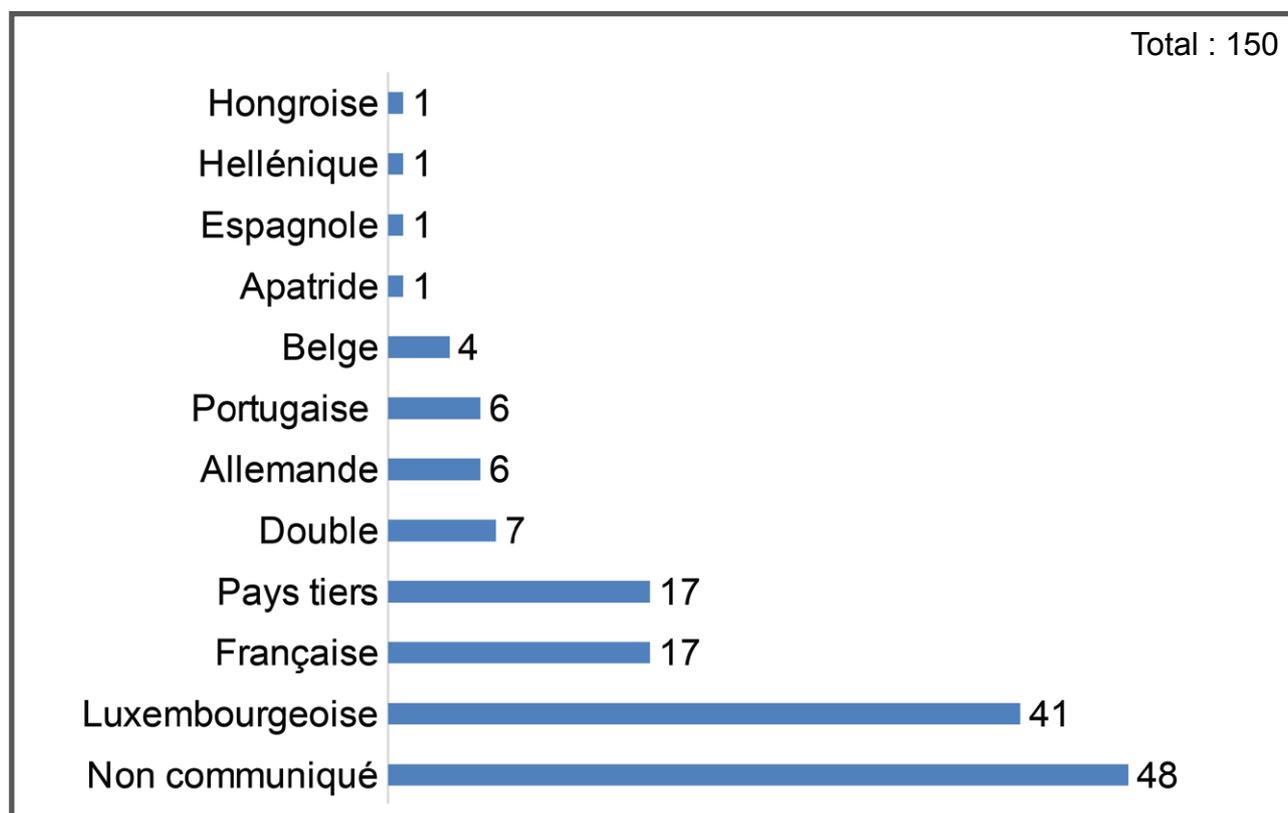
RÉPARTITION PAR ÂGE



Dans 66 cas (44%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

28 cas (19%) ont été introduits par des personnes entre 41 et 50 ans, 23 cas (15%) par la tranche d'âge entre 31 et 40 ans, 19 cas (13%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 10 cas (7%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 4 cas (3%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

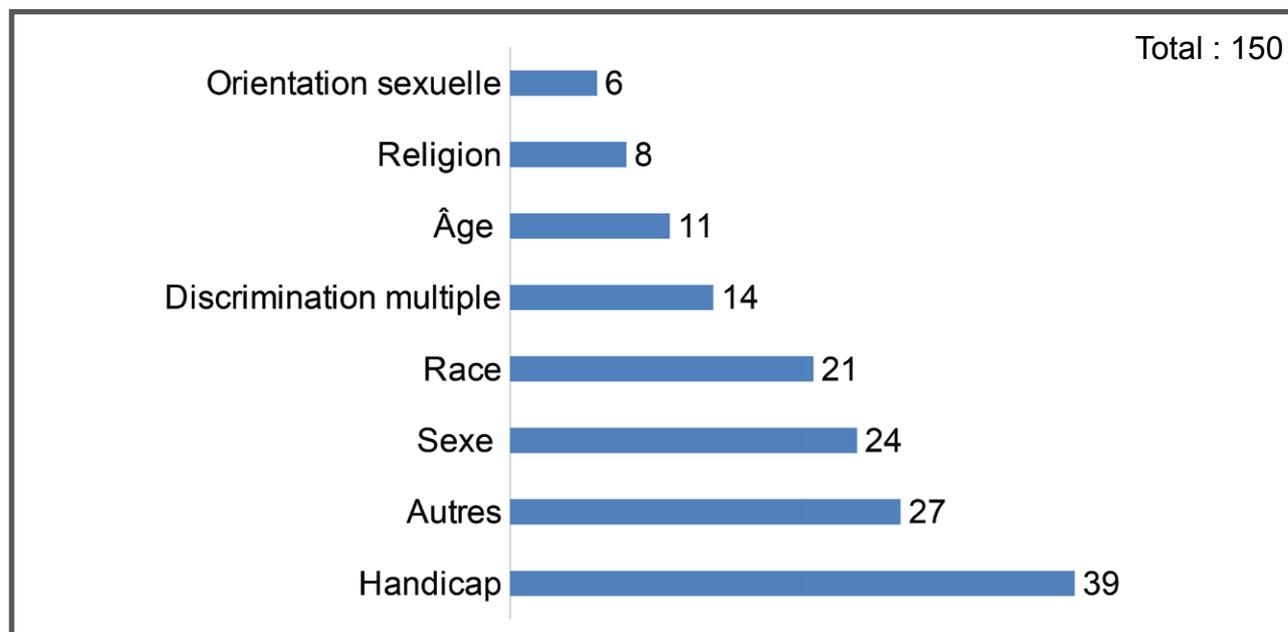


Dans 48 cas (32%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 41 unités (27%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 77 dossiers (51%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 17 dossiers (11%) 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 39 cas (26%), le sexe 24 cas (16%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 21 cas (14%), l'âge 11 (7%) cas, la religion ou les convictions 8 cas (5%), et l'orientation sexuelle 6 cas (4%) 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, 14 cas (9%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (27 cas, donc 18%) sont regroupés :

