

Avis du



sur la **Proposition de loi n° 8764**

relative à l'Ombudsman, à l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher et au Centre national anti-discrimination, organismes étatiques indépendants rattachés à la Chambre des Député-es.

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

Compte tenu du fait que la présente proposition de loi porte directement sur l'égalité de traitement ainsi que sur l'organisation, les missions et le fonctionnement du CET, celui-ci a décidé d'élaborer le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le CET a pris connaissance de la proposition de loi n° 8764 relative à l'Ombudsman, à l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher et au Centre national anti-discrimination, organismes étatiques indépendants rattachés à la Chambre des Député-es, ci-après « la proposition de loi » ainsi que de l'avis formulé par l'Ombudsman au sujet de ladite proposition de loi.

Le CET accueille favorablement l'objectif poursuivi par les auteur-rices de la proposition de loi, qui consiste notamment à renforcer l'indépendance des trois institutions rattachées à la Chambre des Député-es, à harmoniser leur cadre légal et à étendre les compétences du futur Centre national anti-discrimination, ci-après « le Centre ».

Le CET salue tout particulièrement la consécration de la personnalité juridique du Centre, l'affirmation de son indépendance fonctionnelle, le renforcement de ses moyens d'enquête et d'intervention, la possibilité d'intervenir devant les juridictions, de recourir à des tests de discrimination, ainsi que le renforcement de l'assistance apportée aux personnes estimant avoir subi une discrimination.

Ces évolutions sont de nature à renforcer la protection contre les discriminations et à rapprocher le cadre luxembourgeois des exigences résultant des directives européennes relatives aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement.

Le CET accueille également favorablement la professionnalisation de la fonction de Président·e du Centre, qui est susceptible de renforcer la continuité, la disponibilité et l'efficacité du futur Centre.

Le CET souhaite toutefois relancer le débat concernant l'instauration d'un congé pour mandat institutionnel au bénéfice de ses membres. Cette proposition avait déjà été évoquée par le CET lors des échanges préalables avec la Chambre des Député·es, sans toutefois être retenue à l'époque.

Indépendamment de la professionnalisation de la fonction de président·e, le CET considère qu'un tel dispositif reste pertinent, légitime et utile. Il permettrait à tout·e membre qui en aurait besoin de disposer du temps nécessaire pour exercer effectivement son mandat au sein du CET et accomplir les missions qui lui sont confiées.

Cette demande prend d'autant plus de sens dans le contexte de l'élargissement du mandat du CET. Un mandat élargi implique nécessairement davantage de responsabilités, de travail et de temps à consacrer aux missions du Centre. Si la conciliation entre l'exercice d'un mandat au sein du CET et une activité professionnelle peut déjà s'avérer difficile aujourd'hui, cette difficulté risque de s'accroître à l'avenir au regard des nouvelles responsabilités et missions qui seront confiées au Centre.

Le CET a bien entendu les raisons qui ont conduit à ne pas retenir, la mise en place d'un tel congé. Il regrette néanmoins cette décision et considère qu'il serait opportun de maintenir cette question ouverte et de poursuivre la réflexion sur les moyens permettant de garantir que chaque membre puisse, s'il en a besoin, exercer pleinement son mandat, indépendamment de sa situation professionnelle.

L'instauration d'un tel congé ne devrait dès lors pas être envisagée comme une alternative à la professionnalisation de la fonction de président·e, mais comme une mesure complémentaire visant à permettre, aux membres du CET qui en ont besoin, d'assumer effectivement les responsabilités liées à leur mandat. Elle contribuerait ainsi à favoriser une participation effective et équilibrée des membres et à garantir que l'exercice d'un mandat au sein du CET ne soit pas, en pratique, conditionné par la possibilité de dégager du temps sur son activité professionnelle.

Concrètement, ce dispositif pourrait consister à accorder à chaque membre un nombre d'heures de congé pouvant atteindre par exemple 5 heures hebdomadaires pour les membres exerçant une activité professionnelle dans le secteur privé ou public à temps plein, avec une adaptation proportionnelle pour les membres travaillant à temps partiel. De plus, les heures de congé effectivement prises dans le cadre du mandat institutionnel pourraient faire l'objet d'un remboursement à l'employeur·euse, sur la base d'une déclaration annuelle attestant les heures concernées.

Le CET souhaite néanmoins formuler les observations et recommandations suivantes par rapport à la proposition de loi. Il convient toutefois de préciser que le présent avis porte principalement sur les dispositions concernant spécifiquement le CET. Celui-ci formule également des observations sur les dispositions communes aux trois institutions visées par la proposition de loi, en tenant compte des particularités liées à

sa structure. En revanche, il ne se prononce pas sur les dispositions propres aux autres institutions.

Commentaire des articles

1. Article 1^{er}- Organismes étatiques indépendants rattachés à la Chambre des Député-es

Le CET rejoint la recommandation formulée par l'Ombudsman dans son avis relatif à la proposition de loi de privilégier la notion d'« *institutions indépendantes* » à celle d'« *organismes étatiques indépendants* ».

Si la qualification d'« *étatique* » ne signifie pas nécessairement l'existence d'un lien direct de subordination ou de rattachement au Gouvernement, l'emploi de ce terme dans la dénomination pourrait néanmoins être source de confusion quant au degré d'autonomie dont disposent les entités concernées. La notion d'« *institution indépendante* » nous paraît, à cet égard, davantage mettre en évidence leur autonomie institutionnelle et leur caractère distinct, sans suggérer, par sa terminologie, un rattachement direct à l'autorité gouvernementale.

Cette formulation présente également l'avantage de rester plus générale et institutionnelle.

Enfin, cette terminologie apparaît cohérente avec celle employée à l'article 2 (2) de la proposition de loi, qui prévoit notamment que « *cette immunité fonctionnelle perdure également après que les personnes concernées aient quitté l'institution* ». L'emploi de la notion d'« *institution* » dans le dispositif même de la proposition de loi plaide ainsi en faveur d'une terminologie uniforme.

2. Article 2 - Indépendance fonctionnelle, immunité et libre accès

Concernant l'article 2 (2) de la proposition de loi, le CET estime que la formulation proposée permet de consacrer clairement le caractère fonctionnel de l'immunité de juridiction, en la limitant aux activités exercées dans le cadre des fonctions et en prévoyant sa persistance après la cessation de celles-ci.

Le CET rejoint par ailleurs la recommandation de l'Ombudsman visant à préciser les différentes formes de protection couvertes par cette immunité, notamment les poursuites, recherches, arrestations, détentions et jugements. Il pourrait dès lors être envisagé de conserver la formulation actuelle de l'article tout en précisant, dans le commentaire de l'article les différentes formes de protection qu'elle recouvre.

Au-delà de l'immunité fonctionnelle, le CET rappelle que l'indépendance exigée par l'article 3 des directives (UE) 2024/1499 et 2024/1500 est plus large : elle implique que le Centre soit libre de toute influence extérieure et qu'il ne sollicite ni n'accepte d'instructions du Gouvernement ou de toute autre entité publique ou privée dans l'accomplissement de ses missions et l'exercice de ses compétences.

Une reformulation du commentaire d'article « *Ad article 2* » pourrait être envisagée comme suit :

« Cet article regroupe les principes fondamentaux permettant à l'Ombudsman, au Centre national anti-discrimination et à l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher d'exercer leurs missions prévues par la loi.

Il est d'abord essentiel de garantir aux trois institutions une indépendance fonctionnelle et réciproque dans le cadre des missions qui leur ont été attribuées par le législateur. Le présent article opère, à cet égard, une harmonisation des dispositions existantes. Les lois relatives au Médiateur et à l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher prévoyaient que ceux-ci ne devaient recevoir d'instruction d'aucune autorité, tandis que le CET devait exercer ses missions en toute indépendance. L'article 2 combine désormais les notions d'exercice indépendant de la mission et d'absence d'instruction, renforçant ainsi les garanties d'autonomie des trois institutions. Il précise en outre que celles-ci sont indépendantes les unes des autres, sans préjudice de l'article 8, qui prévoit la possibilité d'une collaboration entre les trois entités en matière administrative.

Le présent article prévoit également, afin de protéger les institutions et les membres de leur personnel dans l'exercice de leurs fonctions, une immunité fonctionnelle couvrant les activités et travaux accomplis dans ce cadre. Cette protection couvre notamment les poursuites, recherches, arrestations, détentions et jugements qui pourraient être engagés ou prononcés à leur encontre en raison des actes accomplis ou des opinions exprimées dans l'exercice de leurs fonctions. Elle s'étend au-delà de la durée du mandat pour les activités et travaux menés durant l'exercice de la fonction. Le libellé retenu s'inspire de l'article 2 de la loi organique française du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

Ces garanties doivent être distinguées de l'exigence d'indépendance consacrée à l'article 3 des directives (UE) 2024/1499 et 2024/1500, dont la portée dépasse la seule protection fonctionnelle. Celle-ci implique que les organismes pour l'égalité de traitement puissent exercer leurs missions et leurs compétences à l'abri de toute influence extérieure et qu'ils ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions du Gouvernement ou de toute autre entité publique ou privée dans l'accomplissement de celles-ci.

Cette exigence constitue une garantie essentielle de l'exercice impartial, autonome et effectif des missions confiées aux trois institutions. Elle vise ainsi à préserver leur capacité à exercer leurs compétences et à prendre leurs positions en toute autonomie, sans ingérence extérieure susceptible d'en affecter l'exercice.

