

Rapport d'activités 2015



TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT	4
LE CET EN BREF Composition du collège du CET Personnel et fonctionnement Ressources	5 6 6 7
RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1 ^{ER} JANVIER 2015 AU 31 DÉCEMBRE 2015 Réunions du collège Avis Entrevues Activités sur le plan national Sensibilisation des jeunes par rapport au handicap Cycle de soirées de sensibilisation « Empowerment Meetings » Relations publiques Enquêtes Activités sur le plan international Progress 2014/2015	9 10 11 18 19 21 22 25 26 28 29
STATISTIQUES	31
RECOMMANDATIONS	40
ANNEXES	53

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT

Chères lectrices, Chers lecteurs,

Vous tenez en main le rapport d'activités du CET (Centre pour l'égalité de traitement)¹ de l'année 2015.

Tout d'abord, je tiens à remercier le collège ainsi que les membres du personnel pour leur bonne et fructueuse collaboration durant l'année écoulée.

Dans un monde qui évolue à grands pas, il n'est pas toujours évident d'analyser certains phénomènes sociétaux de la même manière. Je suis néanmoins très fier que lors de nos réunions, chacun puisse s'exprimer librement et défendre son point de vue dans le total respect des convictions de l'autre.

L'année passée a surtout été marquée par notre projet du programme européen Progress nommé « Promotion de la diversité au Luxembourg ».

Amorcé en août 2014, ce projet a fédéré pour la première fois plusieurs partenaires déjà spécialistes des questions de diversité: le LIST (Luxembourg institute of science and technology), l'Université de Lorraine, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et le CET. La mission de cette action coordonnée a été de jouer un rôle d'impulsion et d'accélérateur de la promotion de la diversité et ceci essentiellement dans le monde du travail.

Il faut pourtant dire qu'un projet d'une telle envergure dépasse presque les capacités du CET, puisque la charge de travail et de coordination entre plusieurs partenaires d'horizons et de pays différents a été importante. De ce fait, d'autres activités ont malheureusement dû être reportées.

Depuis des années, le CET voudrait également renforcer la sensibilisation autour et ainsi la prévention de discriminations.

Il est primordial de ne pas laisser naître de stéréotypes et la lutte contre ces derniers doit commencer dès le plus jeune âge.

Mais comme pour un grand projet (européen), il faudrait augmenter le personnel et gonfler le budget du CET, car il s'agit là d'un travail très chronophage et de longue haleine.

Espérons que le CET puisse se lancer sur la voie souhaitée en recevant le maximum d'appui de toute part, afin de pouvoir mener à bien tout le travail qu'il a prévu.

Mario HUBERTY Président

4

¹V. annexe 1

LE CET EN BREF 5

COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

Le CET est composé d'un collège de 5 membres :

Mario HUBERTY, président;

Patrick HURST, membre;

Paul KREMER, membre;

Annemie MAQUIL, membre;

Raymond REMAKEL, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Deux personnes travaillent à plein temps au CET, à savoir Nathalie MORGENTHALER en tant que chargée de direction et Sandra REITER en tant que secrétaire.



De gauche à droite et de haut en bas: Nathalie MORGENTHALER, chargée de direction, Paul KREMER, membre, Annemie MAQUIL, membre, Patrick HURST, membre, Mario HUBERTY, président et Raymond REMAKEL, membre.

Le CET peut être joint:

soit par voie postale B.P. 2026 L-1020 LUXEMBOURG

soit par téléphone (+352) 26 48 30 33

soit par fax (+352) 26 48 38 73

soit par mail info@cet.lu

soit sur rendez-vous.

RESSOURCES

2008: 200.000 € 2009: 220.000 € 2010: 92.000 € 2011: 80.000 € 2012: 81.000 € 2013: 82.000 € 2014: 83.000 € 2015: 87.000 €



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

CHERCHONS HOMME 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU 26 48 30 33





"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1^{ER} JANVIER 2015 AU 31 DÉCEMBRE 2015



RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, le collège du CET s'est réuni à sept reprises, à savoir les:

27 janvier 2015 3 mars 2015 14 avril 2015 29 mai 2015 18 septembre 2015 28 octobre 2015 et 9 décembre 2015

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



AVIS

sur le projet de loi n° 6792 portant modification

- 1. des articles L. 126-1, L. 251-1 et L. 426-14 du Code du travail;
- 2. de l'article 1er de 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;
- 3. de l'article 1bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
- de l'article 1bis de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux;
 de l'article 454 du Code pénal

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, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement basée sur le sexe, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Le CET ne se prononce que par rapport aux changements en relation avec la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Observations préliminaires

Exposé des motifs

Le CET prend connaissance de la motivation du Gouvernement de bien vouloir introduire un nouveau motif de discrimination, à savoir le « changement de sexe ».

Il s'appuie pour ce faire sur une observation faite par la Commission européenne dans le cadre de la procédure EU-Pilot quant à la directive 2006/54/CE.

Il est vrai que le fait d'avoir un motif de discrimination cité explicitement dans une loi fait augmenter la protection des victimes et la sensibilisation par rapport à cette thématique et peut, en même temps, faire augmenter le taux de signalement de discriminations auprès d'un centre d'égalité de traitement, comme le CET.

Actuellement, seulement 10% des répondants LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) à l'enquête de la FRA (Fundamental rights agency)² ont rapporté qu'ils avaient signalé une discrimination à une autorité.

² FRA, « EU LGBT survey : European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey : Results at a glance », 2013, p.20.

Si le phénomène de sous-déclaration pouvait être diminué de cette façon, cela donnerait une meilleure image de la réalité vécue sur le terrain par des victimes de discrimination et permettrait à la politique et aux autorités de mettre en œuvre des actions concrètes adaptées aux besoins ainsi connus des personnes concernées.

Depuis la jurisprudence P. contre S. et Cornwall County Council³, la CJUE (Cour de justice de l'Union européenne) a estimé que toute discrimination fondée sur un changement de sexe est considérée comme une discrimination de sexe.

Il faut toutefois noter que le « changement de sexe » est une notion imprécise, car il peut vouloir dire un changement corporel par des traitements hormonaux et/ou chirurgicaux (même si en réalité, il est impossible de « changer de sexe » au niveau biologique, car on ne change qu'une partie des caractéristiques sexuées) ou sinon un changement à l'état civil.

Il n'est pas clair, si une personne qui change de sexe au niveau uniquement social (et non pas médical, ni juridique) peut être incluse dans cette terminologie.

La CJUE ayant pourtant clairement statué sur les modifications corporelles, on peut critiquer le fait que cette notion n'a pas de sens juridique précis et qu'elle est sujette à une incertitude quant à son interprétation.

Dès le début, dans son travail quotidien, le CET a interprété le motif de discrimination « sexe » comme comprenant toute forme du sexe biologique, mais également l'identité de genre d'une personne.

Il s'est volontiers basé sur les principes de Jogjakarta⁴ qui définissent l'identité de genre comme faisant référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire.

Un autre pays dans lequel on procède de la même manière que le CET le fait au Luxembourg, est l'Autriche.

Là, la « Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich » explique que: « Der im Gleichbehandlungsgesetz verwendete Begriff « Geschlecht » kann in diesem Zusammenhang auch die Geschlechtsidentität (« gender identity ») meinen. Geschlecht in diesem Sinne ist keine fixe Kategorie, sondern beruht auf gesellschaftlichen Vereinbarungen, Konstruktionen und Zwängen. Es ist dadurch auch wandelbar. » ⁵

³ Affaire C-13/94, arrêt de la Cour du 30 avril 1996, Demande de décision préjudicielle: Industrial Tribunal, Truro (Royaume-Uni) - Egalité de traitement entre hommes et femmes - Licenciement d'un transsexuel.

⁴ Les principes de Jogjakarta : Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, 2007, p. 6.

^{5&}lt;sup>4</sup> Gleichbehandlungsanwaltschaft Österreich, « Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung: Gleichbehandlung für Transgender Personen und Intersexuelle Menschen », 2013, p.2.

Il ressort donc de ces constats que parler d'un « changement de sexe » serait une notion trop restrictive, parce qu'elle ne couvre pas tous les problèmes liés au sexe d'une personne.

Ainsi, la protection d'un groupe de personnes qui est trans'é et qui ne voudrait pas forcément procéder à un changement de sexe et les personnes intersexes⁷ ne sont malheureusement pas suffisamment protégées par cette terminologie.

Par contre, l'identité de genre et l'expression de genre sont des notions beaucoup plus englobantes qui ont l'avantage d'être applicables à tout le monde, même aux personnes non-trans'.

Le rapport « L'homophobie et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les Etats membres de l'UE : Partie II — Situation sociale » de la FRA de 2009 souligne qu' « alors que les personnes victimes de discriminations fondées sur le changement de genre devraient être protégées par la législation antidiscrimination, celleci n'est souvent pas appliquée par les Etats membres aux personnes transgenres. »

Car si toutes les interdictions de discriminations fondées sur le sexe mentionnent certes les transsexuels, elles ne couvrent pas nécessairement l'identité ou l'expression de genre au sens large.

Comme l'article « Gender identity discrimination in European judicial discourse »⁸ le souligne très justement : « Indeed, the jurisprudence and some appended opinions suggest that the official recognition of gender reassignment constitutes an integral part of a long process, perhaps providing the ultimate closure to the "transition". Yet, while we must highlight the fact that not all trans persons actually intend to undergo gender reassignment at all, even among transsexuals who wish to do so, the continuity or coherence of any binary gender identity may not be as evident as we may think initially, simply because of the temporal dimension involved.

This raises two inter-related issues. One is the availability of protection against discrimination for those trans persons who do not intend to undergo gender reassignment and those transsexuals who are in the process of undergoing gender reassignment treatment — not simply "intending or having undergone" it. »

Voilà où réside le problème majeur du fait de ne se limiter qu'au « changement de sexe », à savoir qu'il existe des personnes trans' qui ne peuvent pas (pour des raisons médicales ou financières p.ex.) ou ne veulent pas se faire opérer.

⁶ Les personnes trans' (parfois appelées « transgenres ») seront définies ici comme les personnes dont le sexe assigné à la naissance diffère de l'auto-perception, de l'auto-détermination, de l'identité de genre et/ou de l'expression de genre.

⁷ Les personnes intersexes (encore appelées « intersexuelles) peuvent être définies comme les personnes dont les caractères sexués sont atypiques ou non conformes aux normes généralement admises. Les personnes intersexes peuvent présenter un éventail de conformations anatomiques qui ne relèvent pas des catégories standard « mâle » et « femelle » et qui peuvent résulter de variations chromosomiques, hormonales, gonadiques ou génitales.

⁸ Lauri SIVONEN, « Gender identity discrimination in European judicial discourse », The Equal Rights Review, Vol. 7, 2011, p. 20.

Pour le moment, « Transsexuality and gender reassignment, the latter with reference to the ground of sex, rather than gender identity in a broader sense, are the prohibited discrimination grounds applied by the ECtHR and the Court of Justice. This naturally has implications in terms of the scope of protection afforded and it is unclear whether other transpersons than transsexuals would be able to profit from the European non-discrimination guarantees to a similar extent as transsexuals. »⁹

Afin d'atteindre une protection uniforme en Europe à travers la transposition de la législation européenne en droit national, EQUINET, le réseau européen des organismes de promotion de l'égalité, constate depuis un certain temps qu' « Il a été clairement établi qu'une référence explicite aux personnes trans et intersexuelles dans la législation en matière d'égalité de traitement était particulièrement utile au travail des organismes de lutte contre les discriminations. Cette mention permettrait en effet de reconnaître la spécificité des discriminations dont elles font l'objet en raison de leur identité. Les initiatives qui concernent directement les personnes trans et intersexuelles pourraient être transposées au niveau européen. Le débat sur la question des personnes trans et intersexuelles prendrait ainsi de la hauteur puisque leur identité serait pleinement prise en considération. Quant aux organismes de lutte contre les discriminations, ils pourraient de cette façon poursuivre leurs activités dans un contexte où ces thématiques bénéficieraient d'une plus grande visibilité. » 10

De même, a-t-il préconisé que : « La Commission européenne pourrait proposer de mentionner explicitement les personnes transgenres dans les dispositions des directives sur l'égalité de genre et de traitement. Cette mention explicite permettrait d'adopter une approche inclusive de l'identité de genre, de l'expression de genre et de la personnification sexuelle. » ¹¹

Pour toutes ces raisons, le CET accueille favorablement l'annonce du Gouvernement d'ajouter un motif de discrimination supplémentaire qui couvrirait explicitement un groupe de personnes très vulnérable, pourtant il n'est pas d'accord avec l'intitulé trop restrictif de celui-ci.