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

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

- les demandes d'informations de tout genre

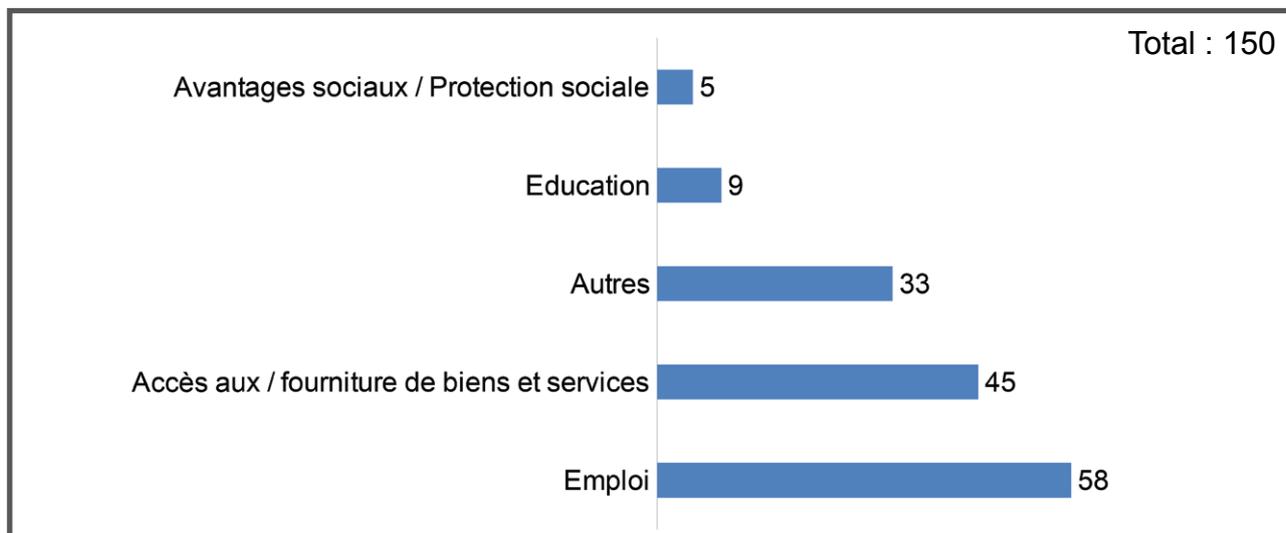
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- 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

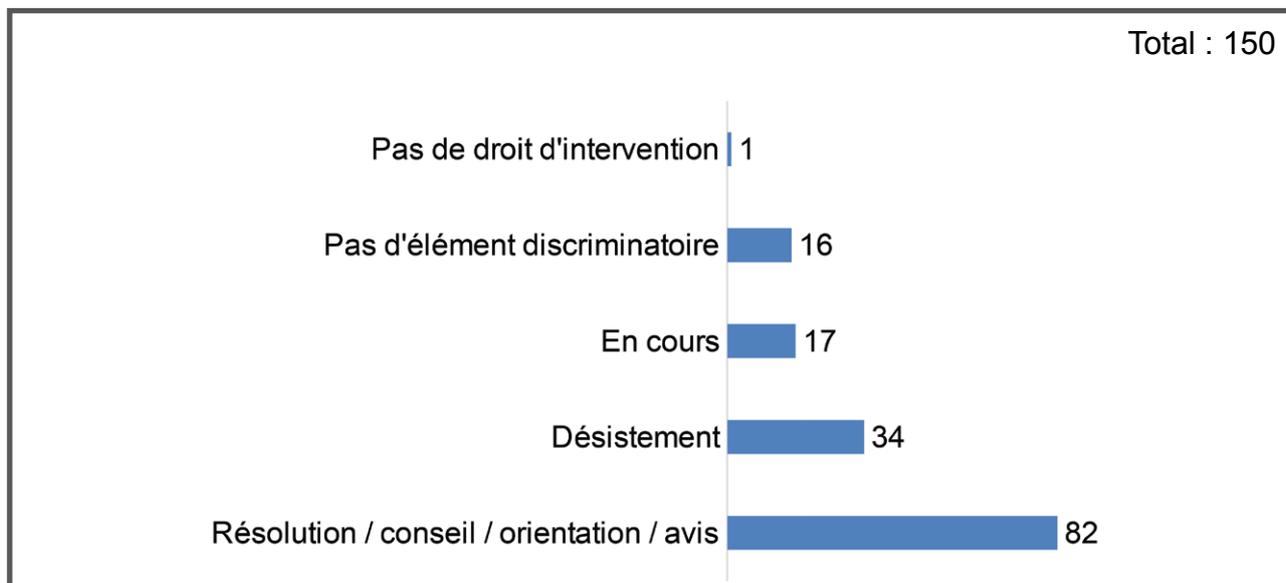


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'emploi qui comptabilise 58 cas ou 39% ;
- 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 45 cas ou 30% ;
- l'éducation avec 9 cas ou 6% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 5 cas ou 3%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (33 cas ou 22%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 82 cas (55%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Il arrive également que les requérants se désistent (34 fois ou 23%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

Au 31 décembre 2018, 17 dossiers (11%) 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 16 cas ou 11%.

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 2018, ceci a été le cas 1 fois.

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, 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 2018, 36 offres (90%) discriminaient par rapport au sexe, deux par rapport à l'âge et au sexe (5%) et deux par rapport à l'âge (5%) et, donc un total de 40 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 GÉNÉRALES
SUR LA LÉGISLATION
ANTI-DISCRIMINATOIRE



Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privées etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui. L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

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

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

D'ailleurs, l'Etat luxembourgeois devrait prêcher d'exemple, mais certains ministères mettent 6 à 7 mois avant de donner une réponse!