En outre, la présente proposition de loi entend garantir le libre accès aux services des trois institutions à toute personne, ainsi que la gratuité de leurs services. Aucune forme de dissuasion de rechercher de l'aide auprès de ces trois institutions n'est acceptable. Pour le moment, la proposition de loi ne prévoit pas de sanction pénale à cet égard.

La présente proposition de loi prévoit également des dispositions qui visent à protéger contre d'éventuelles représailles voire intimidations les personnes qui ont l'intention de saisir ou qui saisissent les trois institutions.

Finalement, en vertu de la présente proposition de loi, les trois institutions peuvent se faire assister par des experts de leur choix dans l'exercice de leurs missions ».

3. Article 5 - Pouvoirs du Bureau de la Chambre des Député-es

L'article 5 attribue au Bureau de la Chambre des Député-es, ci-après « le Bureau », l'ensemble des pouvoirs que les législations relatives au statut, au traitement, à l'avancement et au régime des agent-es de l'État confèrent notamment au-à la Grand-e-Duc-Duchesse, au Gouvernement, au Conseil de gouvernement, au-à la ministre du ressort ainsi qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination et du pouvoir disciplinaire.

Le CET comprend l'intention des auteur-rices de la proposition de loi de désigner l'autorité compétente en matière de personnel des trois institutions rattachées à la Chambre des Député-es.

Le CET relève toutefois que des dispositions particulières organisent déjà la gestion administrative de ces institutions en la plaçant sous la responsabilité de leurs responsables respectif-ves et en leur conférant les pouvoirs de chef-fe d'administration. Ainsi, l'administration étant placée sous la responsabilité du-de la Président-e, qui a sous ses ordres le personnel, les compétences relevant de la gestion administrative et hiérarchique courante du personnel paraissent découler directement de sa qualité de chef-fe d'administration. L'autorité hiérarchique sur le personnel et la gestion quotidienne de l'administration relèvent donc, en principe, des responsables des institutions concernées et non du Bureau.

La difficulté réside dès lors dans l'articulation entre ces compétences et la disposition générale de l'article 5, qui pourrait être interprétée comme attribuant au Bureau une compétence générale sur le personnel. Il conviendrait de préciser quelles compétences demeurent réservées au Bureau et quelles sont celles qui relèvent directement des responsables des institutions en vertu des dispositions particulières qui leur sont applicables.

Cette clarification revêt une importance particulière pour le Centre. Certaines autorités administratives indépendantes disposent, en vertu de leur loi organique, de compétences propres en matière de personnel qui sont normalement exercées par le Gouvernement, un-e ministre ou l'autorité investie du pouvoir de nomination. À titre d'exemple, l'article 9, paragraphe 5, de la loi modifiée du 23 décembre 1998 portant création de la CSSF prévoit que la direction de la CSSF « *recrute, nomme et, sous réserve de l'article 5, lettre f), révoque les membres du personnel de la CSSF* ». L'article 14, paragraphe 2, de cette même loi prévoit par ailleurs que les pouvoirs normalement attribués au-à la Grand-e-Duc-Duchesse, au Gouvernement, au Conseil de Gouvernement, à un-e ministre ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination sont exercés, à l'égard du personnel de la CSSF, par la direction de celle-ci, tandis

que les pouvoirs du·de la chef·fe d'administration sont exercés par le·la directeur·rice général·e ou, sur délégation, par un·e directeur·rice.

Cet exemple montre que le·la législateur·rice peut conférer directement à une institution indépendante des compétences propres en matière de recrutement et de gestion de son personnel, afin de garantir son autonomie fonctionnelle.

Le CET estime qu'une approche similaire pourrait être envisagée pour le Centre, afin de préserver son autonomie dans le choix et la gestion de son personnel. En pratique, le CET procède actuellement à la sélection des candidat·e qui est ensuite formellement validée par le Bureau de la Chambre des Député·es. Toutefois, une attribution générale de compétences au Bureau par l'article 5 pourrait constituer une intervention du Bureau dans le choix des candidat·es.

Une telle intervention serait susceptible d'affecter l'indépendance fonctionnelle du Centre. Les directives (UE) 2024/1499 et (UE) 2024/1500, et notamment leur article 3, paragraphe 1, consacrent en effet l'autonomie des organismes de promotion de l'égalité dans la gestion de leurs ressources ainsi que dans leurs décisions relatives à leur structure interne, à leur personnel et à leur organisation. Cette autonomie implique notamment que ces organismes disposent d'une capacité effective de décider de leur organisation et de gérer leur personnel conformément aux missions qui leur sont confiées.

Dans ce contexte, le CET estime que la loi devrait reconnaître au collège du Centre un socle de compétences propres en matière de personnel, sous réserve du statut général de la fonction publique et des compétences qui demeurent légalement réservées à l'autorité investie du pouvoir de nomination. Ce socle devrait notamment couvrir la définition des besoins en personnel, la détermination des effectifs et des profils à rechercher ainsi que les choix structurants relatifs à l'organisation et à la gestion des ressources humaines.

Il convient toutefois de distinguer ces compétences de celles qui découlent directement de la qualité de chef·fe d'administration du·de la Président·e. Dès lors que la proposition prévoit que l'administration est placée sous la responsabilité du·de la Président·e et que le personnel est placé sous ses ordres, les compétences nécessaires à la gestion administrative, hiérarchique et opérationnelle quotidienne du Centre paraissent être directement rattachées à cette fonction. Il pourrait notamment s'agir de l'organisation et de la répartition du travail, de l'encadrement hiérarchique, de la gestion des congés et absences, de l'évaluation et de l'encadrement des agent·es, de la fixation des horaires et modalités de travail, de la supervision quotidienne ainsi que de l'organisation matérielle des services.

En matière de recrutement, il pourrait être prévu que le·la Président·e, en sa qualité de chef·fe d'administration, organise et conduise les procédures de recrutement et sélectionne les candidat·es, après avoir recueilli l'avis préalable du collège sur les besoins en personnel et le profil du poste à pourvoir. Cette organisation permettrait de confier au·à la Président·e la conduite opérationnelle du recrutement, tout en garantissant au collège un rôle dans les choix structurants relatifs aux effectifs et aux besoins du Centre.

Une délégation pourrait toutefois être prévue pour les compétences attribuées au collège du Centre qui dépassent les pouvoirs directement reconnus au·à la Président·e en sa qualité de chef·fe d'administration. Il pourrait notamment s'agir de mettre en œuvre des décisions relatives à la création, à la suppression ou à la transformation de postes, d'appliquer les orientations du collège en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines, ou encore de prendre des décisions importantes concernant l'organisation des services et la répartition des ressources.

Une telle délégation permettrait au·à la Président·e de mettre en œuvre ces décisions et d'en assurer le suivi opérationnel, sans remettre en cause la responsabilité du collège pour les choix structurants qui relèvent de sa compétence. Cette distinction permettrait de concilier la responsabilité institutionnelle du collège en matière d'organisation et de moyens du Centre avec l'autonomie nécessaire au·à la Président·e pour assurer la gestion administrative et opérationnelle quotidienne.

En outre, le pouvoir de nomination du Bureau ne devrait pas permettre à celui-ci de se substituer au collège du Centre ou au·à la Président·e, dans le cadre de leurs compétences respectives, par exemple dans la définition des besoins en personnel, l'organisation et la conduite des procédures de recrutement ou la sélection des candidat·es. Les décisions du Bureau susceptibles d'avoir une incidence substantielle sur l'organisation, les effectifs ou la continuité des activités du Centre devraient, selon leur nature, être prises sur proposition ou après avis préalable du collège.

Le CET recommande, en conséquence, que l'article 5 distingue clairement les compétences réservées au Bureau de celles qui sont attribuées directement aux responsables des institutions par les dispositions particulières qui leur sont applicables. Pour le Centre, il conviendrait en particulier de garantir un socle de compétences propres en matière de personnel au collège, tout en précisant que les compétences de gestion administrative et hiérarchique courante relèvent du·de la Président·e en sa qualité de chef·fe d'administration. Le·la Président·e devrait notamment pouvoir assurer directement la conduite des procédures de licenciement, de révocation, de résiliation, de recrutement et la sélection des candidat·es, après avis préalable du collège, tandis qu'une délégation pourrait compléter ses compétences pour les matières qui excèdent celles directement attachées à sa fonction.

1.1 Observation terminologique

Comme indiqué au point 1 du présent avis, le CET préconise l'utilisation de la notion d'« *institutions indépendantes* ». Dans cette optique, il recommande de reformuler l'article 5 en remplaçant les termes « *collaborateurs des organes étatiques rattachés à la Chambre des Députés* » par « *collaborateurs des institutions indépendantes rattachées à la Chambre des Députés* ».

À titre subsidiaire, si le choix de la notion d'« *organismes étatiques* » devait être maintenu, le CET formule l'observation suivante.

L'article 5 vise les « *collaborateurs des organes rattachés à la Chambre des Députés* », alors que l'intitulé et les autres dispositions de la proposition de loi désignent les entités concernées comme des « *organismes étatiques rattachés à la Chambre des Députés* ».

Or, les notions d'« organisme » et d'« organe » ne sont pas entièrement interchangeables. Le terme « organisme » désigne l'entité institutionnelle dans son ensemble, tandis que celui d'« organe » renvoie généralement à une composante de cette entité, investie de compétences propres.

