CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2024

www.cet.lu

LE CET EN BREF **4**

Le collège du CET 4

Personnel et fonctionnement 5

Ressources 7

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2024 **8**

Réunions du collège 8

Entrevues 10

Activités sur le plan national 12

Enquêtes 22

Activités sur le plan international 23

STATISTIQUES **24**

Signalements via le canal lanceur·se d'alerte 33

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE **34**

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2024 **38**

ANNEXES **43**

LE CET EN BREF

LE COLLÈGE DU CET

Le CET se compose d'un collège de 5 membres élu·es par la Chambre des Député·es et nommé·es par le Grand-Duc. Début 2024, étaient membres du collège :

Patrick HURST, président ;

Catia FERNANDES, membre ;

Sylvie KERGER, membre ;

Annemie MAQUIL, membre ;

Anik RASKIN, membre.

Les mandats du·de la président·e et des quatre membres du collège du Centre pour l'égalité de traitement venant à échéance après cinq ans, à savoir le 12 mars 2024, la Chambre des Député·es a procédé à la désignation d'un·e nouveau·nouvelle président·e et de quatre membres du Centre pour l'égalité de traitement en date du 1er février 2024.

Ainsi, depuis le 13 mars 2024, le collège du CET se compose comme suit :

Susanna VAN TONDER, présidente ;

Catia FERNANDES, membre ;

Sylvie KERGER, membre ;

Marc ROLLINGER, membre ;

Jean-Marc SCHEER, membre.

En juin 2024, le·la membre Marc ROLLINGER a informé les membres de sa démission et ceci pour des raisons indépendantes de sa volonté. Sa démission a été arrêtée le 22 juillet 2024. La Chambre des Député·es a procédé à l'élection de :

Andy SCHAMMO, membre

nommé en décembre 2024 pour achever ce mandat.

De gauche à droite :

Jean-Marc SCHEER, membre ; Susanna VAN TONDER, présidente ; Catia FERNANDES, membre, Sylvie KERGER, membre. **Absent :** Andy SCHAMMO, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Trois personnes travaillent à plein temps au CET.
Depuis juillet 2024, Gilles BOULTGEN assure le poste de coordinateur exécutif du CET. A son côté Sandra REITER occupe le poste de secrétaire et Natacha SIMBA le poste de juriste. Depuis juin 2024, Gloria SCHEUER est engagée en tant que juriste au CET pour remplacer un congé maternité suivi d'un congé parental.

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"

Le CET peut être joint :

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

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 €
2021 :	435.033 €
2022 :	718.490 €
2023 :	639.800 €
2024 :	807.179 €

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

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1ER JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2024

RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1er janvier au 31 décembre 2024, le collège du CET s'est réuni à 17 reprises, à savoir les :

18 janvier 2024

21 mars 2024 – Meet and Greet ; 1ère réunion des nouveaux·nouvelles membres, réunion à laquelle les membres sortant·es ont également été invité·es.

13 avril 2024

30 avril 2024

2 mai 2024

14 mai 2024

20 juin 2024

4 juillet 2024

18 juillet 2024

12 août 2024

28 août 2024

5 septembre 2024

25 septembre 2024

9 octobre 2024

13 novembre 2024

20 novembre 2024

4 décembre 2024

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

ENTREVUES

Le 17 janvier 2024, le CET a participé à une réunion de préparation des activités de formation de l'Association luxembourgeoise pour le dialogue interculturel (ALDIC). En effet, le CET a assuré une partie des formations en présentant le cadre juridique au Luxembourg.

Martine KLEINBERG, présidente-fondatrice de l'asbl « Jewish Call for Peace a.s.b.l. », a souhaité rencontrer le CET pour discuter la thématique de l'antisémitisme et a, plus particulièrement, souhaité apprendre davantage sur le rôle prévu pour le CET dans le Plan d'action national de lutte contre l'antisémitisme. Cet échange a eu lieu le 23 janvier 2024 dans la Maison des droits humains.

Le 25 janvier 2024 ont eu lieu les premiers entretiens pour le remplacement du poste de chargé·e de direction du CET. Entre le 29 et 31 janvier 2024, les candidat·es ayant le mieux convaincu lors des entretiens ont passé un test écrit suite auquel les membres ont pris leur décision d'un commun accord.

Le 31 janvier 2024, le CET a rencontré François ENGELS, le Coordinateur général de l'OSAPS (Office de la surveillance de l'accessibilité des produits et services) et d'autres membres de l'équipe dans le but d'échanger sur leurs missions respectives.

Le 10 juin 2024, le CET a rencontré Isabelle MOUSSET, responsable du département Handicap au Ministère du Travail. Les discussions ont principalement porté sur les questions liées au handicap en milieu professionnel et des possibilités de collaborations futures ont été envisagées.

En date du 1er juillet 2024, le CET a rencontré Info-Handicap et a, à cette occasion, pu échanger sur différentes thématiques qui seront abordées dans les semaines et mois suivants.

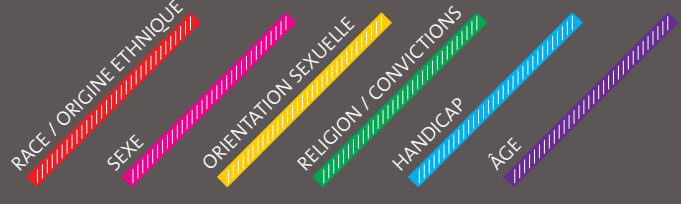
Le Service de Médiation scolaire a souhaité rencontrer le CET et plus particulièrement la nouvelle présidente afin d'aborder notamment les questions liées à l'inclusion des élèves en date du 11 juillet 2024 à Luxembourg-ville.

Le 29 octobre 2024, le CET a échangé avec le MEGA (Ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité) sur le sujet d'un nouveau guide concernant un langage inclusif pour la langue luxembourgeoise.

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



"Levons les barrières de la discrimination"

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Formations / conférences / tables rondes

Les 10 et 25 janvier 2024, le CET a, dans le cadre d'une série de six formations organisées par l'ALDIC (Association Luxembourgeoise pour le Dialogue Interculturel), formé et informé les travailleur·ses sociaux·sociales, animateur·rices de jeunesse, employé·es communaux·ales et jeunes sur le cadre juridique du Luxembourg en matière de la lutte contre le racisme et de non-discrimination. Ces deux premières formations ont été organisées à Esch-sur-Alzette.
D'autres formations, dans ce même cadre, ont eu lieu les 25 avril 2024, 16 mai 2024, 22 mai 2024 et 10 juillet 2024.
Afin de remercier le CET pour son engagement et son support dans la réalisation de ces formations dans le cadre du projet « Building Together a Strong and Inclusive Society », une cérémonie de remise de prix a eu lieu le 4 décembre 2024 à Neimënster.

Les 8 et 29 février 2024, le CET a formé le personnel du Ministère de l'Égalité des Genres et de la Diversité au sujet du langage inclusif.

Le 20 février 2024, le CET a participé à une réunion du Comité interministériel des droits de l'Homme (CIDH). D'autres réunions ont eu lieu les 16 avril, 12 juin et 15 octobre 2024.

Les demi-journées du 28 et 29 février 2024, le CET a suivi une formation en ligne proposée par l'ERA (Academy of European Law) intitulée « Children's Rights and Cross-Border Parenthood in Times of Change and Uncertainty ». Lors de cette formation ont été abordés les récents développements dans le domaine du droit de la famille, et en particulier l'interaction entre le droit de la famille et les droits de l'Homme. Les sujets suivants ont été traités : le mariage, la parentalité y compris l'homoparentalité et la transparentalité, accueil familial et l'adoption, la maternité de substitution et la filiation, l'enlèvement d'enfants et audition de l'enfant, l'autodétermination sexuelle et l'état civil.

En date du 16 avril 2024, le CET a été invité par IMS Luxembourg à participer à un Diversity Network. Cet évènement permet de présenter des pratiques mises en place par des entreprises signataires de la Charte. À cette occasion le CET a présenté son guide pratique pour un langage inclusif : « S'exprimer sans discriminer ».

Le 22 avril 2024, le CET a participé à un webinaire organisé par l'ELI (European Law Institute) portant sur une partie de sa Charte des Principes Constitutionnels Fondamentaux d'une Démocratie Européenne publiée en février 2024, à savoir « la dignité et l'égalité ».

Du 2 au 17 mai 2024, le CET a été un des partenaires d'un cycle de conférences d'ITGL

(Intersex & Transgender Luxembourg) intitulé « Trans whatever ? Wenn Worte das Sein einengen. Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und Akzeptieren ».

En date des 23 et 24 mai 2024, la Cellule scientifique de la Chambre des Député·es a invité à sa conférence annuelle ayant lieu au Cercle Cité et portant sur le thème « Les défis de la jeunesse au Luxembourg ».

En date du 27 juin 2024, le CET a participé à la présentation du Film « Changing the Game » qui a été suivie d'une table ronde modérée par Luce VAN DEN BOSSCHE et organisée par l'Ambassade des Etats-Unis d'Amérique au Luxembourg en collaboration avec Rosa Lëtzebuerg | Rainbow Center et Intersex & Transgender Luxembourg.

En date du 19 juin 2024, le CET a participé à une formation relative à la Charte des droits fondamentaux, organisée par l'Institut européen d'administration publique (EIPA) dans le cadre du projet européen Charter Up !. L'objectif de ce séminaire fut double : d'une part, permettre aux participant·es d'approfondir leur compréhension et connaissance de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et d'autre part, découvrir comment faire appliquer la Charte au Luxembourg et l'utiliser comme outil pour mieux protéger les droits fondamentaux.

Le 27 août 2024, le personnel et quelques membres du CET ont participé à une formation sur l'utilisation du Backoffice de la plateforme Myguichet en vue de pouvoir gérer et traiter les dossiers introduits par des lanceur·ses d'alerte.

En date du 19 septembre 2024, le CET a été présent à la réunion de suivi des travaux de l'« Institute for LGBTIQ+ Inclusion (LILI) » qui a eu lieu dans les locaux du Centre LGBTIQ+ CIGALE.

Dans le cadre du cycle de conférences d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) intitulé « Intersex ? Variationen der Geschlechtsmerkmale ? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren », le CET a participé à la conférence « Rechtliche Fragen & Antworten bei Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale », le 25 octobre 2024 à la Représentation de la Commission européenne à Luxembourg-ville.

Dans le cadre de la Journée internationale des droits de l'Homme, le 10 décembre 2024, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) a organisé une conférence se consacrant à la question de la liberté d'expression et de la prolifération du discours de haine sur les réseaux sociaux et en politique. Le CET a été partenaire de cet évènement dont la table ronde portait le titre : « La liberté d'expression est-elle

en danger ? ». La manifestation a eu lieu au Drescherhaus à Dommeldange.

Le 22 novembre 2024, le CET a participé au workshop « Gewalt im Netz » donné par mira Mädchenbildung. Cet évènement a été organisé par le CID | Fraen an Gender et la Ville de Luxembourg. L'Université du Luxembourg, l'IFEN et le CET ont été partenaires.

En date du 5 décembre 2024, le CET a invité à une conférence de presse pour présenter les résultats du sondage « Observatoire des discriminations »[1], réalisé avec ILRES.

Stands d'informations

Les 24 et 25 février 2024, le CET a assuré un stand d'informations au « Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté » à la « LuxExpo The Box » à Luxembourg-Kirchberg.