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

Absence de statut juridique

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

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

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

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

L'article 11 de la loi du 28 novembre 2006 prévoit que le mandat du 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 que tous les mandats ne viennent pas à échéance en même temps.

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

Avis du CET

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

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

Suivi des recommandations du CET

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

En Croatie, par exemple, l'Office des droits de l'Homme a été mandaté de surveiller la transposition des recommandations du Centre pour l'égalité de traitement croate à destination de l'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.

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

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

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

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

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

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

Manque d'interlocuteur pour la nationalité

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

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

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

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

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

Défense des droits

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

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

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

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

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

Interdiction explicite de la discrimination multiple

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

Pour le moment, le 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.

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.

Regroupement des motifs de discrimination

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

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

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

Sanctions selon le Code du travail

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

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

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

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

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

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

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

Même si le Médiateur peut être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentants légaux de la personne handicapée ou par les associations reconnues d'utilité publique qui 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. »

Collecte de données

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

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

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

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

Collaboration juridique

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

Harcèlement sexuel

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

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

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

Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleurs et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle.

Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le harceleur est l'employeur lui-même.

Délégué-e à l'égalité

L'article L. 414-3 (2) du Code du travail stipule que : « Le/La délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les 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.

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.

Plaintes adressées au Parquet général

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

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

Code pénal

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

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

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

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

Depuis un certain temps, le CET se heurte à la volonté 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.

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2018



Conditions détaillées pour les transports ADAPTO

Pour le CET, des mesures de sécurité peuvent justifier le refus de ne pas vouloir transporter une personne pour un trajet du service ADAPTO. Par contre, les raisons avancées doivent être appropriés et nécessaires et valoir pour tout le monde.

Voilà pourquoi, le CET a recommandé au MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures) de publier les conventions avec les entreprises de transport afin d'augmenter la transparence.

✘ Le MDDI s'est engagé sur cette voie et s'est déclaré prêt à révéler publiquement les conditions détaillées pour des transports ADAPTO.

Limites d'âge différentes pour étudiants

Suite à l'introduction de la gratuité des transports publics pour étudiants en 2017, plusieurs personnes se sont adressées au CET afin de déplorer la limite d'âge de 30 ans qui a finalement été retenue.

Si le MDDI (Ministère du Développement durable et des Infrastructures) n'a pas de raison appropriée et nécessaire pour l'exclusion d'étudiants au-delà de 30 ans, le CET avait recommandé de traiter tous les étudiants sans différence de traitement basée sur l'âge.

Le MDDI a argumenté que l'extension de la limite d'âge de 25 à 30 ans constituait 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.

Le CET concède qu'il soit justifiable de vouloir mettre des limites d'âge dans certains domaines, mais juge ici critiquable le fait que le Gouvernement veuille promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie d'une part et que d'autre part, il en empêche les personnes qui veulent bien le faire.

D'autant plus que pour le cas concret des étudiants, il a désormais introduit des limites d'âge distinctes selon qu'il s'agisse des transports publics ou pour le calcul des pensions.

En effet, pour le calcul de la pension, les périodes d'études ou de formation professionnelle non-indemnisées doivent se situer entre la 18e et la 27e année d'âge accomplie.

Voilà pourquoi, le CET a recommandé aux deux ministères concernés de discuter de cette problématique au niveau gouvernemental avec comme finalité d'avoir les mêmes conditions dans chaque domaine pour un groupe de personne donné.

✘ Malheureusement, les deux ministères n'ont pas partagé les réflexions du CET.

Problèmes de personnes transgenres

Plusieurs personnes transgenres ont rapporté des incidents intervenus à l'administration du CMSS (Contrôle médical de la Sécurité sociale), au niveau de la gestion de leur dossier, au CET.

Ainsi, les patients se sont plaints d'un manque de finesse sur leur situation spécifique. De plus, il manque des critères précis quant au contenu des rapports à établir par des psychiatres et endocrinologues en vertu du point 15), annexe C, des statuts de la CNS (Caisse nationale de santé), raison pour laquelle les personnes concernées doivent souvent retourner chez ces spécialistes pour de nouveaux rapports ce qui rallonge les délais et engendre des frais supplémentaires.

En outre, le fait qu'un rapport d'un psychiatre doit être détaillé comme l'exigent ces dispositions peut être problématique sur un sujet touchant autant à l'intimité. Il y a lieu de se demander si l'exigence d'un rapport psychiatrique « détaillé » comme l'exigent les dispositions précitées ne risque pas d'être en contradiction avec le code de déontologie médicale, selon lequel les rapports et certificats doivent être rédigés avec « discrétion » (art. 34) et le médecin de contrôle « ne doit pas s'immiscer dans le traitement que suit la personne examinée » (art. 94).

De plus, on a même remis une ancienne version des statuts de la CNS à un patient ce qui l'a inutilement induit en erreur.

Dans les dossiers dont le CET a été saisi, les patients majeurs se sont vu refuser un accompagnement lors de leurs visites. L'article 7 de la loi du 24 juillet 2014 relative aux droits et obligations du patient est-il inapplicable aux relations des patients avec le Contrôle médical ? Le paragraphe 1 dudit article énonce en effet : « (1) Le patient est en droit de se faire assister dans ses démarches et décisions de santé par une tierce personne, professionnel de santé ou non, qu'il choisit librement. La personne ainsi choisie par le patient pour le soutenir et l'aider est appelée 'accompagnateur du patient' ». Quelle raison pourrait-il y avoir, empêchant un patient de venir aux convocations du Contrôle médical accompagné d'une personne de son choix ?

Par ailleurs, les retours ne se font pas toujours par écrit, ce qui donne l'impression que les décisions se prennent « à la tête du client ».

Au vu de ce qui précède, le CET a invité le Ministère de la Sécurité sociale à intervenir, éventuellement à l'aide de formations adaptées. En même temps, il s'est posé la question si un rapport psychologique, d'un SePAS (Service psycho-social et d'accompagnement scolaires) notamment, comme à l'étranger, ne serait pas suffisant, dans l'attente de la mise en cohérence des statuts de la CNS avec la position du Gouvernement sur le fait que les personnes transgenres ne sont plus considérées comme malades.