Afin d'assurer la cohérence terminologique de la proposition de loi et d'éviter toute confusion entre les entités institutionnelles concernées et leurs organes internes, le CET recommande dès lors, à défaut de retenir la terminologie préconisée au point 1, de remplacer, à l'article 5, les termes « *organes rattachés à la Chambre des Députés* » par « *organismes étatiques rattachés à la Chambre des Députés* ».

Une formulation de l'article pourrait être envisagée comme suit :

« (1) Sans préjudice des dispositions particulières de la présente loi relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes rattachés à la Chambre des Députés, les pouvoirs conférés par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État et par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime et les indemnités des employés de l'État au Grand-Duché de Luxembourg au Grand-Duc, au Gouvernement, au Conseil de Gouvernement, au ministre du ressort ainsi qu'à l'autorité investie du pouvoir de nomination ou du pouvoir disciplinaire sont exercés, à l'égard des collaborateurs des organismes rattachés à la Chambre des Députés, par le Bureau de la Chambre des Députés.

(2) Les attributions conférées au chef d'administration par les dispositions légales et réglementaires applicables sont exercées par les responsables désignés à cet effet par les dispositions particulières régissant chacune des institutions concernées.

(3) Par dérogation au paragraphe 1er, le collège du Centre définit ses choix structurants relatifs à l'organisation et à la gestion des ressources humaines. Le Président, en sa qualité de chef d'administration, organise et conduit les procédures de licenciement, de révocation, de résiliation et de recrutement, sélectionne les candidats, après avoir recueilli l'avis préalable du collège du Centre.

(4) Le collège du Centre peut, dans le respect des conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires applicables, déléguer au président les autres compétences en matière de personnel qui lui sont attribuées par la présente loi et qui ne découlent pas directement de sa qualité de chef d'administration. La délégation peut être limitée à certains actes ou catégories d'actes. Les modalités de cette délégation sont définies par le règlement d'ordre intérieur, dans le respect des compétences que la loi réserve au collège.

(5) L'exercice par le Bureau de ses compétences en matière de personnel ne peut avoir pour effet de se substituer au collège ou au président du Centre, dans le cadre de leurs compétences respectives, ni de porter atteinte à l'indépendance fonctionnelle ou à l'autonomie organisationnelle du Centre ».

4. Article 6 - Dotations budgétaires

L'article 6 prévoit que le Bureau examine et approuve les états financiers prévisionnels des institutions concernées et que le budget de l'État arrête annuellement les dotations qui leur sont allouées.

Le CET estime que cette disposition devrait être complétée par une garantie matérielle explicite selon laquelle les trois institutions disposent de ressources humaines, techniques et financières suffisantes pour exercer effectivement l'ensemble de leurs missions et compétences.

Il échet notamment de relever que l'article 4 de la directive (UE) 2024/1500¹ du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement² impose aux États membres de veiller à ce que chaque organisme pour l'égalité de traitement dispose des ressources humaines, techniques et financières nécessaires à l'accomplissement efficace de toutes ses missions.

Le considérant 20 de la directive (UE) 2024/1500 souligne en particulier que les ressources doivent comprendre un personnel qualifié ainsi que des locaux et infrastructures appropriés. Il précise également que l'attribution de nouvelles compétences doit être accompagnée des ressources financières et autres permettant à l'organisme de continuer à exercer efficacement ses missions.

Or, la proposition de loi étend considérablement les attributions du futur Centre et celles des deux autres institutions.

Les nouvelles missions confiées aux différentes institutions nécessiteront nécessairement une augmentation corrélative de leurs moyens humains, financiers et techniques.

Le CET relève que le commentaire de l'article 40 reconnaît lui-même que des ressources suffisantes constituent une condition préalable au bon fonctionnement du Centre et à l'accomplissement effectif de ses missions, en particulier au regard de l'élargissement de ses compétences et de la liste des motifs de discrimination.

Toutefois, le fait que le Bureau examine et approuve les états financiers prévisionnels ne suffit pas, à lui seul, à transposer de manière suffisamment claire l'obligation de résultat découlant des directives. Une garantie inscrite directement dans la loi contribuerait à assurer au Centre et aux autres institutions, des ressources suffisantes

¹ directive (UE) 2024/1500 du Parlement européen et du Conseil du 14 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans le domaine de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, et modifiant les directives 2006/54/CE et 2010/41/UE, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401500.

² La même exigence ressort de la directive (UE) 2024/1499 du Conseil du 7 mai 2024 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement dans les domaines de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de l'égalité de traitement entre les personnes en matière d'emploi et de travail sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de sécurité sociale ainsi que dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, et modifiant les directives 2000/43/CE et 2004/113/CE, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202401499.

et adaptées à l'exercice de l'ensemble de leurs missions, tout en protégeant leur autonomie opérationnelle contre d'éventuelles contraintes budgétaires disproportionnées.

Le CET estime dès lors que cette exigence, actuellement évoquée uniquement dans le commentaire de l'article, devrait être expressément consacrée dans le dispositif légal.

Le CET recommande d'ajouter à l'article 6 un paragraphe libellé comme suit :

« Les dotations sont fixées de manière à garantir à chacune des institutions les ressources humaines, techniques, financières et infrastructurelles nécessaires à l'accomplissement effectif, indépendant et dans un délai raisonnable de l'ensemble de ses missions et compétences.

Lorsqu'une nouvelle mission ou compétence est attribuée à l'une des institutions, les ressources nécessaires à son exercice effectif sont adaptées en conséquence ».

5. Article 8 - Personnel des institutions étatiques rattachées à Chambre des Député-es

Le paragraphe 2 de l'article 8 appelle une attention particulière. Il prévoit qu'« à la demande du Bureau de la Chambre des Députés ou d'un commun accord », les trois institutions affectent du personnel commun à des tâches communes et mettent en place des procédures communes, notamment en matière de gestion des locaux, de dotations budgétaires et de personnel. Formulée ainsi, la disposition permet au Bureau de provoquer unilatéralement une réorganisation de certaines ressources humaines ou procédures internes.

Cette possibilité doit être confrontée à l'article 3, paragraphe 1er, des directives (UE) 2024/1499 et 2024/1500, selon lequel l'organisme pour l'égalité de traitement doit pouvoir gérer ses propres ressources et adopter ses propres décisions concernant ses effectifs et ses questions organisationnelles. La mutualisation de fonctions purement logistiques peut être utile et proportionnée, mais elle ne devrait pas pouvoir être imposée lorsque le Centre estime qu'elle porte atteinte à son autonomie, à la confidentialité de ses dossiers ou à l'efficacité de ses missions.

Le CET recommande dès lors de remplacer les termes « à la demande du Bureau de la Chambre des Députés ou d'un commun accord » par une formule reposant sur l'accord exprès des institutions concernées. Le Bureau pourrait proposer une mutualisation et exercer les compétences budgétaires ou statutaires qui lui reviennent, mais la décision d'affecter du personnel commun ou d'adopter des procédures communes devrait appartenir aux institutions elles-mêmes, dans le respect de leur indépendance.

Les préoccupations formulées par l'Ombudsman dans son avis pourraient, dans ce cadre, être rencontrées au moyen d'une convention conclue entre les institutions concernées, précisant les modalités de mise en commun de certaines fonctions. Une

telle convention devrait toutefois porter exclusivement sur des fonctions de support, notamment les fonctions administratives, logistiques ou techniques qui ne relèvent pas directement de l'exercice des missions propres de chaque institution. Il ne s'agirait donc ni d'un échange de postes ni d'une réaffectation de membres du personnel d'une institution à une autre, mais de la mise en commun de moyens destinés à faciliter l'accomplissement de fonctions de soutien.

Cette distinction est importante afin de préserver, pour chaque institution, la maîtrise de ses effectifs, de ses missions et de son organisation interne. La mutualisation de fonctions de support ne devrait en aucun cas avoir pour effet de placer les membres du personnel affectés aux missions propres du Centre sous l'autorité fonctionnelle d'une autre institution ou de permettre à une institution d'intervenir dans le traitement des dossiers relevant de la compétence d'une autre.

Cette question est d'autant plus importante que le commentaire de l'article 8 envisage par exemple des procédures communes relatives au traitement de données recueillies par le secrétariat du « Menschenrechtshaus ». Les dossiers du Centre sont susceptibles de contenir des données sensibles et personnelles. Toute mutualisation doit dès lors reposer sur une séparation claire des accès, des finalités, des responsabilités et des durées de conservation, conformément au RGPD et à l'article 21 des directives. Le personnel commun ne devrait avoir accès aux dossiers individuels du Centre que dans la stricte mesure nécessaire à l'accomplissement d'une mission légalement définie.

Le paragraphe 2 de l'article 8 pourrait être reformulé en ce sens :

« (2) Les institutions prémentionnées peuvent, d'un commun accord, mettre en commun certaines fonctions de support et, à cette fin, affecter du personnel à des tâches communes et mettre en place des procédures communes. Ces tâches et procédures communes peuvent notamment concerner la gestion des locaux, de certaines ressources budgétaires ou des services administratifs et techniques communs. Elles sont définies dans une convention conclue entre les trois institutions et approuvée par le Bureau de la Chambre des Députés. »

La mise en commun de ces fonctions ne peut avoir pour effet de modifier l'affectation des membres du personnel aux missions propres de chaque institution, de permettre un échange ou une réaffectation de postes entre les institutions, ni de porter atteinte à leur indépendance fonctionnelle ou à leur autonomie organisationnelle ».

