



LA LOCATION SANS DISCRIMINATION

GUIDE PRATIQUE POUR PROPRIÉTAIRES, LOCATAIRES
ET PROFESSIONNEL•LE•S DE L'IMMOBILIER



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Qu'est-ce que la discrimination ?

Au sens large, les discriminations représentent des traitements défavorables appliqués à des personnes ou à des groupes en raison de caractéristiques, critères ou motifs arbitraires. Ces comportements dommageables interviennent dans la vie courante des personnes, que ce soit dans le travail, l'éducation, le logement, l'accès aux loisirs, ...

Les discriminations consistent en une entrave aux droits de chacun·e, contraire à la loi et induisant une dévalorisation de la personne.

Au Luxembourg, un total de 7 motifs de discrimination sont prohibés :



Notons qu'à côté des discriminations directes, les discriminations indirectes, le harcèlement et l'injonction de discriminer sur base d'un des motifs cités ci-dessus sont également interdits.

Discrimination directe :

« Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de sa nationalité, de son origine raciale ou ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge, de son sexe ou de son orientation sexuelle. »

Exemple : Refuser de louer son bien à une personne avec un handicap.

Discrimination indirecte :

La discrimination indirecte est plus cachée et plus équivoque, mais bien présente dans la réalité.

« Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de léser des personnes en raison de leur nationalité, de leur origine raciale ou ethnique, de leur religion ou convictions, de leur handicap, de leur âge, de leur sexe ou de leur orientation sexuelle, sauf si la pratique en question peut se justifier objectivement par un but légitime. »

Exemple : Refuser de louer un bien sous prétexte que les animaux de compagnie ne sont pas admis. Le refus d'un chien d'assistance constitue une discrimination pour des personnes ayant un handicap.

Harcèlement :

Le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsqu'il se manifeste par un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés par la loi et qu'il a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemple : Ridiculiser une personne trentenaire qui souhaite louer avec sa mère (harcèlement basé sur l'âge).

Injonction de discriminer :

L'injonction de discriminer relève aussi d'une discrimination puisqu'elle pousse à pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs prohibés. Aussi, la personne qui exécute l'injonction et celle qui l'ordonne sont toutes deux susceptibles de voir leur responsabilité engagée.

Exemple : Instruire l'agent·e immobilier·ère de refuser des locataires étranger·ères. Le·la propriétaire ainsi que l'agent·e immobilier·ère sont fautifs·ves.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

Les bases légales au Luxembourg

La loi qui règle les questions de discrimination est la loi «Egalité de traitement» du 28 novembre 2006.

Cette loi interdit notamment toute discrimination directe ou indirecte et détermine les motifs de discrimination prohibés au Luxembourg. Les motifs interdits par cette loi sont la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique / « race » vraie ou supposée.

En outre, la loi du 7 novembre 2017 a introduit la nationalité comme motif additionnel de discrimination prohibé.

En ce qui concerne le motif du sexe, il est réglé par la loi du 21 décembre 2007, «Egalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services».

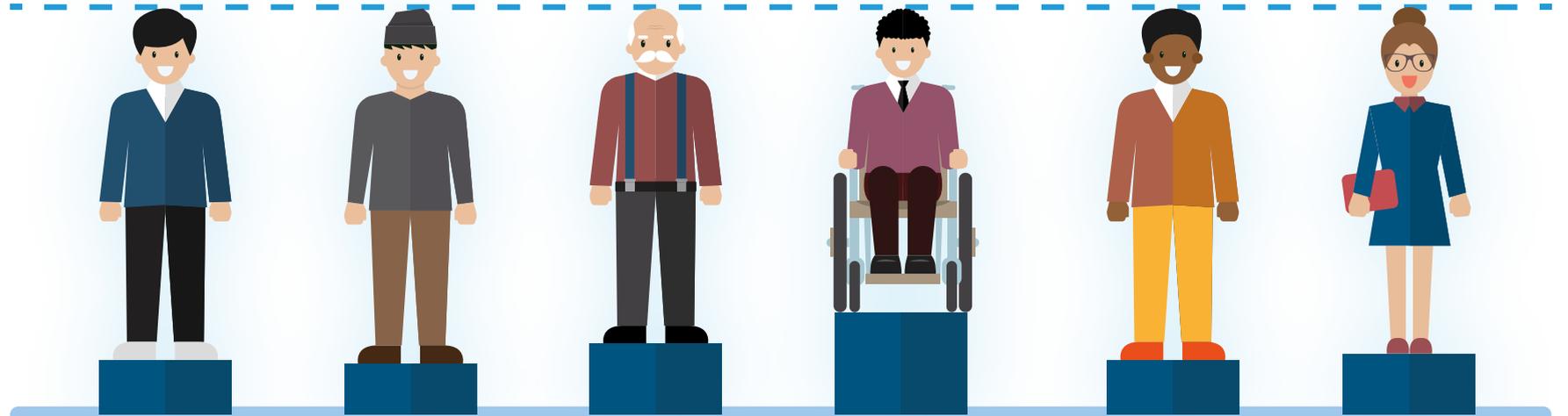
La loi du 3 juin 2016 est venue ajouter qu'«une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.»