Il faut savoir que plusieurs États membres de l'Union européenne font déjà expressément référence aux personnes transgenres dans leur législation nationale.

Ainsi, le 1er avril 2015, le parlement maltais a voté à la quasi majorité la loi la plus progressiste au monde, le « GIGESC : *Gender Identity, Gender Expression and Sex Characteristics Act* », visant à protéger les droits des personnes trans', intersexes et fluides et qui permet le droit à l'autodétermination de son identité.

Dès lors, toute personne citoyenne de Malte a droit à :

- la reconnaissance de son identité de genre ;
- le développement libre de sa personne selon son identité de genre ;
- être traitée en accord avec son identité de genre et, en particulier, être identifiée de cette façon dans les documents établissant son identité et
- l'intégrité corporelle et l'autonomie physique.

⁹ idem

¹⁰ EQUINET, « Organisme de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations et personnes LGBTI », 2013, p. 41.

¹¹ EQUINET, « Assurer l'égalité des droits pour les personnes transgenres », 2011, p. 12.

Cette loi a l'avantage clair de satisfaire aux recommandations du Conseil de l'Europe¹², car il s'agit d'une procédure rapide, transparente et accessible. Fondée sur l'intime conviction de la personne, cette loi reconnaît donc le droit de chaque personne à déterminer seule son identité de genre.

De plus, la loi maltaise a prévu explicitement la protection des personnes intersexes sur la base de leurs caractéristiques sexuées en incluant ce nouveau motif de discrimination. Car il faut tenir compte du fait que la protection des personnes intersexes reste tout aussi incertaine que pour d'autres personnes trans': « It remains unclear whether intersex people are implicitly covered by the existing EU anti-discrimination legal framework. This is mainly because EU gender equality legislation is silent on the issue and the definition of the ground of sex is still based on the male/female binary sex model. Additionally, no case of discrimination against intersex people has yet reached the CJEU to challenge the current understanding of the ground of sex. »¹³

Si le Gouvernement tient donc à profiter de l'occasion de ce projet de loi pour introduire un nouveau motif de discrimination dans la législation luxembourgeoise, le CET plaide clairement pour une ouverture semblable à Malte et propose conséquemment de remplacer les termes « changement de sexe » par « identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuées ».

Commentaires des articles

Article L.251-1 (1) du Code du travail

Le CET se pose la question pourquoi le Gouvernement a pris la décision d'ajouter le nouveau motif de discrimination « changement de sexe » à cet endroit.

La portée étant clairement celle du sexe, on aurait aussi pu s'imaginer le joindre à l'article L. 241-1. (1), à savoir à : « Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite. »

Dès ses débuts, le CET a rendu attentif au fait qu'il existe une hiérarchie des motifs de discrimination dans la législation luxembourgeoise et notamment dans le Code du travail. Voilà pourquoi à travers une recommandation dans son rapport annuel, il avait appelé « le Gouvernement à remédier à cette situation en regroupant tous les motifs de discrimination en un seul chapitre. Bien évidemment, les spécificités du chapitre concernant l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doivent impérativement subsister, mais il est tout aussi primordial de prévoir également des sanctions pour d'autres inégalités de traitement, au même titre que le sexe. » ¹⁴

¹² Résolution 1728 : Discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, 2010.

¹³ European Commission, « Trans and intersex people: Discrimination on the grounds of sex, gender identity and gender expression », 2012, p.82.

¹⁴ Rapport d'activités 2011, p.50.

Le CET plaide donc pour que cette modification prévue soit utilisée pour une refonte du Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes et du Titre V – Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail, tout en utilisant l'intitulé pour le motif de discrimination proposé par le CET.

Article 1 (1) de la loi du 28 novembre 2006

Le CET constate que le Gouvernement a introduit le « changement de sexe » à l'article 1^{er} (1) de la loi du 28 novembre 2006, sans prévoir que le CET s'occupe également de ce motif de discrimination, en l'ajoutant pareillement à l'article 9.

Il s'agit là probablement d'un oubli, puisque dans la version originale de la loi du 28 novembre 2006, le motif de discrimination « sexe » avait été oublié de la même façon. En effet, ce n'est qu'à travers la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes que cet oubli avait été rectifié.

Dans la même logique de regroupement de tous les motifs de discrimination, le CET plaide pour que les lois du 21 décembre 2007 sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services et du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes soient fusionnées avec la loi du 28 novembre 2006.

Depuis que la loi du 19 juin 2012 portant modification de la loi du 21 décembre 2007 a prévu d'inclure les médias, la publicité et l'enseignement dans son champ d'application, le CET ne voit pas quelle raison existerait à ne pas mettre le « sexe » sur le même niveau que les autres motifs de discrimination.

En effet, les domaines d'application de la loi du 28 novembre 2006 sont plus nombreux que dans les deux lois portant sur l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Bien évidemment, des spécificités doivent pouvoir subsister pour l'un ou l'autre motif, mais pour la lecture et la compréhension du désir du Gouvernement à faire face aux discriminations, un seul texte regroupant toute la matière serait beaucoup plus pertinent.

Article 454 du Code pénal

Le CET n'a évidemment pas d'objection à ce qu'un nouveau motif de discrimination soit ajouté à cet endroit, mais souhaiterait davantage y retrouver les termes « identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuées ».

Conclusions

Jusqu'à présent, le fait de ne pas avoir eu de motif de discrimination couvrant des personnes qui sont dans une procédure de changement de sexe, qui ont cette étape encore devant soi ou qui l'ont déjà passée, n'a pas eu d'influence majeure sur le travail quotidien du CET, car le CET les a déjà considérées comme appartenant au motif de discrimination « sexe ».

Néanmoins, l'introduction d'un nouveau motif augmenterait la visibilité des personnes concernées et la sensibilisation à ce phénomène et dès lors, leur protection s'en verrait probablement augmentée.

De plus, le phénomène de sous-déclaration pourrait éventuellement être combattu de cette façon, même si l'on sait qu'en général, les victimes hésitent encore à contacter des centres comme le CET. Voilà pourquoi, le CET plaide pour renforcer le débat et la sensibilisation avec et du grand public autour de toutes les questions liées aux discriminations. En général, le CET regrette la terminologie choisie par la Commission européenne, ainsi que par le Gouvernement, puisque le « changement de sexe » ne couvre pas toutes les personnes qui connaissent des ambiguïtés avec leur sexe et/ou genre.

En effet, en employant des termes comme « identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuées » et en utilisant la même protection comme d'autres pays l'ont fait, dont notamment Malte comme l'exemple par excellence, toutes les personnes pourraient être protégées.

En ne parlant que des personnes ayant procédé au changement de sexe, on oublie maintes personnes, trans', intersexes ou autres qui voudraient définir leur propre identité de genre, comme elles la ressentent et non pas comme la société a tendance à la leur imposer ou qui subissent des discriminations, parce que leurs caractéristiques sexuées ne correspondent pas à la norme de la dichotomie des sexes.



ENTREVUES

Le 2 février 2015, le CET a eu une entrevue avec un membre du CDMH (Centre de documentation sur les migrations humaines) de Dudelange en vue d'une conférence internationale portant sur les migrations et le genre, prévue pour le 18 au 20 juin 2015 à Dudelange. A cette occasion, il a été décidé que le CET serait un des partenaires de la conférence en question.

Le 23 février 2015, le CET a donné suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire de s'échanger sur le dossier des offres d'emploi discriminatoires.

Le même jour, le CET a rencontré des représentants de l'asbl « SOS Parents » afin de discuter des différences de traitement qu'il existe au Luxembourg entre parents séparés.

Le 13 mai 2015, le CET s'est échangé avec le manager du Festival du film brésilien sur une possible coopération pour l'édition 2015, vu que le sujet est « identités plurielles » et tournera autour des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres).

En date du 18 mai 2015, le CET a participé à une entrevue avec un représentant de l'EIGE (European institute for gender equality) afin de faire connaissance et de parler des priorités de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.

Ont également été présents, le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), Info-Mann et le Ministère de l'égalité des chances, ceci au siège de ce dernier.

Le CSV (Chrëschtlech-Sozial Vollékspartei) a demandé une entrevue avec le CET et ITGL (Intersex & Transgender Lëtzebuerg) afin de discuter l'avis du CET sur le projet de loi n° 6792 voulant introduire un nouveau motif de discrimination dans la législation luxembourgeoise, ceci en date du 3 juin 2015 au siège du parti, à Luxembourg-ville.

Le 9 juillet 2015, le CET a rencontré l'ULC (Union luxembourgeoise des consommateurs) pour un échange de vue sur différents dossiers afin d'élucider une éventuelle coopération.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), l'Ombudsman, l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont été conviés à une réunion avec des représentants du Ministère d'Etat, de la Commission des loyers et de la SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché) afin de voir si un objet pour la future Maison des droits de l'homme pouvait convenir.

Cette entrevue a eu lieu le 6 octobre 2015.

En date du 26 novembre 2015, le CET a rendu visite à l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) en ses locaux à Hamm pour que celle-ci puisse lui présenter son nouvel outil en ligne « JobBoard » qui permet la publication d'offres d'emploi pseudonymisées et pour connaître l'avis du CET.

Le même jour, le CET a rencontré une collaboratrice de l'Université du Luxembourg afin de discuter d'un prochain événement commun.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Formations

Les 3, 18 mars et 1er avril 2015 ont eu lieu trois réunions d' « empowerment » pour des personnes ayant un handicap resp. pour leur entourage portant sur l'article 27 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées et de sa transposition au Luxembourg.

Le CET est intervenu dans la formation « Diversitéit an der Fonction publique », cours s'adressant aux responsables du personnel et adjoints du secteur étatique et communal et proposée par l'INAP (Institut national d'administration publique) à Luxembourg-Bonnevoie, le 21 mai 2015.

Le 3 juillet 2015 a eu lieu une formation pour avocats sur la législation concernant les personnes en situation de handicap, organisée par Info-Handicap, à Luxembourg-Kirchberg. Le CET a eu l'opportunité de pouvoir se présenter brièvement ainsi que ses travaux dans ce domaine.

Conférences / Tables rondes

Le 3 juin 2015, en vue de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne, le CET a été participant à une table ronde intitulée « How can the Luxembourgish EU Presidency deliver the EU antidiscrimination law ? » lors d'une conférence organisée par la « Social Platform », au Centre culturel de rencontre Abbaye de Neimënster à Luxembourg-ville.

Dans la cadre de la journée internationale des droits de l'homme, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) a organisé, en collaboration avec le CET, une conférence avec Dean SPIELMANN intitulée « La Cour européenne des droits de l'homme : son importance et ses défis », le 10 décembre 2015 à Luxembourg-ville.

Stands d'informations

Les 7 mars, 9 mai et 28 novembre 2015, le CET a assuré un stand à la journée d'orientation de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) pour les détenteurs du CAI (contrat d'accueil et d'intégration) à la Chambre de commerce resp. la Chambre des métiers à Luxembourg-Kirchberg.