✘ Le Ministre de la Sécurité sociale a fait savoir que les statuts de la CNS prévoient que la prise en charge des soins liés à la dysphorie de genre se fait sous la surveillance du CMSS (Contrôle médical de la Sécurité sociale). Ainsi, les décisions relatives aux statuts de la CNS sont prises par le comité directeur de la CNS qui jouit de l'autonomie de gestion.

Problèmes de personnes transgenres

Suite au vote du projet de loi N° 7146 qui est devenu la loi du 10 août 2018 relative à la modification de la mention de sexe et du ou des prénoms à l'état civil et portant modification du Code Civil en date du 25 juillet 2018, différentes réflexions peuvent s'imposer, selon le CET.

En effet, dans un souci de simplification administrative, de non-discrimination et afin de ne pas heurter le droit à l'autodétermination des personnes, le CET est d'avis que l'abandon de la civilité des coordonnées visibles sur une enveloppe des courriers officiels de toutes les administrations étatiques serait d'un grand avantage.

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

Le CET a donc demandé au Premier Ministre si le Gouvernement partage ce constat et serait prêt à harmoniser cette pratique.

× Cette recommandation envoyée au Premier Ministre, à destination de tout le Gouvernement, n'a reçu aucune réponse jusqu'à ce jour.

Accessibilité de lieux ouverts au public

Un requérant s'est plaint auprès du CET que, malgré sa réservation et l'annonce de son handicap par téléphone, il n'a pas pu accéder à un restaurant.

Apparemment, personne ne l'aurait aidé à le transporter avec sa chaise roulante à l'intérieur de l'établissement.

Le CET a donc prié le restaurant de bien vouloir mieux informer ses clients sur les barrières qui existent encore quant à l'accès au restaurant ou bien de le rendre totalement accessible.

× Cette recommandation est restée sans suites.

Envoi collectif à des ménages

Le CET a cru comprendre que le destinataire du tout-ménage « Le détecteur de fumée sauve des vies ! » du Ministère de l'Intérieur semblait avoir été choisi indépendamment de son sexe (ou de son état civil).

Ainsi, dans un ménage composé de deux propriétaires, notamment une femme et un homme, seul l'un d'entre eux avait reçu cette missive et ceci apparemment aléatoirement (pour certains ménages, c'était la femme et pour d'autres, l'homme).

Dans sa réponse, le Ministre a fait savoir que le courrier avait été adressé au doyen d'âge de chaque communauté.

Conséquemment, le CET a tenu à saluer le fait que les services du Ministère de l'Intérieur n'aient pas choisi le destinataire aléatoirement.

Toutefois, en envoyant la missive au doyen d'âge d'une communauté domestique, le CET considère qu'il a commis une discrimination basée sur l'âge.

Voilà pourquoi le CET a recommandé, pour un futur envoi toutes boîtes, de laisser la civilité et les noms des personnes de côté et de ne mettre que le terme « ménage » avec l'adresse.

✘ Le Ministère de l'Intérieur ne s'est plus prononcé sur cette recommandation.
--

Accessibilité de productions audiovisuelles luxembourgeoises

Le film luxembourgeois « Superjhemps retörens » n'ayant pas été sous-titré en allemand, le CET a interpellé le Fonds national de soutien à la production audiovisuelle pour l'informer que, de ce fait, le film n'était pas accessible aux personnes ayant des besoins spécifiques liés à leurs problèmes auditifs, car la communauté luxembourgeoise malentendante ou sourde a majoritairement été alphabétisée en langue allemande et ne comprend pas suffisamment le français pour pouvoir suivre le film.

Afin de démontrer la nécessité d'une totale inclusion de toutes les personnes ayant des besoins spécifiques, le CET s'est basé sur l'article 30 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée en 2011 par le Luxembourg, intitulé « Participation à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et aux sports », qui stipule sous le point b) que « Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées de participer à la vie culturelle, sur la base de l'égalité avec les autres, et prennent toutes mesures appropriées pour faire en sorte qu'elles aient accès aux émissions de télévision, aux films, aux pièces de théâtre et autres activités culturelles dans des formats accessibles ».

Le CET étant bien évidemment conscient de l'ampleur tant financière qu'organisationnelle qu'une telle accessibilité totale engendrerait, il a néanmoins tenu à recommander au Fonds national de soutien à la production audiovisuelle de bien vouloir se lancer sur cette voie de l'inclusion, en prévoyant également une nécessaire audiodescription des films soutenus par lui dans le futur.

× La recommandation n'ayant été expédiée que fin 2018, le CET est encore en attente de la réponse.
--

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
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 207

6 décembre 2006

Sommaire

EGALITE DE TRAITEMENT

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

Loi du 29 novembre 2006 modifiant

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

Loi du 28 novembre 2006 portant

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

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

Avons ordonné et ordonnons:

Chapitre 1^{er} – Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«[...] et dispositions générales»

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. L'article 47 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les membres du Gouvernement,

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

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

ANNEXE
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 1*bis*, 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 1*bis*, 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 17bis qui prend la teneur suivante :

