CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2020

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 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2020	7
Réunions du collège	8
Entrevues	10
Activités sur le plan national	12
Relations publiques	16
Enquêtes	18
Activités sur le plan international	21
STATISTIQUES	23
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE	31
EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2020	40
ANNEXES	46

LE CET EN BREF

COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

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

Patrick HURST, président;

Catia FERNANDES, membre;

Annemie MAQUIL, membre;

Anik RASKIN, membre;

Nicole SIBENALER, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

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

De gauche à droite :
1ère rangée : Catia FERNANDES, membre ; Patrick HURST, président ; Annemie MAQUIL, membre.
2e rangée : Sandra REITER, secrétaire administrative ; Anik RASKIN, membre ; Nicole SIBENALER, membre ; Nathalie MORGENTHALER, directrice.

Jusqu'au 8 octobre 2020, le CET a pu 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.

Le 9 octobre 2020, le CET a déménagé dans la « Mënscherechtshaus » et est désormais joignable :

soit par voie postale	65, route d'Arlon L-1140 LUXEMBOURG
soit par téléphone	(+352) 28 37 36 35
soit par mail	info@cet.lu

soit sur rendez-vous.

RESSOURCES

2008: 200.000 €
2009: 220.000 €
2010: 92.000 €
2011: 80.000 €
2012: 81.000 €
2013: 82.000 €
2014: 83.000 €
2015: 87.000 €
2016: 87.000 €
2017: 88.000 €
2018: 88.000 €
2019: 389.109 €
2020: 480.842 €

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

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2020

RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1er janvier au 31 décembre 2020, le collège du CET s'est réuni à huit reprises, à savoir les:

15 janvier 2020
4 mars 2020
10 juin 2020
8 juillet 2020
16 septembre 2020
21 octobre 2020
4 novembre 2020
9 décembre 2020

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

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

LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS **(+352) 28 37 36 35**
www.cet.lu

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RACE / ORIGINE ETHNIQUE
SEXE
ORIENTATION SEXUELLE
RELIGION / CONVICTIONS
HANDICAP
ÂGE

"Levons les barrières de la discrimination"

ENTREVUES

Les associations organisatrices de la conférence « Being black in Luxembourg » de novembre 2019, l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés), la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) et le CET se sont concerté·e·s afin de faire le bilan de l'évènement et de planifier une suite. Cette réunion a eu lieu dans les locaux de l'ASTI, à Luxembourg-ville, le 9 janvier 2020.

Le CET a rencontré le DLJ (Daachverband vun de lëtzebuerger Jugendstrukturen) en date du 9 janvier 2020 afin de s'échanger sur de possibles coopérations.

Les trois occupant·e·s de la future « Mënscherechtshaus », à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET se sont concerté·e·s avec l'Ombudsman en date du 12 février 2020 au siège du CET à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 17 février 2020, le CET a rencontré une représentante de « Lëtz Rise Up », une association féministe et antiraciste fondée en octobre 2019 afin de faire connaissance et d'échanger sur des éventuelles activités.

Les 7 et 20 mai 2020, le CET s'est échangé avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender afin de planifier un nouvel évènement pour l'année en cours.

En date du 20 mai 2020, le CET et « Fathers against discrimination - Both parents for all children » ont fait connaissance et ont essayé de voir où des synergies seraient envisageables.

Madame Manon DIEDERICH, formatrice, a pris contact avec le CET pour élucider toutes les pistes possibles de coopération.
Une vidéoconférence à ce sujet a eu lieu le 26 mai 2020 et une entrevue le 13 août 2020.

Pour le recrutement du personnel d'accueil de la nouvelle « Mënscherechtshaus », la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET se sont concerté·e·s le 26 mai 2020.

Les 17 et 18 juin 2020 ont eu lieu les entretiens pour les deux postes de l'accueil et du centre de documentation de la future « Mënscherechtshaus ».

En date du 13 août 2020, le CET a rencontré des délégué·e·s permanent·e·s d'ARCUS afin de s'échanger sur ses travaux respectifs.

Suite au débat sur le racisme qui a été mené à la Chambre des Députés, le 1er juillet 2020, une résolution déposée le même jour a revendiqué une meilleure implication du CET dans les prises de décision concernant la lutte contre toutes formes de discrimination et la promotion d'un vivre-ensemble harmonieux, plus de compétences pour le CET et une augmentation de la dotation budgétaire et du cadre du personnel du CET.
Afin de discuter ces points, le CET a été invité à une entrevue avec le bureau de la Chambre des Députés, en date du 18 septembre 2020.

Le 6 octobre 2020, le CET a participé à une réunion portant sur le suivi de la réforme de l'ADAPTO (transport sur demande pour personnes à mobilité réduite) et le CAPABS (transport complémentaire d'accessibilité pour personnes à besoins spécifiques) avec Info-Handicap au Ministère de la Mobilité et des Travaux publics à Luxembourg-Kirchberg.

La nouvelle « project manager » de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Madame Gabriela GUERRERO ORDENANA, et le CET se sont échangé·e·s par téléphone, le 12 novembre 2020 afin d'élucider toutes les pistes possibles d'une coopération renforcée.

Suite à la lettre ouverte[1] du 9 juillet 2020 publiée par la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'Ombudsman et le CET (Centre pour l'égalité de traitement) dans le cadre de leur mission de promotion, de suivi et de protection de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ces trois organismes se sont échangé·e·s avec des représentant·e·s d'Info-Handicap et de la FEDAS (Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg asbl) afin de clarifier certains points et d'optimiser l'échange et la collaboration dans le futur.
Ceci s'est fait séparément le 16 décembre 2020 à l'aide d'une vidéoconférence.

Le même jour, le CET s'est échangé avec Monsieur Tarik BOURIACHI qui a souhaité réaliser un projet dans le cadre du PAN (Plan d'action national) 2021 du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

[1] Voir annexe 3

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Stands d'informations

Le CET a participé avec un stand à la 37ème édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) les 28 février et 1er mars 2020 à la LuxExpo à Luxembourg-Kirchberg.
Les gens de passage ont pu participer à un jeu concours consistant à se faire filmer en se prononçant sur différentes discriminations. Un tirage au sort a déterminé l'heureux gagnant d'un Ipad.
La remise du prix a eu lieu le 8 juillet 2020 dans les locaux du CET à Luxembourg-Bonnevoie.

Vu que la « Luxembourg Pride » a dû être annulée, le CET n'a pas pu se présenter avec un stand d'informations, mais a été invité à donner une interview pour l'évènement en ligne qui a été diffusé le 11 juillet 2020.

Le 24 octobre 2020, le CET a contribué à la première édition en ligne de la Journée d'orientation dans le cadre du CAI (contrat d'accueil et d'intégration)

Groupes de travail

Le 20 janvier 2020, le CET a participé à la présentation de la réorganisation du service de transport « ADAPTO » au Ministère de la Mobilité et des Travaux publics, à Luxembourg-Kirchberg.

Une réunion du groupe de travail LGBTI du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région s'est tenue le 29 janvier 2020 au siège dudit ministère.

Les 6 février, 16 juillet et 14 décembre 2020, le CET a participé au comité interministériel des droits de l'Homme convoqué par le et au Ministère des Affaires étrangères à Luxembourg-ville, respectivement en ligne.

Sensibilisations / Formations

Dans le cadre du « Equal Care Day », la CSL (Chambre des salariés Luxembourg), le CID Fraen an Gender, le syndicat OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond), la Plateforme JIF (Journée internationale des Femmes), l'Université du Luxembourg et le CET ont organisé une conférence intitulée « Propreté à quel prix ? Le nettoyage : un métier non-valorisé », le 28 février 2020 à la Chambre des salariés à Luxembourg-Bonnevoie.
L'objectif du « Equal Care Day » est de sensibiliser l'opinion publique sur la répartition inéquitable des tâches relative au « care » et le manque de reconnaissance de celles-ci. Le travail du « care » est encore trop considéré comme étant de la responsabilité des femmes avec la prise en charge de la sphère domestique, des charges familiales, de l'éducation des enfants, des soins aux enfants, aux personnes âgées, malades ou porteuse d'un handicap, ainsi que la prise en charge de toutes les tâches ménagères. Ce travail essentiel est trop souvent non rémunéré et non considéré.
Un autre travail du « care », rémunéré celui-ci, est celui des salarié·e·s du nettoyage. Ces mêmes personnes sont aussi la plupart du temps en charge du « care » dans la sphère domestique.
Voilà pourquoi l'idée est venue aux associations organisatrices de choisir ce secteur pour montrer la vulnérabilité des personnes y engagées et de thématiser tous les risques qu'elles encourent.
A cette même occasion, les résultats d'une étude en cours de réalisation par le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) avec des données chiffrées et une analyse plus globale du secteur du nettoyage au Luxembourg ont été présentés.
Ensuite, le film « Les invisibles », documentaire sur la réalité de vie et de travail des agent·e·s de nettoyage au Luxembourg a été projeté.
Il s'en est suivi une table ronde avec des agent·e·s de nettoyage sur les conditions de travail et les discriminations dans le secteur.

Du 26 au 31 octobre 2020 et les 12 et 13 novembre 2020, le CET a été partenaire des journées d'information et de formation d'ITGL (Intersex et Transgender Luxembourg) qui ont eu lieu à différents endroits, mais toujours sous le thème suivant : « Intersexe ? Variations des caractéristiques sexuées ? », dont notamment la table ronde, en collaboration avec le Mierscher Kulturhaus, intitulée „Intersexes : de la médecine aux droits humains", le 28 novembre 2020.

En collaboration avec le Centre culturel « Kinnéksbond » à Mamer, la pièce de théâtre « Pink boys and old ladies » a été montrée sur scène, le 18 novembre 2020, dans le respect des plus strictes mesures sanitaires.
A la suite de la représentation qui a interrogé à travers le microcosme familial le besoin de la société de coller des étiquettes aux individus, une table ronde en présence de l'équipe artistique et du CET a approfondi la question des stéréotypes.