A l'occasion de la journée internationale de la femme, organisée par la plateforme JIF 2015, le CET a eu un stand d'informations à l'Abbaye Neimënster à Luxembourg-ville, le 8 mars 2015.

Le CET a participé avec un stand d'informations à la 32^e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 14 au 15 mars 2015 à la LuxExpo à Luxembourg-Kirchberg.

La Ville de Luxembourg a organisé ses quatrième « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 2 au 17 mai 2015.

Le 5 mai 2015, le CET a assisté au vernissage d'une exposition au Grand Théâtre où les différentes associations œuvrant dans le domaine des besoins spécifiques ont présenté leurs actions et objectifs auprès du public intéressé. Le CET a également participé à cette exposition pendant la totalité de sa durée.

Dans le cadre du premier « Diversity day » du 12 mai 2015, le CET a eu un stand d'informations lors du « Diversity meeting place » au MUDAM (Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean) à Luxembourg-Kirchberg.

Groupes de travail

Le CET a participé au groupe de travail interne « politique de non-discrimination » de la ville d'Esch-sur-Alzette, en date du 13 mars 2015 à l'Hôtel de ville d'Esch-sur-Alzette.

Divers

Ensemble avec 40 autres représentants d'entreprises, d'associations et d'organismes publics, le CET a officialisé son engagement au cours de la session annuelle de signatures de la Charte de la diversité, qui s'est tenue le 24 mars 2015, dans les locaux de KPMG à Luxembourg-Kirchberg.

Le 23 juillet 2015, le CET a proposé un atelier interactif « Diverselfie » lors de la première édition du DigiRallye, organisé par BEE Secure et BEE Creative, au Cube du Casino Luxembourg Forum d'art contemporain à Luxembourg-ville.

SENSIBILISATION DES JEUNES PAR RAPPORT AU HANDICAP

« ECH AN DENGER PLAZ... ENTDECK D'LIEWE MAT ENGER BEHENNERUNG! »

L'idée de base a été de sensibiliser des jeunes sur les questions de discriminations et surtout d'abattre tout préjugé et stéréotype en la matière.

Voilà pourquoi une après-midi de sensibilisation au sujet du handicap intitulée « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung! » a été organisée au LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) à Mersch, le 24 mars 2015.

Environ soixante futurs éducateurs et éducateurs gradués entre 19 et 21 ans ont pu passer dans sept ateliers différents où ils ont rencontré des personnes concernées et leurs associations qui leur ont expliqué leur quotidien et leur ont donné des exemples comment les rencontrer.

Les sept ateliers ont été les suivants :

- Ouïe, assuré par Daaflux asbl et HörgeschädigtenBeratung
- Chiens d'assistance et vue, assuré par RAHNA (Muppe ënnerstëtze Leit am Rollstull) et Patrick HURST
- Handicap intellectuel, assuré par la Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés)
- Handicap physique, assuré par le Tricentenaire
- Handicap lié au développement de la langue, assuré par Dysphasie.lu
- Langage simple, assuré par KLARO de l'APEMH (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés)
- Autisme, assuré par la Fondation Autisme Luxembourg.

La même action a eu lieu à l'Ecole privée Fieldgen, le 31 mars 2015, pour les élèves de 10^e et 12^e qui sont en formation pour devenir « auxiliaires de vie ».

Lors de cette matinée de sensibilisation quatre ateliers différents ont été proposés :

- Ouïe, assuré par HörgeschädigtenBeratung
- Autisme, assuré par la Fondation Autisme Luxembourg.
- Handicap intellectuel, assuré par la Ligue HMC (Ligue luxembourgeoise pour le secours aux enfants, aux adolescents et aux adultes mentalement ou cérébralement handicapés)
- Vue, assuré par CGAL (Chiens guides d'aveugles au Luxembourg).

CYCLE DE SOIREES DE SENSIBILISATION « EMPOWERMENT MEETINGS »

Avec l'entrée en vigueur de la loi du 28 juillet 2011, le CET est devenu le mécanisme indépendant de la promotion et du suivi de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées, ici au Luxembourg, conjointement avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme).

Cette nouvelle mission l'incite bien sûr à prévoir des activités pour des personnes en situation de handicap resp. leur entourage.

Le CET a commencé, en collaboration avec Info-Handicap et la CCDH, à faire des séries de réunions, dite d'« empowerment ». Lors de trois soirées, une vingtaine de participants s'est penchée sur un chapitre spécifique de la Convention en question. Les participants ont d'abord reçu une introduction théorique en la matière (présentation du contenu de la Convention et du plan d'action national) avant de faire un état des lieux de la situation actuelle. Tous ensembles, ils ont essayé de trouver des pistes de solutions avec lesquelles ils ont voulu confronter les différents interlocuteurs (ministères, administrations...) qui ont participé à la discussion finale.

D'une part, ces actions ont servi à renforcer la connaissance des personnes et de leur entourage sur leurs droits et devoirs et d'autre part, elles ont été impliquées à la recherche de résultats concluants et adaptés à leurs besoins, tel que la philosophie de la Convention le requiert.

Toutes les discussions et conclusions ont mené à un rapport écrit qui est rendu public et est transmis aux autorités concernées.

Le premier cycle de trois soirées (3 et 18 mars et 1er avril 2015) a porté sur l'article 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, à savoir le travail et l'emploi. 15

Le deuxième cycle du 29 septembre, 12 et 29 octobre 2015 a tourné autour des articles 9, l'accessibilité et 20, la mobilité personnelle. 16

¹⁵ V. annexe 2

¹⁶ V. annexe 3

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

Conférences

Le 23 janvier 2015, le CET a participé à une conférence au CEFOS (Centre de formation et de séminaires) à Remich, organisée par le Ministère de la famille, de l'intégration et à la Grande Région et intitulée « Assistance personnelle et vie autodéterminée ».

Le 11 mars 2015, le CET a assisté à la conférence de Volker KAUDER, membre du Bundestag allemand, intitulée « Asaz fir Glaawens- a Reliounsfräiheet, eng weltwäit Aufgab » au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

En amont de la cérémonie de signature de la Charte de la diversité, une conférence avec le titre « Pourquoi les biais inconscients et les stéréotypes impactent-ils le business ? » a été donnée par Tinu CORNISH, psychologue clinicienne, spécialiste de la diversité en entreprise, le 24 mars 2015, au siège de KPMG à Luxembourg-Kirchberg.

Le 15 octobre 2015, le CET a assisté à la conférence internationale « Egalité entre femmes et hommes dans la prise de décision politique », organisée par le Ministère de l'égalité des chances, en coopération avec le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), au Domaine thermal à Mondorf-les-Bains.

Le CET a participé au sixième forum annuel des chartes de la diversité européennes, dans le cadre de la présidence luxembourgeoise du Conseil européen, au Cercle Cité à Luxembourg-ville.

Le titre de cette journée a été « Multipliers and actors in diversity management : moving to the next level ».

Dans le cadre de la journée internationale de l'homme, le collège échevinal, la commission et le service à l'égalité des chances de la Commune de Sanem, en collaboration avec l'Ecole des parents Janusz Korczak et la Maison Relais de la même commune ont organisé une table ronde autour du sujet « Les hommes et l'éducation des enfants », le 19 novembre 2015 à Belvaux, au Kultur- a Geschichtshaus « A Gadder ».

Assemblées générales et présentation de rapports annuels

En date du 30 janvier 2015, le CET a été présent aux assemblées générales des quatre asbl suivantes : Dysphasie.lu, APELux, Besondere Geschwister, Flexi-Lux et Babbelmillen, au Centre culturel à Sanem.

Le CET a aussi marqué sa présence à l'assemblée générale d'Info-Handicap, le 30 mars 2015 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 24 mars 2015, le CET a assisté à l'assemblée générale de l'asbl « Zesummen fir Inklusioun », à Beringen/Mersch.

En date du 25 avril 2015, le CET a assisté à la quatrième assemblée générale de l'asbl Nëmme mat eis! à Luxembourg/Gasperich.

Le CET a été présent lors de la présentation publique du rapport 2015 de l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) au Gouvernement et à la Chambre des députés. Celle-ci a eu lieu le 16 novembre 2015 au Alen Tramsschapp à Luxembourg-Limpertsberg et a traité la thématique des droits de l'enfant et de la parentalité.

Sensibilisation

Au siège de KPMG a eu lieu le « Gender Diversity Summit» en date du 25 février 2015.

Divers

Le 25 février 2015, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg a invité à un workshop à l'attention de toutes les organisations qui ont envisagé de mener une action en faveur de la diversité lors du Diversity Day Lëtzebuerg 2015 qui aura lieu le 12 mai 2015.

Le 26 mars 2015, le CET a assisté au vernissage de l'exposition « Femmes pionnières de l'entrepreneuriat au Luxembourg », à la Chambre de commerce.

La cérémonie de remise des « Diversity awards » a eu lieu le 12 mai 2015 au MUDAM (Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean) à Luxembourg-Kirchberg.

Le CET a été membre du jury final qui a choisi les gagnants dans quatre catégories différentes.

Le 24 juin 2015, le CET a assisté à la célébration officielle de l'anniversaire de S.A.R. le Grand-Duc à la Synagogue de Luxembourg.

Le CET a assuré un stand d'information lors du GayMat du 11 juillet 2015 à Esch-sur-Alzette.

Le thème de cette édition a été « # 4 human rights ».

Le 7 octobre 2015, le CET a assisté à la réception du Barreau de Luxembourg au Château de Septfontaines à Luxembourg-Rollingergrund.

RELATIONS PUBLIQUES

En date du 19 mars 2015, le CET a officiellement présenté son rapport général sur ses activités 2014 à la presse et ceci au Ministère de la famille et de l'intégration et à la Grande Région.

Le 23 mars 2015, le CET a été l' « Invité vum Dag » sur les ondes de la radio 100,7. Lors de cette interview, il a pu présenter son fonctionnement et notamment son rapport annuel 2014 en détail.

Le 22 avril 2015, le CET a communiqué son avis sur le projet de loi n° 6792 aux médias.

En date du 29 avril 2015, le CET a fait connaître ses recommandations conjointes¹⁷ avec l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) à l'attention du Ministre de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse aux médias.

TNS-Ilres et le CET ont présenté les résultats du sondage « Observatoire des discriminations 2015 » réalisé dans le cadre du projet PROGRESS « Promouvoir la diversité au Luxembourg » lors d'une conférence de presse, le 2 juillet 2015.

Le 26 août 2015, le CET a renseigné une journaliste du Tageblatt, afin de lui permettre de rédiger un article sur les discriminations et l'égalité des chances.

Le CET, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et Info-Handicap ont réagi à la réponse de la question parlementaire n°1333 par un communiqué de presse intitulé « Arbeitnehmer mit Behinderung - Quotenregelung ernst nehmen oder nicht? », en date du 15 octobre 2015.

Du 26 au 31 octobre 2015 et du 9 au 14 novembre 2015, le CET a diffusé un spot radio sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg.

Le 25 novembre 2015 a été l'invité des « Business News » sur la même chaîne de radio.

Le CET a remis sa contribution pour le dossier thématique d'Info-Handicap dans le cadre de la Journée internationale et européenne des personnes handicapées du 3 décembre 2015.

25

¹⁷ V. annexe 4

ENQUÊTES

A plusieurs reprises, d'autres organes / personnes ont demandé des informations ou statistiques au CET afin de pouvoir compléter des enquêtes ou peaufiner leurs travaux.

Le 7 janvier 2015, le CET a répondu à un formulaire en ligne d'EQUINET qui fait évaluer son travail par un auditeur externe.

Le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET sur les fonds européens, le 9 mars 2015.