« **Art. 17bis.**

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

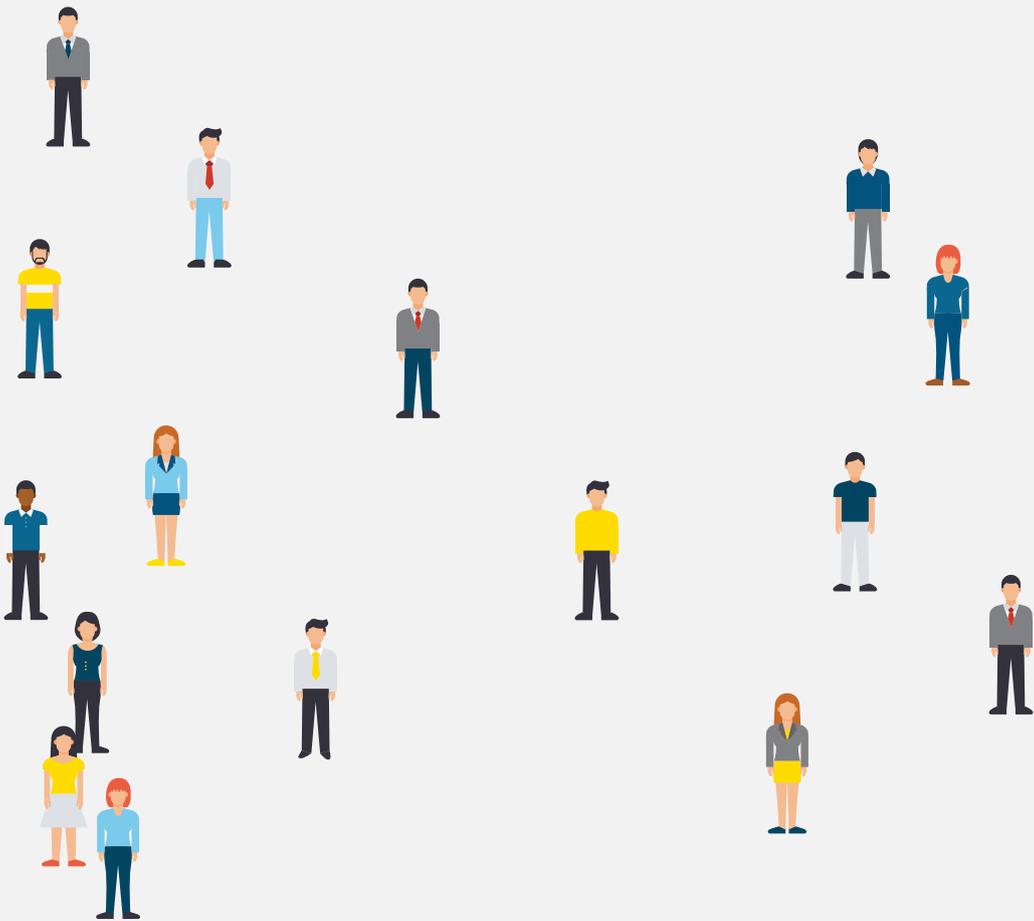
BROCHURE LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION – PETIT GUIDE PRATIQUE POUR SALARIÉ



LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION



ÉDITO





Le principe d'égalité de traitement impose de traiter toute candidature à un poste vacant dans une entreprise de la même manière : lorsque vous cherchez un emploi, vous devez avoir les mêmes chances d'accéder au poste offert par l'entreprise qui recrute que n'importe quel autre candidat, sans que certaines caractéristiques de votre personne puissent faire barrage à votre demande.

Or, dans notre système juridique, il est de principe que l'employeur ainsi que le salarié sont libres de conclure ou non une relation de travail.

Dans ce cadre, le salarié peut choisir l'entreprise dans laquelle il souhaite poser sa candidature d'embauche, tout comme l'employeur peut choisir la personne qu'il souhaite embaucher.

L'employeur prend habituellement sa décision de recrutement sur base de critères objectifs en lien avec le poste à pourvoir (diplômes du candidat, expériences professionnelles...).

Cependant, rien ne l'oblige à suivre de tels critères objectifs, alors qu'il peut fonder sa décision d'embauche sur des critères plus subjectifs liés à la personne du candidat (sympathie, capacité qu'aura cette personne à s'intégrer dans l'entreprise selon l'employeur, ressenti global de l'employeur...).

Ainsi, il ne saurait en principe être reproché à un employeur d'avoir embauché un candidat au détriment d'un autre, alors même que ce candidat rejeté semblait objectivement plus qualifié que le candidat sélectionné.

Toutefois, cette liberté de l'employeur est limitée par l'interdiction des discriminations.

Le droit luxembourgeois interdit dès lors à l'employeur de prendre ses décisions d'embauche sur base de certains motifs reconnus par la loi comme étant discriminatoires.

Dans ce cadre, il est important de déterminer quels critères de sélection sont interdits par la loi.

1

LA DISCRIMINATION EST EN PRINCIPE INTERDITE PAR LA LOI

LES PRATIQUES DE L'EMPLOYEUR EN TERME D'EMBAUCHE SONT LIMITÉES PAR L'INTERDICTION DES DISCRIMINATIONS. CETTE INTERDICTION DE DISCRIMINATION TROUVE SA SOURCE DANS DE NOMBREUX TEXTES NATIONAUX ET INTERNATIONAUX.



>> D'où vient l'interdiction de discrimination ?

L'interdiction de discrimination, notamment dans le cadre professionnel, est prévue **directement ou indirectement par un ensemble de textes internationaux** applicables au Grand-Duché de Luxembourg, parmi lesquels :

- la **Déclaration universelle des droits de l'Homme** de 1948, qui affirme le principe d'égalité des êtres humains ;
- la **Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales** de 1950, qui interdit les discriminations ;
- le **Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne**, qui prévoit que l'Union européenne cherche à combattre toute discrimination fondée sur la religion notamment dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions ;
- la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** du 7 décembre 2000, qui interdit également toute discrimination fondée sur certains motifs interdits ;
- la **Convention concernant la discrimination** (emploi et profession) C111 de 1958 de l'Organisation Internationale du Travail, ratifiée par le Grand-Duché de Luxembourg le 21 mars 2001.



Au niveau national, cette interdiction de discrimination au travail est surtout prévue par :

- la **Constitution du Grand-Duché de Luxembourg**, qui pose notamment le principe selon lequel les personnes se trouvant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg sont égales devant la loi ;
- le **Code pénal** ;
- le **Code du travail**, par des dispositions introduites par la loi du 28 novembre 2006.

» Quelles sont les discriminations interdites ?

Le droit du travail luxembourgeois interdit toute discrimination fondée sur les critères suivants :



Le sexe

(y compris par référence à l'état familial ou matrimonial et y compris le changement de sexe)



L'orientation sexuelle



L'âge



Le handicap



L'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnique



La religion ou les convictions



La nationalité, sous certaines réserves¹

Cette interdiction de discrimination s'applique à **tout moment de la relation de travail**, et notamment aux conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection et les conditions de recrutement ou bien toute formation professionnelle.

¹ Depuis la loi du 7 novembre 2017, la discrimination fondée sur la nationalité est interdite. Cependant, sont autorisées certaines différences de traitement entre les citoyens de l'Union Européenne et les autres personnes : dès lors l'entrée du territoire ou l'octroi de visas, ainsi que les restrictions d'emploi restent valables pour les ressortissants de pays tiers à l'Union Européenne.