Les 9 mars et 9 novembre 2024, le CET a assuré un stand à la Journée d'orientation pour les détenteur·rices du CAI (Contrat d'accueil et d'intégration), organisée par le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil au ECCL (European Convention Center Luxembourg) à Luxembourg-Kirchberg.
En date du 9 mars 2024, le CET a été présent avec un stand d'information à la table ronde « Femmes marginalisées / Femmes émancipées », organisée par le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg). Cet évènement a eu lieu au Centre Paul Barblé à Strassen.

La semaine d'après, également dans le cadre des « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » se déroulant du 22 avril au 13 juillet 2024, le CET a participé à l'exposition au Grand Théâtre où les différentes associations œuvrant dans le domaine des besoins spécifiques ont présenté leurs actions et objectifs auprès du public intéressé·e.

Le CET a été présent avec un stand d'information à la journée d'action et sportive organisée dans le cadre des semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques 2024 par la Ville de Luxembourg. Cet évènement s'est déroulé samedi, le 27 avril 2024

Un stand d'information a également été tenu le 22 mai 2024, lors du GRESIL – Forum fir d'Zesummeliewen an eise Gemengen, organisé par le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil, le SYVICOL (Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises), le CEFiS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) et l'ASTI (Association de Soutien aux Travailleur·ses Immigré·es) à Dudelange. Le Thème de l'évènement était : « Les communes contre le racisme ! Promouvoir le respect et la tolérance au niveau local »

1 Annexe 3 – Résultats du sondage « Observatoire des discriminations » – version raccourcie

Au cours de l'évènement « Lëtz celebrate inclusion », qui a eu lieu les vendredi et samedi, 12 et 13 juillet 2024 au Campus « Geesseknäppchen », le CET a eu l'opportunité de présenter ses activités et brochures d'information et de discuter avec les professionnel·les et visiteur·ses sur des différentes thématiques liées au handicap.

Comme à l'accoutumée, le CET a participé avec un stand d'information à la « Luxembourg Pride », qui s'est déroulée le 13 juillet 2024 à Esch-sur-Alzette.

Du jeudi 10 au dimanche 13 octobre 2024, le CET a participé au Salon National du Logement 2024 à la LUXEXPO THE BOX (Luxembourg-Kirchberg), où il a présenté ses activités et ses brochures sur un stand commun, aux côtés d'autres acteur·rices engagé·es contre les discriminations, sous le slogan « Logement Sans Racisme ».

Le 16 octobre 2024, le CET a participé à la journée « Alices » à l'Université du Luxembourg, placée sous le thème « Rencontres luxembourgeoises de l'Université et des organisations du secteur social ». Tout au long de l'évènement, des brochures du CET étaient disponibles sur un stand d'information accessible à tou·tes les étudiant·es.

Groupes de travail

Le 29 janvier 2024 le CET a participé à une première réunion d'un Comité de Pilotage (COPIL) au sujet d'une « Charte LGBTIQ+ vulnérables » qui sera créée dans le cadre du PAN LGBTIQ+. D'autres réunions du COPIL ont eu lieu le 12 février et le 4 mars 2024.

Les 6 février, 4 juin, 11 décembre 2024, le CET a assisté à des réunions du Comité de suivi du PAN (Plan d'action national) 2019-2024 de la CRDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées).

Le vendredi, 31 mai 2024, le CET a participé à une réunion d'organisation en vue de la visite de S.A.R. le Prince Louis à la Maison des droits humains.

En date du 15 juillet 2024, le CET a assisté à la première réunion constitutive du Comité interministériel élargi pour la promotion des droits des personnes LGBTIQ+ (représentant·es ministériel·les et représentant·es de la société civile) dans les locaux du MEGA (Ministère de l'Egalité des genres et de la Diversité). Suite à sa réforme du 15 avril 2024, ce dernier a deux missions essentielles définies à l'article 3 paragraphes 1 et 2 :
« (1) Le comité a pour mission le suivi de l'implémentation et l'adaptation du Plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes, une évaluation régulière de ses objectifs et actions, ainsi que la proposition de nouvelles priorités, objectifs et actions.
(2) Le comité a pour mission de suivre et de coordonner la politique en matière des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes et queer et peut soumettre au Gouvernement toutes les propositions qu'il juge utiles. ». D'autres réunions ont eu lieux les 30 septembre 2024 et 9 décembre 2024.

Les 4 juillet et 27 novembre 2024, le CET a été présent à la réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

En date du 17 octobre 2024, le CET a échangé avec Marie BECKER et Marilyn BALDECK afin de poursuivre l'analyse menée dans le cadre de la mission qui leur a été confiée par le Film Fund Luxembourg. Dans le cadre de cet échange, le CET a informé ses interlocuteur·rices des décisions et / ou recommandations émises au sujet du harcèlement sexuel au travail.

Divers

L'Université du Luxembourg a été mandatée par la FRANET (l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne) d'un projet intitulé « Participating in the EU Framework required by Article 33 (2) of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities ». Ce projet vise la rédaction d'un ensemble de rapports de recherche, tant au Luxembourg comme dans d'autres États Membres de l'Union européenne. En date du 5 février 2024, le président du CET a répondu via visioconférence avec João VASCONCELOS à différentes questions permettant aux responsables du projet de rédiger ce rapport.

Le 21 avril 2024, la présidente du CET a présenté le CET et ses missions aux membres de l'asbl EDS Lëtzebuerg, dont la mission principale est d'informer et de sensibiliser le grand public sur le syndrome d'Ehlers Danlos.

En date du 23 avril 2024, le CET a échangé avec l'organisateur·rice d'un atelier portant sur les expériences des personnes trans racisé·es et/ou issues de la migration, dans le but de mieux intégrer leurs vécus et les discriminations qu'ils·elles subissent dans les discours LGBTQIA+ au Luxembourg. Cet entretien a eu lieu dans le cadre d'une recherche entamée pour la série d'évènements «Trans whatever? Wenn Worte das Sein einengen. Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und Akzeptieren» qui a eu lieu en mai 2024.

Des entretiens d'embauche en vue d'engager un·e juriste en contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement d'un congé de maternité suivi d'un congé parental ont eu lieu les 21 et 30 mai 2024. Au préalable, des tests écrits ont été réalisés par les candidat·es ayant retenu l'attention.

Le 28 mai 2024, la présidente du CET a participé au tournage de vidéos de sensibilisation produites par l'asbl PADEM (Programmes d'Aide et de Développement destinés aux Enfants du Monde).

Le 5 juillet 2024, le CET a marqué sa présence en tant qu'expert·e du pré-jury pour la catégorie « People » des « Sustainability Awards 2024» de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg ».
L'objectif de ces prix est de récompenser les meilleures pratiques en matière de développement durable dans les organisations au Luxembourg.
La cérémonie de la remise des prix, à laquelle le CET a également participé, a eu lieu le 3 octobre 2024.

Le CET a fait partie du jury de sélection de l'appel à projets visant à promouvoir les droits humains au Luxembourg à travers des projets comme des formations, des actions en faveur d'un groupe vulnérable particulier, le partage de bonnes pratiques, la mise en réseau des initiatives/campagnes d'information et de sensibilisation ou la création de guides pédagogiques. En raison d'un contretemps, il n'a pas pu assister à la réunion de la Commission de sélection le 9 septembre 2024 mais a transmis son avis par écrit par la suite.

Le 27 novembre 2024, le rapport annuel de 2023 sur les activités du CET a été remis à Luc FRIEDEN, Premier Ministre, dans les locaux du Ministère de l'État. Le même jour, ce rapport a aussi été remis à Fernand ETGEN, Vice-Président de la Chambre des Député·es dans les locaux de la Chambre des Député·es.

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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Comme chaque année, le CET a de nouveau été partenaire du « SummerSeminar Children's rights » de l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) du 16 au 18 juillet 2024. Ces journées de formation, d'information et d'échanges sur la situation des droits de l'enfant au Luxembourg et dans le monde ont eu lieu dans la salle de formation du « Luxembourg Lifelong Learning Centre » à la Chambre des Salariés à Luxembourg-Bonnevoie.

Le CET était présent à la quatrième conférence du cycle de conférences dans le cadre de la réforme de la loi sur les médias électroniques, organisée par le Service de médias, de la connectivité et de la politique numérique et l'Université du Luxembourg. Intitulée :
« Anonymat, incitation à la violence et à la haine sur Internet : Jusqu'où va la liberté d'expression ? ». La conférence a eu lieu le 6 novembre 2024 au Casino Luxembourg - Forum d'art contemporain à Luxembourg-ville.

Assemblées générales / séances académiques

Le président du CET a assisté au Pot de nouvel an de la Chambre des Député·es qui a eu lieu le 8 janvier 2024 à la Chambre des Député·es à Luxembourg-ville.

Le CET a assisté à l'assemblée générale d'Info-Handicap qui a eu lieu le 16 avril 2024 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

En date du 24 avril 2024, le CET a marqué sa présence à l'Assemblée générale de l'asbl « Wäertvollt Liewen ».

La présidente du CET a été invitée à participer au discours de Sa Sainteté le Pape François. Cet évènement a eu lieu au Cercle Cité à Luxembourg, le 26 septembre 2024.

Le 20 décembre 2024, le CET a assisté à la présentation du rapport annuel de l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) au Lycée Technique pour Professions de Santé à Strassen.

Divers

En date du 15 octobre 2024, le CET a participé à la remise du prix « René OPPENHEIMER » au Musée national de la Résistance et des Droits Humains à Esch/Alzette.

A l'occasion de la journée internationale des personnes en situation de handicap sous le thème #LetzBreakBarriers, organisé par Info-Handicap, le CET a participé, en date du 3 décembre 2024, à un FlashMob convivial et inclusif.

Le 20 décembre 2024, sur invitation de la Chambre des Député·es, la présidente du CET a participé à la traditionnelle « Fête de fin d'année » qui a eu lieu au Centre multifonctionnel CELO à Hesperange.

Relations publiques

Un·e journaliste de « Luxembourg Times » a souhaité avoir une réaction du CET par rapport au vote du Parlement européen sur le discours de haine. Le président du CET a répondu en date du 22 janvier 2024 à cette demande.

Le 2 mars 2024, le CET a répondu à un·e journaliste de « WOXX – l'autre hebdomadaire » qui avait des questions sur le communiqué de presse diffusé par le CET en date du 23 février 2024 suite à l'émission « Riicht eraus » sur l'interdiction de la mendicité, diffusée sur Apart TV.

Le 15 mars 2024, la nouvelle présidente du CET, Susanna VAN TONDER, a donné une interview à Christelle BRUCKER du journal « Le Quotidien » à l'occasion de sa prise de fonctions.
Le même jour, elle a également reçu un·e journaliste de la chaîne de radio « RTL Today ».

La présidente du CET a aussi répondu à un·e journaliste de « L'essentiel » portant sur des questions sur le phénomène du masculinisme.

Le 13 avril 2024, la présidente du CET a participé à l'émission « Backround am Gespréich », diffusé en live sur la chaîne Radio de RTL Radio Lëtzebuerg. Ce débat a porté le titre : « Muss een d'Welt net op d'Kopp setzen, fir de Leit entgéintzekommen ».

Le 26 avril 2024, le CET a reçu 2 élèves d'une classe de 2e 2GSO (sciences sociales) du Lycée Bel-Val qui ont souhaité avoir des informations sur la perception de l'inégalité entre les sexes par les étudiant·es de 4e - 1re et dans la génération des personnes âgé·es de 40 à 60 ans. En outre, le CET a eu l'occasion de répondre à quelques questions le concernant.

Dans le cadre de la « Luxembourg Pride », le CET a donné une interview à la chaine radio « Eldoradio » en date du 27 mai 2024.