Les **risques encourus** par une personne posant des actes discriminatoires sont de se voir infliger une **peine d'emprisonnement** pouvant aller de huit jours à deux ans et/ou une **amende financière** pouvant s'élever de 251 à 25.000 euros, en vertu des dispositions du Code pénal.



Égalité

de traitement pour tous !



La discrimination dans le logement

La discrimination est un acte grave, et si elle n'est pas pratiquée par une majorité, il reste que certaines personnes développent des attitudes et comportements induisant la discrimination. Certain•e•s le font sciemment, d'autres ne sont pas conscient•e•s de leur acte. Ci-dessous, vous trouverez plusieurs exemples de discriminations prohibées, mais également d'exceptions autorisées.

Quelques exemples

ÂGE

INTERDIT

Madame P., une jeune étudiante qui vient de commencer ses études universitaires a trouvé un appartement abordable dans un quartier calme tout proche de l'université. Toute contente d'avoir trouvé une telle perle rare, elle est d'autant plus déçue quand elle apprend que le propriétaire ne veut pas louer son appartement à des jeunes étudiant•e•s, inquiet que ces derniers•ères vont régulièrement faire la fête dans l'appartement et déranger non seulement les voisins, mais également détériorer sa propriété.

Il s'agit là d'une discrimination interdite sur base de l'âge, qui est bien entendu interdite par la loi. Le propriétaire soucieux de prévenir des plaintes des voisin•e•s et la détérioration de son appartement peut avoir recours à d'autres moyens. ┘

AUTORISÉ

Le propriétaire peut informer des futur•e•s locataires du règlement interne à respecter. Le contrat de location peut également prévoir un droit de visite des lieux pour que le propriétaire puisse s'assurer de l'état de son immeuble. Pour ne pas être discriminatoire, ces précautions doivent être prises pour tout•e locataire potentiel•le, peu importe l'âge. ┘



HANDICAP

INTERDIT

Lors de la visite d'un appartement, l'intéressée Madame R. indique au propriétaire que son enfant se trouve en fauteuil roulant et qu'elle est ravie d'avoir trouvé un appartement au rez-de-chaussée avec une grande salle de bain. Elle interroge Monsieur T., le propriétaire, pour savoir s'il est d'accord de faire des travaux pour rendre accessible la salle de bain à son enfant. Le propriétaire refuse de faire de tels travaux, en disant qu'il préfère louer à une personne pour laquelle il ne doit pas faire de transformations.

Étant donné que dans cette situation des adaptations auraient été faisables sans entreprendre de transformations majeures, ce refus doit être qualifié de discriminatoire, surtout que le propriétaire peut prétendre à une aide financière de l'État pour faire ces modifications⁽¹⁾. ┘

AUTORISÉ

Dans une situation où une adaptation des lieux s'avère objectivement irréalisable, il ne s'agit pas de discrimination. L'installation d'un ascenseur dans un immeuble du 19^e siècle pour qu'une personne puisse accéder au 3^e étage peut s'avérer impossible sans entreprendre de gros travaux. Dans une telle situation, un propriétaire peut refuser de louer à une personne avec un handicap, étant donné qu'il est impossible de rendre l'immeuble accessible à cette dernière. ┘