Le 13 mars 2015, le CET a donné des éléments supplémentaires pour l'enquête intitulée « Migrants and their descendants: social inclusion and participation in society » commanditée par FRA (Fundamental Rights Agency).

En date du 9 avril 2015, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET sur la directive 2014/54/UE du Parlement européen et du Conseil 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.

On voulait savoir, si une ou plusieurs structures ou organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de contrôler et de soutenir l'égalité de traitement des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille, sans discrimination fondée sur la nationalité, avaient déjà été désignés resp. qui pourrait le devenir.

Un étudiant en Master «African Studies» de l'Université de Leipzig a posé plusieurs questions au CET, afin de pouvoir compléter sa recherche pour son mémoire sur l'intégration des personnes africaines sur le marché de l'emploi luxembourgeois.

Le CET a contribué à la recherche en date du 19 et 27 août 2015.

La FRA (Fundamental rights agency) voulait connaître l'avis du CET sur les priorités à retenir pour son agenda de travail quinquennal de 2018 à 2022. Le CET a fourni ses réponses, le 8 septembre 2015.

Le CET a donné son appréciation par voie de courriel au consultant luxembourgeois de la FRANET (réseau de recherche multidisciplinaire de la FRA-Fundamental rights agency) qui a été mandaté pour préparer le rapport annuel 2015, le 15 septembre 2015.

Une étudiante de Master en sciences politiques a posé différentes questions sur les droits individuels de protection dans le cadre de la transposition de la directive 2000/43/CE sur la discrimination basée sur l'origine ethnique/race au Luxembourg.

Le CET lui a fourni ces informations en date du 5 octobre 2015.

EQUINET a voulu savoir si le CET a des compétences en matière de droits économiques, sociaux et culturels et comment il les exerce.

Le CET a répondu le 29 octobre 2015.

Le 4 novembre 2015, une étudiante universitaire a reçu des informations afin de pouvoir rédiger un travail sur la transposition des directives européennes antidiscriminatoires au Luxembourg.

En date du 16 novembre 2015, le CET a répondu à une série de questions de la « National Commission for the Promotion of Equality » de Malte, afin de leur fournir le contenu pour une recherche intitulée « Developing a Culture of Rights through Capacity Building ».

Le CET a rempli un questionnaire de l'ANSSI (Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information), le 18 novembre 2015, visant à dresser un état des lieux des procédures existantes en matière de sécurité des systèmes d'information au sein des entités de l'Etat.

Le 3 décembre 2015, le CET a répondu à plusieurs questions du groupe de travail d'EQUI-NET sur la « policy formation » concernant le rôle que les centres d'égalité peuvent jouer lors de campagnes électorales.

La FRA (Fundamental rights agency) voulait connaître des détails sur la coopération entre le CET et le parlement national.

Le CET a fourni des informations en ligne, en date du 14 décembre 2015.

Le 21 décembre 2015, le CET a participé à une évaluation externe indépendante du travail annuel d'EQUINET pendant l'année écoulée.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 9 et 10 novembre 2015, le CET a assisté au séminaire intitulé « A question of faith. Religion and belief in the work of equality bodies » d'EQUINET, à Londres.



PROGRESS 2014/2015

Le CET a été à l'initiative d'un projet intitulé « Promotion de la Diversité au Luxembourg » du programme PROGRESS de l'Union Européenne qui a été financé par cette dernière et a aussi bénéficié du soutien financier du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région luxembourgeois.

Ce projet pluridisciplinaire, amorcé en août 2014, a fédéré pour la première fois plusieurs partenaires déjà spécialistes des questions de diversité au Grand-Duché : le LIST (Luxembourg institute of science and technology), l'Université de Lorraine, le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg et le CET y ont été impliqués et ont apporté leurs savoir-faire complémentaires.

La mission de cette action coordonnée a été de jouer un rôle d'impulsion et d'accélérateur de la promotion de la diversité, véritable moteur de performance sociale et économique pour le pays.

L'initiative s'est concentrée essentiellement sur la diversité dans le marché du travail et s'est attachée à répondre au triple objectif suivant : dresser un état des lieux, identifier les bonnes pratiques et sensibiliser. Concrètement, il s'agissait de mesurer l'évolution des discriminations au Luxembourg, de palier au manque actuel d'études sur la question de la diversité en entreprises, de diffuser les bonnes pratiques en la matière et de répondre à la demande des organisations pour un accompagnement dans la mise en place de politiques de la diversité.

Afin de répondre à ces objectifs, le projet s'est articulé autour de 5 piliers :

- La mesure de l'évolution des discriminations au Grand-Duché grâce à la troisième édition de l'enquête « Observatoire des discriminations » du CET¹⁸
- L'organisation par le Comité pour la Charte de la Diversité des premiers Diversity Awards
 L'etzebuerg qui ont permis de mettre en valeur les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité au sein des organisations
- La réalisation d'une étude intitulée « Politiques et attitudes à l'égard de la diversité » au sein des entreprises menée par l'Université de Lorraine
- La conception d'une méthode d'accompagnement des entreprises dans le déploiement de leurs pratiques de gestion de la diversité comme source d'innovation par le LIST
- La diffusion en 2015 des rendus auprès d'un large public afin de maximiser la portée des travaux entrepris à travers notamment des publications et workshops de restitution.

¹⁸ V. annexe 5

LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU 26 48 30 33





"Levons les barrières de la discrimination"

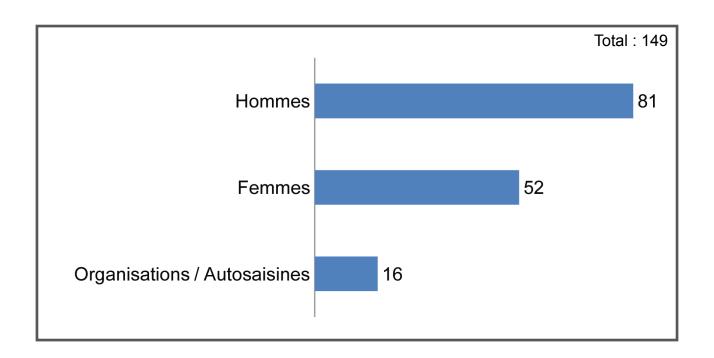
STATISTIQUES

STATISTIQUES

Au cours de la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, le CET a été saisi de 129 nouveaux cas. S'y ajoutent 1 dossier non clôturé de 2012 et 19 dossiers non clôturés de 2014.

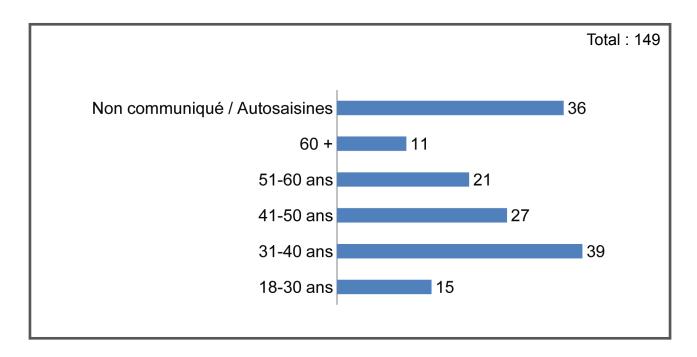
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui s'est manifestée au CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE



Les 149 dossiers de l'année 2015 sont répartis comme suit: 81 dossiers (54,4%) ont été introduits par des hommes, 52 (34,9%) par des femmes et 16 (10,7%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

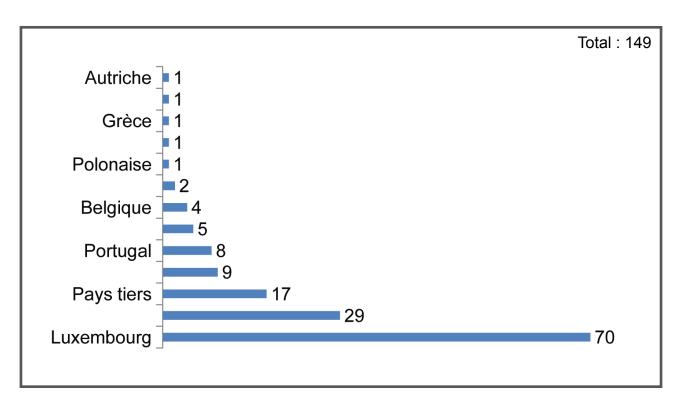
RÉPARTITION PAR ÂGE



Dans 36 cas (24,2%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

39 cas (26,2%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 27 cas (18,1%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 21 cas (14%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 15 cas (10,1%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 11 cas (7,4%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

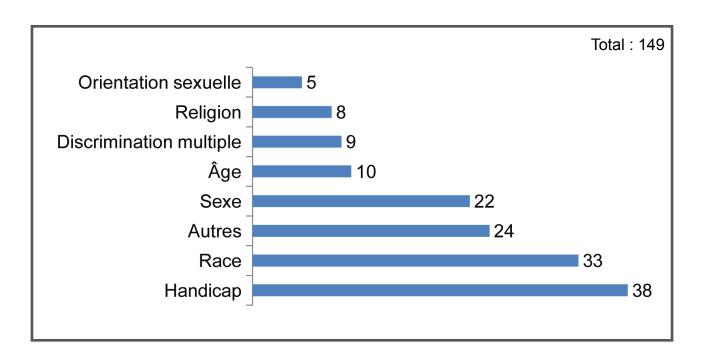


Dans 29 cas (19,5%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 70 unités (47%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 103 dossiers (69,1%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 17 dossiers (11,4%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



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

Parmi les motifs de discrimination, le handicap comptabilise 38 cas (25,5%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 33 cas (22,1%), le sexe 22 cas (14,8%), l'âge 10 cas (6,7%), la religion ou les convictions 8 cas (5,4%) et l'orientation sexuelle 5 cas (3,4%) chacun.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. Cette année, 9 cas (6%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (24 cas, donc 16,1%) sont regroupés :

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

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

les demandes d'informations de tout genre

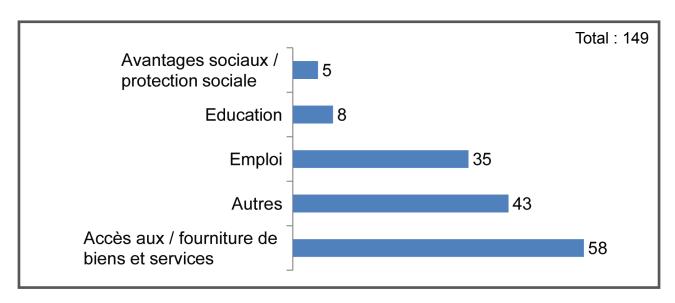
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET

Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans vrai problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisins ou avec le propriétaire d'un logement loué.

Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif que le CET ne couvre pas, s'y retrouvent également.

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

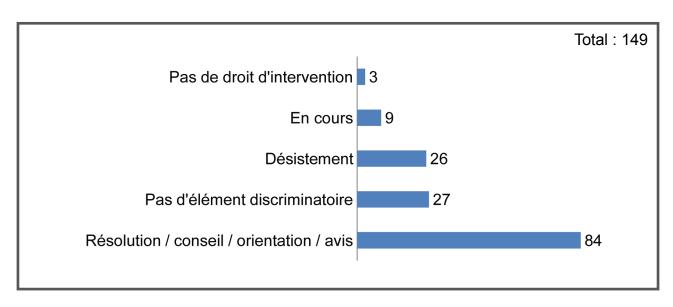


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 58 cas ou 38,9%;
- l'emploi qui comptabilise 35 cas ou 23,5%;
- l'éducation avec 8 cas ou 5,4%;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 5 cas ou 3,4%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des problèmes financiers ou des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (43 cas ou 28,8%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 84 cas (56,4%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

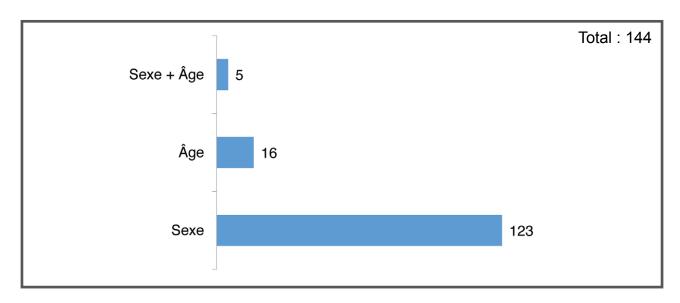
Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 27 cas ou 18,1%.