En date du 4 juin 2024, le CET a répondu à une demande de l'hebdomadaire « L'essentiel » portant sur les nombres de cas respectif de signalements reçus par des personnes d'origine arabe depuis les attaques du Hamas le 7 octobre 2023 contre Israël.

Le 2 juillet 2024, le CET a été contacté dans le cadre d'une campagne publicitaire considérée comme sexiste par un·e journaliste du quotidien « Le Quotidien » et a été prié de répondre à quelques questions ainsi que de se positionner sur ce dossier.

Dans le cadre de la « Pride Week », la présidente du CET a donné une interview à la radio 100,7 en date du 11 juillet 2024. Les questions posées tournaient principalement autour de la fréquence à laquelle les personnes LGBTIQ sont victimes de discrimination et quelles sont les principales discriminations dont souffrent les personnes LGBTIQ.

Ensemble avec d'autres acteur·rices actif·ves sur le terrain, le CET a signé une lettre commune adressée à la Chambre des Député·es, mais aussi publiée en tant que lettre ouverte pour exprimer son étonnement face à la publication de la pétition n°3198 « Exclure les thématiques LGBT de l'éducation des mineurs. », publiée fin juillet 2024.

Le 26 août 2024, la présidente du CET a été l'invitée du jour à la radio 100,7 pour parler des thématiques « LGBTQI+ » et les discussions ayant eu lieu suite aux pétitions introduites auprès de la Chambre des Député·es.

Le CET a présenté ses activités dans un article publié dans la « Revue » apparu le 18 septembre 2024.

Le 24 octobre 2024, « L'essentiel » a souhaité recevoir de plus amples informations sur les discriminations visant les musulman·es au Luxembourg. Le CET a communiqué ses constats en date du 28 octobre 2024.

Le CET a accueilli un·e élève du LHCE (Lycée Hubert Clément Esch) en date du 29 octobre 2024. L'élève a mené une interview pour contribuer un article au journal scolaire de son établissement scolaire.

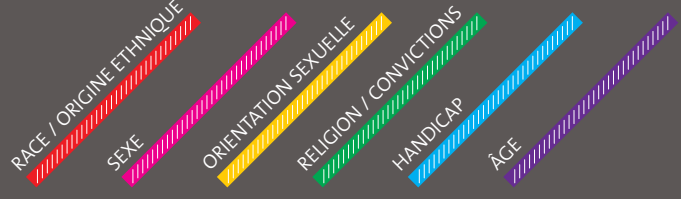
Le CET, et plus précisément, la présidente du CET a eu l'opportunité d'écrire une des préfaces du rapport d'activités 2023-2024 du Service de la médiation scolaire.

En date du 9 décembre 2024, le CET a donné une interview à l'hebdomadaire « CONTACTO » au sujet des activités du CET et plus particulièrement sur les résultats de l'Observatoire des discriminations réalisé en collaboration avec ILRES.

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



"Levons les barrières de la discrimination"

ENQUÊTES

Le 27 novembre 2024, le Parquet général du Grand-Duché de Luxembourg a demandé des informations de la part du CET dans le cadre du « Questionnaire for the 2025 EU Justice Scoreboard ».

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 20 et 21 février 2024, le CET a participé à une réunion des organismes de libre circulation et de l'Autorité européenne du travail (Meeting of free movement bodies and the European Labour Authority) ayant eu lieu à Bratislava.

La Commission européenne et sa Direction pour l'égalité et la non-discrimination ont organisé un évènement se déroulant du 6 au 7 juin 2024 à Bruxelles pour célébrer l'adoption, en date du 7 mai 2024, des deux directives renforçant l'indépendance, les ressources et les pouvoirs des organismes de promotion de l'égalité. Le CET a participé à cet évènement ayant pour but de discuter de la mise en œuvre des nouvelles normes de l'UE et d'échanger sur les bonnes pratiques en amont de la transposition des directives ainsi que sur la conception d'indicateurs relatifs au fonctionnement des organismes pour l'égalité.

Les 17 juin et 17 septembre 2024, le CET a participé à des workshops en ligne organisés par EQUINET portant sur les normes applicables aux organismes de promotion de l'égalité.

Les 17 et 18 septembre 2024 a également eu lieu le "Leadership for Equality Hub Meeting" organisé par EQUINET à Berlin.

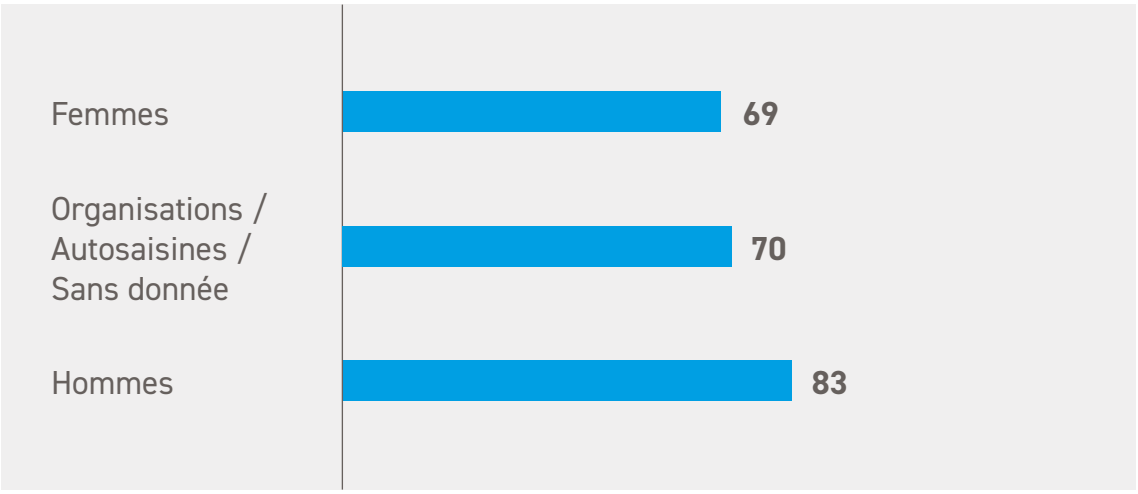
À la demande du CDADI (Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion) du Conseil de l'Europe, le CET a apporté ses contributions au questionnaire relatif à la mise en œuvre de la recommandation du Comité des Ministres sur les mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, en date du 10 juillet 2024.

En date du 5 novembre 2024, le CET a été sollicité par le CDADI en concertation avec la Commission pour l'égalité de genre afin de formuler ses observations dans le cadre du projet de recommandation du Comité des Ministres sur l'égalité et l'intelligence artificielle.

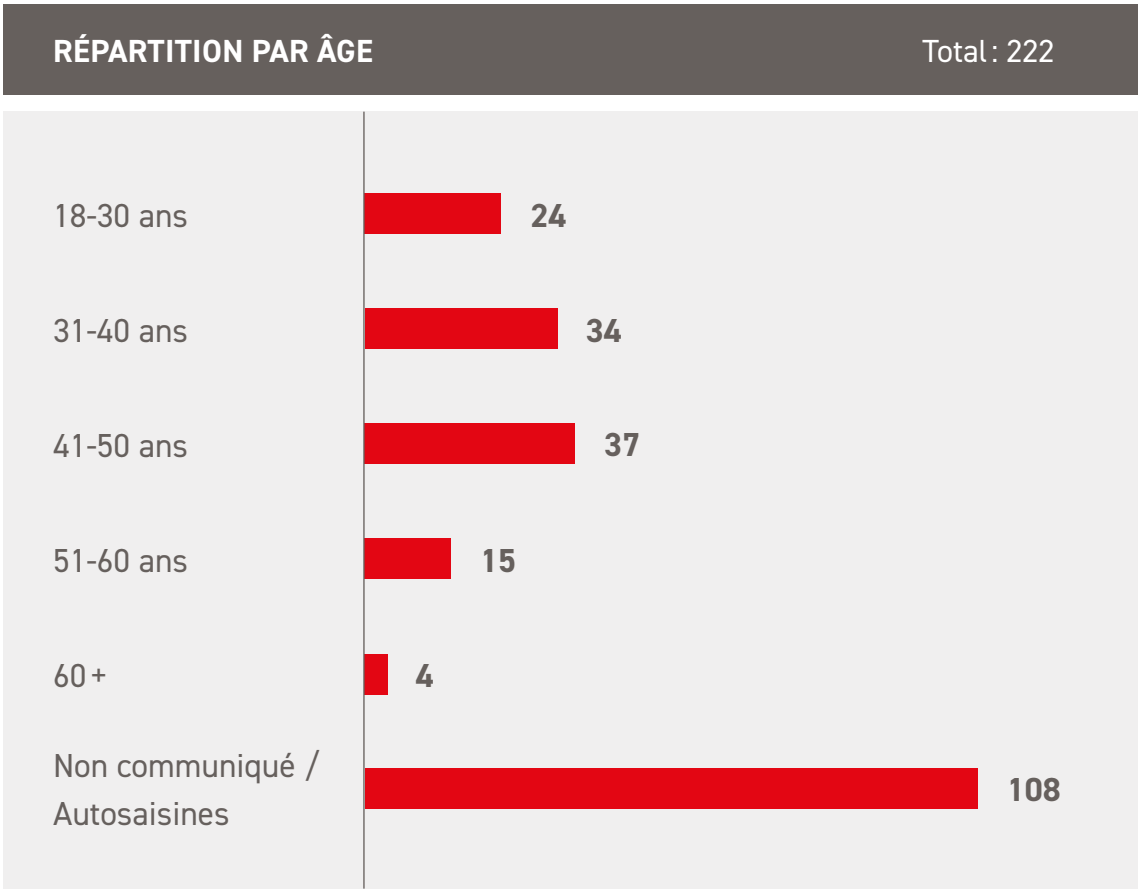
STATISTIQUES

Au cours de la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, le CET a été saisi de 197 nouveaux cas. S'y ajoutent 1 dossier non clôturé de 2021 et 24 dossiers non clôturés de l'année 2023.
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 Total : 222