La formation « En finir avec le masculin tout-puissant ! Le langage inclusif pour élargir l'horizon des enfants », co-organisée avec l'Uni.lu et le CID Fraen an Gender, avec le soutien de l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale), a pris la forme d'une conférence en ligne avec discussion.
Deux séances se sont tenues le 26 novembre 2020 et ont été assurées par Pascal GYGAX, directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg en Suisse.
Ces conférences ont permis de se familiariser avec les concepts de langage inclusif et de se questionner sur ses propres pratiques langagières et ont été reconnues comme formation continue par l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) et le SNJ (Service national de la jeunesse).

Divers

Le 22 janvier 2020, le CET s'est présenté dans le cadre du projet « AD-Choisir : De la mesure de protection à l'accompagnement du choix de la personne handicapée » dans les localités d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.
Il s'agit ici d'un projet européen Erasmus+ porté par sept partenaires en provenance de cinq pays différents, dont le partenaire luxembourgeois est le Service d'accompagnement tutélaire asbl.

Les trois occupant·e·s de la future « Mënscherechtshaus », à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET ont fait une visite de chantier de leur nouvelle maison, qui portera le nom « Mënscherechtshaus », à la Route d'Arlon à Luxembourg-ville, le 9 septembre 2020.

Du 7 au 9 octobre 2020, le CET et les autres occupant·e·s de la « Mënscherechtshaus » ont déménagé dans leurs nouvelles localités au 65, route d'Arlon à Luxembourg-ville.

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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Le CET a assisté à la présentation du plan d'action national 2019-2024 de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en date du 11 février 2020 au Centre culturel à Luxembourg-Bonnevoie.

Assemblées générales / séances académiques

Le CET a marqué sa présence à l'assemblée générale de « Zesummen fir Inklusioun – Ensemble pour l'Inclusion asbl Luxembourg », le 6 août 2020 au « Airfield Restaurant & Living » à Luxembourg-Findel.

Le 18 septembre 2020, le CET a participé à la célébration du premier « International Equal Pay Day », organisé en ligne par la « EPIC » (Equal pay international coalition/Coalition internationale pour l'égalité salariale).

Le 21 septembre 2020, le CET a participé à l'assemblée générale d'Info-Handicap qui a eu lieu en ligne.

Sensibilisation / formations

Le 13 février 2020, le CET a assisté à une formation sur l'intersexuation offerte par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et le Familljen-Center, au siège de ce dernier, à Luxembourg-ville.

Divers

Les 11 juin et 19 novembre 2020, le CET a participé à une vidéoconférence du « Advisory Board » de BeeSecure.

RELATIONS PUBLIQUES

Du 8 au 19 janvier 2020, le CET a diffusé sa vidéo publicitaire sur la chaîne de « RTL Télé Lëtzebuerg » et du 20 janvier au 2 février 2020 son spot radio sur les ondes de « RTL Radio Lëtzebuerg ».

Le « Safer Internet Day 2020 » a eu comme titre « Together for a better Internet ».
Dans ce contexte, les membres du CET ont expliqué pendant la semaine du 10 février 2020 comment Internet a pu améliorer leur vie.
Les contributions ne se sont pas seulement retrouvées sur Facebook, mais à partir de cette date également sur Twitter, Instagram et LinkedIn.

Dans le cadre de la présentation du plan d'action national 2019-2024 de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées en date du 11 février 2020 au Centre culturel à Luxembourg-Bonnevoie, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET ont diffusé un communiqué de presse le jour suivant.[2]

Le 25 février 2020, l'hebdomadaire « WOXX » a interviewé le CET afin de pouvoir rédiger un article sur l'état des lieux des discriminations au Grand-Duché de Luxembourg.

Au vu de la situation des mesures sanitaires restrictives liées au Covid-19, le Gouvernement, la Chambre des Députés et le CET ont convenu de renoncer à une remise officielle du rapport d'activités 2019 en présence physique de tous les acteurs.
La remise du rapport a eu lieu, le 28 avril 2020, par courriel et voie postale et ceci également à l'attention de la presse.

Le 8 mai 2020, le CET a donné une interview au « Luxemburger Wort » suite à la sortie de son rapport annuel 2019 et de la lettre ouverte au Président de la Chambre des Députés et au Premier Ministre, intitulée « Dotons le Centre pour l'Egalité de Traitement (CET) de réelles compétences et de suffisamment de moyens pour lutter contre les phénomènes discriminatoires en général et le racisme en particulier » publiée par l'ASTI (Association de soutien aux travailleurs immigrés), la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et d'autres organisations.

En date du 19 mai 2020, le CET a été interviewé pour la série intitulée « Kloertext » du quotidien « Journal ».
Les thèmes abordés ont également été le rapport annuel de l'année passée ainsi que la lettre ouverte mentionnée ci-dessus.

Enfin, le « Tageblatt » a aussi couvert les mêmes sujets dans un article pour lequel le CET a été interrogé en date du 26 mai 2020.

---

[2] Voir annexe 4

Le 4 juin 2020, « Paperjam » a interviewé le CET afin de préparer un article sur le racisme au Luxembourg.

Le « Lëtzebuerger Land » a souhaité avoir des informations pour un article portant sur les dossiers liés au Covid-19, le 8 juin 2020.

En date du 16 juin 2020, le CET a donné une interview sur le racisme au Luxembourg, ceci aussi bien pour la « Radio 100,7 » que pour le magazine hebdomadaire « Télécran ».

Dans le cadre de la mission de promotion, de suivi et de protection des droits des personnes handicapées, qui leur a été confiée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'Ombudsman et le CET se sont adressé·e·s aux autorités au sujet de pratiques inquiétantes existant dans des institutions de soins accueillant des personnes en situation de handicap et qui leur ont été rapportées par des personnes concernées.
Une conférence de presse pour présenter cette lettre ouverte[3] a eu lieu le 9 juillet 2020 dans les locaux de la CCDH, à Luxembourg-ville.

Le même jour, « RTL Télé » a interviewé le CET sur le phénomène raciste dans le logement. Le reportage y correspondant a été diffusé quelques jours plus tard.

Le 20 octobre 2020, le CET a répondu à des questions autour du handicap de la part de Monsieur Sascha LANG pour son reportage/podcast pour la « Radio 100,7 » et « RTL Radio ».

En date du 1er décembre 2020, le CET a présenté son 4e « Observatoire des discriminations », qui a été réalisé par TNS Ilres, à la presse lors d'une retransmission en ligne.[4]

Dans la dernière édition du magazine hebdomadaire « Télécran » de l'année 2020, le CET a eu l'opportunité de pouvoir exprimer son plus grand souhait pour l'année suivante.

[3] Voir annexe 3
[4] Voir annexe 5

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.

Une collaboratrice d'une ONG (organisation non-gouvernementale) irlandaise appelée « Free Legal Advice Centres (FLAC) » a voulu connaître les modalités exactes pour déposer une plainte dans le domaine de l'accès à des biens et services au Luxembourg.
Le CET a répondu en date du 22 janvier 2020.

Le 4 février et 10 mars 2020, le CET a répondu à la FRA (Fundamental Rights Agency) qui a voulu connaître la situation luxembourgeoise en matière de « hate crime ».

Le CET a donné des renseignements à Madame Volha VYSOTSKAYA de l'Université du Luxembourg qui est le point focal national FRANET au Luxembourg pour la FRA (Fundamental Rights Agency), le 10 mars 2020.
En effet, elle a souhaité savoir si au Luxembourg, il y a eu des cas de discrimination, de discours haineux etc. vis-à-vis de quelques groupes cibles (p.ex. les Chinois ou Italiens), liés plus particulièrement au virus du Corona.

Le 14 avril 2020, EQUINET a souhaité connaître l'activité du CET liée au virus du Corona. Au fur et à mesure, le CET a mis à jour cette base de données.

Le même jour, le CET a répondu à une enquête en ligne de la Commission européenne sur la stratégie d'application de la Charte européenne des droits fondamentaux.

Une étudiante en master 2 ressources humaines, ayant choisi pour thème de son mémoire la qualité de vie au travail et le bien-être des salariés a posé une question de définition au CET.
Le CET a répondu en date du 10 juin 2020.

Le 11 juin 2020, le CET a donné des conseils à une journaliste du quotidien « Tageblatt » afin de pouvoir rédiger un article politiquement correct en utilisant un langage non-discriminatoire, non-stéréotypé et inclusif.

Monsieur le Député, Paul GALLES, a souhaité collecter des informations pour son heure d'actualité portant sur le racisme et la discrimination au Luxembourg.
Le CET lui a fourni des éléments de réponse en date du 16 juin 2020.

Le 24 juin 2020, le CET a répondu à un questionnaire soumis au Ministère de la Famille et de l'Intégration par un groupe d'experts du Conseil de l'Europe.
Leur intérêt a porté sur l'impact de la crise du COVID-19 sur des groupes ou communautés spécifiques, c'est-à-dire des personnes appartenant à des minorités nationales ou ethniques, les Roms et Gens du voyage, des minorités religieuses ou linguistiques, les migrants et les personnes LGBTI.

En date du 30 juin 2020, le CET a fourni des éléments de réponse au questionnaire transmis par le Ministère d'Etat de la part de la Commission européenne portant sur l'implémentation de deux directives « Racial Equality Directive » 2000/43/CE du 29 juin 2000 et « Employment Equality Directive » 2000/78/CE du 27 novembre 2000 au niveau national.

Le même jour, le CET a expliqué comment il aborderait un exemple concret livré par la Commission européenne, afin que celle-ci puisse parfaire sa campagne sur la promotion de la Charte européenne des droits fondamentaux.

Le CET a aidé Monsieur Serge KOLLWELTER à remplir un questionnaire des Universités de Zürich, Bamberg et Berlin sur e.a. le thème de la lutte anti-discriminatoire.
Ceci a été fait par courriel, le 1 juillet 2020.

Un collaborateur de l'ambassade des Etats-Unis d'Amérique, Monsieur Olivier WORRÉ, a souhaité avoir des informations du CET, afin de pouvoir rédiger le « Human rights report 2019 » sur le Luxembourg.
A cette fin, un échange téléphonique a eu lieu le 6 août 2020 et des échanges par courriels, les 6, 11 et 13 août 2020.