Elle s'applique quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle. L'interdiction vise tant les **discriminations directes** que les **discriminations indirectes**.

La discriminations directe

Elle est définie par la loi comme la situation dans laquelle 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 ;
- et en raison d'un ou de plusieurs des motifs discriminatoires indiqués ci-dessus.

Il pourra y avoir **discrimination directe** en cas de **réunion cumulative de ces trois éléments**.

Ainsi et notamment, la différence de traitement opérée par l'employeur ne serait pas considérée comme discriminatoire si celle-ci n'est pas justifiée par l'un des motifs interdits.



EXEMPLE

✓ AUTORISÉ

L'employeur pourrait valablement décider d'embaucher des salariés au détriment d'autres candidats parce qu'il juge leur façon de se vêtir plus approprié par rapport au poste à remplir, à condition que le choix ne se fasse pas au détriment d'un motif de discrimination prohibé (p. ex. le sexe).

✗ INTERDIT

L'employeur ne pourrait publier une annonce d'emploi dans laquelle il indiquerait que le poste à pourvoir par des personnes de confession chrétienne uniquement.²

Dans ce cadre, il est sans importance que l'employeur ait ou non eu l'intention de faire subir un tel traitement discriminatoire : la simple constatation de l'existence de cette pratique suffit pour qu'il puisse y avoir discrimination.

² Sauf exceptions (voir p.10)

La discriminations indirecte

Elle correspond à la situation dans laquelle :

- une pratique de l'employeur, une disposition (par exemple dans un règlement intérieur ou un contrat de travail) ou **un critère neutre en apparence** ;
- est susceptible d'entraîner **un désavantage particulier** pour des personnes ayant un sexe, une religion ou des convictions, un handicap, un âge, une orientation sexuelle, une appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnies donnée ;
- **par rapport à d'autres personnes** ;
- à moins que cette pratique ou ce critère ne soit **objectivement justifié** par un **objectif légitime** de l'employeur et que les moyens de réaliser cet objectif soient **appropriés et nécessaires**.



EXEMPLE

✓ AUTORISÉ

Dans une fabrique de chocolat, il peut être imposé aux salariés qui sont recrutés d'accepter de recouvrir leur barbe, pour éviter que les poils ne tombent dans le chocolat. Cela concerne tous les salariés masculins qui porteraient la barbe, peu importe leur religion.

✗ INTERDIT

Dans une telle fabrique de chocolat, imposer aux salariés de raser la barbe pour être embauchés pourrait constituer un désavantage caché pour ceux qui en portent une par conviction religieuse, par rapport à ceux qui n'ont pas de tels impératifs religieux.

Ainsi, il est **fortement déconseillé** à l'employeur de poser des questions lors de l'entretien d'embauche qui peuvent se rapporter **à l'un des motifs discriminatoires indiqués ci-dessus** et qui n'ont pas de lien avec le poste à pourvoir.



En effet, le fait même que l'employeur pose ces questions laisse penser que la réponse influera sur sa décision de recruter ou non le candidat.

Dans une telle situation, il est conseillé de ne pas répondre à une question qui pourrait emporter une discrimination : la loi sur l'égalité de traitement vous permet de refuser d'y répondre. Vous pouvez alors faire référence à cette loi.

Il existe cependant certaines **exceptions à ces interdictions**.

Il s'agira dès lors pour l'employeur de justifier sa décision par un objectif légitime à réaliser par des moyens appropriés et nécessaires : dans notre exemple, des conditions sanitaires sont des conditions neutres qui sont **objectivement justifiées** par des considérations d'hygiène et les moyens pour y parvenir, par exemple un sac en plastique recouvrant la barbe, se justifient et sont appropriés à la production en usine et nécessaires pour maintenir une qualité irréprochable de production.

Il n'est pas nécessaire, pour que la discrimination indirecte soit retenue, que des personnes soient effectivement désavantagées, **il suffit de constater qu'il y a un risque de discrimination indirecte**.

>> Quelles sont les exceptions prévues à l'interdiction de discrimination à l'embauche ?

Toute différence de traitement fondée sur l'une des caractéristiques liées aux motifs précités **ne constitue pas nécessairement une discrimination**. Ainsi, lors de la sélection à l'embauche notamment, l'employeur a la possibilité de privilégier certains candidats ou d'en rejeter d'autres, même si cela devait entraîner une différenciation de traitement en raison du sexe, de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou la soi-disant appartenance à une « race » ou une ethnie (qu'elle soit réelle ou supposée), et ce, en raison :

- de la **nature d'une activité professionnelle** ou des **conditions de son exercice** ;
- si la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ;
 - pour autant que **l'objectif soit légitime** ;
 - et que l'exigence **soit proportionnée**.

EXEMPLE

✗ INTERDIT

Refuser d'engager un homme dans l'accueil d'une entreprise, parce que l'on juge que les clients préfèrent être servis par une femme pour différentes raisons (apparence, gentillesse...)

EXEMPLE

✓ AUTORISÉ

On cherche un acteur masculin pour jouer le rôle du Mahatma Gandhi dans un film à tourner pour le cinéma. La nature de l'activité professionnelle, à savoir le cinéma justifie qu'on sélectionne un profil spécial de personne et qu'on écarte les autres, à savoir ceux d'une origine ethnique qui ne serait pas de type indien ou assimilable. L'objectif de recruter une personne de ce type est légitime, celui de rendre crédible le rôle. Enfin, l'exigence de recruter un acteur de ce type est proportionnée, puisqu'elle vise uniquement ce film et tend à faire en sorte que la crédibilité du personnage contribue de façon décisive au succès possible du film.

Plus particulièrement concernant la religion, la loi prévoit que 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 alors 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.

EXEMPLE

✓ AUTORISÉ

Il ne serait pas discriminatoire pour une école privée chrétienne d'embaucher un professeur catholique en raison de sa confession, pour dispenser des cours de religion chrétienne.



EXEMPLE

✗ INTERDIT

Refuser d'engager une femme de charge pour nettoyer un lieu de culte pour la raison qu'elle serait d'une confession différente de celle pratiquée dans ce lieu de culte, constituerait une discrimination interdite par la loi.