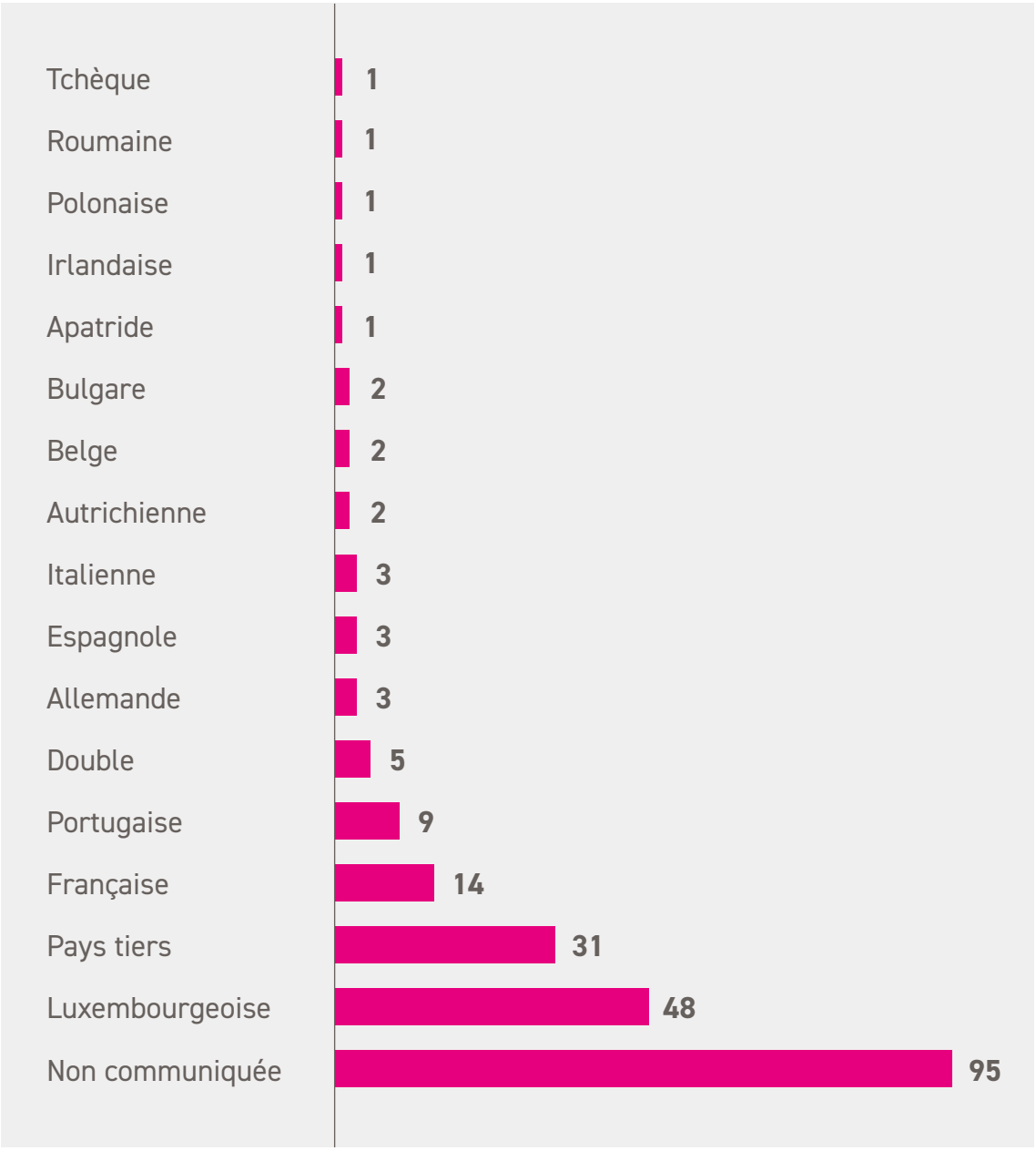
Les 222 dossiers de l'année 2024 sont répartis comme suit :
83 dossiers (37%) ont été introduits par des hommes, 70 (32%) par des associations / asbl, sont des autosaisines ou n'ont pas communiqué cette donnée et 69 dossiers (31%) par des femmes.



Dans 108 cas (49%), les requérant·es n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

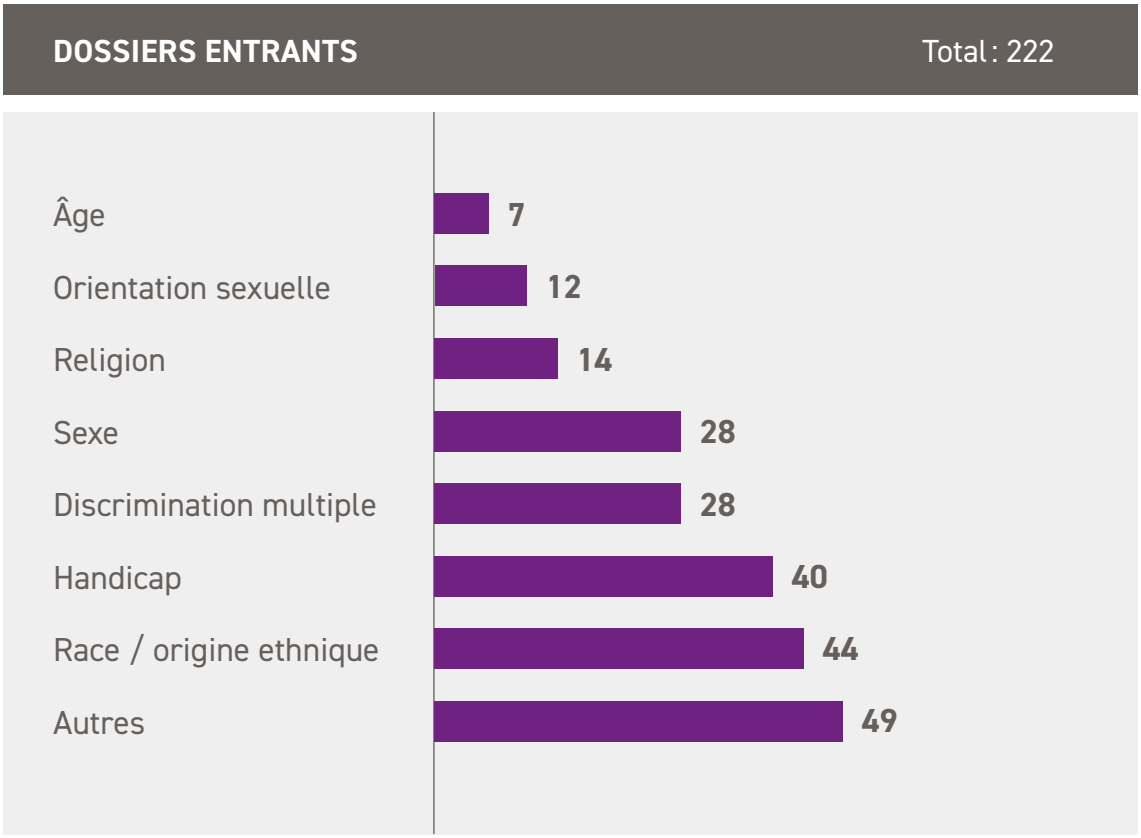
37 cas (17%) ont été introduits par des personnes entre 41 et 50 ans, 34 cas (15%) par la tranche d'âge entre 31 et 40 ans, 24 cas (11%) par des personnes entre 18 et 30 ans et 15 cas (7%) par la tranche d'âge entre 51 et 60 ans. 4 cas (2%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans. Aucun cas n'a été rapporté par une personne de moins de 18 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ Total : 222



Dans 95 cas (43%), les requérant·es 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, 48 unités (22%) proviennent de Luxembourgeois·es.

En général, 94 dossiers (42%) ont été introduits par des citoyen·nes de l'Union européenne contre 31 dossiers (14%) par des personnes de pays tiers. Une personne ayant en même temps la nationalité luxembourgeoise, une nationalité de l'Union européenne et d'un pays tiers a introduit un (1) dossier. S'y ajoute la réception d'un (1) dossier d'un·e apatride.



Lors de l'ouverture d'un dossier, la problématique du·de la requérant·e est classée 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, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnie comptabilise 44 cas (20%), le handicap 40 cas (18%), le sexe 28 cas (13%), la religion ou les convictions 14 cas (6%), l'orientation sexuelle 12 cas (5%) et l'âge 7 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 2024, 28 cas (13%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (49 cas, donc 22%) 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.

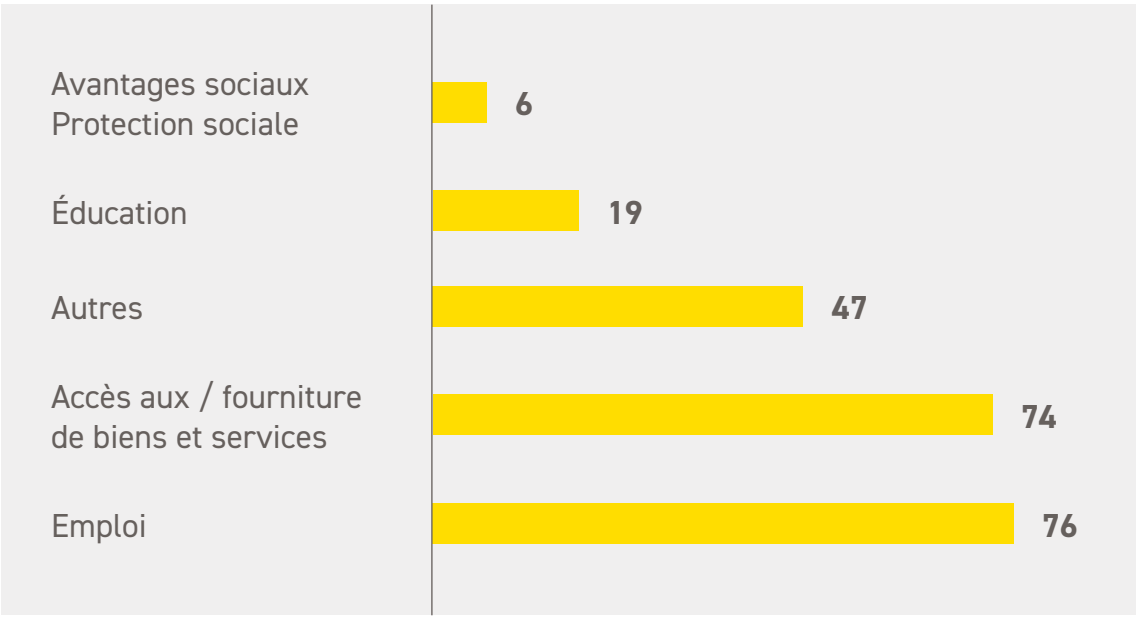
- les demandes d'informations de tout genre
  Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre

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·le 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·es 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. En 2024, il s'agit de 5 dossiers avec ce motif.

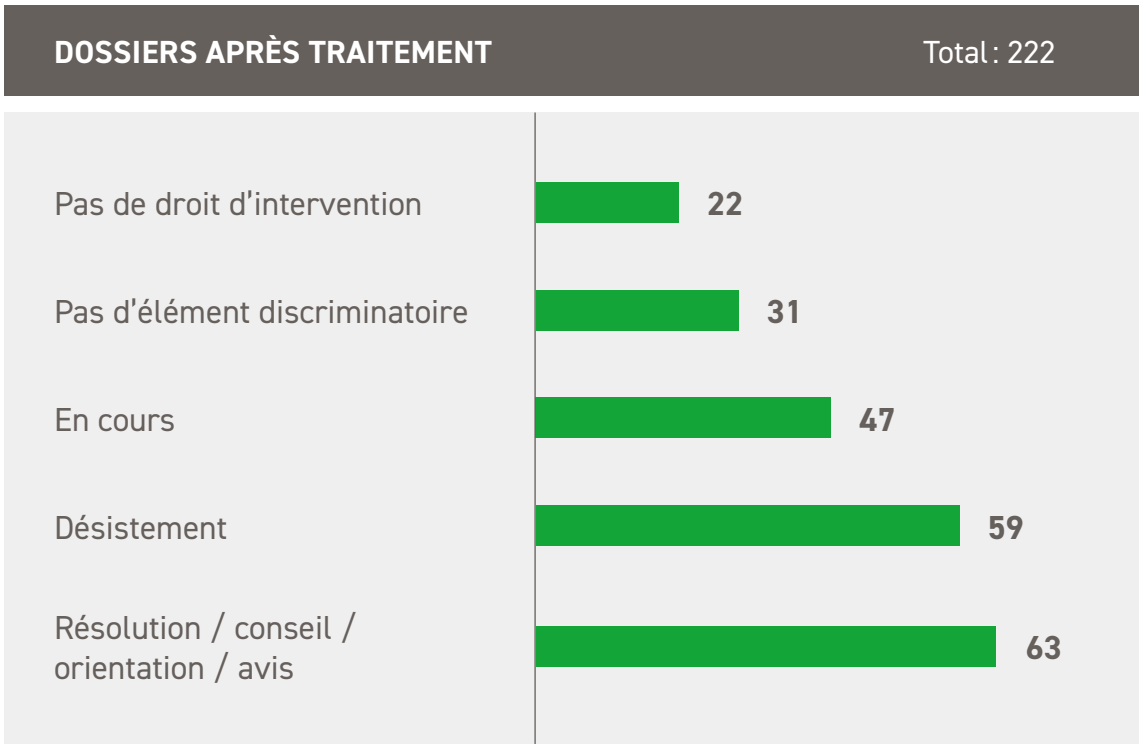
RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION Total : 222



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

- l'emploi qui comptabilise 76 cas ou 34% ;
- 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 74 cas ou 33% ;
- l'éducation avec 19 cas ou 9% ;
- 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 » (47 cas ou 21%).