Afin d'alimenter le portail européen sur l'intégration de la Commission européenne, Monsieur Serge KOLLWELTER a posé différentes questions auxquelles le CET a répondu en date du 23 septembre 2020.

Le 24 novembre 2020, le CET a répondu à un questionnaire en ligne d'EQUINET et de la FRA (Fundamental Rights Agency) sur le fonctionnement du CET afin de mettre à jour les différentes données et de pouvoir fournir à la Commission européenne un état des lieux complet de tous les centres d'égalité de traitement européens 20 ans après l'entrée en vigueur de la Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine.

Le CET a collaboré avec l'experte nationale Me Tania HOFFMANN, le 8 décembre 2020. En effet, comme chaque année, cette dernière doit rédiger un rapport sur la situation au Luxembourg pour le compte du « European network of legal experts in gender equality and non-discrimination ».

Le 21 décembre 2020, le CET a répondu à un questionnaire en ligne de la FRA (Fundamental Rights Agency) qui a souhaité connaître l'avis du CET sur les domaines thématiques projetés pour les années 2023-2027.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

A l'occasion du 20e anniversaire de l'adoption de la directive européenne 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, le CET a enregistré un petit message vidéo en date du 3 juin 2020.

Le CET a participé à la conférence en ligne d'EQUINET pour fêter les 20 ans des Centres pour l'égalité de traitement en Europe.
Celle-ci a eu lieu le 29 juin 2020 et a eu comme titre : « Protecting and promoting equality as a fundamental value of the EU : 20th anniversary of the Race Equality Directive ».

Les 30 septembre et 1 octobre 2020 a eu lieu un séminaire en ligne de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) avec les organismes d'égalité de traitement intitulé « Unir nos forces pour communiquer le message de l'égalité et de la diversité ».

Le 14 octobre 2020, le CET a assisté à une table ronde en ligne, organisée par EQUINET, avec la députée européenne, Madame Alice BAH KUHNKE, autour du futur de la législation sur l'égalité en Europe.

Le 16 octobre 2020, le CET a été présent à l'assemblée générale ordinaire d'EQUINET qui s'est également tenue en ligne.

En date du 22 octobre 2020, le CET a assisté à une autre table ronde en ligne, organisée par EQUINET, intitulée « Women in Poverty: Breaking the Cycle ».

A l'occasion du 20e anniversaire de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la FRA (Fundamental Rights Agency) et la Commission européenne ont organisé une conférence en ligne intitulée « Reinforcing the EU Charter : rights of people in the EU in the next decade », le 7 décembre 2020.

EQUINET a échangé avec son "Cluster on Freedom of Movement", en ligne, le même jour.

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS **(+352) 28 37 36 35**
www.cet.lu

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RACE / ORIGINE ETHNIQUE
SEXE
ORIENTATION SEXUELLE
RELIGION / CONVICTIONS
HANDICAP
ÂGE

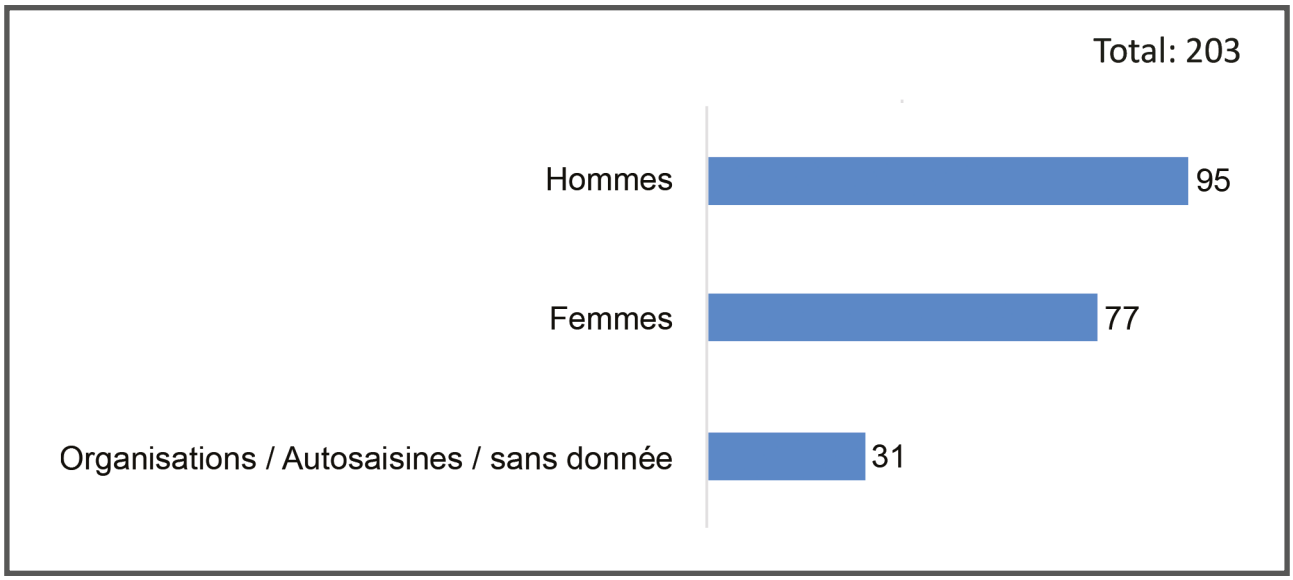
"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES

Au cours de la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, le CET a été saisi de 184 nouveaux cas. S'y ajoutent 17 dossiers non clôturés de 2019 et 2 dossiers non clôturés de 2018.

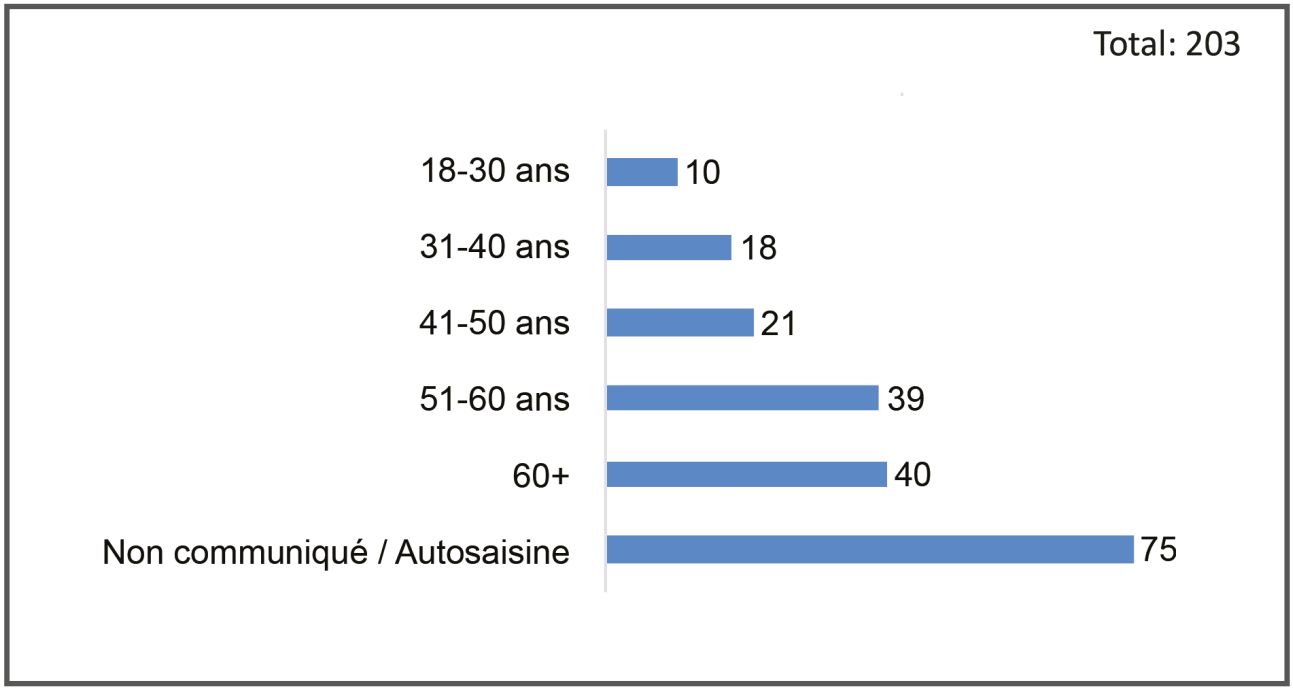
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Il ne s'agit donc pas forcément de la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE



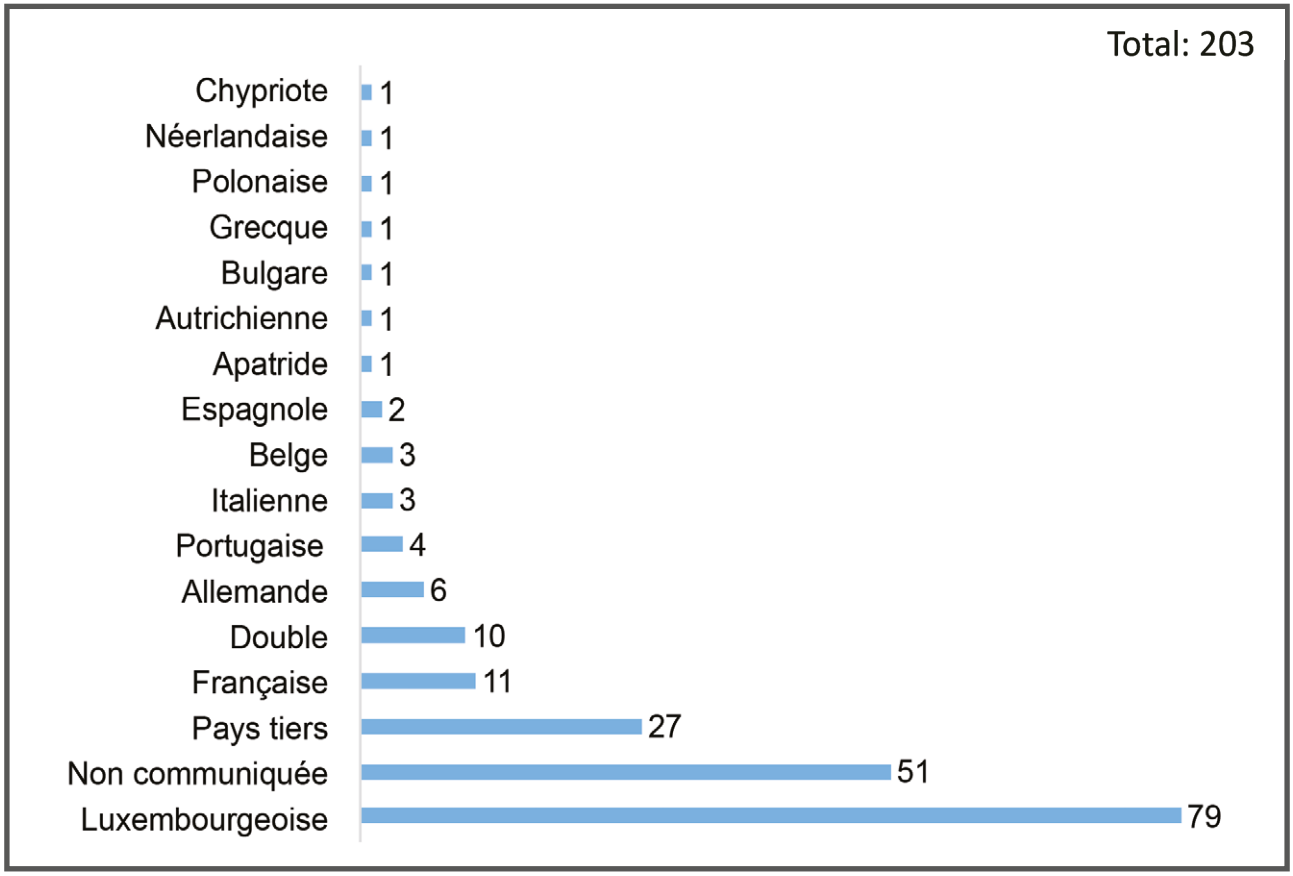
Les 203 dossiers de l'année 2020 sont répartis comme suit:
95 dossiers (47%) ont été introduits par des hommes, 77 dossiers (38%) par des femmes et 31 (15%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

RÉPARTITION PAR ÂGE



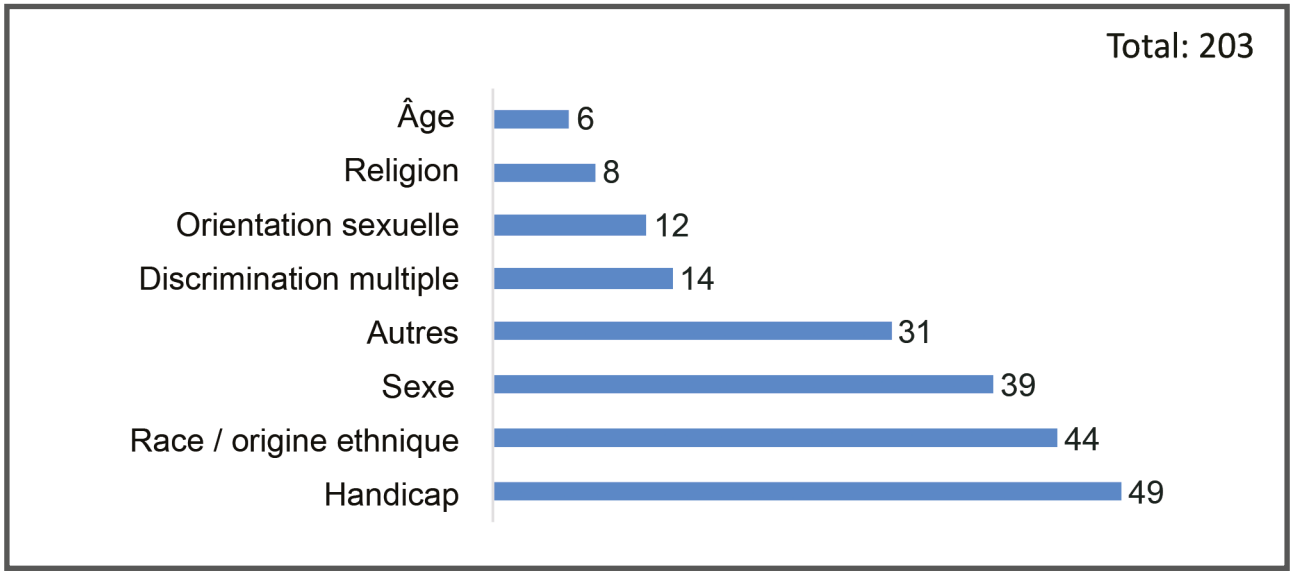
Dans 75 cas (37%), les requérant·e·s n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.
40 cas (20%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans. 39 cas (19%) ont été introduits par des personnes entre 51 et 60 ans, 21 cas (10%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 18 cas (9%) par des personnes entre 31 et 40 ans et 10 cas (5%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ



Dans 51 cas (25%), les requérant·e·s n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines. La plupart des dossiers, 79 unités (39%) proviennent de Luxembourgeois·es.
En général, 114 dossiers (56%) ont été introduits par des citoyen·ne·s de l'Union européenne contre 27 dossiers (13%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



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

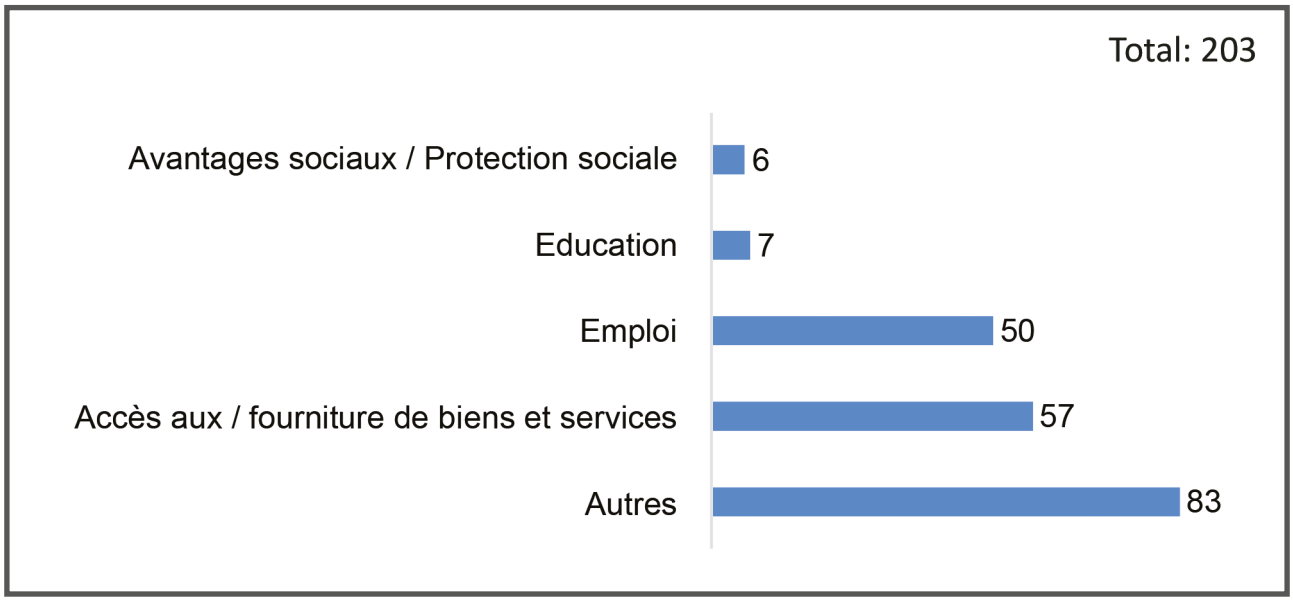
Parmi les motifs de discrimination, le handicap comptabilise 49 cas (24%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnie 44 cas (22%), le sexe 39 cas (19%), l'orientation sexuelle 12 cas (6%), la religion ou les convictions 8 cas (4%) et l'âge 6 cas (3%).

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le·la requérant·e a lui·elle-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. En 2020, 14 cas (7%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (31 cas, donc 15%) sont regroupés :
- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET
On constate que le mot « harcèlement » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.
- les demandes d'informations de tout genre
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur·rice adapté·e à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.
- les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET
Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans réel problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisin·e·s ou avec le·la propriétaire d'un logement loué.

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

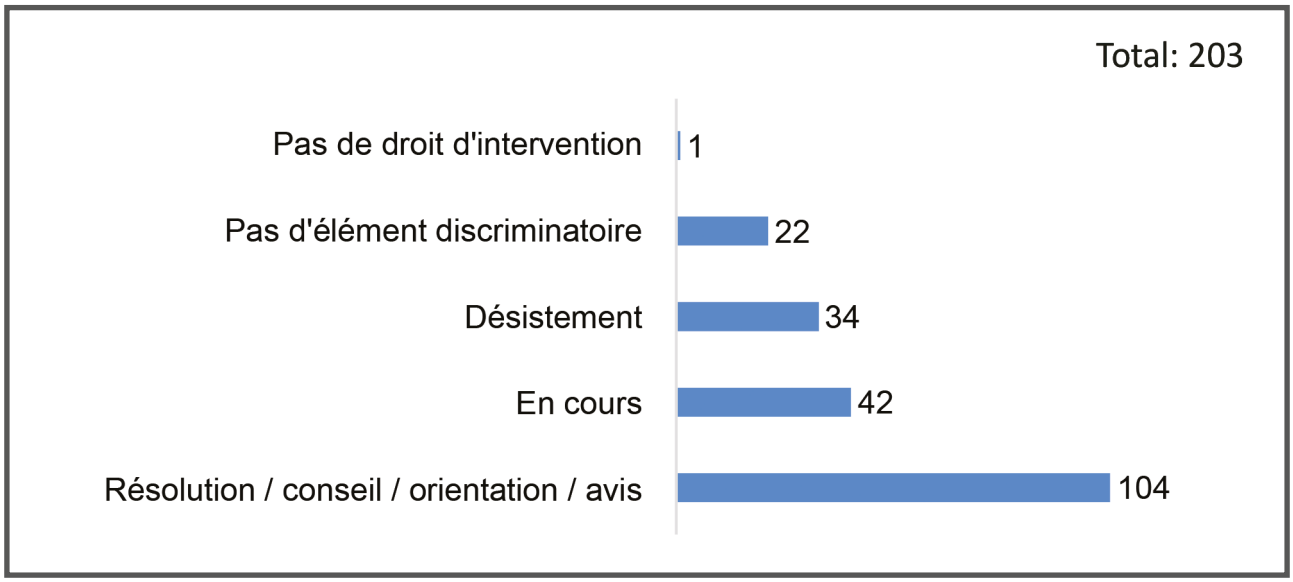
RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION



Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 57 cas ou 28% ;
- l'emploi qui comptabilise 50 cas ou 25% ;
- l'éducation avec 7 cas ou 3% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 6 cas ou 3%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (83 cas ou 41%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 104 cas (51%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du·de la requérant·e ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Au 31 décembre 2020, 42 dossiers (21%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Il arrive également que les requérant·e·s se désistent (34 fois ou 17%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du·de la coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche d'une personne à leur écoute.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination ou lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 22 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 2020, ceci a été le cas 1 fois.