Le CET relève enfin une incohérence entre le commentaire de l'article 5, selon lequel les pouvoirs du/de la chef·fe d'administration seraient notamment confiés au collège du Centre, et l'article 40, paragraphe 3, qui attribue ces mêmes pouvoirs au/à la président·e. Le commentaire de l'article 40 confirme d'ailleurs cette dernière option. Cette contradiction devrait être corrigée afin que la répartition des compétences soit dépourvue d'ambiguïté.

6. Article 26 - Prérogatives du Centre

Le CET estime opportun de préciser les conditions dans lesquelles il peut être donné suite aux signalements et réclamations qui lui sont soumis. À l'instar de la formulation proposée par l'Ombudsman et pour les mêmes raisons, le CET suggère de prévoir expressément qu'une réclamation manifestement abusive, fantaisiste ou vexatoire ne peut donner lieu à un traitement par le Centre.

Une formulation de l'article 26 (9) (a) pourrait être envisagée comme suit :

« Dans les limites de ses missions, le Centre est habilité à recevoir des signalements et des réclamations et à les traiter. Il apprécie si les faits qui font l'objet d'une réclamation ou qui lui sont signalés appellent une intervention de sa part. Toute réclamation manifestement abusive, fantaisiste ou vexatoire est irrecevable. Le Centre indique les motifs pour lesquels il décide de ne pas donner suite à une saisine, cette décision n'étant pas susceptible de recours ».

7. Article 28 - Moyens d'action du Centre

Le CET estime nécessaire de compléter cet article par des dispositions relatives à la prévention et à la gestion des conflits d'intérêts. Afin de garantir l'impartialité des travaux du collège et de préserver la confiance dans l'action du Centre, il importe que toute situation susceptible de constituer un conflit d'intérêts, ou de donner lieu à une apparence de conflit d'intérêts, soit signalée sans délai et que le-la membre concerné-e s'abstienne de participer au traitement de l'affaire. Ces règles doivent s'appliquer à l'ensemble des membres du collège, y compris au-la président-e.

Un paragraphe (2) pourrait être ajouté :

« Tout membre du collège informe sans délai les autres membres de toute situation susceptible de constituer ou de faire apparaître un conflit d'intérêts le concernant.

Le membre concerné s'abstient de participer à la préparation, à la délibération et au vote relatifs à l'affaire concernée. Son abstention est mentionnée au procès-verbal.

Lorsque le conflit d'intérêts concerne le président, celui-ci s'abstient dans les mêmes conditions et ne préside pas la délibération concernée ».

8. Article 29 - Composition du Centre

L'article 29 prévoit que le Centre est composé d'un collège constitué d'un-e président-e et de quatre membres. Le-la président-e représente le Centre, prépare et coordonne les travaux du collège et veille à l'exécution de ses décisions.

Le commentaire des articles « *Ad article 29 à 36* » indique que la proposition de loi entend renforcer et professionnaliser la fonction de président-e en lui attribuant des responsabilités supplémentaires, notamment en matière de gestion administrative de

l'institution, de coordination des travaux du collège et de mise en œuvre des décisions du Centre.

Le CET partage cet objectif, qui doit permettre d'assurer un fonctionnement efficace du Centre et un traitement approprié des dossiers dont il est saisi. Il considère toutefois que le renforcement de la fonction de président·e ne devrait pas remettre en cause le caractère collégial du Centre, qui constitue une garantie de pluralisme, de diversité des expériences et d'examen collectif des questions importantes pour l'institution.

À cet égard, le CET relève que la répartition des compétences entre le collège et le·la président·e demeure insuffisamment précise. Les articles 5 et 40 de la proposition de loi appellent notamment à clarifier les compétences respectives en matière de direction administrative, de gestion du personnel et de prise de décision. Cette clarification est nécessaire pour éviter les chevauchements de compétences et les incertitudes dans la pratique, sans soumettre l'ensemble des décisions opérationnelles au collège ni réduire celui-ci à un rôle essentiellement consultatif.

Le CET préconise dès lors un modèle dans lequel le collège demeure l'organe décisionnel pour les questions de portée générale, stratégique ou institutionnelle, tandis que le·la président·e, membre du collège et *primus inter pares*, dispose de compétences propres clairement définies en matière de représentation, de coordination, de gestion courante et administrative de l'institution.

Le collège devrait notamment arrêter les orientations stratégiques et le programme de travail du Centre, définir ses priorités, adopter les orientations budgétaires, ses rapports ainsi que ses avis, recommandations et prises de position de portée générale, et se prononcer sur les dossiers qui, en raison de leur sensibilité, de leur complexité juridique ou de leurs conséquences potentielles, revêtent une importance particulière pour l'institution. Une intervention préalable du collège pourrait également être prévue pour les démarches susceptibles d'engager durablement la position du Centre, notamment l'engagement d'une action en justice présentant un caractère stratégique.

L'attribution de responsabilités propres au·à la président·e ne devrait pas créer de lien hiérarchique entre celui-ci·celle-ci et les autres membres du collège. L'autorité hiérarchique du·de la président·e doit s'exercer à l'égard de l'administration et du personnel du Centre, dans les conditions prévues par la loi, et non à l'égard des autres membres dans l'exercice de leur mandat. Le collège doit ainsi conserver une capacité réelle de délibération et de décision, indépendamment des responsabilités exécutives confiées à sa présidence.

Le CET souligne, à cet égard, l'importance de garantir aux membres du collège les conditions nécessaires à l'exercice effectif de leur mandat institutionnel. Le renforcement des responsabilités du·de la président·e ne devrait pas limiter la participation des autres membres aux travaux du collège ni leur capacité à contribuer aux décisions relevant de sa compétence. Le congé accordé pour l'exercice du mandat institutionnel constitue une garantie importante à cet égard. Ses modalités devraient permettre aux membres, qui décident d'en faire usage, de participer aux réunions, de préparer les dossiers et d'accomplir les travaux liés à leur mandat, sans que leurs obligations professionnelles extérieures ne compromettent leur disponibilité. Le CET

estime dès lors nécessaire que le cadre légal prévoie des conditions suffisamment claires et adaptées pour assurer l'exercice effectif de ce mandat.

Afin de garantir la sécurité juridique et le bon fonctionnement du Centre, le CET recommande que la proposition de loi définisse clairement les compétences respectives du collège et du·de la président·e, notamment en matière de personnel, de recrutement, de nomination et de direction administrative. Le règlement intérieur pourrait compléter ce cadre en précisant les modalités de saisine de celui-ci par le·la président·e ainsi que les conditions de mise en œuvre de ses décisions.

Le CET considère dès lors qu'il convient de privilégier un modèle associant un collège disposant d'un pouvoir décisionnel effectif pour les questions stratégiques, institutionnelles et structurantes à une présidence dotée de compétences exécutives et administratives clairement définies. Une telle organisation permettrait de concilier la collégialité, l'efficacité dans le traitement des dossiers et la responsabilité du·de la président·e dans la gestion quotidienne du Centre, tout en garantissant aux membres les moyens nécessaires à l'exercice effectif de leur mandat institutionnel.

Une formulation de l'article 29 pourrait être envisagée comme suit :

« (1) Le Centre est composé d'un collège comprenant un président et quatre membres.

(2) Le président représente le Centre. Il prépare et coordonne les travaux du collège, assure la gestion courante du Centre, dirige son administration et veille à l'exécution des décisions du collège et en assure le suivi. Dans l'exercice de ses attributions, il prend les décisions nécessaires à la gestion courante du Centre, sous réserve des compétences expressément attribuées au collège par la présente loi.

Le président exerce ses fonctions dans le respect du principe de collégialité.

(3) Le collège détermine les orientations générales et stratégiques du Centre et adopte les décisions présentant une portée générale, institutionnelle ou de principe.

Il adopte notamment :

1° le programme de travail et les priorités stratégiques du Centre ;

2° le rapport annuel ainsi que les rapports généraux ou périodiques relatifs à la situation de l'égalité de traitement et des discriminations, y compris les problèmes structurels potentiels ;

3° les avis, recommandations, lignes directrices et prises de position présentant une importance générale ou une question de principe ;

4° le règlement intérieur du Centre ;

5° les décisions d'ester en justice au sens de l'article 26 (9) e) de la présente loi ainsi que les décisions de saisir une juridiction européenne ou internationale ;

6° les orientations budgétaires.

(4) Le président saisit le collège de tout dossier ou de toute question qui, en raison de sa complexité, de son caractère inédit, de ses conséquences potentielles ou de son importance pour l'interprétation et l'application du principe d'égalité de traitement, nécessite une délibération collégiale.

Le collège peut également être saisi d'une question de principe à la demande d'au moins deux de ses membres.

(5) Avant toute décision ou proposition à l'autorité compétente visant à mettre fin aux fonctions ou à la relation de travail d'un membre du personnel du Centre, notamment par licenciement, révocation ou résiliation du contrat de travail, le président recueille l'avis préalable du collège.

L'avis du collège est motivé. Il ne porte pas atteinte aux compétences que la législation applicable attribue au Bureau de la Chambre des Députés, au président en sa qualité de chef d'administration ou à toute autre autorité compétente.