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 63 cas (28%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre la problématique du·de la requérant·e ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Il arrive également que les requérant·es se désistent (59 fois ou 27%). Toutes les demandes d'information pas assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du·de la coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche d'une personne à leur écoute.

Au 31 décembre 2024, 47 dossiers (21%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination ou lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 31 cas ou 14%.

La catégorie « pas de droit d'intervention » 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 2024, ceci a été le cas 22 fois (10%).
Parmi ces 22 cas, 5 dossiers n'ont pas été traités par le CET parce qu'ils concernaient la nationalité du·de la requérant·e. A cet égard, le CET tient à rendre attentif sur le fait qu'alors que la loi du 7 novembre 2017 ajoute la nationalité comme motif interdit de discrimination, malheureusement, ni le CET ni aucune autre instance n'ont été désignés compétents pour ce motif. En conséquence, le CET ne peut pas se saisir de tels cas.

OFFRES D'EMPLOI

Le CET a dû constater que de nombreux·ses employeur·ses 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 ! ».

Le CET analysant systématiquement les offres d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles a interpellé tou·tes les employeur·ses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse à toutes les personnes indépendamment de leur sexe ou qui ont des intentions discriminatoires. De cette façon, ils·elles sont rendu·es attentif·ves au fait qu'ils·elles ont enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2024, le CET a ainsi envoyé 30 lettres de sensibilisation suite à des offres d'emploi publiées qui discriminaient par rapport au sexe.

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.

SIGNALEMENTS VIA LE CANAL LANCEUR·SE D'ALERTE

Sur base de la loi du 16 mai 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union, le CET est une autorité compétente selon l'article 18 de cette même loi.

Au cours de l'année 2024, le CET a reçu 5 signalements à travers ce canal externe.

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 privé·es 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 interlocuteur·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 dernier·ères se sentent au moins contraint·es 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.

Avis du CET

L'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement prévoit que le CET peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ». Depuis son existence le nombre de projets de lois qui lui ont été soumis pour avis reste néanmoins très limité.
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 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·de la législateur·rice 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·la législateur·rice 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 tou·tes 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 adapté 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 Député·es concernant la loi du 7 novembre 2017 qui a e.a. modifié la loi modifiée du 28 novembre 2006.
En effet, dans l'article 1er de la loi du 28 novembre 2006, un nouveau motif de discrimination a été ajouté, à savoir « une nationalité ». Néanmoins, l'article 9 qui énumère les motifs de discrimination pour lesquels le CET est en charge, est resté inchangé.
Même si l'article 10 a conféré des missions supplémentaires au CET et après consultations avec différentes instances politiques, il semble équivoque que le CET s'occuperait désormais de la nationalité pour tous les domaines d'application énumérés à l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006.
Ainsi, en analogie avec la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui avait également ajouté ultérieurement le motif de discrimination « sexe » à l'article 9.
Le CET réclame la modification de l'article 9 par l'ajout de la « nationalité » comme motif de discrimination pour permettre son intervention.

Défense des droits

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

Interdiction explicite de la discrimination multiple

Les directives européennes, de même que la législation luxembourgeoise, reconnaissent que des motifs de discrimination peuvent se chevaucher, mais une interdiction explicite de discrimination multiple n'existe pas.
Pour le moment, le·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 différentes convictions religieuses, politiques ou d'appartenances raciales. 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 agent·es étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

Mécanisme indépendant de protection de l'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapé·es

Lors de la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapé·es par la loi du 28 juillet 2011, les mécanismes indépendants de promotion, de protection et de suivi de l'application de la convention ont été désignés dans les articles 2 et 3.
Ainsi, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET ont été désigné·es comme mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi et le·la Médiateur·e comme mécanisme indépendant de protection.
Même si le·la Médiateur·e peut être saisi·e par toute personne en situation de handicap qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentant·es légaux·les de la personne handicapé·e ou par les associations reconnues d'utilité publique qui œuvrent en matière de protection des personnes en situation de handicap (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·la Médiateur·e peut être saisi·e et qu'il·elle peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le·la Médiateur·e et donc des manquements survenus dans le secteur privé ne sont que difficilement rectifiables.
Dans ce cadre, le CET souhaiterait réitérer ce qu'il avait déjà souligné dans son avis sur le projet de loi 6141 : « A travers les missions lui conférées par la législation luxembourgeoise, le CET peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse. »

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.

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2024

Un·e requérant·e a informé le CET qu'une société de nettoyage appliquerait des tarifs de nettoyage différents en fonction du sexe de l'employé·e assurant la prestation.
Après une analyse approfondie, il a été constaté que la disparité de tarif était liée à la classification des salarié·es.
Le CET a recommandé à la société concernée d'informer ses client·es potentiel·les que la différence de tarif repose sur la nature de la prestation de service et non sur le sexe des salarié·es afin d'éviter toute confusion.

La société n'a pas répondu
à la recommandation faite par le CET.

Le CET a pris connaissance que les passager·ères sont obligé·es de choisir un sexe dans la rubrique civilité pour procéder à une réservation d'un billet d'avion sur le site d'une compagnie aérienne.
Suite au vote de la « loi du 10 août 2018 relative à la modification de la mention de sexe et du ou des prénoms à l'état civil et portant modification du Code Civil » 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.
Le CET a recommandé à la compagnie aérienne de bien vouloir supprimer entièrement cette rubrique.

et

Dans sa réponse, la compagnie aérienne en question a affirmé être consciente de l'importance du principe d'égalité de traitement entre tou·tes les personnes. Elle précise toutefois que le secteur de l'aviation est strictement réglementé, notamment par le Règlement européen (UE) n° 965/2012 du 5 octobre 2012, qui impose aux compagnies aériennes de demander la civilité des passager·ères afin de déterminer un « poids moyen » garantissant la sécurité des vols. Cette exigence rend la mise en œuvre de notre recommandation impossible.

Le CET a été contacté par un·e étudiant·e concerné·e par une déficience auditive et qui nécessite l'intervention et le financement d'interprètes en langue des signes et traducteur·rices de l'écrit afin de commencer ses études universitaires.

Le CET a sollicité le Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur afin de savoir comment sont traités les cas où un·e étudiant·e, tant luxembourgeois·e qu'étrang·ère, décide de poursuivre ses études au Luxembourg.
En rappelant que le Luxembourg, en tant que signataire de la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapé·es, a le devoir de garantir à chacun·e l'accès aux établissements d'études de son choix, le CET invite le Ministère à prendre toutes les mesures nécessaires afin de respecter pleinement cette Convention et de permettre aux personnes concerné·es une vie sans barrières.

Le Ministère a informé le CET qu'il n'existe ni de base légale ni d'article budgétaire pour prendre en charge les frais d'interprètes pour les personnes malentendant·es souhaitant faire des études supérieures.

Une contribution publiée dans la rubrique « Courriers des lecteur·rices » du Tageblatt a alerté le CET du cas d'une personne voyageant avec un fauteuil roulant électrique et les batteries correspondantes, dont le formulaire pour solliciter une assistance et le transport desdites batteries avait été approuvé par la compagnie aérienne. Cependant, l'embarquement lui a été refusé à l'aéroport de Madère du fait que ladite compagnie aérienne n'avait pas demandé l'autorisation spéciale requise par l'aéroport

portugais pour le transport des batteries. L'autorisation d'assistance accordée ne couvrait pas le transport des batteries selon les règles de sécurité en vigueur à cet aéroport.
Le CET a demandé à la compagnie aérienne de lui communiquer les mesures envisagées pour éviter ces inconvénients dans le futur et l'a encouragé de bien rendre visible au public les différences de règlementation susceptibles de subsister entre un aéroport et la compagnie aérienne concernée.

La compagnie aérienne a pris connaissance des éléments rapportés et a refusé d'intervenir dans l'affaire en raison de l'absence du numéro de réservation du·de la passager·ère concerné·e.

Le CET a été interpellé par des étudiant·es rapportant que les emplois mentionnés dans le document « Beruffslëscht » établi par l'Agence pour le développement d'emploi (ADEM) sont exclusivement formulés au masculin générique.
Bien que le document de l'ADEM précise que tous les métiers sont accessibles aux « candidats féminins que masculins », les étudiant·es, utilisant ce document lors de la voie préparatoire dans le cadre de leur stage, ont observé que les personnes de sexe féminin ont fréquemment témoigné que les métiers perçus comme « stéréotypés liés au genre masculin » sont des métiers majoritairement destinés et exécutés par des hommes.

Sachant que la mixité professionnelle vise à briser les stéréotypes et les genres associés à certains métiers ou certaines professions de manière à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, le CET a suggéré à l'ADEM d'indiquer pour chaque emploi aussi bien la forme au masculin qu'au féminin.

et

L'ADEM partage le souci de sensibiliser les jeunes à l'ensemble des opportunités professionnelles qui leur sont ouvertes. Elle souligne mener régulièrement des actions pour encourager les personnes de sexe féminin à s'orienter vers les professions exercées par des personnes de sexe masculin. Toutefois, notre recommandation n'a pas été suivie afin de ne pas alourdir « de manière inutile » le document.

Un·une étudiant·e d'une université nationale s'est plaint·e auprès du CET afin de signaler des comportements inappropriés de la part de deux professeur·es, incluant la divulgation publique de ses aménagements lors d'un examen et des remarques jugées dégradantes sur sa situation de handicap.
Le CET est d'avis que la mise en place de formations est nécessaire pour sensibiliser le corps enseignant aux questions de handicap, visibles et invisibles et à la gestion confidentielle des informations liées aux situations de handicap, des besoins spécifiques et des aménagements accordés aux étudiant·es concerné·es.

L'université en question a sensibilisé les professeur·es concerné·es aux modalités à respecter lors des examens lorsque des aménagements raisonnables ont été accordés ainsi qu'à la gestion des données confidentielles. L'université a également confirmé la mise en place de formations et d'initiatives sur les questions liées au handicap ainsi que la création de manuels à destination du personnel.

Le CET est régulièrement saisi de plaintes de personnes qui se sont vu refuser l'entrée à un bar ou à une discothèque. Parfois, une raison valable pour ce refus leur est communiquée, mais souvent le flou ou le manque total de communication sur la vraie motivation du refus plane et laisse ainsi subsister un sentiment de discrimination pour les personnes concerné·es.
Pour le CET, la prévention des discriminations passe avant tout par l'établissement de critères clairs, transparents et objectivement justifiés par un but légitime. En plus, les moyens pour y parvenir doivent être appropriés et nécessaires. Les propriétaires de tels établissements, ainsi que les victimes et témoins d'un refus, sont donc informé·es sur leurs droits et devoirs respectifs en la matière.

Pour la plupart des cas, ces recommandations n'ont provoqué aucune réponse.