OFFRES D'EMPLOI

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

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

Conséquemment, tou·te·s les employeurs·euses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes ou qui ont des désirs discriminatoires sont rendu·e·s attentif·ve·s au fait qu'ils·elles ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.
En 2020, sur un total de 45 offres d'emploi discriminatoires recensées, 42 offres (93%) discriminaient par rapport au sexe et 3 par rapport à l'âge (7%).

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

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE

Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privées etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui. L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
Mais malheureusement, le CET n'a aucun moyen de pression pour contraindre qui que ce soit à lui accorder une entrevue ou de lui fournir toutes informations et tous documents nécessaires. Il est donc complètement à la merci de ses interlocuteurs·rices qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.
Il remarque clairement qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tiers pour que ces derniers·ères se sentent au moins contraint·e·s de répondre à ses demandes.
D'ailleurs, l'État luxembourgeois devrait prêcher d'exemple, mais certains ministères mettent 6 à 7 mois avant de donner une réponse !
Afin de pouvoir remplir ses missions de façon plus efficace, le CET est d'avis que son pouvoir d'enquête devrait être renforcé.

Absence de statut juridique

Le CET rencontre régulièrement des difficultés pour différentes démarches suite à une absence de statut juridique clair, p.ex. un établissement public ou une personne morale.
En effet, l'article 8 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement qui crée le CET dit seulement : « Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Centre ». »
A plusieurs reprises, pour certaines démarches administratives, il aurait été utile, voire nécessaire, de pouvoir se définir en tant qu'organe reconnu légalement, ce qui est impossible avec une définition explicite manquante.

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

L'article 11 de la loi du 28 novembre 2006 prévoit que le mandat du ou de la président·e et des membres du CET a une durée de cinq ans et que ce mandat peut être renouvelé une seule fois.
Pour assurer une certaine continuité au sein du collège du CET, il serait préférable que tous les mandats ne viennent pas à échéance en même temps.
De même, il tient à cœur aux membres actuels que leurs successeurs représentent la plus grande diversité possible, que ce soit du point de vue de leur personne (sexe, âge...), de leur parcours professionnel, de leurs connaissances spécifiques liées à un ou plusieurs motifs de discrimination etc.

Avis du CET

Le CET voudrait rendre attentif au fait que depuis son existence seuls deux avis sur un projet de loi lui ont été demandés officiellement par un ministère, malgré le fait que l'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement prévoit qu'il peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ».
Ce fait ne l'a pourtant pas empêché de s'autosaisir et de rédiger des avis ainsi que de faire des recommandations aussi bien au secteur public que privé.

Suivi des recommandations du CET

Le CET demande à ce qu'une instance législative ou autre fasse le suivi de ses recommandations.
En Croatie, par exemple, l'Office des droits de l'Homme a été mandaté de surveiller la transposition des recommandations du Centre pour l'égalité de traitement croate à destination de l'État. Cette surveillance se fait annuellement à travers la rédaction d'un rapport qui sera discuté et adopté par le Gouvernement.
Depuis ses débuts, le CET a formulé certaines recommandations à destination du législateur dans le cadre de son rapport annuel ou bien dans le cadre de dossiers concrets. Malheureusement, dans la plupart des cas, aucune suite n'y a été donnée.

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

A l'article 1 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement et à l'article 454 du Code pénal, le législateur a utilisé la formulation « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ».
Cependant, le CET a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée (e.a.) sur la race ou l'origine ethnique, selon l'article 9 de la loi du 28 novembre 2006.
Afin d'employer la terminologie lui dédiée par la législation, le CET utilise donc cette dernière formulation, tout en sachant que le mot « race » est moins adaptée que la première formulation.
Déjà à l'époque des avis aux projets de loi 5548 et 5549 du 1er février 2005, le CNE (Conseil national des étrangers) a remarqué en ces termes pertinents que le CET appuie de toute force: « (...) dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc partiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant n°6 de la directive 2000/43, selon lequel l'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot « race » dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories. »
Voilà pourquoi le CET plaide pour changer l'usage du mot « race » tel quel et de le remplacer soit par « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie » ou par le fait de le mettre toujours entre guillemets, en ayant une nette préférence pour la première variante.

Manque d'interlocuteur·rice pour la nationalité

Le CET a demandé une clarification à la Chambre des Députés concernant la loi du 7 novembre 2017 qui a e.a. modifié la loi modifiée du 28 novembre 2006 [5].
En effet, dans l'article 1er de la loi du 28 novembre 2006, un nouveau motif de discrimination a été ajouté, à savoir « une nationalité ». Néanmoins, l'article 9 qui énumère les motifs de discrimination pour lesquels le CET est en charge, est resté inchangé.
Même si l'article 10 a conféré des missions supplémentaires au CET et après consultations avec différentes instances politiques, il semble équivoque que le CET s'occuperait désormais de la nationalité pour tous les domaines d'application énumérés à l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006.
Ainsi, en analogie avec la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui avait également ajouté ultérieurement le motif de discrimination « sexe » à l'article 9, le CET se demande si la nationalité ne devrait pas aussi y figurer, si telle est la volonté politique.
Le CET rend attentif au fait qu'autrement aucun·e interlocuteur·rice ne s'occuperait officiellement de la nationalité pour tous les domaines d'application de l'article 2 et que le CET regrette n'intervenir que dans le domaine du travail.

Défense des droits

Le chapitre II intitulé « Voies de recours et application du droit » des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE prévoit dans son article définissant la « Défense des droits » que « Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. » Au Luxembourg, la défense des droits peut se faire directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une association sans but lucratif ayant les compétences pour ce faire.
Force est toutefois de constater que cette solution ne semble pas vraiment faire avancer la cause des victimes et répondre à l'attente des directives.
En effet, depuis l'existence de la loi sur l'égalité de traitement, depuis fin 2006 donc, les jurisprudences se font très rares et sont quasi inexistantes.
Voilà pourquoi le CET invite le Gouvernement à étudier les causes de cette évolution et d'y remédier au plus vite.

[5] Voir annexe 2

Interdiction explicite de la discrimination multiple

Les directives européennes, de même que la législation luxembourgeoise, reconnaissent que des motifs de discrimination peuvent se chevaucher, mais une interdiction explicite de discrimination multiple n'existe pas.
Pour le moment, le ou la défenseur·e d'une victime choisit surtout un motif, donc forcément le plus frappant et celui qui a le plus de chance d'aboutir à une suite.
Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protègerait davantage les victimes de discriminations.
Il existe différentes manières de reconnaître la discrimination multiple dans la législation nationale. A l'instar de la législation roumaine par exemple, l'on pourrait prévoir qu'une discrimination basée sur deux ou plusieurs motifs constituerait une circonstance aggravante.

Promotion des politiques d'égalité de traitement

En Irlande du Nord, la section 75 du « Northern Ireland Act » de 1998, entrée en vigueur le 1er janvier 2000, prévoit une obligation légale pour toute autorité publique à exécuter ses missions en promouvant l'égalité de traitement.
Ainsi, chaque autorité publique doit tenir compte d'une amélioration des bonnes relations entre personnes de différente conviction religieuse, politique ou d'appartenance raciale. Ces obligations légales sont implémentées à travers des plans d'actions approuvés par la Commission d'égalité nord-irlandaise et évalués systématiquement.
Le CET est d'avis que l'État luxembourgeois devrait également faire le premier pas dans la promotion de politiques d'égalité de traitement pour chaque motif de discrimination. Cette politique doit se refléter aussi bien dans les travaux quotidiens des agents étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

Regroupement des motifs de discrimination

Le CET souhaite 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.

Délégué·e à l'égalité

L'article L. 414-3 (2) du Code du travail stipule que : « Le·la délégué·e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salarié·e·s féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail ».
Le CET regrette bien sûr que les autres motifs de discrimination soient laissés de côté par la législation luxembourgeoise.
Selon lui, chaque motif de discrimination devrait avoir un·e délégué·e ou au moins un·e interlocuteur·rice responsable de ce motif à son lieu de travail.

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 judicaire. (CEFIS. Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité. Luxembourg: 2011) Le CET est bien évidemment disposé à aider à développer une méthodologie standard pour le recensement.

Collaboration juridique

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

Harcèlement sexuel

D'après l'article L. 245-4. (2) du Code du travail « (...) l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement (...) » et d'après l'article L.245-8. « L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions (...) ».
Selon le CET, cette formulation ne donne à l'ITM aucun moyen de répression ni de sanction à l'encontre du ou des auteurs d'harcèlement sexuel.
La convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre partenaires sociaux ne prévoit également que des « mesures appropriées » qui peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.
Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleurs et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle.
Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le harceleur est l'employeur·se lui·elle-même.