Il arrive également que les requérants se désistent (26 fois ou 17,5%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

Au 31 décembre 2015, 9 dossiers (6%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

La catégorie « pas de droit d'intervenir » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir, en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2015, ceci a été 3 fois le cas (2%).

SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



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

Ainsi, depuis avril 2011, le CET analyse systématiquement chaque offre d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteurs.

Conséquemment, tous les employeurs qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes ou qui ont des désirs discriminatoires sont rendus attentifs au fait qu'ils ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2015, 123 offres (85,4%) discriminaient par rapport au sexe, 16 par rapport à l'âge (11,1%) et 5 par rapport au sexe et à l'âge (3,5%), donc un total de 144 offres d'emploi discriminatoires.

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

RECOMMANDATIONS 40

Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privées etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui.

Il ne va pas jusqu'à demander de pouvoir ester en justice, mais remarque néanmoins qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tiers pour que ces derniers se sentent au moins contraints de répondre à ses demandes.

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

Interdiction explicite de la discrimination multiple

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

Pour le moment, le défenseur d'une victime choisit surtout un motif, donc forcément le plus frappant et celui qui a le plus de chance d'aboutir à une suite.

Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et 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. Actuellement, un amendement du Parlement européen prévoit d'introduire le concept de discrimination multiple et de discrimination par association dans la proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

Les discriminations multiples ne sont toujours pas reconnues et sanctionnées par la législation luxembourgeoise.

Collecte de données

La collecte conséquente et ventilée par motifs, domaines etc. de données sur l'égalité de traitement permettrait aux décideurs politiques de cibler davantage leur travail, afin d'augmenter la protection des victimes. Ainsi, le manque de données risque de laisser certains phénomènes non découverts et pourrait ainsi laisser supposer qu'il n'existe pas de discriminations.

* A part les données des rapports annuels du CET et l'enquête réalisée avec TNS-ILRES en 2009, il n'y a pas d'avancées.

Grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, le CET a relancé l'enquête « Observatoire des discriminations » en 2014/2015 afin d'avoir des chiffres actualisés.

Collaboration juridique

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

Le CET regrette vivement les difficultés d'accès à la jurisprudence en matière d'égalité de traitement. Il en recommande une publication facile d'accès, ce qui non seulement serait utile au CET dans ses travaux, mais constituerait également un outil de sensibilisation important.

Avis du CET

Le CET voudrait rendre attentif au fait que depuis son existence un seul avis sur un projet de loi lui a été demandé officiellement par une ministre, malgré le fait que l'article 10 de la loi sur l'égalité de traitement prévoit qu'il peut notamment «émettre des avis ainsi que des recommandations».

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

Malheureusement, le CET constate toujours que les instances publiques omettent de demander son avis.

Promotion des politiques d'égalité de traitement

En Irlande du Nord, la section 75 du «Northern Ireland Act» de 1998, entrée en vigueur le 1 janvier 2000, prévoit une obligation légale pour toute autorité publique à exécuter ses missions en promouvant l'égalité de traitement.

Ainsi, chaque autorité publique doit tenir compte d'une amélioration des bonnes relations entre personnes de différente conviction religieuse, politique ou d'appartenance raciale. Ces obligations légales sont implémentées à travers des plans d'actions approuvés par la Commission d'égalité nord-irlandaise et évalués systématiquement.

Le CET est d'avis que l'Etat luxembourgeois devrait également faire le premier pas dans la promotion de politiques d'égalité de traitement pour chaque motif de discrimination. Cette politique doit se refléter aussi bien dans les travaux quotidiens des agents étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

Le CET reste d'avis que la promotion de l'égalité de traitement doit également être vécue par l'administration étatique.

Fonctionnement du CET

Le 20 décembre 1993, l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies a adopté la résolution A/RES/48/134 définissant les principes concernant le statut et le fonctionnement des institutions nationales pour la protection et la promotion des droits de l'homme.

Pouvoir d'intervention

En ce qui concerne les modalités de fonctionnement, ces principes prévoient que l'institution doit entendre toute personne, obtenir toutes informations et tous documents nécessaires à l'appréciation de situations relevant de sa compétence.

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.

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

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

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

* Le pouvoir d'intervention du CET reste inchangé depuis sa mise en place.

Harcèlement sexuel

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

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

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

Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleurs et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle. Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le harceleur est l'employeur lui-même.

Selon le CET, la poursuite et la prévention du harcèlement sexuel doivent être renforcées.

Adaptation de la législation aux nouvelles technologies

L'article 3-1 du Code d'instruction criminelle permet à toute association, d'importance nationale, dotée de la personnalité morale et agréée par le Ministre de la Justice le droit d'exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal ou des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral et même si l'intérêt collectif dans lequel elles agissent se couvre entièrement avec l'intérêt social dont la défense est assurée par le Ministère public.

Quand il s'agit d'une infraction au sens des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal commise envers des personnes considérées individuellement ou encore d'une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer (Loi du13 mars 2009).

Actuellement, le Code pénal prévoit également qu'une personne victime d'une calomnie ou diffamation peut elle-même porter plainte devant le procureur d'Etat, soit directement, soit par l'intermédiaire de la Police, ou bien elle peut faire une citation directe contre l'auteur devant le tribunal correctionnel.

Le CET constate néanmoins que souvent les victimes se rétractent, soit parce qu'elles n'ont pas le courage ni la force de se défendre, soit parce qu'elles souhaitent le faire à l'aide d'un avocat et ne sont pas prêtes à dépenser de l'argent pour ce faire. Le Procureur peut également décider de ne pas donner de suites à une plainte.

Ainsi, beaucoup d'actes restent le plus souvent impunis, surtout sur Internet.

La toile permet à des personnes d'injurier et de discriminer publiquement. Si la personne concernée ne se défend pas personnellement, personne d'autre ne peut le faire à sa place (article 450 du Code pénal). Et pourtant, ces nouvelles technologies devraient être considérées différemment, surtout qu'elles permettent aux auteurs de rester anonymes. Ici, le CET voit un domaine où il faudrait réfléchir comment mieux contrecarrer ces phénomènes grandissants, par exemple en prévoyant que le Parquet puisse s'autosaisir.

Il faut améliorer la poursuite de discriminations survenues sur Internet.

Plaintes adressées au Parquet général

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

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

Les moyens du Parquet général doivent être revus à la hausse, afin que celui-ci puisse mieux enquêter les plaintes liées à des discriminations.

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.

Le manque de jurisprudences au Luxembourg continue à subsister et des remèdes doivent être trouvés.

Sanctions selon le Code du travail

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

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

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

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

➤ Une hiérarchie des motifs de discrimination existe toujours dans le Code du travail.

Délégué-e à l'égalité

L'article L. 414-3 (2) du Code du travail stipule que : « Le/La délégué-e à l'égalité a pour mission de défendre l'égalité de traitement entre les salariés féminins et masculins de l'établissement en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que la rémunération et les conditions de travail.»

Le CET regrette bien sûr que les autres motifs de discrimination soient laissés de côté par la législation luxembourgeoise.

Selon lui, chaque motif de discrimination devrait avoir un-e délégué-e ou au moins un interlocuteur responsable de ce motif à son lieu de travail.

➤ Une hiérarchie des motifs de discrimination existe toujours dans les entreprises.

Collecte de données

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

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

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

Il faudrait également sensibiliser le STATEC à procéder à un mainstreaming de ses instruments de mesure et à développer des indicateurs typiques pour le Luxembourg. De même, il faudrait systématiser la collecte des données du système judicaire. (CEFIS. Manuel luxembourgeois sur les données relatives aux discriminations et à la diversité. Luxembourg: 2011)

Le CET est bien évidemment disposé à aider à développer une méthodologie standard pour le recensement.

* Les discriminations sont difficilement repérables dans la collecte de données.

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.

Une tentative de discrimination reste impunie.

Exceptions à la limite d'âge au sein des services de secours²⁰

Le CET recommande au Gouvernement de prendre davantage en compte le vieillissement croissant de la population.

Ainsi, selon lui, certaines tâches au sein des services de secours pourraient être assurées par des personnes au-delà de la limite d'âge fixée dans la loi.

Ceci ne vaut bien évidemment que pour des charges qui ne compromettraient ni la santé des concernés ni celle de leur entourage.

Ainsi, l'on pourrait concevoir de faire passer un test médical spécifique aux personnes plus âgées et, le cas échéant, celles-ci pourraient toujours continuer à faire partie de leurs corps et à assumer des tâches correspondant à leurs capacités.

Le CET se féliciterait si le Gouvernement pouvait tenir compte de ce fait, si la sécurité reste garantie.

Cette recommandation allégeant la limite d'âge au sein des services de secours n'a pas reçu de retour.

Suivi des recommandations du CET

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

En Croatie, par exemple, l'Office des droits de l'homme a été mandaté de surveiller la transposition des recommandations du Centre pour l'égalité de traitement croate à destination de l'Etat. Cette surveillance se fait annuellement à travers la rédaction d'un rapport qui sera discuté et adopté par le Gouvernement.

Depuis ses débuts, le CET a formulé certaines recommandations à destination du législateur dans le cadre de son rapport annuel ou bien dans le cadre de dossiers concrets. Malheureusement, dans la plupart des cas, aucune suite n'y a été donnée.

* Il n'y a pas eu de changements à ce niveau.

Regroupement des motifs de discrimination

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

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

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

* Un motif de discrimination continue à faire bande à part.

²⁰ V. annexe 6

Poids des recommandations du CET

Le 22 avril 2014, le CET a transmis ses recommandations concernant l'inhumation et l'incinération des dépouilles mortelles en accord avec la loi du 1er août 1972 aux deux ministères responsables, mais celles-ci sont restées sans réponse, même pas un accusé de réception ne lui est parvenu dans un premier temps.

Le 5 mai 2014, le député, Gusty GRAAS, a demandé aux mêmes ministres s'ils envisageaient de donner suite à ces recommandations dans une question parlementaire.

Le 30 mai 2014, une réponse commune des deux ministres est parvenue au député, mais toujours pas au CET.

Ayant lu cette réponse officielle sur le site Internet de la Chambre des députés, le CET a donc communiqué sa stupeur aux deux ministres quant au silence maintenu à son égard. L'un d'entre eux a défendu son approche par le fait que le règlement de la Chambre des députés lui imposait de donner une réponse aux questions parlementaires endéans un mois.

En tout cas, le CET n'a toujours pas reçu cette même réponse officielle que le député en question, alors que le Conseil de Gouvernement avait déjà délibéré sur ses recommandations.

Le CET souhaite conséquemment que les recommandations du CET obtiennent plus de poids et que des décisions prises en Conseil de Gouvernement soient dès lors aussi communiquées aux acteurs impliqués.

Le suivi des recommandations du CET reste inchangé.

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

L'article 11 de la loi du 28 novembre 2006 prévoit que le mandat du président et des membres du CET a une durée de cinq ans et que ce mandat peut être renouvelé une seule fois.