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

ILRES

Observatoire des discriminations 2024

Conférence de presse – 5 décembre 2024

CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Sommaire

	Rappel méthodologique	3
1	Discriminations – *Victimes*	4
2	Discriminations – *Témoins*	13
3	Discriminations – *En général*	21
4	Le CET	27
5	Langage inclusif	34
	Annexes	36

Rappel méthodologique

Echantillon

- Échantillon représentatif de **1010 résident·es au Luxembourg.**
- Les résultats ont été pondérés sur les variables suivantes (sur base des chiffres publiés par le STATEC):
  - Sexe
  - Tranches d'âge
  - Région d'habitation
  - Nationalité
  - Activité professionnelle

Mode de recueil

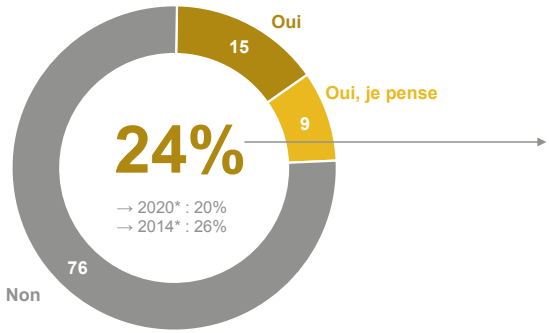
Les interviews ont été réalisées **en ligne** via le MyPanel d'ILRES et **par téléphone**.

Période d'enquête

Le terrain s'est déroulé du **3 au 23 juillet 2024**.

1
Discriminations - *Victime*

Un quart des résident·es indique avoir été victime d'une discrimination au moins une fois au cours des 3 dernières années



34% parmi les 16-34 ans
31% parmi les non-Luxembourgeois·es
32% parmi ceux·celles qui travaillent dans le secteur (semi-)public

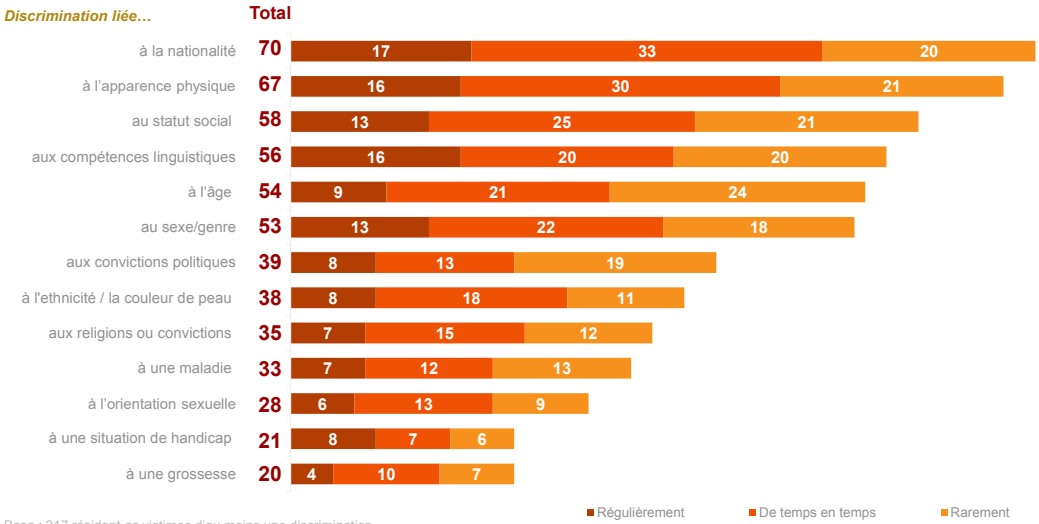
38% parmi les personnes concernées par un handicap
44% parmi les témoins d'une discrimination
45% parmi les personnes autres que hétérosexuelles
34% parmi ceux·celles faisant partie d'une minorité ethnique

**NB: A noter que la question a légèrement été adaptée.*

Base : 1010 résident·es
- En ce qui vous concerne personnellement, avez-vous déjà une fois été **victime** d'une discrimination dans les 3 dernières années ?

Types de discriminations les plus souvent subies

En %



Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- De quel(s) type(s) de discrimination(s) et à quelle(s) fréquence(s) avez-vous été victime dans les 3 dernières années ?

Après avoir été victime de discrimination, la moitié des résident·es en ont parlé à leur entourage. Un quart des personnes n'a rien fait.

Réaction de la victime face à la discrimination vécue

En %

Rappel 2020

Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- Comment avez-vous réagi, qu'avez-vous fait en tant que victime de la situation ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Les répondant·es ont le plus souvent été victime d'une discrimination dans un contexte professionnel ou dans l'espace public

Endroit(s) où l'on a été victime d'une discrimination

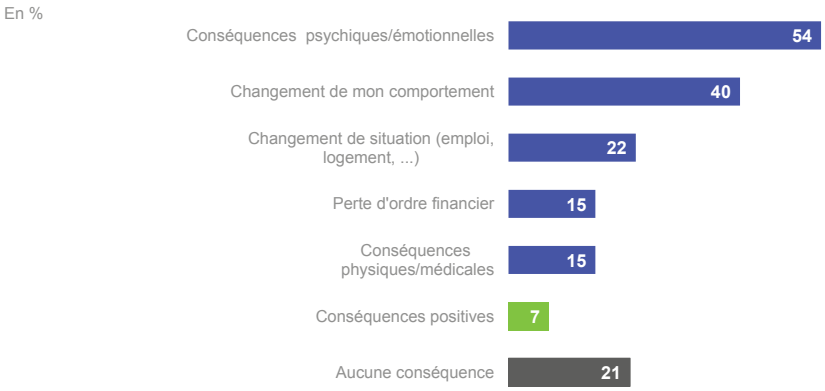
En %

Attention : bases faibles

Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- Où avez-vous été victime d'une discrimination dans les 3 dernières années ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

La moitié des victimes de discriminations a souffert de conséquences émotionnelles

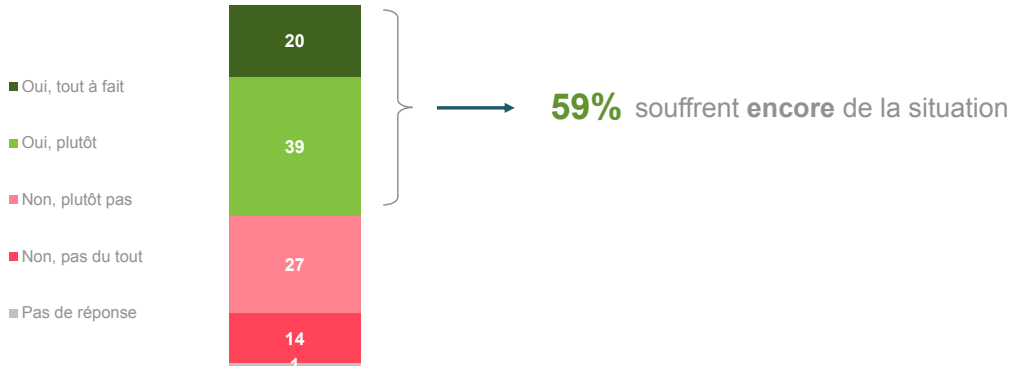
Conséquences personnelles



Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- Quelles ont été les conséquences pour vous ? Veuillez indiquer toutes les conséquences qui s'appliquent.

Presque 6 victimes sur 10 souffrent toujours de l'impact de la discrimination

Souffrances toujours présentes à l'heure actuelle

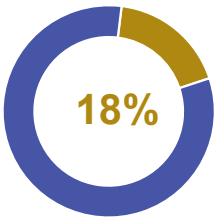


Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- Sentez-vous toujours l'impact d'avoir été victime d'une (ou de plusieurs) discrimination(s) ?.

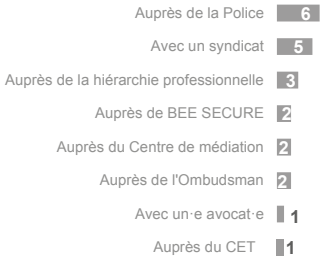
Seules 18% des victimes d'une discrimination ont déposé une plainte. Pour la majorité d'entre eux·elles, cependant, cela n'a pas eu de conséquences.

Dépôt de plainte

En %



ont **déposé** plainte →



→ **Pour la moitié,** le dépôt de plainte n'a **pas eu de conséquences** personnelles ou pas d'effet du tout.

Attention : base faible !

82% des victimes n'**ont pas déposé** plainte suite à la discrimination

NB: En 2020, 90% ont indiqué ne pas avoir déposé de plainte.

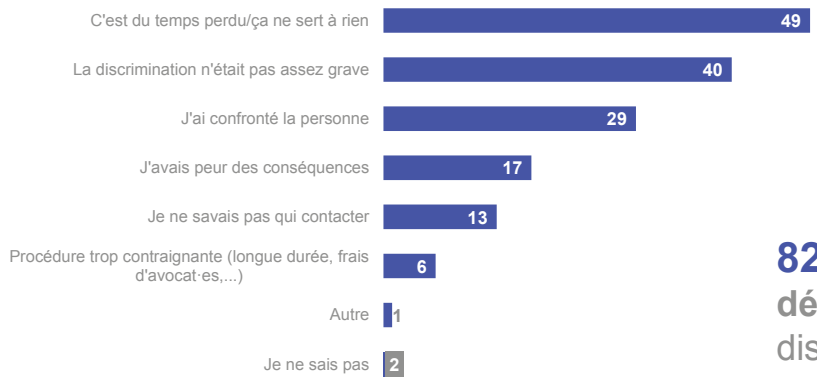
Base : 217 résident·es victimes d'au moins une discrimination
- Avez-vous déposé une plainte ? Si oui, auprès de qui ?

Base : 38 résident·es victimes qui ont déposé une plainte
- Le fait de déposer une plainte a-t-il eu un effet ?

5 victimes sur 10 n'ont pas porté plainte car ils·elles estiment que cela est une perte de temps alors que 4 victimes sur 10 pensent que leur cas n'est pas assez grave

Raisons de non-dépôt de plainte

En %

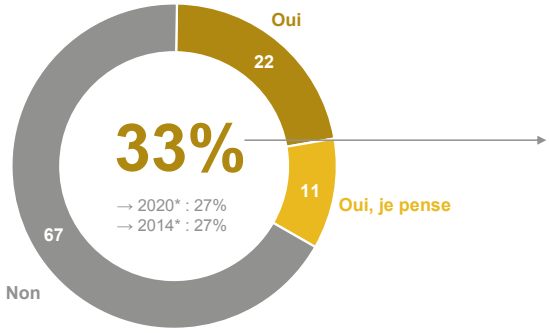


82% des victimes n'**ont pas déposé** plainte suite à la discrimination

Base : 180 résident·es victimes d'au moins une discrimination et qui n'ont pas déposé plainte
- Pour quelles raisons n'avez-vous pas déposé de plainte ?