(6) Le président assure au collège l'accès aux informations nécessaires à l'exercice de ses compétences et l'informe de la mise en œuvre de ses décisions et orientations.

(7) Les membres du collège, autres que le président, ne disposent pas, à titre individuel, d'une autorité hiérarchique sur les agents du Centre et ne peuvent leur donner directement des instructions dans le cadre de la gestion administrative courante. Cette disposition est sans préjudice des compétences décisionnelles attribuées au collège par la présente loi, dont la mise en œuvre relève du président en sa qualité de chef d'administration ».

9. Article 31 - Fin du mandat du·de la président·e du Centre

1. Article 31, paragraphe 1, point b) - Cessation du mandat en raison de l'âge

L'article 31 prévoit que le mandat du·de la président·e prend fin d'office à l'âge de 68 ans.

Le CET rappelle que l'âge constitue un motif de discrimination. Une différence de traitement directement fondée sur l'âge ne peut être admise que si elle repose sur une justification objective, poursuit un objectif légitime et met en œuvre des moyens appropriés, nécessaires et proportionnés.

Le CET invite dès lors le·la législateur·rice à préciser l'objectif poursuivi par cette limite d'âge, la raison du choix de 68 ans, la nécessité d'une cessation automatique du mandat ainsi que l'absence de mesure moins restrictive. La seule reprise de dispositions déjà applicables à l'Ombudsman ou à l'OKAJU ne constitue pas, à elle seule, une justification suffisante. De même, la référence à l'âge de la retraite ne paraît pas nécessairement déterminante pour une fonction exercée dans le cadre d'un mandat institutionnel à durée déterminée.

Le CET relève également que cette limite semble s'appliquer uniquement au·à la président·e, et non aux autres membres du collège.

À défaut d'une justification suffisamment précise, objective et proportionnée, cette disposition pourrait créer une discrimination fondée sur l'âge.

2. Article 31, paragraphe 2, point b) - État de santé

L'article 31, paragraphe 2, point b), prévoit qu'il peut être mis fin au mandat lorsque « *l'état de santé du président du Centre compromet l'exercice de sa fonction* ».

Le CET attire l'attention du·de la législateur·rice sur le risque qu'une telle formulation conduise à une différence de traitement fondée sur l'état de santé voire le handicap. Une telle différence ne pourrait être admise que si elle repose sur une appréciation objective de l'aptitude effective de la personne à exercer ses fonctions et si la mesure envisagée est nécessaire et proportionnée.

Le seul constat d'une maladie ou d'une altération de l'état de santé ne saurait suffire à justifier la cessation du mandat. Il convient notamment de tenir compte du caractère temporaire ou durable de la situation, des capacités concrètes de la personne concernée, des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place, de son droit à être entendue ainsi que du respect du secret médical.

Le CET relève en outre que cette formulation diffère de celle applicable aux membres du collège, pour lesquels l'article 37 vise une « *incapacité durable d'exercer son mandat* ». Cette différence de traitement devrait être justifiée ou, à défaut, supprimée.

Afin de réduire le risque de discrimination et de renforcer la sécurité juridique, le CET recommande de supprimer la référence générale à « *l'état de santé* » et de garder uniquement la notion d'incapacité durable, identique pour le·la président·e et les autres membres.

3. Article 31, paragraphe 3 - conditions de révocation du·de la Président·e

Le CET estime que les conditions permettant d'examiner un éventuel manquement aux obligations liées au mandat doivent être définies de manière cohérente pour l'ensemble des membres du collège. Le·la président·e et les autres membres doivent pouvoir faire l'objet d'un tel examen dans les mêmes conditions, notamment en ce qui concerne les motifs susceptibles de justifier une révocation, les droits de la défense et les garanties d'indépendance. Si les modalités de saisine et les autorités compétentes peuvent différer en raison des fonctions exercées, les garanties fondamentales applicables à la procédure devraient être équivalentes.

Cette approche permettrait de prévenir toute différence de traitement injustifiée entre le·la président·e et les autres membres, tout en tenant compte des particularités institutionnelles liées à la fonction présidentielle.

Une formulation de l'article 31 (3) pourrait être envisagée comme suit :

« Lorsque le président du Centre n'exerce pas sa mission conformément à la présente loi, la procédure pouvant conduire à sa révocation peut être engagée soit à la demande d'un tiers des députés, soit à la suite d'une saisine de la Chambre des Députés par au moins deux membres du collège.

Dans ce dernier cas, les membres concernés portent à la connaissance de la Chambre des Députés des faits précis et circonstanciés susceptibles de constituer un motif de révocation. Cette saisine est motivée et déclenche une instruction par la Chambre des Députés, sans qu'une demande émanant d'un tiers des députés soit nécessaire.

Dans les deux cas, la demande ou la saisine fait l'objet d'une instruction dont les modalités sont précisées dans le Règlement de la Chambre des Députés.

Les résultats de l'instruction sont soumis à la Chambre des Députés, qui décide, à la majorité qualifiée des députés, le vote par procuration n'étant pas admis, s'il y a lieu de proposer au Grand-Duc la révocation du président du Centre.

Avant toute décision visant à proposer la révocation, le président du Centre est informé par la Chambre des Députés par écrit des faits précis et circonstanciés qui lui sont reprochés. Il dispose d'un délai raisonnable pour présenter ses observations et être entendu. La procédure garantit le respect des droits de la défense ainsi que l'impartialité de l'instruction.

Aucune procédure de révocation ne peut être fondée sur les opinions exprimées, les positions prises ou les votes émis par le président du Centre dans l'exercice indépendant de son mandat ».

10. Article 34 - Indemnités du-de la président-e

Le CET relève une disparité dans le classement, respectivement dans le régime indemnitaire applicable à l'Ombudsman et à l'OKAJU. En effet, l'article 22 prévoit que l'Ombudsman est classé au grade S1, tandis que l'article 34 et l'article 51 prévoient respectivement un classement différent pour le-la président-e du Centre et pour l'OKAJU. Cette différence se retrouve également dans le commentaire des articles « Ad article 29 à 36 » (page 42), qui indique notamment que « *la présente proposition de loi entend accroître le rôle du président du Centre d'abord en professionnalisant sa fonction. Les dispositions y relatives sont copiées sur celles en vigueur pour l'Ombudsman et l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher. Il est proposé de classer le président du CNAD au même grade que ce dernier [...]* ».

Le CET s'interroge dès lors sur les raisons de cette différence de classement et estime qu'une harmonisation du régime applicable aux fonctions dirigeantes des trois institutions serait de nature à assurer une plus grande cohérence du dispositif. À défaut de différences objectives liées aux responsabilités, aux compétences ou au niveau de responsabilité attachés à ces fonctions, il serait opportun de prévoir un classement et un régime indemnitaire identiques pour l'Ombudsman, le-la président-e du Centre et l'OKAJU.

Le CET recommande en conséquence de revoir les articles 22, 34 et 51 afin d'assurer la cohérence du classement applicable aux trois fonctions. Il conviendrait également d'adapter le commentaire des articles « *Ad article 29 à 36* » afin qu'il reflète clairement le régime retenu par le·la législateur·rice et, le cas échéant, les motifs justifiants celui-ci.

L'article 34, paragraphe 2 quant à lui prévoit la réintégration du·de la président·e issu·e de la fonction publique dans son administration d'origine. Toutefois, en l'absence de poste vacant, le texte dispose qu'un emploi hors cadre « *peut* » être créé.

Le CET estime que cette formulation fragilise l'effectivité du droit à réintégration. Il recommande dès lors de remplacer les termes « *il peut être créé* » par « *il est créé* ».

« *À défaut de vacance de poste, il est créé un emploi hors cadre correspondant à ce traitement* ».

11. Article 35 - Les membres du Centre

Dès lors que le collège dispose de compétences délibératives propres, le CET estime nécessaire que la loi précise les droits et obligations essentiels liés à la qualité de membre du collège.

Ces dispositions devraient se limiter aux principes directement liés au statut, à l'indépendance et à l'exercice effectif du mandat. Les modalités pratiques de fonctionnement du collège devraient, dans la mesure du possible, relever du règlement d'ordre intérieur.

Au regard des attributions confiées au collège par l'article 29, le CET souligne l'importance de garantir aux membres les conditions nécessaires à l'exercice effectif de leur mandat et partant de prévoir des modalités de congé adaptées à l'exercice du mandat institutionnel. Les membres doivent pouvoir disposer du temps nécessaire non seulement pour participer aux réunions du collège, mais également pour préparer certains dossiers, examiner des questions relevant de la compétence du collège et contribuer effectivement aux délibérations et décisions qui lui appartiennent. À défaut de garanties suffisantes en matière de congé pour mandat institutionnel, les membres pourraient rencontrer des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leurs responsabilités au sein du collège, ce qui risquerait de compromettre l'exercice effectif de leur mandat.

Il importe dès lors que la loi consacre le principe d'un tel congé et en définisse le cadre essentiel. Les modalités pratiques pourront être précisées par les dispositions réglementaires applicables. Le règlement d'ordre intérieur pourra, quant à lui, organiser les aspects relevant du fonctionnement interne du collège.

Enfin, une clarification est nécessaire concernant le calcul de l'indemnité spéciale mensuelle prévue à l'article 35. La référence à un nombre de points indiciaires peut soulever des incertitudes quant à la valeur du point à retenir, notamment au regard des différents statuts professionnels susceptibles d'être concernés. Afin d'éviter des

difficultés d'interprétation et d'application, le CET recommande de prévoir une base de calcul unique et expressément définie par la loi.