Pour assurer une certaine continuité au sein du collège du CET, il serait préférable si la loi pouvait prévoir que le mandat de certains membres soit prolongé (ou raccourci) afin que tous les mandats ne viennent pas à échéance en même temps.

De même, il serait bien, si les successeurs respectifs représentaient la plus grande diversité possible, que ce soit du point de vue de leur personne (sexe, âge...), de leur parcours professionnel, de leurs connaissances spécifiques liées à un ou plusieurs motifs de discrimination etc..

Lors du vote à la Chambre des députés du 17 décembre 2013, les députés ont proposé cinq nouveaux membres du CET au Grand-Duc, selon les termes de la loi du 28 novembre 2006. Heureusement, deux membres de l'ancien collège ont bien voulu renouveler leur mandat et ainsi, une certaine continuité a pu être sauvegardée.

Du point de vue de la diversité, celle-ci n'a inopportunément pas vraiment pu être respectée, puisque les candidatures parvenaient majoritairement du secteur du handicap.

Statistiques de l'Observatoire de l'absentéisme du travail pouvant entraîner des discriminations fondées sur le sexe

Le CET a été rendu attentif au fait que les statistiques de l'Observatoire de l'absentéisme du travail renseignent les employeurs sur le taux d'absentéisme de leur entreprise par rapport à la moyenne de leur secteur et que ces chiffres comprennent également l'absence due à la maternité.

Ainsi, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul de la moyenne du taux d'absentéisme global d'une entreprise.

Même si les membres du CET doivent admettre qu'une maternité entraîne bien évidemment une absence, ils considèrent que cette manière de calculer risque d'entraîner une discrimination directe basée sur le sexe.

En effet, afin de mieux maîtriser l'absentéisme, le Gouvernement incite en quelque sorte les employeurs à ne plus engager de personnel féminin.

Pour cette raison, le CET a prié les deux ministres responsables, celui de la Sécurité sociale et celui du Travail et de l'Emploi, de bien vouloir retirer le taux d'absentéisme lié à la maternité du calcul du taux d'absentéisme global. Le taux d'absentéisme lié aux raisons familiales, qui est actuellement additionné à la maternité, peut subsister, puisque celui-ci concerne les deux sexes.

* L'ancien Ministre de la Sécurité sociale a fait savoir que pour différentes raisons, ce choix avait été fait délibérément à l'époque. Suite à d'autres recommandations supplémentaires du CET, qui devaient faire fonction de compromis, le même Ministre a admis que celles-ci n'étaient transposables pour des raisons techniques.

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

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

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

Afin d'employer la terminologie lui dédiée par la législation, le CET utilise donc cette dernière formulation, tout en sachant que le mot « race » est moins adaptée que la première formulation. Déjà à l'époque des avis aux projets de loi 5548 et 5549 du 1er février 2005, le CNE (Conseil national des étrangers) a remarqué en ces termes pertinents que le CET appuie de toute force : « (…) dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc partiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant n°6 de la directive 200/43, 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.

× Sur ce point, aucun changement législatif n'a eu lieu.

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

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

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

Même, si le Médiateur peut être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentants légaux de la personne handicapée ou par les associations reconnues d'utilité publique qui ouvrent en matière de protection des personnes handicapées (article 4), l'article 5 de la loi du 28 juillet 2011 restreint pourtant sa sphère d'actions.

Ainsi, selon le CET et bien d'autres, la convention n'est que suffisamment transposée sur ce point. En effet, même si le Médiateur peut être saisi et qu'il peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le Médiateur et donc des manquements survenus dans le secteur privé ne sont que difficilement rectifiables.

Dans ce cadre, le CET souhaiterait réitérer ce qu'il avait déjà souligné dans son avis sur le projet de loi 6141 : « A travers les missions lui conférées par la législation luxembourgeoise, le CET peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse. »

✗ Aucun changement n'a vu le jour jusqu'à aujourd'hui.

Traitement par l'assurance dépendance des personnes concernées par un déficit auditif grave

Dans le cadre du traitement d'un dossier d'un requérant, le CET a constaté que lors de l'introduction de l'assurance dépendance, les conditions d'octroi pour une aide ont radicalement changé pour les personnes à déficit auditif grave.

En effet, l'assurance dépendance considère désormais que le port d'un appareillage permanent change la donne, tout en maintenant le même seuil de mesurage qu'auparavant. Le CET recommande au Gouvernement de revoir la législation actuelle en tenant compte de certains constats énumérés par le CET.²¹

Sur ce point, il n'y a pas encore de nouvelles à signaler.

²¹ V. annexe 7

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

Avec un cas concret à l'appui, le CET a malheureusement dû constater que le Ministère de la Justice a, selon son avis, pas saisi correctement la philosophie de la convention citée ci-dessus et de ce fait, ne suit pas le changement de paradigme qui devrait s'en suivre. Depuis un certain temps, le CET se heurte à la volonté du Ministère de la Justice de bien vouloir modifier une loi, pour enfin aller dans le sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

En l'occurrence, le dossier en question montre clairement que la terminologie utilisée actuellement dans une loi reflète une réelle obsolescence, ainsi qu'une méconnaissance totale de l'état des connaissances actuelles de la médecine.

En pratique, cette loi instaure une différence de traitement non justifiée à l'encontre des personnes atteintes de certaines formes de handicap.

Voilà les raisons pour lesquelles le CET a fait rédiger un avis par un juriste indépendant qui partage l'appréciation du CET et propose pareillement d'adapter la loi en question.

Nonobstant le fait qu'il appartient au pouvoir législatif d'y apporter les modifications nécessaires et que le CET conçoit que la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées entraîne bon nombre de changements qui ne sont souvent pas évidents à formuler ou à transposer en pratique, le CET est déçu par l'approche et l'attitude déclinatoire du Ministère de la Justice qui ne coopère pas dans le sens souhaité et ne semble pas apprécier la convention à sa juste valeur.

Conséquemment, le CET recommande au Gouvernement de mieux sensibiliser ses salariés aux objectifs de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, afin que chacun voit la nécessité de procéder aux adaptations nécessaires, qu'elles soient de nature législative ou pratique.

* La sensibilisation doit impérativement débuter respectivement être renforcée afin de faire avancer les choses.

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU 26 48 30 33





"Levons les barrières de la discrimination"

ANNEXES

ANNEXE 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. 1^{er}. (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

- (2) Aux fins du paragraphe (1):
- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.
- (3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- (4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.
- **Art. 2.** (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:
 - a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
 - c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
 - d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
 - e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
 - f) les avantages sociaux;
 - g) l'éducation;
 - h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.
- (2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.
- (3) Sont exclus des points a) et c) du paragraphe (1) qui précède les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires conformément à l'article 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 1^{er} qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1^{er} et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Chapitre 3 - Centre pour l'égalité de traitement

- Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après «le Centre».
- Art. 9. Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.
 - Art. 10. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:
 - publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
 - produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
 - apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.
- Art. 11. Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

Les membres du Centre bénéficient, dans l'exercice de leur mission, d'une indemnité spéciale mensuelle qui est fixée à 60 points indiciaires pour le président et à 20 points indiciaires pour les membres.

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

- Art. 12. (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.
- (2) Des informations touchant à des situations ou des cas individuels dont les membres prennent connaissance dans le cadre de l'exercice de leur mission sont soumises au secret professionnel. Le secret professionnel ne s'oppose pas à la communication aux autorités judiciaires compétentes de toute information susceptible de constituer pour la victime une discrimination telle que définie par l'article 1^{er} de la présente loi.

- (3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.
- (4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.
- Art. 13. Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.
- Art. 14. Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.
- **Art. 15.** Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.
- Art. 16. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.
- **Art. 17.** Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 - Dispositions modificatives

Art. 18. Le livre II du Code du travail est complété par un nouveau Titre V de la teneur suivante:

«Titre V - EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

- **Art. L. 251-1** (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.
 - (2) Aux fins du paragraphe (1):
 - a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
 - b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.
- (3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- (4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.
- Art. L. 251-2 (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:
 - a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
 - b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de 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,

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

Henri

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

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

Le harcèlement tel que défini à l'article 10 paragraphe 2 alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

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

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

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

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

Si dans les cas d'activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne est

prévue par des lois ou des pratiques existant au 2 décembre 2000, celle-ci ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

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

4. Il est inséré un nouvel article 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 1 er de l'article 1 bis, 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 1 bis 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} du présent paragraphe.

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'alinéa 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 1^{er} ci-dessus pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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

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

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

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

4. Il est inséré un nouvel article 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.

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

Editeur: Service Central de Législation, 43, boulevard F.-D. Roosevelt, L-2450 Luxembourg

Imprimeur: Association momentanée Imprimerie Centrale / Victor Buck

ANNEXE 2 EMPOWERMENT MEETINGS : ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG







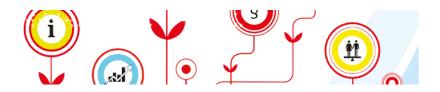
Empowerment Meetings



über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention und ihre Umsetzung in Luxemburg



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Während drei Versammlungen wird jeweils ein Thema aus dem luxemburgischen Aktionsplan behandelt.

Die erste Versammlung ist eine allgemeine Einführung in das Thema, in der zweiten Versammlung werden die Informationen vervollständigt und in der dritten Versammlung werden die Schlussfolgerungen gezogen.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat dieser Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.







Empowerment-Meetings



Arbeit und Beschäftigung

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 3. und 18. März und am 1. April 2015 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés handicapés ; Jeff HURT
 - ADEM (Arbeitsamt), Service des salariés à capacité de travail réduite; Pierre BAYONNOVE
 - CAR (Commission d'aménagements raisonnables); Mario HUBERTY
 - EGCA (Entente des gestionnaires des centres d'accueil), Plateforme ateliers protégés; Marc DE GEEST
 - MiFa (Familienministerium), Personnes handicapées ; Sandy ZOLLER
 - MTEESS (Arbeitsministerium), Salariés handicapés, Ateliers protégés, COR (Commission d'orientation et de reclassement professionnel); Ginette JONES
 - MENEJ (Unterrichtsministerium), Service de la reconnaissance des diplômes; Narciso FUMANTI
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und IH - die Forderungen hinsichtlich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

1. Grundvoraussetzungen

- Das Arbeitsministerium und das Bildungsministerium sollten sich hinsichtlich der Aus- und Fortbildung behinderter Menschen verstärkt konzertieren.
- Der SSH (service des salariés handicapés) sollte Strategien entwickeln, die zu einer besseren Abstimmung (matching) der Profile von Inhabern des Statuts "Arbeitnehmer mit Behinderung" und den Erwartungen der Arbeitgeber führen.
- Das Arbeitsministerium sollte dem SSH die notwendigen **Ressourcen** zur Verfügung stellen, um die berufliche Eingliederung von Inhabern des Statuts proaktiv vorantreiben zu können.
- Die Werkstätten sollten die notwendigen Ressourcen erhalten, um ihre gesetzliche Verpflichtung zur Begleitung (« Suivi ») systematisch umsetzen zu können.
- Die Wichtigkeit des Jobcoaching sollte anerkannt und die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

2. « Reservierte Arbeitsplätze » und Quoten

- Die Regierung schafft jedes Jahr 50 neue Arbeitsplätze für Inhaber des Statuts und sollte sicherstellen, dass die staatlichen Verwaltungen in der Lage und bereit sind, diese Menschen sinnvoll zu beschäftigen.
- Die gesetzlichen Kontrollen und Sanktionen für die Nichteinhaltung der **Quoten**regelung **sollten angewandt werden**. Die so gewonnenen Ressourcen könnten zur Finanzierung von Eingliederungshilfen benutzt werden. Betriebe, welche keinen behinderten Arbeitnehmer beschäftigen können, weil die auszuführende Arbeit das nicht ermöglicht, sollten ermutigt werden, Dienstleistungen und/oder Produkte bei Werkstätten einzukaufen.
- Das Arbeitsministerium sollte seine Bemühungen intensivieren, um die Arbeitgeber durch « gute Beispiele » zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen zu motivieren und Aktionen fördern, um die Ängste und Bedenken der Arbeitgeber zu zerstreuen.