2
Discriminations - *Témoin*

Un tiers des résident·es déclare avoir été témoin d'une discrimination au cours des 3 dernières années



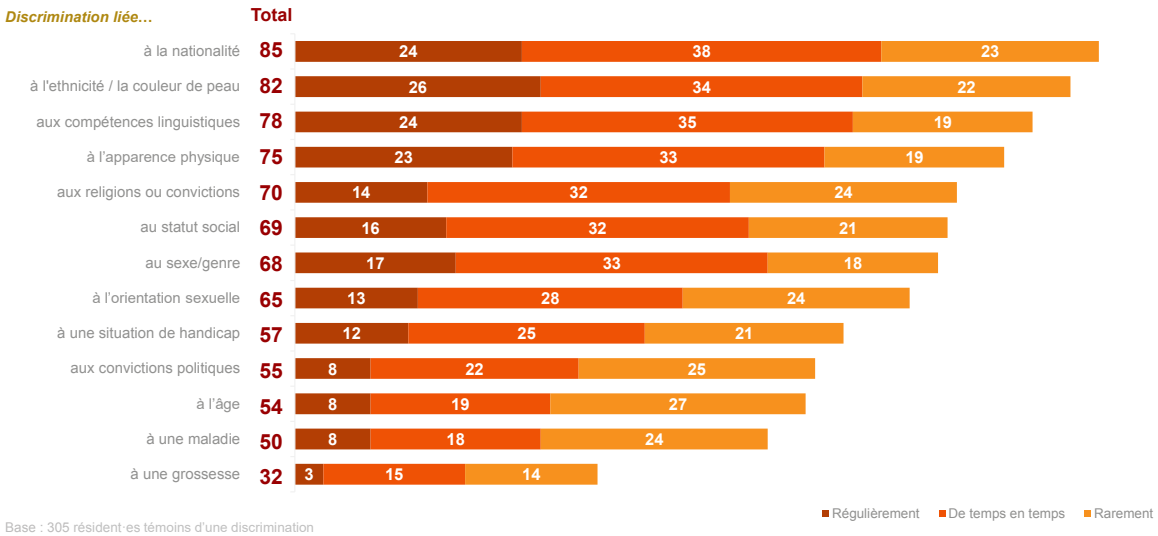
51% parmi les 16-34 ans
56% parmi ceux·celles qui savent quelle est la mission du CET
61% parmi ceux·celles qui ont été victime d'une discrimination

**NB: A noter que la question a légèrement été adaptée.*

Base : 1010 résident·es
- Avez-vous été témoin d'une discrimination subie par une autre personne dans les trois dernières années ?

Types de discriminations les plus souvent observés

En %



Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination

- De quel(s) type(s) de discrimination(s) et à quelle(s) fréquence(s) avez-vous été témoin dans les 3 dernières années ?

La moitié des témoins a porté assistance à la personne discriminée ou en a parlé à son entourage

Réactions face à la discrimination vécue par une autre personne

En %

Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination

- Comment avez-vous réagi, qu'avez-vous fait en tant que victime de la situation ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Les répondant·es ont le plus souvent été témoin d'une discrimination dans l'espace public

Endroit(s) où l'on a été témoin d'une discrimination

Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
- Où avez-vous été témoin d'une discrimination dans les 3 dernières années ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

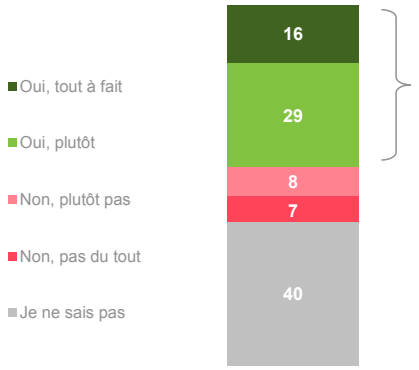
Il n'est pas aisé de se prononcer sur les conséquences pour la victime, mais dans 4 cas sur 10, les témoins ont constaté des conséquences émotionnelles

Conséquences pour la victime

Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
- Quelles ont été les conséquences pour la victime ? Veuillez indiquer toutes les conséquences qui s'appliquent.

Les réponses sont partagées entre ceux·celles qui pensent que la victime souffre encore de la discrimination et ceux·celles qui ne savent pas

Souffrances toujours présentes à l'heure actuelle selon les témoins



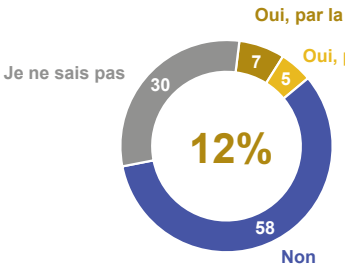
45% sont d'avis que la victime souffre **toujours** de la situation

Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
- La personne ressent-elle toujours l'impact d'avoir été victime d'une (ou de plusieurs) discrimination(s) ?

Presqu'un tiers des témoins ne sait pas si une plainte a été déposée

Dépôt de plainte

En %



disent qu'une **plainte a été déposée**

La majorité est d'avis qu'une plainte a été déposée auprès de **la police.**

Attention : base faible !

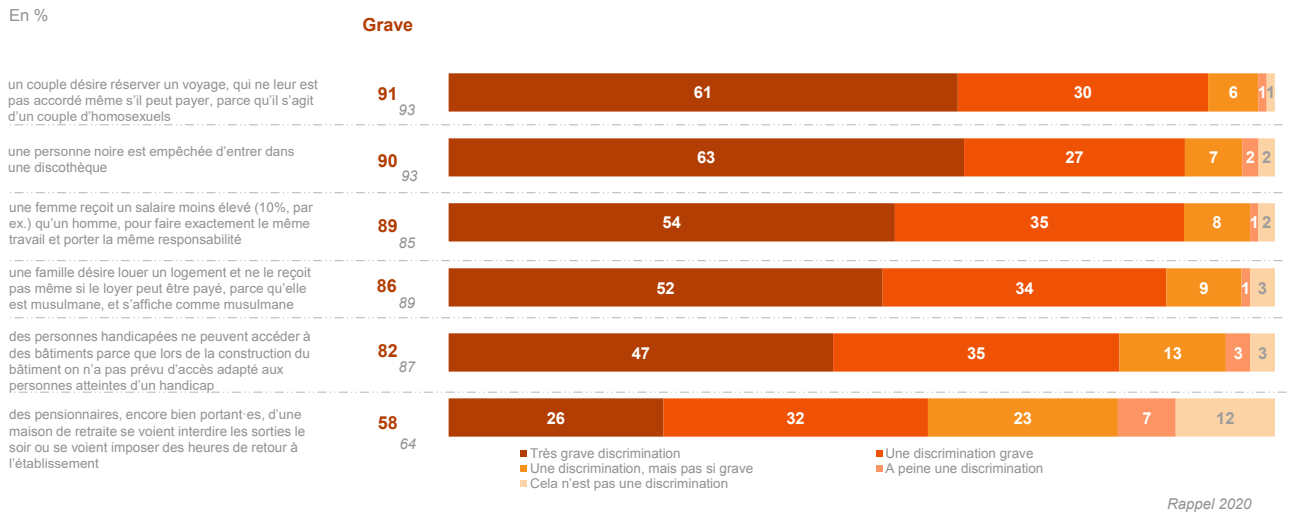
58% des témoins disent qu'une **plainte n'a pas été déposée**

Base : 305 résident·es témoins d'une discrimination
- Une plainte a-t-elle été déposée ?

Base : 31 résident·es témoins qui disent qu'une plainte a été déposée
- Une plainte a-t-elle été déposée ?

3
Discriminations – *En général*

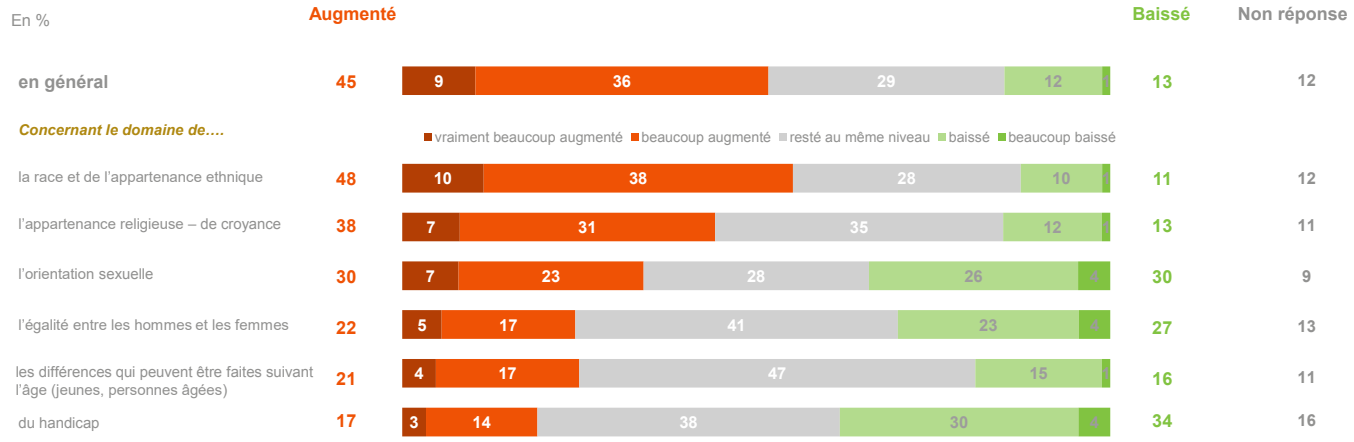
Evaluations des discriminations



Base : 1010 résident·es

- Voici maintenant une liste de situations : dites-nous pour chacune d'entre elles, dans quelle mesure elles représentent à vos yeux une discrimination, ou pas.

Evolutions des discriminations au cours des 5-10 dernières années

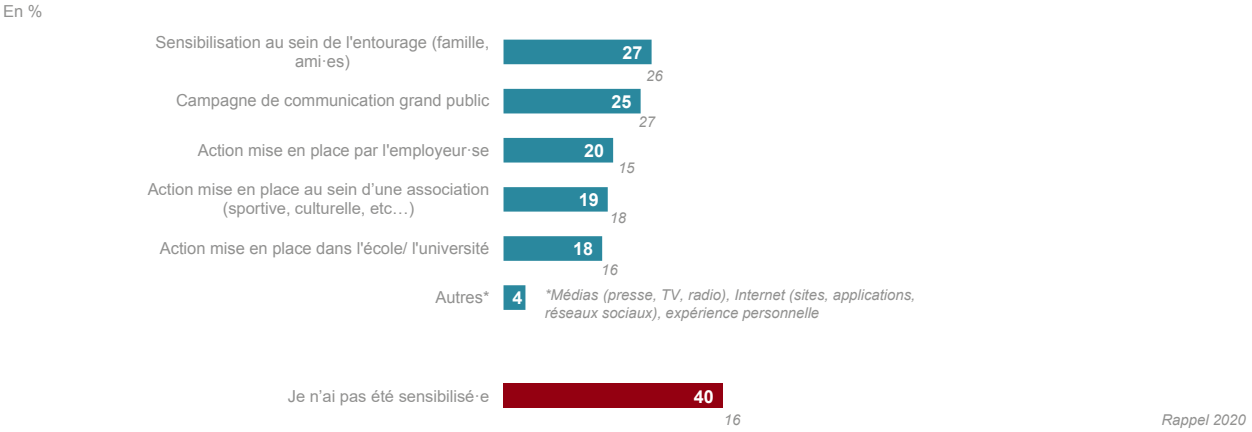


Base : 1010 résident·es

- Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement ?

Les moyens de sensibilisation sont variés, même si 4 personnes sur 10 indiquent ne pas avoir été sensibilisées au cours des 2 dernières années. L'entourage et les campagnes grand public sont un peu plus cités que le travail, l'école ou les associations.