2

EN CAS DE DISCRIMINATION

SI VOUS AVEZ L'IMPRESSION D'AVOIR SUBI UNE DISCRIMINATION LORS D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE OU BIEN AVANT, LORS DE LA SÉLECTION DES CV, VOIRE ENCORE LORSQUE LES CRITÈRES DE RECRUTEMENT ONT ÉTÉ ANNONCÉS PAR L'EMPLOYEUR (DANS UN JOURNAL, SUR INTERNET, À LA RADIO ETC.), PLUSIEURS VOIES S'OFFRENT À VOUS POUR RÉAGIR FACE À CETTE PRATIQUE (VOIR SOUS A).

A TITRE D'ILLUSTRATION, NOUS VOUS DISCUTONS DE CAS PRATIQUES QUI PEUVENT SE PRODUIRE, POUR SAVOIR CE QUI PEUT ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME LICITE OU NON (VOIR SOUS B).



>> Comment réagir ?

Le candidat à l'embauche qui s'estime victime d'une discrimination doit réagir. Il dispose pour cela de plusieurs moyens.



Le candidat peut tenter d'entrer **en contact direct avec l'employeur** ou les représentants du personnel dans l'entreprise aux fins de discuter des motifs à l'origine de ce refus d'embauche et tenter de s'assurer que les motifs de refus d'embauche ne sont pas discriminatoires.

EN PRATIQUE

Monsieur K. reçoit Madame Z. en entretien d'embauche. Au cours de celui-ci, Monsieur K. interroge Madame Z. sur sa confession religieuse et sa pratique de celle-ci. Madame Z. remarque que Monsieur K. semble dérangé par la réponse qu'elle lui fournit.

Quelques jours plus tard, Madame Z. apprend que sa candidature n'a pas été retenue au motif que son profil ne correspondrait pas aux exigences du poste à pourvoir. Pourtant Madame Z. est convaincue qu'elle convenait parfaitement pour cet emploi et que Monsieur K. ne l'a pas embauchée pour des motifs religieux.

Le refus d'embauche de Madame Z. pourrait être discriminatoire. Cependant, cette illégalité reste à prouver alors qu'une multitude d'autres critères légaux auraient pu justifier la décision de l'employeur (ses qualifications professionnelles, ses qualités humaines...) et alors que l'entretien s'est déroulé entre quatre yeux.

Madame Z. peut écrire une lettre pour demander les motifs exacts de la décision en se basant sur les textes légaux, elle-même ou par un avocat.

2



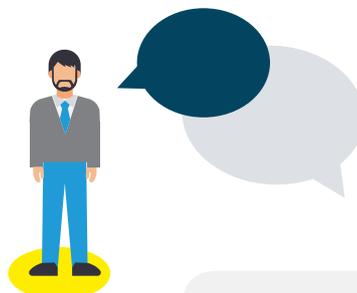
Le candidat pourra demander l'assistance du **CET (Centre pour l'égalité de traitement)**, qui est disposé à fournir tous renseignements sur les démarches à entreprendre et tenter d'obtenir tous renseignements utiles pour démasquer une situation de discrimination.

EN PRATIQUE

Madame D. est une jeune femme et est convoquée à un entretien d'embauche. Le recruteur pense voir qu'elle a un ventre rond et lui demande, sans pudeur, si elle est enceinte. Elle explique que non. Cependant, une semaine plus tard sa candidature est rejetée sans motif et un jeune homme est engagé.

Madame D. demande au CET d'intervenir : il adressera une lettre à l'employeur en demandant des explications. Il sera rappelé que le refus d'embauche basé sur la grossesse est considéré comme une discrimination directe basée sur le sexe, et ce depuis l'arrêt DEKKER de la Cour de Justice des Communautés Européennes de 1990.

Le candidat peut également contacter **l'ITM (Inspection du Travail et des Mines)** qui est chargée de contrôler l'application des règles relatives à l'interdiction de discrimination dans les entreprises.



EN PRATIQUE

Une personne d'origine bosniaque postule à un emploi de graphiste dans une chaîne de distribution alimentaire. Au terme de la procédure de recrutement, 3 autres personnes luxembourgeoises ont été recrutées et le candidat est rejeté pour être surqualifié.

Estimant être victime de discrimination « raciale » ou fondée sur l'origine ethnique, le candidat informe l'ITM de cette pratique, en espérant que l'administration pourra contrôler si une discrimination peut être vérifiée dans ce cas.

Le salarié en cause peut saisir le **Tribunal du Travail** d'une action en dommages et intérêts. Dans ce cadre, il peut demander l'assistance d'un syndicat ou d'une association agréée qui défend les personnes d'un motif de discrimination particulier.



EN PRATIQUE

Monsieur T. postule à un poste d'infirmier au sein d'une clinique privée. Lors de l'entretien d'embauche, Madame R. en charge du recrutement, remarque que Monsieur T. porte une petite croix (chrétienne) autour du cou. Elle lui signale que, si celui-ci est embauché, il sera tenu de la retirer lors de ses heures de travail pour des raisons de santé et de sécurité (Madame R. explique notamment à Monsieur T. que les patients pourraient tirer sur la croix ou que celle-ci pourrait entrer en contact avec une blessure ouverte).

Monsieur T. refuse de retirer son collier, mais propose de mettre un collier plus court qui ne puisse blesser personne. De plus, avec ce collier plus court, la croix ne sera pas visible. Néanmoins, Madame R. refuse de l'embaucher.

Monsieur T. est membre d'un syndicat. Grâce à ce soutien, une requête en dédommagement est déposée auprès du tribunal du travail. Il appartiendra aux juges de décider si le refus d'embauche est discriminatoire.

Dans notre hypothèse, la décision de Madame R. pourrait être considérée comme discriminatoire alors que les motifs invoqués par celle-ci pour fonder son refus d'embauche reposent sur des considérations générales de santé et de sécurité des patients, mais qu'en réalité, le candidat à l'embauche propose une solution acceptable, de sorte à ce que les juges puissent y voir une discrimination basée sur la religion ou les convictions.

2



Enfin, si le candidat estime que la discrimination est particulièrement grave, alors il pourra saisir la justice et ainsi notamment déposer une **plainte pénale pour discrimination**. Si les faits sont avérés, la personne à l'origine de la pratique discriminatoire pourrait être condamnée à des peines d'emprisonnement (de 8 jours à 2 ans) et/ ou d'amende (251 à 25 000 EUR).