3. Statut "salarié handicapé", "reclassement interne" und "mi-temps thérapeutique"

- Im Rahmen der administrativen Vereinfachung sollten auch die Prozeduren und Fristen zur Erlangung des Statuts und/oder von Hilfen verbessert werden. Dazu gehört auch eine effektivere Zusammenarbeit zwischen den involvierten Gremien.
- Das "mi-temps thérapeutique" sollte flexibler gehandhabt werden, und das "reclassement interne" sollte auch für Staatsbeamte möglich sein.

4. Rolle der beschützenden Werkstätten

- Oberstes Ziel muss die Eingliederung behinderter Menschen auf dem regulären Arbeitsmarkt sein, respektive der Übergang von der Werkstatt zum regulären Arbeitsmarkt. Das Erlangen dieses Ziels darf nicht durch übermäßigen "Protektionismus" vonseiten der Instanzen, die den Arbeitsvertrag in der Werkstatt als Vorteil sehen, gefährdet werden.
- Die **Entlohnung** behinderter Menschen in den Werkstätten sollte den persönlichen Fähigkeiten Rechnung tragen.

5. Die Ausbildung für Menschen mit Behinderungen

- Die Zertifizierung der beruflichen Fähigkeiten/Fertigkeiten behinderter Menschen sollte revidiert werden und alle ausgestellten Diplome oder Zertifikate (in- und ausländische) sollten auf dem regulären Arbeitsmarkt anerkannt werden.
- Organisatoren von bestehenden und neuen Aus- oder Fortbildungen für Menschen mit Behinderungen sollten ihre Module beim Bildungsministerium akkreditieren lassen, um deren Chancen zur Anerkennung auf dem regulären Arbeitsmarkt zu verbessern.
- Die Möglichkeit der Anerkennung erworbener Fähigkeiten (validation des acquis) sollte besser bekannt gemacht werden.
- Die Option des « apprentissage pour adultes » sollte auch im Rahmen einer beschützenden Werkstatt ermöglicht werden.
- Im Rahmen der **Life-Long-Learning-Initiativen** sollen Anstrengungen unternommen werden, um zusätzliche Ausbildungsmodule anzubieten und der Zugang zu solchen Fortbildungen sollte vereinfacht werden.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,



- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Das **CET** kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.



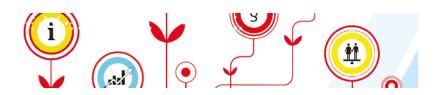
Förderung und Monitoring

- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die **CCDH** kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform "BRK"

- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen;
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden;
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann;
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.



Die UN-Behindertenrechtskonvention

13.12.2006	Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
20.03.2007	Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
03.05.2008	Die Konvention tritt offiziell in Kraft
13.07.2011	Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
26.09.2011	Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
März 2012	Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
21.03.2014	Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum:

CET - CCDH - Info-Handicap © 2015

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANNEXE 3 EMPOWERMENT MEETINGS: BARRIEREFREIHEIT UND MOBILITÄT







Empowerment Meetings

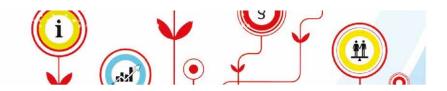


Barrierefreiheit und Mobilität

über die Inhalte der UN Behindertenrechts-Konvention und ihre Umsetzung in Luxemburg



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

Ziel des Empowerments ist es, Menschen mit Behinderungen oder ihr direktes Umfeld über ihre Rechte und Pflichten zu informieren, damit sie diese eigenständig einfordern und ausüben können.

Während drei Versammlungen wird jeweils ein Thema aus dem luxemburgischen Aktionsplan behandelt. Die erste Versammlung ist eine allgemeine Einführung in das Thema, in der zweiten Versammlung werden die Informationen vervollständigt und in der dritten Versammlung werden die Schlussfolgerungen gezogen.

Die vorliegende Broschüre ist das Resultat dieser Empowerment-Meetings und soll den betroffenen Personen als Grundlage für die Einforderung der in der UN Konvention vorgesehenen Rechte dienen.







Empowerment-Meetings



Barrierefreiheit und Mobilität

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 29. September und am 12. und 29. Oktober 2015 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Barrierefreiheit und Mobilität von Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - Verkéiersverbond; Tom Weber
 - Nachhaltigkeitsministerium, Generaldirektion Transport, Annick Trmata
 - Amt für öffentliche Bauten, Thierry Hirtz
 - Wirtschaftsministerium, Generaldirektion Tourismus, Ricky Wohl
 - Wirtschaftsministerium, Generaldirektion Tourismus, Danielle Breyer
 - Bildungsministerium, André Wildschutz
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und IH – die Forderungen hinsichtlich der Barrierefreiheit und Mobilität behinderter Menschen, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

1.Das aktuelle und das zukünftige Gesetz über Barrierefreiheit

- Bevor das Gesetz zur Abstimmung kommt, soll es unbedingt genügend Möglichkeiten des Austauschs mit Menschen mit Behinderungen, sowie auch mit Instanzen, die von der Umsetzung des Gesetzes betroffen sind, geben.
- Das neue Gesetz muss die konkrete Umsetzung von Barrierefreiheit breitgefächerter angehen als das aktuelle Gesetz. Der Staat und die Kommunen müssen mit gutem Beispiel voran gehen.
- Bestehende Infrastrukturen von Staat und Kommunen, die von besonderer Wichtigkeit für die Bürger sind, und jedoch noch nicht barrierefrei sind, sowie Infrastrukturen, die vom Staat angemietet sind, müssen im neuen Gesetz bedacht werden.
- Das neue Gesetz muss konsequenter umgesetzt werden als das alte, und sowohl die Kontrolle als auch die entsprechenden Sanktionen müssen festgelegt werden.
- Das neue Gesetz soll dazu beitragen, dass die Zahl barrierefreier öffentlicher Toiletten zunimmt.
- Diskussionen über die systematische Nullabsenkung der Bürgersteige müssen gleichzeitig die besonderen Ansprüche blinder Fußgänger berücksichtigen.
- Im Sinne der wachsenden Verpflichtungen hinsichtlich der inklusiven Schule, muss ein Programm zur barrierefreien Gestaltung aller Schulgebäude erarbeitet werden.
- Labels und entsprechende Informationsplattformen müssen die Barrierefreiheit von Infrastrukturen ausweisen.

2.Evakuierungsregeln

■ Sicherheit in öffentlichen Gebäuden spielt eine wichtige Rolle. Jedoch müssen adäquate, verpflichtende Lösungen für die schweren Brandschutztüren gefunden werden, da diese für Menschen mit eingeschränkter Mobilität ein unüberwindbares Hindernis darstellen.

■ Konzepte, welche sowohl die Sicherheit als auch die Barrierefreiheit sicherstellen, müssen von/mit den zuständigen Instanzen (Service National de la Sécurité dans la Fonction Publique, ITM, Feuerwehr, usw.) ausgearbeitet werden.

3.Banken, Bancomat und Ticket-Apparate

- Digitale Ticketautomaten bei der Post, in Banken, bei Ärzten, usw..., sowie Informationssäulen in den Bahnhöfen, Tourismusämtern, usw.... müssen durch Systeme vervollständigt werden, die den Bedürfnissen blinder und sehbehinderter Menschen Rechnung tragen.
- Alle Informationen müssen mindestens auf der Basis des Zwei-Sinne-Prinzips vermittelt werden.

4.Mobilität

- Lösungen zur Förderung der Mobilität müssen erarbeitet werden. Dies gilt, u.a für die Empfehlungen für multimodale Umsteigeplattformen ("pôles d'échange"), für die Anzeigetafeln im öffentlichen Transport, die Niederflurbusse und den Überlandverkehr.
- Informationen müssen auf der Basis des Zwei-Sinne-Prinzips vermittelt werden.
- Verfügbarkeit und Qualität von Alternativ-Lösungen wie Adapto oder Capabs dürfen der des öffentlichen Transports in keiner Weise nachstehen.
- Anstrengungen müssen unternommen werden, um barrierefreie vokale GPS-Führung und/oder barrierefreies Routing zu ermöglichen.

5.Information und Sensibilisierung

- Das allgemeine und technische Know-How zur Umsetzung von Barrierefreiheit, fußend auf dem Konzept Design for All, muss gefördert werden.
- Das Beispiel von Design for All Kursen, wie sie im Lycée Josy Barthel angeboten werden, soll unterstützt und weiter verbreitet werden.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

 Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,



- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Das **CET** kann somit von jeder Person, die glaubt Opfer einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zu sein, befasst werden. Das CET übt seine Aufgaben aus ohne dabei in laufende juristische Verfahren einzugreifen.

Förderung und Monitoring



- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven Verbänden und anderen Vertretern der Zivilgesellschaft.

Die **CCDH** kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform "BRK"

- Hilfestellung für Menschen mit Behinderungen, um in den Genuss der ihnen zustehenden Leistungen zu gelangen;
- into handicaP
- Information und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von Personen aus ihrem Umfeld in rechtlichen Fragen, oder wenn diese das Gefühl haben auf Grund ihrer Behinderung diskriminiert zu werden;
- Orientierung der Menschen mit Behinderungen zu spezialisierten Dienststellen wie das CET, die CCDH oder den Ombudsmann;
- Förderung des Austauschs zwischen den verschiedenen Akteuren.



Die UN-Behindertenrechtskonvention

13.12.2006	Annahme des Textes durch die Vereinten Nationen
20.03.2007	Luxemburg unterschreibt die Konvention und das fakultative Protokoll
03.05.2008	Die Konvention tritt offiziell in Kraft
13.07.2011	Das Gesetz zur Anerkennung der Konvention in Luxemburg wird gestimmt (Gesetz vom 28.07.2011)
26.09.2011	Ratifizierung der Konvention in Luxemburg
März 2012	Veröffentlichung des Luxemburgischen Aktionsplans
21.03.2014	Abgabe des ersten Staatenberichts aus Luxemburg

Impressum: CET – CCDH – Info-Handicap © 2015

Kontakt:

www.cet.lu www.ccdh.lu www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANNEXE 4 RECOMMANDATIONS CONJOINTES DU CET ET DE L'ORK AU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE





RECOMMANDATIONS CONJOINTES DU CET ET DE L'ORK

Introduction

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET (Centre pour l'égalité de traitement) exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

D'après l'article 10 de cette même loi, il peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ».

La mission de l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) est de veiller à la sauvegarde et à la promotion des droits et des intérêts des enfants, c'est-à-dire des personnes âgées de moins de dix-huit ans.

Suivant l'article 3 de la loi du 25 juillet 2002 portant institution d'un comité luxembourgeois des droits de l'enfant, dans l'exercice de sa mission, l'ORK peut notamment « analyser les dispositifs institués pour protéger et promouvoir les droits de l'enfant, afin de recommander, le cas échéant, aux instances compétentes des adaptations nécessaires ».

Constats

En ce moment même, les élèves du cycle 4.2. de l'enseignement fondamental sont en pleine procédure d'orientation.

Certains élèves à besoins éducatifs particuliers ont déjà pu bénéficier d'aménagements raisonnables lors de leur cursus scolaire, d'autres sont peut-être intéressés à pouvoir en profiter dans leur futur.

Souvent, les enfants et leurs parents ne connaissant pas les modalités d'obtention d'aides, ne savent pas qu'il n'existe aucun automatisme lors du passage de l'enseignement fondamental à l'enseignement secondaire et secondaire technique.