Une formulation de l'article 35 pourrait être envisagée comme suit :

« (1) Le mandat 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 raison de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

(2) Le mandat peut être renouvelé une fois.

(3) Le mandat d'un membre prend fin :

1° à l'expiration de la durée du mandat prévue au paragraphe 1er ;

2° lorsque le membre en formule lui-même la demande ;

3° lorsque le membre accepte d'exercer une fonction incompatible avec son mandat au sens de l'article 36 ;

4° dans les conditions prévues à l'article 37.

(4) Les membres exercent leur mandat en toute indépendance, impartialité et neutralité. Ils ne sollicitent ni n'acceptent d'instructions dans l'exercice de leurs fonctions.

(5) Le Centre effectue les aménagements raisonnables nécessaires pour permettre aux membres d'exercer leur mandat dans des conditions adaptées à leurs besoins spécifiques.

(6) Les membres exercent personnellement leur mandat et participent de manière effective aux travaux du collège. Ils consacrent à la préparation des réunions, à l'examen des dossiers qui leur sont soumis et aux délibérations le temps nécessaire à l'exercice de leurs responsabilités.

Ils veillent à maintenir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice de leur mandat et participent, le cas échéant, aux formations utiles à l'accomplissement de leurs fonctions ».

(7) Les membres bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 20 points indiciaires calculés conformément à la valeur du point indiciaire applicable aux fonctionnaires de l'État ».

Dans l'hypothèse où le-la législateur-riche déciderait, conformément à la proposition du CET, d'instaurer un congé pour mandat institutionnel au bénéfice des membres du CET, l'article 35 devrait naturellement être adapté en conséquence.

12. Article 37 - Remplacement et révocation d'un·e membre du Centre

Le CET estime que les règles relatives au remplacement et à la révocation des membres du collège doivent garantir à la fois la continuité du fonctionnement du Centre, la participation effective des membres à ses travaux et leur indépendance dans l'exercice de leur mandat.

En ce qui concerne le remplacement d'un·e membre dont le mandat prend fin avant son terme, le CET propose que le·la membre nouvellement nommé·e bénéficie d'un mandat complet de cinq ans, plutôt que d'être nommé·e uniquement pour la durée restante du mandat de la personne remplacée. Cette approche permettrait d'assurer une durée de mandat claire et cohérente pour chaque membre nouvellement désigné·e.

Le CET estime par ailleurs nécessaire de préciser les motifs pouvant justifier une révocation avant la fin du mandat. Outre l'incapacité durable d'exercer le mandat et la perte de l'honorabilité requise, la loi devrait prévoir des motifs liés à des manquements graves ou répétés aux obligations essentielles des membres, notamment en matière de secret professionnel, de confidentialité et de prévention des conflits d'intérêts. Elle devrait également permettre d'intervenir lorsqu'un·e membre s'abstient de manière répétée, sans motif légitime, de participer aux travaux du collège au point de compromettre l'exercice effectif de son mandat.

L'énumération de ces motifs dans la loi contribuerait à renforcer la sécurité juridique en encadrant les possibilités de révocation par des critères objectifs et préalablement définis. Les indicateurs permettant d'apprécier le caractère répété des absences et leur incidence sur le fonctionnement du collège pourraient être précisés dans le règlement d'ordre intérieur, dans le respect des motifs de révocation prévus par la loi.

Compte tenu de la nature indépendante du mandat, le CET souligne également l'importance de protéger les membres contre toute révocation fondée sur leurs opinions, leurs prises de position ou leurs votes dans l'exercice de leurs fonctions. La révocation ne doit pas pouvoir être utilisée pour remettre en cause les positions exprimées par un·e membre dans le cadre des délibérations du collège.

Enfin, le CET considère indispensable que la loi encadre la procédure de révocation afin de garantir les droits de la défense et l'impartialité de la procédure. Le·la membre concerné·e doit être informé·e des faits qui lui sont reprochés, pouvoir présenter ses observations et être entendu·e avant toute proposition de révocation. La motivation de la saisine et de la proposition de révocation, ainsi que l'absence de participation du·de la membre concerné·e aux délibérations portant sur sa propre situation, constituent à cet égard des garanties essentielles.

Une formulation de l'article 37 pourrait être envisagée comme suit :

« (1) Lorsqu'un membre cesse ses fonctions avant l'expiration de son mandat, il est pourvu à son remplacement conformément aux dispositions de la présente loi. Le membre nouvellement nommé est nommé pour un mandat de cinq ans.

(2) Sur proposition de la Chambre des Députés, le Grand-Duc peut révoquer un membre avant l'expiration de son mandat lorsque celui-ci :

1° se trouve dans une incapacité durable d'exercer son mandat ;

2° ne remplit plus les conditions d'honorabilité requises pour l'exercice de son mandat ;

3° viole de manière grave ou répétée les obligations de secret professionnel ou de confidentialité prévues par la présente loi ;

4° méconnaît de manière grave ou répétée les règles relatives aux conflits d'intérêts, notamment en participant à une délibération ou à une décision alors qu'il était tenu de s'en abstenir ;

5° s'abstient, sans motif légitime et de manière répétée, de participer aux travaux du collège, au point de compromettre l'exercice effectif de son mandat.

(3) Les indicateurs permettant d'apprécier la participation effective des membres aux travaux du collège, notamment au regard de leur présence aux réunions et de l'existence de motifs légitimes d'absence, sont précisés par le règlement d'ordre intérieur.

(4) Aucune procédure de révocation ne peut être fondée sur les opinions exprimées, les positions prises ou les votes émis par un membre dans l'exercice indépendant de son mandat.

(5) Le président ou au moins deux membres du collège peuvent porter à la connaissance de la Chambre des Députés des faits précis et circonstanciés susceptibles de constituer l'un des motifs de révocation prévus au paragraphe 2. Toute saisine est motivée.

Avant toute proposition de révocation, le membre concerné est informé par écrit des faits qui lui sont reprochés et mis en mesure de présenter ses observations et d'être entendu.

Le membre concerné ne participe ni aux délibérations ni aux décisions du collège portant sur sa propre situation.

(6) Les modalités de la procédure de révocation sont déterminées de manière à garantir les droits de la défense, l'impartialité de la procédure ainsi que l'indépendance du membre concerné ».

13. Article 38 - Règlement intérieur du Centre

L'article 38 de la proposition de loi prévoit que le Centre adopte un règlement d'ordre intérieur (ROI) définissant son organisation, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Le CET estime nécessaire de mieux préciser le cadre applicable à ce règlement, afin de garantir la sécurité juridique et la continuité du fonctionnement du Centre.

En premier lieu, la loi devrait préciser que le ROI est transmis au Bureau de la Chambre des Député·es et qu'il demeure applicable jusqu'à ce qu'un nouveau règlement ait été adopté par le collège et transmis au Bureau. Cette disposition permettrait d'assurer la continuité des règles de fonctionnement du Centre, notamment en cas de changement dans la composition du collège.

En second lieu, il conviendrait de distinguer clairement les matières qui relèvent de la loi de celles qui peuvent être précisées par le ROI. La répartition des compétences entre le collège et le président doit être déterminée par la loi, tandis que le ROI doit organiser les modalités pratiques de leur exercice, sans pouvoir modifier cette répartition ni créer de nouvelles compétences.

À cet égard, le ROI devrait notamment préciser les modalités de préparation, d'adoption, de formalisation et de suivi des décisions du collège visées à l'article 29, ainsi que les modalités de coordination entre le collège et le·la président·e. Il devrait également déterminer les règles relatives à la convocation du collège, à l'établissement de l'ordre du jour, à la préparation et à la tenue des réunions, aux modalités de vote, à l'établissement et à l'approbation des procès-verbaux, ainsi qu'à la circulation des informations et des documents entre les membres.

Le ROI pourrait en outre préciser les modalités de remplacement temporaire du·de la président·e en cas d'empêchement ponctuel, les règles applicables en matière de conflits d'intérêts et de déport, ainsi que les modalités pratiques permettant aux membres de participer effectivement aux travaux du collège. Ces dernières doivent toutefois s'inscrire dans le cadre des garanties prévues par la loi, notamment en ce qui concerne les conditions nécessaires à l'exercice effectif du mandat institutionnel. De même, les modalités de délégation de compétences au·à la président·e ne peuvent être précisées par le ROI que dans les limites et sur la base des habilitations prévues par la loi.

Cette distinction est essentielle : la loi détermine les compétences respectives du collège et du·de la président·e, tandis que le ROI organise les conditions dans lesquelles ces compétences sont exercées. Il appartient ainsi à la loi de garantir les compétences décisionnelles propres du collège et de définir les pouvoirs du·de la président·e en sa qualité de chef·fe d'administration. Le ROI doit permettre la mise en œuvre cohérente de cette répartition dans le fonctionnement quotidien du Centre, sans se substituer au·à la législateur·rice.

L'article 38 pourrait être reformulé comme suit :

« Le Centre adopte un règlement d'ordre intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail, dans le respect des compétences attribuées au collège et au président par la présente loi.

Le règlement d'ordre intérieur précise notamment les modalités de préparation, d'adoption, de formalisation et de mise en œuvre des décisions du collège, ainsi que les modalités de convocation et de tenue des réunions, d'établissement de l'ordre du jour, de vote, d'établissement et d'approbation des procès-verbaux et de circulation des informations et des documents entre les membres.