EN PRATIQUE

Dans une affaire tranchée par la Cour de Justice de l'Union Européenne (affaire ACCEPT de 2013), un dirigeant de club de football dans un pays de l'Union Européenne avait déclaré publiquement qu'il n'engagerait pas de joueur homosexuel. Cette annonce a été déclarée comme étant une pratique discriminatoire par la Cour.

Le fait de se voir poser des questions sur son orientation sexuelle dans un entretien d'embauche est un indice qu'une pratique discriminatoire est suivie par l'employeur, en contradiction avec la loi.

Dans un tel cas, une plainte pénale aurait toutes les chances d'aboutir et d'emporter une condamnation par le tribunal correctionnel de la personne qui dénonce une telle discrimination.



>> Pratiques et questions concrètes lors des entretiens d'embauche

Lors d'un recrutement, on est confronté à une multitude de questions qui peuvent être valables pour cerner la personnalité et les qualités d'un candidat à un emploi.

Néanmoins, nombre de questions peuvent être considérées comme discriminatoires. En voici des exemples concernant tous les **motifs de discrimination expressément interdits par le Code du Travail**.



Sexe/genre

Vous êtes une femme et le recruteur vous pose la question de savoir si vous êtes mariée et si vous avez des enfants.

Une telle question peut être un indice d'une discrimination basée sur le genre, car dans la pratique de telles questions ciblent des femmes qui pourraient ne pas être engagées, parce que l'employeur craint que la candidate risque de demander un congé de maternité et donc de manquer au poste pendant une certaine période. De même, le fait de demander si vous voulez avoir des enfants ou bien 'fonder une famille' dans le futur proche est un indice d'une attitude discriminatoire.

Une telle attitude du recruteur peut constituer une discrimination multiple, certes non expressément prévue par la loi : cependant, chacun des critères de discrimination est interdit. Ainsi, le refus d'embauche pourra être considéré comme une discrimination par rapport au sexe ou encore la situation de famille ou bien encore l'état matrimonial.



Handicap

Vous souffrez d'un handicap visuel à 1/10e. Vous postulez à un emploi administratif. Sélectionné sur CV, vous vous rendez à l'entretien d'embauche.

Le recruteur s'étonne de votre candidature et vous pose de nombreuses questions quant à la vitesse dans votre travail et votre aptitude à exécuter les tâches à prévoir.

Si votre candidature est rejetée même sans donner de motif, on peut présumer que ce rejet de candidature sera exclusivement basé sur votre handicap. Ce rejet sera discriminatoire, car l'employeur doit prévoir des aménagements raisonnables pour permettre à une personne souffrant d'un handicap d'exercer ses tâches dans des conditions de respect de ce handicap.



Orientation sexuelle

Si dans un entretien d'embauche, une question vous est posée du type : êtes-vous homosexuel ou lesbienne ?, vous avez le droit de ne pas y répondre. L'orientation sexuelle ne doit en pratique pas influencer sur l'adéquation de votre candidature au poste vacant.



Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou une origine ethnique

La loi interdit de se baser sur des considérations d'origine d'une personne qui souhaite être engagée. Si le recruteur vous pose des questions sur votre origine, s'il fait des remarques sur votre couleur de peau ou bien vous questionne sur l'origine de votre nom « compliqué à prononcer », voilà des indices d'un comportement discriminatoire.



Age

Une annonce d'offre d'emploi mentionne qu'elle recherche un employé âgé de 17 à 45 ans. Monsieur F. est âgé de 50 ans et postule pour ce poste. Dans sa lettre de candidature, il mentionne son âge. Convoqué à un entretien d'embauche, il fut rejeté sans aucun motif.

L'employeur peut cependant tenter de prouver que le rejet de la candidature n'est pas dû à l'âge, par exemple par des statistiques montrant que d'autres recrutements se sont faits récemment avec des candidats âgés de plus de 50 ans, à condition que le rejet de ce candidat puisse être attribué à d'autres critères objectifs, comme la qualification.



Religion

Monsieur A. est le gérant d'une société de nettoyage située à Luxembourg, qui intervient principalement dans des locaux professionnels - type bureaux. Les agents d'entretien de sa société exercent leur activité essentiellement le soir ou tôt le matin, en dehors des horaires d'ouverture des bureaux.

Monsieur A. est à la recherche d'un nouvel agent d'entretien pour renforcer ses effectifs.

Madame B. est fortement intéressée par cet emploi qui semble correspondre exactement à ses qualifications et à son expérience, de sorte qu'elle adresse sa candidature à Monsieur A.

Madame B. se présente à l'entretien d'embauche auquel l'a convoqué Monsieur A., portant un voile islamique. Monsieur A. lui explique alors qu'il ne pourra pas l'embaucher, le port du voile n'étant pas compatible avec les usages de son entreprise.

Cet acte de Monsieur A. est en principe constitutif d'une discrimination, alors qu'il semble difficile pour celui-ci de justifier que sa décision est légitime et proportionnée compte tenu de l'activité de son entreprise et du poste offert à l'emploi.



Nationalité

Madame V. se rend à un entretien d'embauche. Elle est de nationalité belge, habite à Arlon, mais parle le Luxembourgeois. L'employeur apprenant ces caractéristiques, lui indique que certes, elle parle la langue nationale, mais qu'il ne l'engagera pas, parce que la mentalité belge ne correspond pas à l'entreprise et qu'il n'a pas envie de soutenir les déplacements de frontaliers.

De telles remarques sont constitutives d'une discrimination, car la nationalité de la candidate ne peut aboutir à la traiter moins bien qu'un candidat luxembourgeois.

De plus, selon le droit européen, tous les citoyens européens ont le droit de circuler librement dans l'Union européenne sans qu'une discrimination ne puisse être faite en raison de leur nationalité.



LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION

- PETIT GUIDE PRATIQUE POUR SALARIÉ -

En collaboration avec :



Le présent guide est indicatif et ne peut être considéré comme une consultation juridique. Il appartient au juge de trancher tout litige. Le CET décline toute responsabilité à ce sujet.