⁽¹⁾ <https://guichet.public.lu/fr/citoyens/logement/renovation-transformation/aides-capital/amenagement-speciaux-personnes-handicapees.html>

ORIENTATION SEXUELLE

INTERDIT

Étant donné la surface habitable, Madame D. veut louer sa maison à une jeune famille plutôt qu'à un célibataire. Parmi les candidats se trouvent deux jeunes couples affirmant qu'ils aimeraient avoir des enfants dans un futur proche. Lors des visites, la propriétaire se rend compte que pour un des deux, il s'agit d'un couple homosexuel qui selon elle ne pourra jamais avoir d'enfants. Elle décide alors de louer la maison au couple hétérosexuel.

Vu qu'il n'existe aucune garantie qu'un des deux couples aura effectivement des enfants, le fait d'écarter un couple à cause de son orientation sexuelle est discriminatoire. De plus, l'adoption reste une possibilité pour chacun des deux couples. ┘

AUTORISÉ

Un couple lesbien avec plusieurs enfants de partenaires précédents se voit refuser un logement. Il s'avère que ce refus est basé sur la surface habitable limitée de l'appartement et non pas sur leur orientation sexuelle. ┘



SEXE

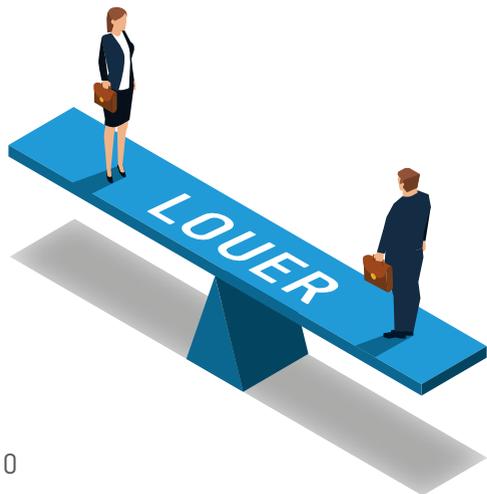
INTERDIT

Ayant hérité d'une maison en campagne, Monsieur F. se réjouit de pouvoir quitter son appartement dans un quartier de mauvaise réputation et de mettre ce dernier en location. Monsieur F. estime qu'il s'agit d'un endroit trop dangereux pour une femme et indique dans son annonce de ne louer qu'aux hommes.

Une telle annonce est bien entendu à considérer comme discriminatoire. Il n'incombe pas aux propriétaires de juger si un quartier est trop dangereux ou non pour une autre personne (surtout pas sur base d'un motif interdit). 

AUTORISÉ

Lors des visites, Monsieur F. peut thématiquer la situation dans le quartier, en informant les locataires potentiels indépendamment du sexe ou d'autres motifs discriminatoires prohibés par la loi. 



RELIGION OU CONVICTIONS

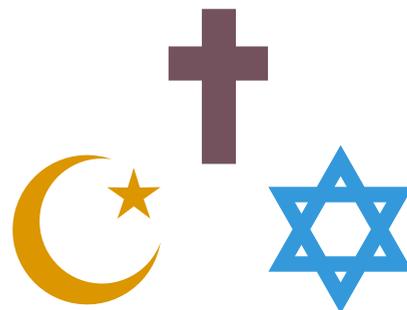
INTERDIT

Madame Z. se soucie fortement du bien-être de ses locataires. Elle trouve l'absence de son nouveau locataire lors des messes dominicales très inquiétante, alors que lors de la visite elle lui avait bien communiqué les horaires et l'endroit de l'église. Elle décide de l'appeler pour lui demander des explications. Ce dernier lui répond être athée et donc ne pas vouloir participer à des messes.

Le comportement de Madame Z. peut être qualifié de harcèlement sur base de la conviction et donc considéré comme discriminatoire. 

AUTORISÉ

Refuser de louer un logement, dont le loyer est de 1.000 euros par mois, à une personne d'une certaine religion, parce qu'elle a un salaire mensuel de 1.300 euros et qu'elle ne dispose pas d'autres ressources n'est pas discriminatoire en soi, si le choix se fait uniquement sur base de la solvabilité. 