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 du13 mars 2009).
Actuellement, le Code pénal prévoit également qu'une personne victime d'une calomnie ou diffamation peut elle-même porter plainte devant le procureur d'État, soit directement, soit par l'intermédiaire de la Police, ou bien elle peut faire une citation directe contre l'auteur devant le tribunal correctionnel.
Le CET constate néanmoins que souvent les victimes se rétractent, soit parce qu'elles n'ont pas le courage ni la force de se défendre, soit parce qu'elles souhaitent le faire à l'aide d'un·e avocat·e et ne sont pas prêtes à dépenser de l'argent pour ce faire. Le Procureur peut également décider de ne pas donner de suites à une plainte.
Ainsi, beaucoup d'actes restent le plus souvent impunis, surtout sur Internet.
La toile permet à des personnes d'injurier et de discriminer publiquement. Si la personne concernée ne se défend pas personnellement, personne d'autre ne peut le faire à sa place (article 450 du Code pénal). Et pourtant, ces nouvelles technologies devraient être considérées différemment, surtout qu'elles permettent aux auteurs de rester plus ou moins anonymes. Ici, le CET voit un domaine où il faudrait réfléchir comment mieux contrecarrer ces phénomènes grandissants, par exemple en prévoyant que le Parquet puisse s'autosaisir.

Code pénal

Pour le moment, le Code pénal ne prévoit pas de sanctions pour des tentatives de délit de discrimination.
Le CET plaide pour que le simple début d'une discrimination soit également puni comme c'est le cas pour d'autres types de délits.

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

Avec un cas concret à l'appui, le CET a malheureusement dû constater que le Ministère de la Justice n'a, selon son avis, pas saisi correctement la philosophie de la convention citée ci-dessus et de ce fait, ne suit pas le changement de paradigme qui devrait s'en suivre. Depuis un certain temps, le CET se heurte à la volonté de ce ministère de bien vouloir modifier une loi pour enfin aller dans le sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.
En l'occurrence, le dossier en question montre clairement que la terminologie utilisée actuellement dans une loi reflète une réelle obsolescence, ainsi qu'une méconnaissance totale de l'état des connaissances actuelles de la médecine.
En pratique, cette loi instaure une différence de traitement non justifiée à l'encontre des personnes atteintes de certaines formes de handicap.
Voilà les raisons pour lesquelles le CET a fait rédiger un avis par un juriste indépendant qui partage l'appréciation du CET et propose pareillement d'adapter la loi en question.
Nonobstant le fait qu'il appartient au pouvoir législatif d'y apporter les modifications nécessaires et que le CET conçoit que la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées entraîne bon nombre de changements qui ne sont souvent pas évidents à formuler ou à transposer en pratique, le CET est déçu par l'approche et l'attitude déclinatoire du Ministère de la Justice qui ne coopère pas dans le sens souhaité et ne semble pas apprécier la convention à sa juste valeur.
Conséquemment, le CET recommande au Gouvernement de mieux sensibiliser ses salarié·e·s 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 2020

Refus d'accès à des bars et discothèques

Le CET reçoit régulièrement des plaintes dues à des refus d'accès à des bars et discothèques et formule donc des recommandations à l'attention de toutes les parties concernées.
Pour le CET, il est primordial que chaque propriétaire fixe des règles claires d'entrée ou de refus, regroupées dans un règlement d'établissement.
Ce règlement doit être communiqué aux client·e·s (par affichage à l'extérieur et l'intérieur de l'établissement et sur le site Internet) et au personnel de sécurité qui doit suivre ces consignes à la lettre.
Ainsi, il reste p.ex. licite de refuser l'accès à des individus particuliers qui ont causé des difficultés par le passé.
En aucun cas, toute une communauté de personnes doit faire les frais de l'attitude d'une seule personne (belliqueuse p.ex.).
Le CET est d'avis que les propriétaires peuvent également veiller à ce que la mixité soit assurée, mais toujours en respectant des critères objectivement justifiés par un but légitime.
En même temps, les moyens pour y parvenir doivent rester appropriés et nécessaires.
Ceci vaut aussi pour des soirées réservées exclusivement à une catégorie de personnes.
Le CET souhaite voir se développer une sensibilité accrue de la part de tous les acteur·trice·s concerné·e·s. Les personnes se sentant victimes de discrimination ont le droit de connaître les raisons de leur refus et peuvent, le cas échéant, en cas de doute sur la légitimité du refus, porter plainte à la police ou en informer le CET.
Les propriétaires, quant à eux·elles, doivent tout faire afin de prévenir toute discrimination dans leur établissement et enfin, les agent·e·s de sécurité, à l'entrée des établissements, doivent être formé·e·s en conséquence.

Différentes doléances à l'attention de la BNL (Bibliothèque nationale du Luxembourg)

Un requérant a rendu le CET attentif au formulaire de renouvellement d'une inscription.
Dans celui-ci, la BNL emploie la terminologie de « nom de jeune fille suivi du nom de l'époux ».
De même, le CET a profité de l'occasion de lui recommander d'offrir toutes ses inscriptions (la première et les renouvellements) en ligne, afin d'éviter tout déplacement.
En effet, une personne aveugle qui consulte de toute façon la bibliothèque en ligne n'aurait plus besoin de se présenter physiquement.
De surcroît, le CET a demandé de prévoir également une version allemande du site Internet, sachant que certaines personnes ayant un handicap sont scolarisées en Allemagne et n'apprennent pas du tout le français et de ce fait ne peuvent pas prendre connaissance de tous les services.

✓ La BNL a accueilli favorablement nos requêtes en promettant d'améliorer ses services selon les souhaits du CET.

Abandon de la civilité

Le CET s'est rendu compte que le formulaire sur MyGuichet.lu force les personnes à choisir un sexe dans la rubrique civilité lors d'une prise de rendez-vous pour le dépistage du Covid.
Suite au vote du Projet de loi N° 7146 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 et 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 constituerait un grand avantage.

× Malgré la bonne volonté au niveau administratif et le fait que cette donnée n'est pas indispensable pour un dépistage du Covid, les laboratoires doivent demander cette information afin d'être conformes à certaines certifications internationales.

Amélioration du CAPABS (Transport complémentaire d'accessibilité pour personnes à besoins spécifiques)

Le CET a pris connaissance de l'article « Bewusstlos im Bus » paru dans le quotidien Luxemburger Wort du 3 juillet 2020 dans lequel la situation d'un enfant avec une maladie rare est décrite.
Sachant que le chauffeur ne peut intervenir pour de multiples raisons, le CET a recommandé au Service CAPABS de prévoir un accompagnement personnalisé au cas par cas des utilisateur·rices, bien évidemment sur avis médical.

× Le Ministre de la Mobilité et des Travaux publics a référé le CET à la réponse à une question parlementaire qui explique la situation actuelle, mais ne prévoit pas de nouvelles mesures.

Accessibilité des résultats du test COVID-19

Le portail permettant de consulter les résultats du test Covid-19 n'est pas accessible pour tous les utilisateurs.
En effet, le « CAPTCHA » utilisé sur le site des « Laboratoires réunis » n'est pas lisible pour des personnes en situation de handicap visuel, qui ont recours à un lecteur d'écran leur permettant d'entendre les contenus affichés.
Bien que le résultat de l'analyse leur soit communiqué par message texte sur leur téléphone mobile, le CET a estimé que la possibilité de télécharger le résultat sous format PDF, doit également être accessible à chaque personne testée.
Voilà pourquoi le CET a recommandé soit d'intégrer la possibilité d'entendre une retranscription vocale des caractères affichés, soit de supprimer complétement le « CAPTCHA », sous condition que ceci corresponde aux mesures de sécurité nécessaires dans ce contexte.

✓ Endéans un très bref délai, cet obstacle d'accessibilité a été aboli.

Problèmes d'accessibilité de sites Internet

Le CET a rendu attentif un cinéma qui propose des films montrés en 4DX que son site Internet n'était pas tout à fait accessible pour des personnes malvoyantes ou aveugles.
En effet, il est impossible de consulter la disposition de la salle et ainsi de choisir ses places assises.

✓ Dans sa réponse, le cinéma a promis de remédier à ce problème.

Sensibilisation et formation

La loi du 28 novembre 2006, qui crée le CET, ne prévoit pas expressément de lui donner une mission de sensibilisation du grand public.
Sensibiliser la population aux questions d'égalité de traitement et de discrimination est un sujet transversal d'une telle envergure qu'il s'agit d'une gageure majeure qui nécessite à part l'aide et le support gouvernementaux, les moyens financiers et organisationnels adaptés.
Différents dossiers montrent régulièrement que la sensibilisation à l'égalité de traitement doit commencer et que la prise de conscience pour le sujet doit être éveillée, dès le plus jeune âge.
Voilà pourquoi le CET demande que l'égalité de traitement entre toutes les personnes et le concept de diversité fassent partie intégrante du plan d'étude dès le cycle 1 de l'école fondamentale.
Pour les adultes, le CET voit également la nécessité d'une sensibilisation et d'une formation continue.
Dans le secteur public, il verrait bien l'introduction d'une formation obligatoire dans le cadre des cours enseignés à l'INAP, tandis qu'atteindre le secteur privé lui semble moins évident, mais également important.
A ce niveau, le CET accueillerait une incitation des institutions de formation professionnelle à proposer une offre au niveau des formations professionnelles continues dans le but de promouvoir les bénéfices concrets d'une politique de diversité au sein des entreprises.
Il serait également souhaitable que les partis politiques sensibilisent et forment davantage leurs membres et surtout leurs femmes et hommes qui assument une responsabilité politique sur cette thématique.
Dans la même mesure, il est important d'instaurer une surveillance dans de nombreux domaines (éducation, médias, justice …).
L'élimination de toute communication véhiculant des comportements et stéréotypes discriminatoires ainsi que les actes qui en découlent doivent être évités.

Accessibilité d'informations destinées au grand public

Le CET doit malheureusement constater que des informations officielles à tous les ménages de la part d'administrations étatiques au sens large restent souvent inaccessibles pour un certain nombre de personnes.
De plus, s'il s'agit d'une information générale, celle-ci devrait être disponible dans plusieurs langues. Un outil pertinent en la matière peut être un code QR qui permet un renvoi vers un site web reprenant les mêmes informations en plusieurs langues et qui serait tout à fait accessible.
Par la même occasion, le CET a tenu à rappeler que chaque communication doit se faire dans la même langue dans laquelle la demande a été rédigée.