Sensibilisation à la lutte contre les discriminations



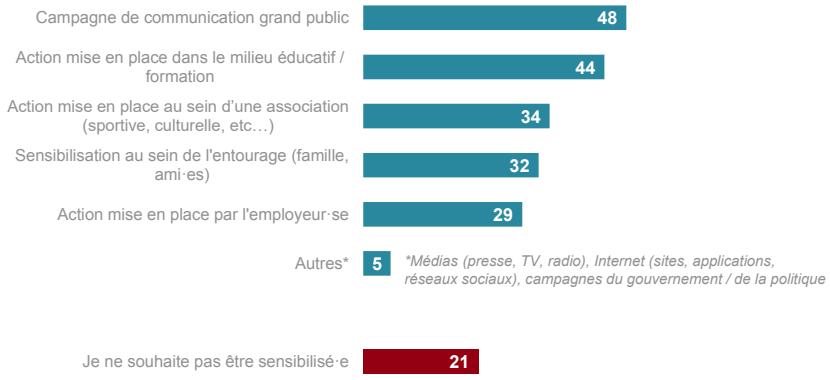
Base : 1010 résident·es

- Au cours des deux dernières années, avez-vous été sensibilisé·e à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité de la façon suivante ? Veuillez indiquer toutes les réponses qui s'appliquent.

Pour être davantage sensibilisé·es, les résident·es plébiscitent en premier les campagnes de communication et les actions dans le milieu éducatif.

Moyens privilégiés pour davantage de sensibilisation

En %



Base : 1010 résident·es

- Par quel(s) moyen(s) souhaiteriez-vous davantage être sensibilisé·e à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité ?

4
Le CET

Notoriété du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement)

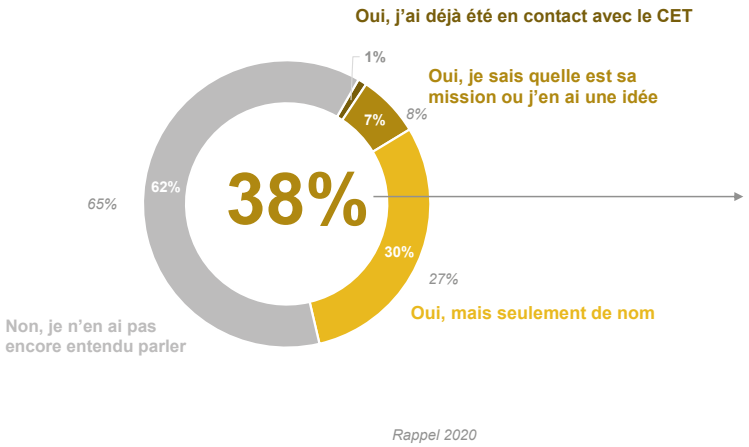
Presque 4 personnes sur 10 (38%) connaissent « au moins » de nom le CET

→ 2020 : 35%
→ 2014 : 26%

Base : 1010 résident·es
- Avez-vous déjà entendu parler du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) ?

38% des résident·es ont au moins entendu parler du CET

Notoriété du CET



46% parmi ceux·celles qui ont déjà été victime d'une discrimination
45% parmi ceux·celles qui ont déjà été témoin d'une discrimination

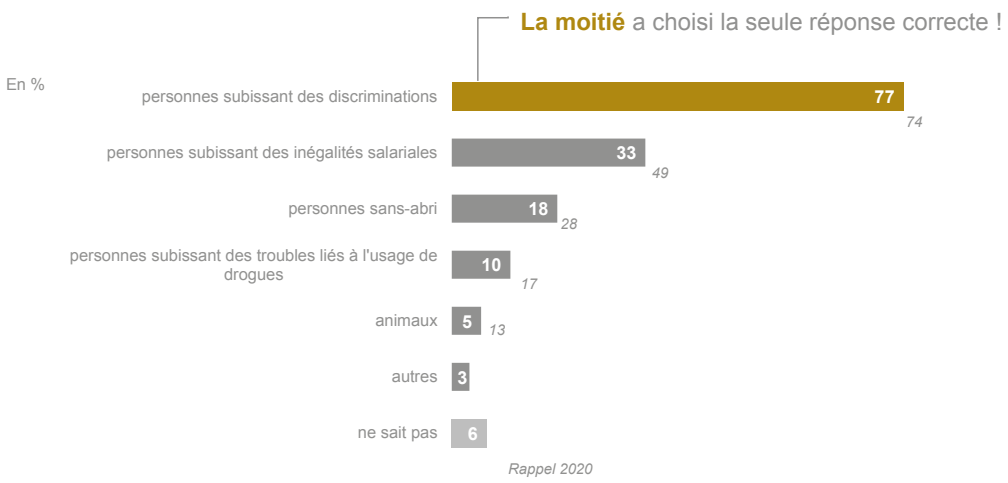
25% parmi les 16-24 ans
44% parmi les Luxembourgeois·es
31% parmi les non-Luxembourgeois·es

Rappel 2020

Base : 1010 résident·es
- Avez-vous déjà entendu parler du CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) ?

Les trois quarts des résident·es savent pour qui le CET agit

Notoriété des activités du CET



Base : 1010 résident·es
- Selon vous, le CET (Centre pour l'Egalité de Traitement) agit dans l'intérêt ...

Les trois quarts des résident·es citent, à l'aide d'une liste, le CET comme acteur dans la lutte contre les discriminations

Acteur·rices qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations

CET CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT **75%**

Ombudsman Grand-Duché de Luxembourg **45%**

POLICE LËTZEBUERG **43%**

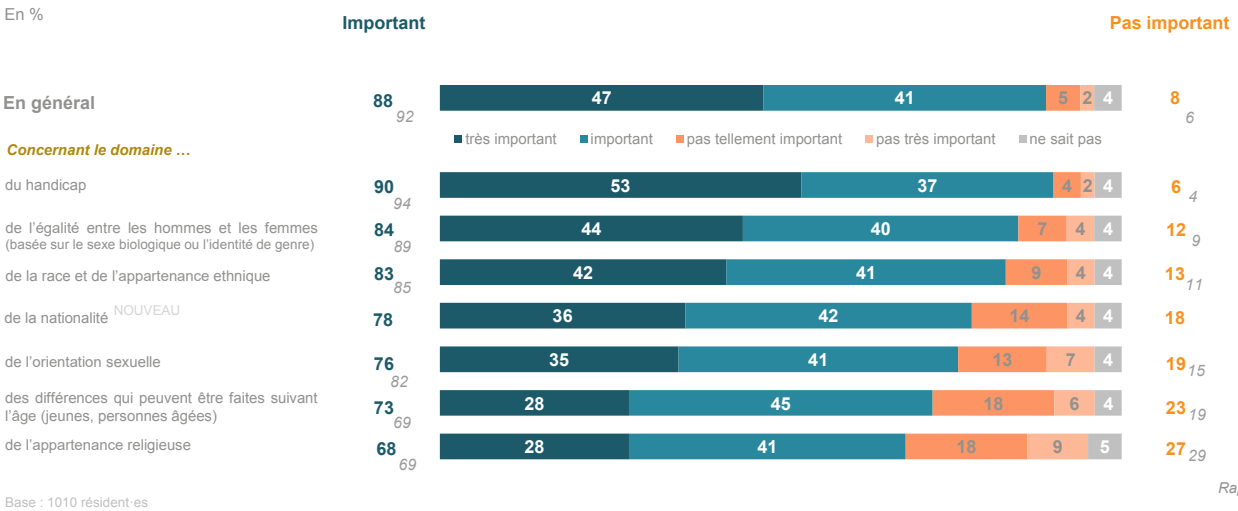
Centre de Médiation a.s.b.l. **42%**

Rappel 2020

8% n'ont mentionné aucun·e des acteur·rices

Base : 1010 résident·es
- Les acteur·rices suivant·es, s'engagent-ils·elles d'après vous, à lutter contre les discriminations ?

Importance de l'existence du CET par rapport aux différents domaines

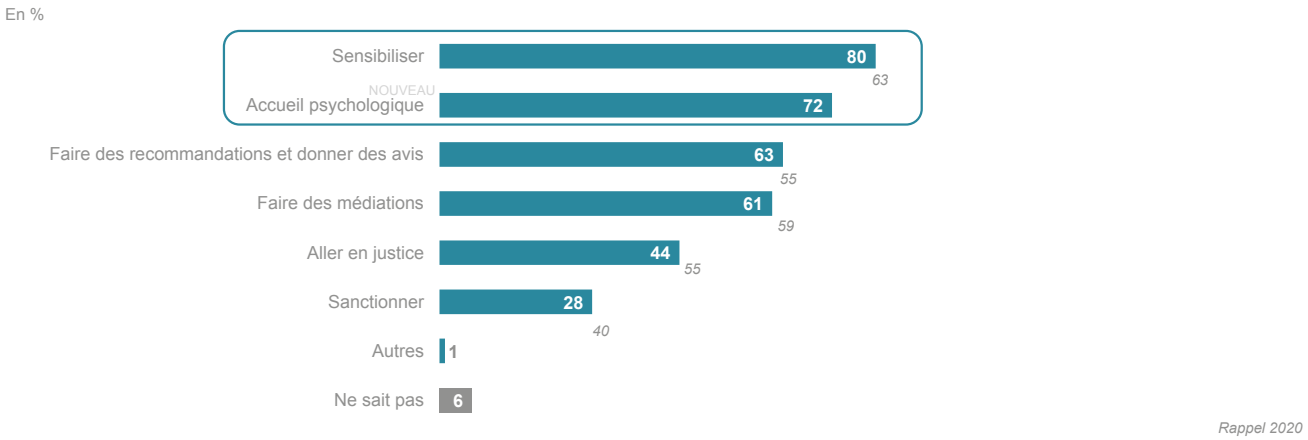


Base : 1010 résident·es

- Le CET a pour mission … « de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes personnes sans discrimination fondée sur « la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge ». Dans quelle mesure pensez-vous que l'existence d'un organe de ce type, mis en place au Luxembourg en 2008, est importante pour ce qui est des discriminations…

La sensibilisation et l'accueil psychologique devraient être les premiers moyens d'intervention du CET

Moyens d'intervention du CET



Base : 1010 résident·es

- Selon vous, quels devraient être les moyens d'intervention du CET ?

5
Langage inclusif

Langage inclusif

- Parmi les 506 résident·es qui ont participé à l'enquête en ligne, **46% ont remarqué l'emploi du langage inclusif** dans le questionnaire.
- Parmi ceux·celles qui indiquent avoir remarqué le langage inclusif, **1/3 a trouvé le questionnaire plus difficile** à lire et **pour 2/3, cela n'a fait aucune différence.**
- **Les avis sont partagés** sur le fait que le langage inclusif devrait être utilisé plus souvent (30% oui, 38% non, 31% égal/ne sais pas).

Structure de l'échantillon

	Echantillon brut	Après redressement
Sexe		
Homme	483	50%
Femme	521	50%
Trans	1	0%
Autre	1	0%
Pas de réponse	4	0%
Age		
16-24 ans	87	13%
25-34 ans	149	18%
35-44 ans	171	19%
45-54 ans	174	18%
55-64 ans	192	15%
65 ans et plus	237	17%
Nationalité		
Luxembourgeois·e	576	52%
Portugais·e	143	16%
Autre	291	32%

	Echantillon brut	Après redressement
Région de résidence		
Luxembourg-ville	180	19%
Reste du centre	186	16%
Sud	385	37%
Nord	142	15%
Est	117	13%
Activité		
Actif	585	55%
Inactif	425	45%

Merci

Manon Breden
Manon.Breden@ilres.com
t +352 49 92 9-5081

Charel Bintz
Charel.Bintz@ilres.com
t +352 49 92 9-5052

Ilres | 41, rue du Puits Romain, L-8070 Bertrange | +352 49 92 91 | www.ilres.com

www.cet.lu