APPARTENANCE OU NON APPARTENANCE, VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE «RACE» OU ETHNIE / NATIONALITÉ

INTERDIT

Monsieur B. qui a un nom à connotation d'origine étrangère découvre une annonce pour un logement qui pourrait être parfait pour sa petite famille. Plein d'enthousiasme, il contacte l'agence immobilière et l'agente lui donne des informations par rapport au bien. Au moment de fixer un rendez-vous pour une éventuelle visite, Monsieur B. lui donne son nom de famille. Tout d'un coup, l'agente immobilière lui répond qu'elle vient d'avoir l'information que le logement n'est plus disponible. Fort étonné par cette expérience, Monsieur B. en parle avec une collègue. Elle décide de contacter l'agence et arrive à fixer un rendez-vous pour une visite, la même agente immobilière lui confirmant que le bien est toujours disponible. Monsieur B. et sa collègue décident de confronter l'agente à cette contradiction. L'agente visiblement mal à l'aise explique que le propriétaire ne voulait pas de locataires étrangers et qu'elle voulait éviter que Monsieur B. perde son temps.

Dans ce cas de figure, le propriétaire et l'agente immobilière se sont comportés de façon discriminatoire. Le premier en imposant de refuser des personnes d'origine étrangère (injonction à la discrimination), la deuxième en acceptant de respecter ce motif. 

AUTORISÉ

Préférer un.e candidat.e à un.e autre sans avoir recours à des critères objectifs, mais en se fiant à des caractéristiques plus subjectives (sympathie, entente avec l'entourage, ...) n'est pas discriminatoire, tant que le/la propriétaire ne fonde pas son choix sur des motifs de discrimination prohibés. 



Des exceptions à ce principe de non-discrimination peuvent être faites au niveau de certaines actions positives visant à fournir des services spécifiquement destinés à certains groupes de personnes.

Exemples : Foyers d'accueil pour femmes, hommes, jeunes, personnes ayant un handicap, ...



Comment ne pas discriminer ?

Quelques conseils

1. Pour l'agent·e immobilier·ère :

En respectant les motifs discriminants de certain·e·s propriétaires, vous êtes également passible d'être poursuivi·e. Incitez donc les propriétaires à ne pas se baser sur des préjugés ou des stéréotypes, tout en leur rappelant le cadre légal dans lequel vous évoluez.

1.1 Face à la demande discriminatoire de propriétaires

Si des propriétaires vous disent : « Nous sommes ouvert·e·s à tous·toutes les candidat·e·s, à l'exception des couples homosexuels ».

- Essayez de comprendre les motifs qui les poussent à agir de cette manière : Expérience négative de par le passé ? Préjugés par rapport à une certaine catégorie de personnes ? ;
- Déconstruisez le stéréotype et utilisez des critères objectifs : poussez les propriétaires à aller au-delà des a priori qui pourraient exister ;
- Aidez-les à établir clairement et précisément la demande ;
- Informez les propriétaires : rappelez-leur la loi et votre engagement à la respecter de manière à éviter toute discrimination ;
- En cas de désaccord avec les propriétaires, refusez de louer leur bien.



12



1.2 Face aux propos discriminatoires d'un·e collègue

Si un·e collègue vous dit : « Entre les deux candidats, il vaut mieux louer au couple. Il a une meilleure situation que la femme seule ».

- Faites-lui prendre conscience des préjugés qu'il·elle véhicule ;
- Rappelez-lui d'utiliser des critères objectifs ainsi que l'engagement auquel il·elle est lié·e en tant que professionnel·le.

1.3 Face à des candidat·e·s

Si un·e candidat·e vous interroge sur les propriétaires du bien en utilisant des stéréotypes.

- N'ayez surtout pas recours à des mensonges. Ne renforcez pas les stéréotypes en soutenant d'éventuels préjugés.
- Rappelez aux candidat·e·s qu'un tel comportement est discriminatoire. Vous pouvez également les inciter à être ouvert·e d'esprit, les défier en leur disant que peu importe les préjugés, ceux-ci n'ont aucun impact sur les caractéristiques du logement ou du contrat y relatif.

2. Pour les propriétaires :

Vous avez des droits, notamment celui de choisir votre locataire. Mais attention, votre choix doit se faire en tenant compte d'éléments objectifs et ne peut sous aucun prétexte être régi par des préjugés et des stéréotypes.