× Ces recommandations ont totalement été ignorées. Le CET n'a même pas reçu d'accusé de réception, ni à la première missive, ni aux rappels.

Adoption d'un nouveau texte par une fédération sportive

La FLGym (Fédération luxembourgeoise de gymnastique) a souhaité permettre à un enfant qui se sent plutôt dans l'identité de genre d'un enfant du sexe opposé de pouvoir faire de la gymnastique dans le groupe gymnique correspondant à son identité choisie.
Afin d'avoir une sécurité (juridique), elle a adopté un texte dans lequel ce cas de figure est couvert et qui a ainsi aidé le club dans lequel l'enfant est licencié, mais également d'autres, à savoir comment se comporter lors d'entraînements, mais aussi dans le cadre du championnat.
Le CET a bien voulu aider la fédération en relisant et corrigeant le texte. Il félicite la FLGym pour cette formidable initiative et recommande à d'autres fédérations de suivre l'exemple.

Clôture de deux dossiers sans suites

Le CET s'est vu contraint de clôturer deux dossiers, vu qu'aucun ministère n'a souhaité prendre ses responsabilités.
Les dossiers ont été transférés d'un ministère à l'autre et malgré un suivi et des rappels permanents de la part du CET, rien n'a été entrepris du côté étatique.
Pour l'un des deux, le CET a même demandé qu'une décision soit prise au niveau du Conseil de gouvernement. Cette demande n'a même pas reçu de réponse.

× Le gouvernement peine à prendre ses responsabilités et à donner son avis sur des questions soulevées par le CET.

CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS **(+352) 28 37 36 35**
www.cet.lu

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RACE / ORIGINE ETHNIQUE
SEXE
ORIENTATION SEXUELLE
RELIGION / CONVICTIONS
HANDICAP
ÂGE

"Levons les barrières de la discrimination"

ANNEXES

ANNEXE 1
LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg

MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

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 1er – Dispositions générales

Art. 1er. (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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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

Doc. parl. 5518, sess. ord. 2005-2006 et 2006-2007; Dir. 2000/43/CE et 2000/78/CE

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. 1er. 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 1er est complété comme suit:

«[…] et dispositions générales»

2. L'article 1er 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 1er, 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 1er à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1er et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1er à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1er 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 1er, 39 à 42, 44 à 79.»

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,

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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1ter 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 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 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1ter 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 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 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1er 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

Editeur: Service Central de Législation, 43, boulevard F.-D. Roosevelt, L-2450 Luxembourg
Imprimeur: Association momentanée Imprimerie Centrale / Victor Buck

ANNEXE 2
LOI DU 7 NOVEMBRE 2017

JOURNAL OFFICIEL

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MÉMORIAL A

N° 964 du 8 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. 1er.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1. À l'article L. 251-1, paragraphes 1er 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 1er, alinéa 1er 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 1er, alinéa 1er, point a) et alinéa 3. »

Art. 3.

À l'article 1*bis*, paragraphe 1er 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 1er 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 1er, alinéa 1er, 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 1er, paragraphes 1er et 2, b) les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .
2. L'article 2, paragraphe 2 est modifié comme suit :

   «

   (2) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, la présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité appliquées dans le cadre des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés. »
3. L'article 8 est modifié comme suit :

   « **Art. 8.**

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

   Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés.

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

   « - mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union. »
5. L'article 14 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

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

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

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

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

« **Art. 17*bis*.**

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

»

Art. 5. Entrée en vigueur

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

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

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

Palais de Luxembourg, le 7 novembre 2017.
Henri

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

ANNEXE 3
LETTRE OUVERTE DE LA COMMISSION CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME (CCDH), DU CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (CET) ET DE L'OMBUDSMAN SUR DES PRATIQUES INQUIÉTANTES DANS LES INSTITUTIONS POUR PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg

CET CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Ombudsman

Lettre ouverte de la Commission consultative des Droits de l'homme (CCDH), du Centre pour l'égalité de traitement (CET) et de l'Ombudsman sur des pratiques inquiétantes dans les institutions pour personnes en situation de handicap

Dans le cadre de la mission de promotion, de suivi et de protection des droits des personnes handicapées, qui leur a été confiée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, la Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg (CCDH), le Centre pour l'égalité de traitement (CET) et l'Ombudsman s'adressent aux autorités au sujet de pratiques inquiétantes existant dans des institutions de soins accueillant des personnes en situation de handicap et qui leur ont été rapportées par des personnes concernées.

La liste étant longue, nous aimerions citer quelques exemples, tels l'accès inopiné du personnel dans la chambre des personnes handicapées, la non fermeture de la porte du logement pendant les prestations de soins, la pesée collective systématique de tous les résidents, les mesures de sanctions et de représailles plus ou moins subtiles subies par les personnes concernées lorsqu'elles formulent un souhait particulier ou une opinion divergente de celle de l'institution, l'écartement non fondé des élections de délégués résidents, la mise au calme plus ou moins forcée par des médicaments sur des personnes inaptes à s'exprimer, le tutoiement des personnes handicapées, ...

Prises dans leur singularité, ces pratiques peuvent sembler anodines aux yeux de certains, tandis que nous y voyons matière à s'interroger comment de telles pratiques sont possibles. Il est important de comprendre que ces pratiques nous ont été rapportées pour être vécues de manière dégradante et humiliante par les personnes en situation de handicap. Nous sommes sensibles à ces doléances et estimons qu'elles ne peuvent pas être ignorées. Nul besoin de rappeler que ces pratiques sont contraires à la culture de bientraitance et du respect de la dignité et de l'intimité de la personne handicapée.

La CCDH, le CET et l'Ombudsman rappellent que le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Ces transgressions, qui semblent être des pratiques récurrentes, sont contraires aux droits de l'Homme et en particulier aux dispositions suivantes de la Convention :

> ***Art. 5*** : *Interdiction de discrimination*
> ***Art. 15*** *: Droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants*
> ***Art. 19****: Autonomie de vie et inclusion dans la société*
> ***Art. 22*** *: Respect de la vie privée*

Par ailleurs, en août 2017, le Comité des droits des personnes handicapées des Nations Unies avait adressé plusieurs recommandations au Luxembourg, notamment « *(…) de veiller à ce que des autorités indépendantes aient l'autorité pour contrôler tous les établissements et programmes s'occupant de personnes handicapées, y compris les hôpitaux privés, les établissements de santé mentale et les foyers collectifs.* » (art. 15) et de « *(…) mettre en œuvre un plan de désinstitutionalisation assorti d'un calendrier précis et de critères clairs (…)* » (art. 19)

Il est vrai que le nouveau Plan d'action national prévoit la création d'un « porte-parole » qui serait compétent pour prendre en compte les besoins et les doléances des personnes handicapées. Or, il existe déjà des représentants d'habitants, qui ont la même fonction, mais nous savons par expérience que ces personnes n'osent pas ou très rarement s'exprimer de manière critique soit parce qu'elles craignent des représailles, soit parce qu'elles manquent de courage. Il arrive même que les institutions leur proposent de se faire assister par un membre du personnel de l'institution, ceci pour faciliter la prise en compte de leurs doléances, mais cela est souvent vécu par les personnes concernées comme une immixtion qui porte atteinte à leur indépendance.

Les organisations signataires de la présente lettre ouverte pensent en l'état actuel que ces transgressions ou traitements dégradants ne sont pas nécessairement volontaires, ni le fruit de mauvaise volonté, de comportements de maltraitance ou l'expression d'une maltraitance institutionnelle. Elles peuvent résulter d'un manque de personnel dans ces institutions, d'une charge souvent trop lourde pour ces personnes, ainsi que d'un manque de formation et de sensibilisation du personnel aux droits humains et plus particulièrement aux droits et à la situation des personnes handicapées. Il n'en reste pas moins vrai que certains comportements peuvent être vécus et ressentis par les personnes en situation de dépendance comme une violence institutionnelle.

Lesdites organisations signataires renvoient dans ce contexte à un constat réitéré par le CET depuis 2012 : « *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 oeuvrent en matière de protection des personnes handicapées (article 4), l'article 5 de la loi du 28 juillet 2011 restreint pourtant sa sphère d'actions.*
Ainsi, selon le CET et bien d'autres, la convention n'est qu'insuffisamment transposée sur ce point. En effet, même si le Médiateur peut être saisi et qu'il peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le Médiateur et donc des manquements survenus dans le secteur privé ne sont que difficilement rectifiables. »

Ainsi, un document de réflexion de la CCDH du 23 janvier 2018 proposait déjà à l'époque la mise en place « *d'une structure indépendante en charge, d'un côté, de la promotion et de la protection des droits et des intérêts des personnes en situation de handicap (tant vis-à-vis du secteur public que du secteur privé), pouvant ainsi traiter des plaintes, voire ester en justice, et, de l'autre côté, de la surveillance de la mise en œuvre de la Convention au niveau national, avec la possibilité d'informer le gouvernement sur les aspects pour lesquels la législation en vigueur serait*

insuffisante. Une mission supplémentaire de cette structure devrait être le contrôle externe des institutions dans lesquelles se trouvent des personnes handicapées, notamment des personnes en situation de dépendance. »

Une possible proposition serait celle d'étendre le champ de compétences de l'Ombudsman et d'intégrer la visite des institutions pour personnes handicapées dans les missions du contrôle externe. L'Ombudsman lui-même avait en effet déjà fait une proposition dans ce sens à travers la Recommandation N°52 inclue dans son Rapport annuel de 2016. « *La médiateure estime (…) que l'Etat devrait aussi veiller aux conditions de vie d'autres personnes vulnérables, temporairement ou définitivement incapables de décider de leur vie d'une manière autonome pour des raisons diverses et variées.*
Il faut en effet comprendre la notion de privation de liberté au sens plus large, comme le souligne également le Sous-Comité pour la prévention de la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants du Comité contre la torture (SPT).
Ainsi n'est pas seulement privée de liberté la personne qui se trouve enfermée dans un endroit spécifique sur décision, instigation ou avec l'accord d'une autorité administrative ou judiciaire, mais aussi les personnes vulnérables qui se trouvent dans un endroit duquel ils peuvent sortir théoriquement et en droit mais non en pratique. Une personne qui vit en maison de soins dans un stade avancé de dépendance n'est pas contrainte d'y rester en raison d'une décision d'une autorité y habilitée mais y est obligée par les nécessités posées par l'invalidité de la personne. Or, ceci est assimilable à un séjour forcé qui devrait également faire l'objet d'un contrôle externe. (…) La médiateure recommande à la Chambre des Députés de se prononcer, au travers d'un vote, sur l'interprétation de la notion de privation de liberté prévue par la loi précitée du 11 avril 2010. »
Il va sans dire qu'il faudra accorder les ressources nécessaires à cette institution afin qu'elle puisse mener à bien ses missions.