Il détermine également les modalités de remplacement temporaire du président en cas d'empêchement, les règles applicables en matière de conflits d'intérêts et de déport, ainsi que les modalités pratiques permettant aux membres de participer effectivement aux travaux du collège.

Le règlement d'ordre intérieur est transmis au Bureau de la Chambre des Députés et demeure en vigueur jusqu'à l'adoption et à la transmission d'un nouveau règlement d'ordre intérieur ».

14. Article 39 - Présentation du rapport d'activité

Le CET relève que les mécanismes prévus pour la présentation des rapports d'activités des trois institutions ne sont pas harmonisés.

Alors que les articles 16 et 47 permettent respectivement à l'Ombudsman et à l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher de présenter, outre leur rapport annuel, des rapports intermédiaires ou spéciaux, des avis et des recommandations, d'être entendu·es par la Chambre des Député·es et de rendre leurs rapports publics, l'article 39 prévoit uniquement que le Centre adresse une fois par an à la Chambre des Député·s un rapport général sur ses activités.

Le CET recommande dès lors de prévoir, pour les trois institutions, des mécanismes comparables en matière de rapports, de publication et d'audition parlementaire, tout en tenant compte de leurs missions respectives.

Par ailleurs, le CET regrette que la proposition de loi supprime la possibilité pour le Centre de présenter son rapport d'activité au Gouvernement³. Bien que le Centre soit rattaché à la Chambre des Député·es et non au Gouvernement, certaines des recommandations formulées dans son rapport peuvent concerner directement le pouvoir exécutif.

Le CET estime dès lors qu'il serait opportun de maintenir la possibilité pour le Centre de présenter son rapport d'activité au Gouvernement. Cette possibilité ne remettrait pas en cause son indépendance ni son rattachement institutionnel à la Chambre des

³ Commentaire : Ad article 39

Vu que le CNAD dépend de la Chambre des Députés et non du gouvernement, le rapport d'activités du Centre sera à l'avenir adressé seulement au parlement. Il appartient à la Chambre et à ses organes de relayer les recommandations auprès du pouvoir exécutif.

Député·s et permettrait, au contraire, de favoriser un dialogue direct avec les autorités concernées et de contribuer à la promotion de l'égalité de traitement.

Le CET souligne cependant que les obligations européennes sont plus larges que la seule présentation d'un rapport annuel. L'article 17 des directives (UE) 2024/1499 et 2024/1500 exige que le Centre adopte un programme de travail définissant ses priorités et activités prospectives, établisse et rende public un rapport annuel comprenant notamment son budget annuel, des données relatives à ses effectifs et des informations financières, et publie au moins tous les quatre ans un ou plusieurs rapports assortis de recommandations sur la situation de l'égalité de traitement et de la discrimination, y compris les éventuels problèmes structurels.

Ces obligations devraient apparaître dans le dispositif légal. Le rapport quadriennal doit être distingué du rapport annuel d'activité : il s'agit d'une évaluation globale de la situation de l'égalité et des discriminations au Luxembourg et d'un instrument destiné à identifier les difficultés structurelles et à formuler des recommandations de politique publique.

Le CET rappelle en outre que l'article 15 des directives exige une procédure de consultation du Centre par le Gouvernement et les autorités publiques compétentes sur les législations, politiques, procédures et programmes pertinents. La transmission du rapport annuel au Gouvernement peut compléter ce dialogue institutionnel, mais ne saurait se substituer à cette consultation structurée.

L'article 39 pourrait être reformulé comme suit :

« (1) Le Centre établit chaque année un rapport général sur ses activités, comprenant notamment son budget annuel, des données relatives à ses effectifs et les informations financières pertinentes. Ce rapport est adressé à la Chambre des Députés et au Gouvernement et est rendu public.

(2) Au moins tous les quatre ans, le Centre publie un ou plusieurs rapports contenant des recommandations sur la situation en matière d'égalité de traitement et de discrimination au Luxembourg, y compris les éventuels problèmes structurels.

(4) Le Centre peut également présenter des rapports intermédiaires ou spéciaux, des avis et des recommandations et en demander le suivi.

(5) Le Centre peut être entendu par la Chambre des Députés, soit à sa demande, soit à la demande de celle-ci, selon les modalités fixées par la Chambre des Députés.

(6) Le Gouvernement et les autorités publiques compétentes consultent le Centre, en temps utile, sur les projets de législation, les politiques, les procédures et les programmes relevant de son champ de compétence en matière d'égalité de traitement.

(7) Les rapports, avis et recommandations visés au présent article ainsi qu'à l'article 26 peuvent être rendus publics par tous moyens, sous réserve des obligations de confidentialité et de protection des données ».

Le titre de l'article 39 devrait également être adapté afin de refléter l'ensemble des matières qu'il couvre, notamment les rapports d'activité et les mécanismes de consultation par les autorités publiques. En outre, si les propositions du CET sont retenues, il conviendra également d'adapter l'article 26 (1) afin d'assurer sa cohérence avec l'article 39.

15. Article 40 - Administration du Centre

Le CET estime nécessaire de préciser la répartition des compétences en matière de personnel, en cohérence avec les principes définis aux articles 5, 6 et 29 de la proposition de loi.

L'article 29 ayant vocation à définir les compétences respectives du collège et du/de la président·e, et l'article 5, paragraphe 4, à encadrer la délégation des compétences en matière de personnel, l'article 40 devrait préciser les conséquences de cette répartition pour la gestion du personnel.

Ces dispositions doivent également tenir compte des compétences budgétaires du Bureau de la Chambre des Députés prévues à l'article 6, sans que celles-ci remettent en cause les compétences décisionnelles propres du collège.

Le CET propose dès lors d'adapter l'article 40 en ce sens afin d'assurer la cohérence entre ces différentes dispositions :

« (1) Dans l'exercice de ses fonctions, le Centre est assisté par des agents de l'État. Les dispositions légales et réglementaires relatives aux traitements et aux pensions des fonctionnaires de l'État leur sont applicables. Leurs rémunérations et pensions sont à charge de l'État.

(2) Avant d'entrer en fonction, les collaborateurs du Centre, à l'exception de ceux déjà en fonction, prêtent entre les mains du président un serment conformément aux termes de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

(3) L'administration est placée sous la responsabilité du président qui a sous ses ordres le personnel. Le président exerce, à l'égard des collaborateurs du Centre, les pouvoirs conférés au chef d'administration par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État et par la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État, dans le respect de la répartition des compétences prévue aux articles 5 et 29.

(4) Le collège peut désigner un coordinateur administratif parmi les agents du Centre, sans préjudice des attributions du président en sa qualité de chef d'administration.

(5) La loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et les modalités selon lesquelles le fonctionnaire de l'État peut se faire changer d'administration s'applique également aux fonctionnaires du Centre.

(6) Le cadre du personnel comprend des fonctionnaires des différentes catégories de traitement.

Les membres du personnel du Centre qui sont déjà en fonction et qui ont le statut d'employés de l'État sont fonctionnarisés à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

(7) Le cadre du personnel peut être complété par des employés et des salariés de l'État ainsi que par des salariés de droit privé, dans les limites des crédits budgétaires disponibles ».

16. Article 57, paragraphe 2 - Dispositions abrogatoires

Le CET relève que l'article 57, paragraphe 2, prévoit l'abrogation des articles 8 à 17 de la loi modifiée du 28 novembre 2006, c'est-à-dire des dispositions qui concernent actuellement le CET, tandis que les articles 1^{er} à 7 de cette loi demeureraient en vigueur.

Or, les motifs de discrimination actuellement énumérés à l'article 1^{er} de la loi modifiée de 2006 sont repris et élargis à l'article 25 de la proposition de loi. Dans ce contexte, le CET s'interroge sur l'utilité de maintenir parallèlement l'article 1^{er} dans sa rédaction actuelle, alors que la nouvelle loi contiendrait elle-même une disposition relative aux motifs relevant de la compétence du futur Centre.

Cette question se pose d'autant plus que l'article 25, paragraphe 2, renvoie expressément à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 28 novembre 2006. Le futur cadre juridique en matière d'égalité de traitement resterait ainsi réparti entre deux lois, ce qui pourrait nuire à sa lisibilité et obligeant les gens à consulter simultanément plusieurs textes pour déterminer les règles applicables.

Le CET invite dès lors le-la législateur-ric(e) à examiner s'il ne serait pas plus cohérent de reprendre dans la présente proposition de loi les dispositions pertinentes des articles 1^{er} à 7 de la loi modifiée du 28 novembre 2006 et, en conséquence, d'abroger celles-ci dans cette dernière. Une telle approche permettrait de regrouper dans un même texte les principales dispositions relatives à l'égalité de traitement ainsi que celles concernant l'organisation, les missions et les compétences du Centre.

Le CET souhaite également attirer l'attention du-de la législateur-ric(e) sur la nécessité de vérifier si d'autres textes⁴ législatifs ou réglementaires renvoient encore expressément à la loi du 28 novembre 2006 ou au CET.

Dès lors que les dispositions relatives au CET seraient transférées dans une nouvelle loi et que son champ de compétence serait élargi, le CET recommande également de procéder à une vérification systématique des renvois existants dans les autres

⁴ Tel est notamment le cas de l'article 1^{quater} du statut général des fonctionnaires de l'État, qui prévoit que « les dispositions de la loi du 28 novembre 2006 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 ».

législations afin de les adapter au nouveau cadre légal et au Centre national anti-discrimination.