Etablir une demande claire et précise

Afin de pouvoir sélectionner les candidat·e·s de manière objective, il est important de clarifier par écrit certains critères de sélection, ainsi qu'une description précise du bien immobilier.

Il faudra préciser :

- les ressources financières nécessaires pour louer ou acheter le bien immobilier ;
- les caractéristiques du logement, à savoir : le nombre de pièces, sa taille, son équipement... ;
- l'état du logement : sa facilité d'accès, les travaux à réaliser... ;
- la liste des documents à demander aux candidats.

On le voit, plus les propriétaires agiront de manière transparente, moins importantes seront les chances de discriminer. Il va de soi que pour les propriétaires qui veulent louer leur bien, la question de la solvabilité du candidat reste primordiale. Si cette question est légitime, il est néanmoins réducteur de limiter la question aux termes du salaire, les revenus de remplacement (comme l'allocation de chômage ou le revenu d'inclusion sociale) ne présentant pas de risque particulier. Les craintes sont plutôt liées à des a priori. De toute manière, la solvabilité d'un·e locataire et son sérieux ne peuvent être garantis à 100%.



COMMENT NE PAS DISCRIMINER ?

3. Pour les candidat·e·s :

Vous avez des droits, notamment celui de pas être discriminé·e sur base de motifs prohibés par la loi. Mais attention, il y a également des éléments objectifs qui influencent les choix des propriétaires pour un·e locataire plutôt qu'un·e autre.

Gardez à l'esprit que vous aussi, en tant que candidat·e, avez d'éventuels préjugés non justifiés envers des propriétaires qui pourraient influencer votre choix pour ou contre la location d'un bien. Ceci compte également pour votre comportement envers les agent·e·s immobiliers·ères et d'autres candidat·e·s potentiel·le·s que vous avez peut-être rencontré·e·s lors des visites du bien à louer.

Si vous pensez avoir été discriminé·e dans la recherche d'un bien à louer, n'hésitez pas à contacter le CET (Centre pour l'égalité de traitement).



4. Pour tous :

Toute personne a des stéréotypes et des préjugés en tête, c'est normal. Être conscient·e de ce fait implique d'être à même de développer des stratégies pour y faire face.

En fait, le·la candidat·e idéal·e n'est pas toujours celui·celle qu'on croit et sélectionner ou non une personne sur des critères non objectifs, n'ayant rien à voir avec des garanties légitimes, expose tout·e propriétaire à des poursuites judiciaires.

Tenir compte de critères objectifs, à savoir les garanties réelles présentées dans les dossiers de candidature, permet de louer le bien immobilier conformément aux lois et sans discriminations.



COIN MÉDIA

Le court métrage réalisé par Artus de Penguern d'après une idée de Caroline Birouste « Un excellent dossier » illustre de manière pertinente le sujet.



<https://www.youtube.com/watch?v=9iyTXHxCvLo>

Un excellent dossier !

une production Local Films



En résumé

Selon la législation luxembourgeoise, il est donc interdit de :

- traiter différemment certain•e•s candidat•e•s sur la base des 7 motifs prohibés et sans justification objective ;
- discriminer sous l'injonction d'une tierce personne ;
- harceler des candidat•e•s locataires en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les sept motifs prohibés sont :

1. *l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnique;*
2. *le sexe;*
3. *l'orientation sexuelle;*
4. *la religion ou les convictions;*
5. *le handicap;*
6. *l'âge;*
7. *la nationalité.*



Le CET (CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT)

Au Luxembourg, le CET a été institué par la loi du 28 novembre 2006. Le CET exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs lui attribués par la législation en vigueur.

Dans l'exercice de sa mission le CET peut notamment :

- **publier des rapports, émettre des avis...** ;
- **produire et fournir des informations** ;
- **apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination** ;
- **surveiller l'égalité de traitement.**

MAIS : le CET n'a pas le pouvoir d'aller en justice, ce rôle est tenu par les associations sans but lucratif dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et qui sont agréées par le Ministère de la Justice.

Contact : info@cet.lu • Téléphone (+352) 28 37 36 35



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

En collaboration avec

caritas
LUXEMBOURG

Chambre immobilière



cet.lu