Au vu de tout ce qui précède et surtout en considérant toutes les conséquences néfastes possibles pour les personnes concernées, la CCDH, le CET et l'Ombudsman lancent un appel au Gouvernement afin d'élargir les pouvoirs de l'Ombudsman, conformément à la Convention relative aux droits des personnes handicapées, au contrôle externe d'institutions pour personnes handicapées.
En attendant cette mise en place, les trois organisations signataires invitent les autorités à faire analyser la situation dans les institutions par un expert indépendant afin de recueillir les témoignages, identifier les causes du problème et faire des recommandations pour y remédier dans les meilleurs délais. Par ailleurs, ils insistent sur l'importance d'organiser les formations nécessaires en matière de droits humains pour le personnel des institutions.

Ajoutons que la crise sanitaire a rendu plus précaire encore la situation des personnes vulnérables, en particulier celles qui sont dépendantes de l'aide d'autrui. La détresse de nombreuses personnes âgées résidant dans des institutions exige que leur prise en charge s'effectue dans les meilleures conditions possibles dans un contexte de fragilité accrue.

ANNEXE 4
COMMUNIQUÉ COMMUN DE LA COMMISSION CONSULTATIVE DES DROITS DE L'HOMME (CCDH) ET DU CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT (CET) SUR LE NOUVEAU PLAN D'ACTION NATIONAL DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DES PERSONNES HANDICAPÉES 2019-2024

Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Communiqué commun de la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH) et du Centre pour l'égalité de traitement (CET) sur le nouveau Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées 2019-2024

Le 11 février, le Gouvernement a présenté le second Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées 2019-2024 (PAN). La Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH) et le Centre pour l'égalité de traitement (CET), qui avaient été désignés mécanismes nationaux de promotion et de suivi de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, saluent l'adoption de ce Plan d'action attendu depuis plus d'un an, le premier PAN ayant déjà expiré en 2017. Ils rappellent que le Ministère de la Famille avait invité les organisations de et pour personnes en situation de handicap à participer à des groupes de travail sur différentes thématiques en vue de l'élaboration du PAN. Une dernière réunion qui réunissait l'ensemble des groupes de travail a eu lieu au mois de mars 2019.

La CCDH et le CET regrettent que les personnes concernées et leurs organisations n'aient pu consulter ni commenter l'intégralité du projet de PAN avant son adoption par le Conseil de Gouvernement en décembre 2019. Par ailleurs, il aurait été souhaitable de les informer, au préalable, de la présentation du PAN le 15 janvier 2020 à la Commission parlementaire compétente et à la presse. Aussi est-il difficile de vérifier si les propositions faites dans les groupes de travail ont été reprises dans le PAN. L'approche participative n'a ainsi été appliquée qu'en début des travaux, mais non pour l'élaboration finale du PAN, alors qu'elle doit rester au centre de toute démarche en la matière. La CCDH et le CET rappellent ici la devise du mouvement des personnes handicapées « Ne faites rien pour nous sans nous » et incitent le Gouvernement à garantir, tant pour l'élaboration d'un prochain PAN que pour la mise en œuvre du PAN actuel, une réelle implication des personnes concernées dans toutes les étapes à venir et une communication transparente à cet égard.

A première vue, il s'agit d'un document détaillé, avec des mesures précises et concrètes. Le fait que le PAN prévoit des évaluations par des experts externes est à saluer. Il aurait été utile d'assortir les différentes mesures d'échéances pour leur mise en œuvre. Celles-ci se trouvent actuellement dans un fichier Excel à part, auquel on peut accéder par un lien à la fin de chaque chapitre, ce qui rend difficile la lecture du document, surtout pour un document qui se veut accessible. De plus, au moment de la présentation au grand public le 11 février, la version allemande et en langage facile n'étaient pas encore disponibles.

De manière générale, la CCDH et le CET notent avec satisfaction que des progrès ont été faits depuis l'adoption du premier PAN en 2012, dont notamment la reconnaissance de la langue des signes allemande, la rédaction en langage simple du contenu de certaines pages du site guichet.lu, le renforcement du bureau de compétences KLARO, la loi sur l'accessibilité des sites web du secteur public etc.

Toutefois, du chemin reste à faire dans bien d'autres domaines. Ainsi, le CET et la CCDH insistent pour que la réforme du régime de la tutelle/curatelle et du droit national de la protection des majeurs, qui avait déjà été annoncée dans le premier PAN et dans l'accord de coalition, soit entamée et menée à bien dans les meilleurs délais. Les mesures y relatives annoncées dans le nouveau PAN sont prometteuses. D'autres dossiers de grande envergure concernent l'accès au marché de travail ordinaire et le maintien dans l'emploi ou encore l'assistance personnelle. Le CET et la CCDH soulignent que toute mesure y relative devra respecter le principe de l'autonomie et dûment prendre en compte les besoins spécifiques des personnes concernées.

Le nouveau PAN se veut ambitieux, il met le Gouvernement dans son ensemble devant des défis considérables et ne peut réussir sans une forte coordination et coopération entre les différents ministères concernés.

La CCDH et le CET suivront de près la mise en œuvre du plan d'action et ne manqueront pas de rappeler au Gouvernement ses engagements en la matière et d'informer le Comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées sur la situation au Luxembourg. Par ailleurs, la CCDH et le CET feront le suivi des réalisations annoncées dans le PAN et ne manqueront pas d'y revenir, le moment venu, notamment à la lumière des recommandations faites par le Comité des Nations Unies en 2017.

Luxembourg, le 12 février 2020

ANNEXE 5
OBSERVATOIRE
DES DISCRIMINATIONS 2020

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Observatoire des discriminations 2020

Les résultats en bref

Ce résumé présente les résultats les plus pertinents de la 4e édition de l'Observatoire des discriminations, enquête réalisée par TNS Ilres entre le 14 et le 23 septembre 2020. Un rapport plus complet, ainsi que les éditions précédentes, sont disponibles sous ***www.cet.lu.***

Victimes de discriminations

20% des résident·e·s déclarent avoir été victime d'au moins une discrimination au cours des 3 dernières années. Ce pourcentage correspond à un chiffre absolu de **103.900 résident·e·s âgé·e·s de plus de 16 ans (échantillon pondéré).** Alors que 79% des victimes déclarent toujours souffrir de l'expérience, seulement **10% ont porté plainte** et presqu'**un tiers n'a rien entrepris**. Des personnes qui n'ont rien fait, 39% estiment que de toute façon une plainte n'aurait rien changé.

20%

103.900 résident·e·s victimes

Témoins de discriminations

27% des résident·e·s **ont été témoin d'une discrimination** au cours des 3 dernières années, dont **10% déclarent ne pas avoir réagi** et 57% avoir aidé la personne discriminée. Alors qu'en 2015, 14% disaient avoir aidé la victime et 40% estimaient n'avoir rien fait. On constate donc une **évolution positive de la volonté de soutenir les victimes et une baisse de l'acceptation d'actes discriminatoires.**

10%

n'ont rien entrepris

Discriminations de moins en moins acceptées

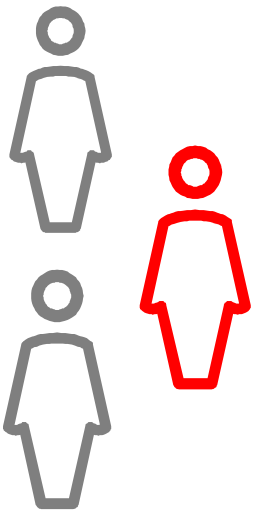
Les discriminations en général

L'appréciation de ce qui constitue une discrimination est restée **relativement stable comparée à 2015**. Le même constat vaut pour l'évaluation quant à une augmentation ou diminution des discriminations pour différents domaines.

Personnes considérant la discrimination comme grave en %	2020	2015
une personne noire est empêchée d'entrer dans une discothèque	94	90
un couple désire réserver un voyage, qui ne leur est pas accordé même s'il peut payer, parce qu'il s'agit d'un couple d'homosexuels	94	90
une famille désire louer un logement et ne le reçoit pas même si le loyer peut être payé, parce qu'elle est musulmane, et s'affiche comme musulmane	88	90
des personnes handicapées ne peuvent accéder à des bâtiments parce que lors de la construction du bâtiment on n'a pas prévu d'accès adapté aux personnes atteintes d'un handicap	87	86
une femme reçoit un salaire moins élevé (10%, par ex.) qu'un homme, pour faire exactement le même travail et porter la même responsabilité	85	84
Lorsque des pensionnaires, encore bien portants, d'une maison de retraite se voient interdire les sorties le soir ou se voient imposer des heures de retour à l'établissement	65	54

Une évaluation stable

Concernant le CET



1 personne sur 3 (35%) connaît le CET « au moins » de nom. Par rapport à l'année 2015, ceci correspond à une **augmentation de 9%** concernant **la notoriété du CET.** 78% des résident·e·s citent le CET comme **acteur qui s'engage dans la lutte contre les discriminations** et connaissent donc la mission du CET. Ceci correspond à une augmentation de **22%** par rapport à 2015. **92%** de la population **estiment qu'il est important** qu'un acteur comme le CET existe.

Un acteur important