À défaut d'une intégration complète des articles 1er à 7 dans la nouvelle loi, il conviendrait, à tout le moins, de veiller à une coordination précise entre les deux textes, notamment quant aux définitions, aux champs d'application et aux renvois figurant dans les autres législations.

17. Article 58 - Disposition transitoire

Le CET relève que l'article 58 prévoit uniquement que le mandat du·de la président·e du CET en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la loi prendra fin au jour de la nomination du·de la président·e du Centre.

Si cette disposition vise seulement à organiser la disparition de la fonction de président·e telle qu'elle existe actuellement et son remplacement par la nouvelle fonction professionnalisée, elle paraît insuffisante pour encadrer l'ensemble de la transition institutionnelle. La transformation du CET en Centre soulève en effet plusieurs questions qui devraient être réglées directement par la loi afin d'éviter toute incertitude quant à la continuité juridique et administrative de l'institution.

La proposition de loi ne précise notamment pas de manière suffisamment claire quel régime s'appliquera entre son entrée en vigueur, la nomination du·de la nouveau·elle président·e et l'installation du nouveau collège.

Le CET estime dès lors nécessaire de prévoir expressément le maintien temporaire des organes actuellement en fonction jusqu'à l'installation effective des nouveaux organes. Durant cette période, leur intervention pourrait être limitée aux actes nécessaires à la continuité du service, au traitement des affaires courantes, à la sauvegarde des droits des personnes concernées et à la mise en œuvre de la transition. Les nouvelles prérogatives attribuées au·à la président·e du Centre ne devraient, en principe, être exercées qu'à compter de sa nomination.

Le CET attire également l'attention sur la situation des membres actuel·les du collège, dont les mandats ne viendront à échéance que le 12 mars 2029. La proposition de loi devrait préciser expressément leur sort. Afin de respecter la durée des mandats en cours et d'assurer une transition progressive, le CET estime qu'il pourrait être prévu que les membres actuellement en fonction poursuivent leur mandat jusqu'à son terme et deviennent, de plein droit, membres du collège du Centre pour la durée restante de leur mandat. Les nouveaux membres seraient ensuite désigné·es conformément aux dispositions de la nouvelle loi au fur et à mesure de l'expiration des mandats en cours.

Une telle solution permettrait d'éviter une cessation anticipée générale des mandats, de préserver la continuité institutionnelle et de maintenir l'expérience acquise au sein du collège.

Le CET recommande enfin de préciser que les procédures, réclamations, avis, recommandations, études et autres dossiers en cours sont repris de plein droit par le

Centre et que les actes valablement accomplis sous l'ancien régime conservent leurs effets.

Une formulation de l'article 58 pourrait dès lors être envisagée comme suit :

« (1) Le mandat du président du Centre pour l'égalité de traitement en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi prend fin au jour de la nomination du président du Centre national anti-discrimination conformément à l'article 30, paragraphe 1er.

(2) Les membres du Centre pour l'égalité de traitement en fonction au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi poursuivent leur mandat jusqu'à son terme. À compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, ils exercent celui-ci en qualité de membres du collège du Centre national anti-discrimination et sont soumis aux droits et obligations prévus par la présente loi pour l'exercice de leur mandat.

Les motifs de révocation prévus à l'article 37 leur sont applicables à compter de cette même date. Toutefois, les manquements, absences ou comportements antérieurs à l'entrée en vigueur de la présente loi ne peuvent être invoqués pour justifier une révocation sur le fondement des motifs introduits par celle-ci. Les conditions qui doivent être remplies pendant toute la durée du mandat demeurent applicables.

Les membres nommés en remplacement de ceux dont le mandat arrive à échéance sont désignés conformément aux dispositions de la présente loi.

(3) Jusqu'à la nomination du président du Centre national anti-discrimination, le président et les membres en fonction continuent à exercer les attributions nécessaires à la continuité du service, au traitement des affaires courantes, à la sauvegarde des droits des personnes concernées et au suivi des dossiers en cours.

Les nouvelles compétences attribuées par la présente loi au président du Centre national anti-discrimination ne sont exercées qu'à compter de sa nomination.

(4) Les procédures, réclamations, avis, recommandations, études et autres dossiers en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi sont poursuivis de plein droit par le Centre national anti-discrimination. Les actes accomplis antérieurement conservent leur validité.

(5) Jusqu'à l'adoption du règlement d'ordre intérieur prévu par la présente loi, les règles de fonctionnement antérieurement applicables continuent à s'appliquer dans la mesure où elles ne sont pas contraires à la présente loi ».

18. Observations légistiques et terminologiques

Le CET recommande une révision approfondie de la numérotation, des renvois internes et de la terminologie employée dans le texte ainsi que dans le commentaire des articles.

À titre d'exemple, un renvoi figurant à l'article 35, paragraphe 3, semble viser l'article 30 alors qu'il devrait, selon le contexte, renvoyer à l'article 36.

Plus généralement, il conviendrait de vérifier systématiquement :

- les références aux articles et paragraphes ;
- la concordance entre le dispositif et le commentaire des articles ;
- l'emploi uniforme de la dénomination « Centre national anti-discrimination » ;
- emploi uniforme du terme « institution indépendante » au lieu d'« organisme étatique indépendant » ;
- la disparition des références résiduelles au « Centre pour l'égalité de traitement » lorsque celles-ci ne concernent pas le régime transitoire ;
- la cohérence entre les dispositions applicables au·à la président·e et celles applicables aux membres ;
- les erreurs matérielles⁵.

Par ailleurs, le CET relève que la proposition de loi pourrait être accompagnée d'un tableau de concordance permettant d'identifier, pour chacune des dispositions des directives à transposer, les dispositions correspondantes de la proposition de loi.

Compte tenu de l'étendue des modifications apportées par la proposition de loi, un tel tableau constituerait un outil important pour apprécier le caractère complet et correct de la transposition. Il permettrait notamment de distinguer les dispositions qui transposent directement une obligation européenne de celles qui résultent d'un choix propre du·de la législateur·rice national·e.

Le CET recommande dès lors de joindre à la proposition de loi un tableau de concordance détaillé entre les dispositions des directives concernées et celles de la proposition de loi.

Conclusion

Au terme de son analyse, le CET accueille favorablement les objectifs poursuivis par la proposition de loi qui vise notamment à renforcer l'indépendance des institutions concernées, à harmoniser leur cadre légal, à élargir les missions et les moyens d'action du futur Centre. Les évolutions proposées constituent une avancée importante pour le renforcement de la protection contre les discriminations au Luxembourg et pour l'adaptation du cadre national aux exigences européennes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement.

⁵ Article 31 (1), c

Commentaires des dispositions abrogatoires et transitoires et de l'entrée en vigueur (titre V) – Ad article 58

Le CET estime toutefois que l'effectivité de ces avancées dépendra de la clarté du cadre institutionnel et juridique retenu. À cet égard, il souligne en particulier la nécessité de garantir une répartition précise des compétences entre le collège et le·la président·e, de préserver l'autonomie organisationnelle du Centre en matière de personnel et de lui assurer des ressources humaines, techniques et financières suffisantes pour exercer pleinement ses missions.

Le CET insiste également sur l'importance de consacrer les garanties nécessaires à l'exercice effectif du mandat des membres du collège, notamment par la mise en place d'un congé pour mandat institutionnel. L'élargissement des compétences du Centre et le renforcement de son rôle institutionnel impliquent un investissement accru de la part de ses membres. La professionnalisation de la fonction de président ne saurait, à elle seule, répondre à cette exigence ni se substituer à des mesures permettant à l'ensemble des membres de participer effectivement aux travaux et aux décisions du collège.

Par ailleurs, le CET recommande de renforcer les garanties relatives à l'indépendance et à l'impartialité de l'institution, notamment en encadrant les conflits d'intérêts, les conditions et procédures de révocation des membres ainsi que les mécanismes de consultation du Centre par les autorités publiques. Il estime également nécessaire d'assurer la continuité juridique et institutionnelle lors de la transition vers le nouveau cadre légal, de clarifier les dispositions transitoires applicables aux mandats en cours et de veiller à la cohérence de l'ensemble du dispositif législatif.

Enfin, le CET souligne que la transposition des directives (UE) 2024/1499 et 2024/1500 doit se traduire par des garanties effectives, et non uniquement formelles, d'indépendance, d'autonomie et de capacité d'action. La reconnaissance de compétences élargies doit ainsi s'accompagner des moyens et des conditions nécessaires à leur exercice concret, dans le respect du mandat et de l'indépendance du Centre.

Au vu de ces considérations, le CET invite les auteur·rices de la proposition de loi et la Chambre des Député·es à tenir compte des observations et recommandations formulées dans le présent avis afin de consolider la sécurité juridique, la cohérence institutionnelle et l'effectivité du futur dispositif.

Le CET réaffirme son soutien à l'objectif de renforcement de la lutte contre les discriminations au Luxembourg et considère que la prise en compte de ces recommandations contribuerait à doter le Centre d'un cadre légal clair, cohérent et adapté à l'importance de ses missions.

Luxembourg, le 28 octobre 2026



Irrité·es par notre façon d'écrire ?

Trouvez toutes les informations sous : cet.lu/inclusif