Pour l'année scolaire 2015/16, tout élève passant du fondamental au secondaire doit faire une nouvelle demande afin de pouvoir bénéficier des mêmes ou nouveaux aménagements raisonnables.

Recommandations

Voilà pourquoi, le CET et l'ORK recommandent au Ministre de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse de bien vouloir sensibiliser, dès à présent, les inspecteurs de l'enseignement fondamental afin que ceux-ci informent davantage tous les acteurs du milieu scolaire sur les modalités de demande en vue de pouvoir bénéficier d'aménagements raisonnables dans l'enseignement secondaire et secondaire technique.

En effet, dès que l'orientation est fixée, la nouvelle demande peut déjà être introduite et tout retardement évité joue en faveur d'une meilleure inclusion de l'enfant en question.

En général, le CET et l'ORK souhaitent que le Ministère de l'Education nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse renforce la sensibilisation de la communauté scolaire et mette plus de poids sur la formation des enseignants. D'ailleurs, ces deux volets leur tiennent particulièrement à cœur, puisque l'élimination de toute forme de discrimination passe à travers la sensibilisation sur le terrain, sensibilisation qui comprend avant tout l'élimination de préjugés.

Luxembourg, le 23 avril 2015

ANNEXE 5 OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS 2015

TNS ILRES

Observatoire des discriminations 2015

Sondage pour le CET (Centre pour l'Egalité de Traitement)



Luxembourg, juillet 2015









Table des matières

1	
	3
2	
Méthodologie	7
3	
Volet sociodémographique	10

4	
La perception des discriminations – en général	14
5	
La perception des discriminations – en tant que victime au cours des 3 dernières années	28
6	
La perception des discriminations – en tant que témoin	39



1 Editorial



TNS ILRES

TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



Un projet pluridisciplinaire pour la PROMOTION DE LA DIVERSITÉ AU LUXEMBOURG

Le CET (Centre pour l'égalité de traitement) est à l'initiative d'un projet inédit intitulé « **Promotion de la diversité au Luxembourg** ».

Ce projet pluridisciplinaire, amorcé en août 2014, fédère pour la première fois plusieurs partenaires déjà spécialistes des questions de diversité au Grand-Duché : le Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, le LIST (Luxembourg institute of science and technology), l'Université de Lorraine, et le CET y sont impliqués et apportent leurs savoir-faire complémentaires. La mission de cette action coordonnée est de jouer un rôle d'impulsion et d'accélérateur de la promotion de la diversité, véritable moteur de performance sociale et économique pour le pays.

L'initiative se concentre essentiellement sur la diversité dans le marché du travail et s'attache à répondre au triple objectif suivant : dresser un état des lieux, identifier les bonnes pratiques et sensibiliser. Concrètement, il s'agit de mesurer l'évolution des discriminations au Luxembourg, de pallier au manque actuel d'études sur la question de la diversité en entreprises, de diffuser les bonnes pratiques en la matière et de répondre à la demande des organisations pour un accompagnement dans la mise en place de politiques de la diversité.



Un projet pluridisciplinaire pour la PROMOTION DE LA DIVERSITÉ AU LUXEMBOURG

Afin de répondre à ces objectifs, le projet s'articule autour de 5 piliers :

- La mesure de l'évolution des discriminations au Grand-Duché grâce à la troisième édition de l'enquête « Observatoire des discriminations » du CET
- L'organisation par le Comité pour la Charte de la Diversité des premiers Diversity Awards L'etzebuerg qui permettront de mettre en valeur les bonnes pratiques en matière de gestion de la diversité au sein des organisations
- La réalisation d'une étude intitulée «Politiques et attitudes à l'égard de la diversité » au sein des entreprises menée par l'Université de Lorraine
- La conception d'une méthode d'accompagnement des entreprises dans le déploiement de leurs pratiques de gestion de la diversité comme source d'innovation par le LIST
- La diffusion en 2015 des rendus auprès d'un large public afin de maximiser la portée des travaux entrepris à travers notamment des publications et workshops de restitution.



TNS ILRES

© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



5

Un projet pluridisciplinaire pour la PROMOTION DE LA DIVERSITÉ AU LUXEMBOURG

Ce projet bénéficie du soutien financier du programme Progress de l'Union Européenne et du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.













Ce sondage a été produit avec le soutien financier du programme Progress de l'Union Européenne. Son contenu ne reflète en rien l'opinion de la Commission Européenne et relève de l'unique responsabilité de son auteur, le CET.







2 Méthodologie



TNS ILRES

© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



Méthodologie







- Echantillon national représentatif de 1020 personnes âgées de 15 ans et plus
- Interviews réalisées
 - pour moitié par online via le MyPanel de TNS ILRES
 - pour moitié par téléphone (CATI)
- Les interviews ont été réalisées du 04 au 19 décembre 2014



Structure de l'échantillon collecté

TOTAL 1020 100.0			Structure échantillon	
SEXE Homme 508 49.8 Femme 512 50.2 15-24 ans 148 14.5 25-34 ans 181 17.7 AGE 35-49 ans 290 28.4 50-64 ans 229 22.4 65 ans et plus 173 17.0 NATIONALITE Luxembourgeois 558 54.7 Autres nationalités 462 45.3 Luxembourg ville 199 19.5 Reste centre 166 16.2 Sud 380 37.2 Nord 155 15.2			Absolu	Pourcentage
SEXE Femme 512 50.2 15-24 ans 148 14.5 25-34 ans 181 17.7 AGE 35-49 ans 290 28.4 50-64 ans 229 22.4 65 ans et plus 173 17.0 NATIONALITE Luxembourgeois 558 54.7 Autres nationalités 462 45.3 Luxembourg ville 199 19.5 Reste centre 166 16.2 Sud 380 37.2 Nord 155 15.2		TOTAL	1020	100.0
Femme 512 50.2 15-24 ans 148 14.5 25-34 ans 181 17.7 35-49 ans 290 28.4 50-64 ans 229 22.4 65 ans et plus 173 17.0 Luxembourgeois 558 54.7 Autres nationalités 462 45.3 Luxembourg ville 199 19.5 Reste centre 166 16.2 Nord 155 15.2	CEVE	Homme	508	49.8
25-34 ans 181 17.7	SEAE	Femme	512	50.2
AGE 35-49 ans 290 28.4		15-24 ans	148	14.5
S0-64 ans 229 22.4		25-34 ans	181	17.7
17.0 17.0	AGE	35-49 ans	290	28.4
Luxembourgeois 558 54.7		50-64 ans	229	22.4
NATIONALITE Autres nationalités 462 45.3 Luxembourg ville 199 19.5 Reste centre 166 16.2 Sud 380 37.2 Nord 155 15.2		65 ans et plus	173	17.0
Autres nationalités 462 45.3	NATIONALITE	Luxembourgeois	558	54.7
REGION Reste centre 166 16.2 Sud 380 37.2 Nord 155 15.2	WATTOWALTTE	Autres nationalités	462	45.3
REGION Sud 380 37.2 Nord 155 15.2		Luxembourg ville	5-49 ans 290 0-64 ans 229 ans et plus 173 mbourgeois 558 a nationalités 462 mbourg ville 199	19.5
Nord 155 15.2		Reste centre	166	16.2
	REGION	Sud	380	37.2
Fst 121 11.9		Nord	155	15.2
121 11.9		Est	121	11.9

		Absolu	Pourcentage
	TOTAL	1020	100.0
ACTIVITE	Actifs	572	56.1
ACTIVITE	Non actifs	448	43.9
	Indépendant	10	1.0
	Cadre supérieur / profession libérale	127	12.5
	Jusqu'à cadre moyen	395	38.7
PROFESSION	Au foyer	62	6.1
	Etudiant	138	13.5
	Retraité	217	21.3
	Chômeur	32	3.1

TNS

TNS ILRES

© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



Structure échantillon

3 Volet sociodémographique

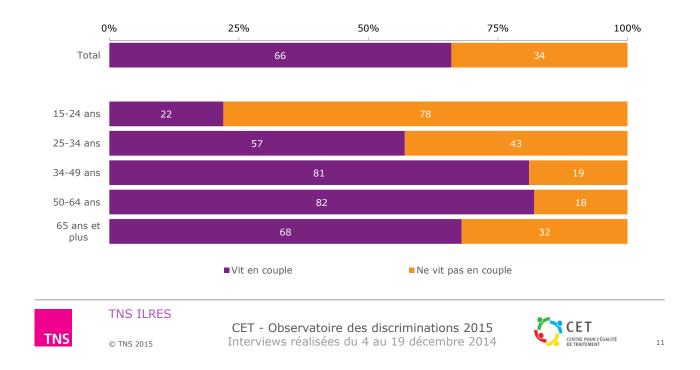


TNS ILRES

Situation matrimoniale actuelle

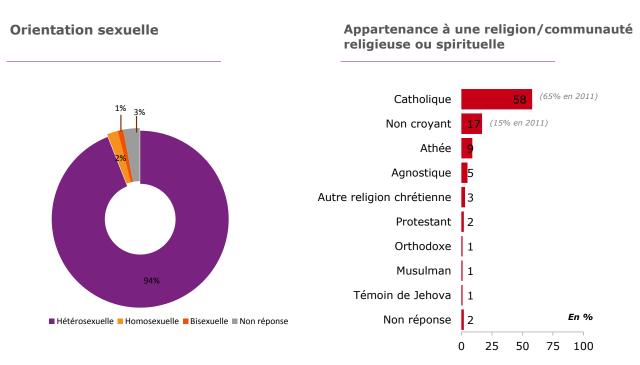
Base: Tous

Vivez-vous en couple?



Orientation sexuelle et appartenance religieuse

Base : Tous

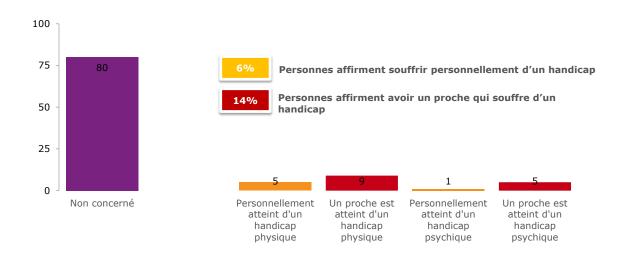




Concerné par un handicap

Base : Tous

En %



TNS

TNS ILRES

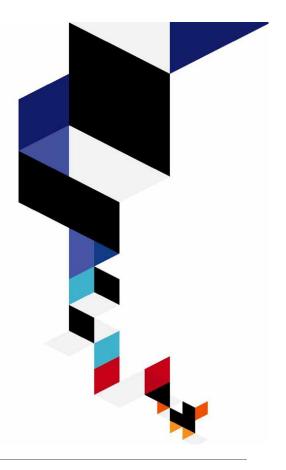
© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



13

4
La perception des discriminations
– en général





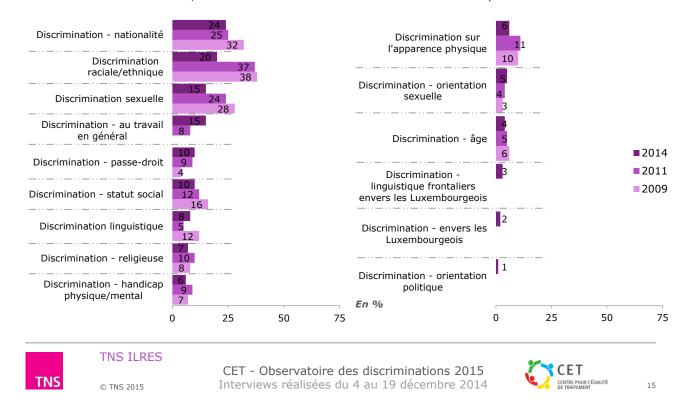
TNS ILRES



Ensemble des exemples de discriminations cités spontanément

Base: Tous

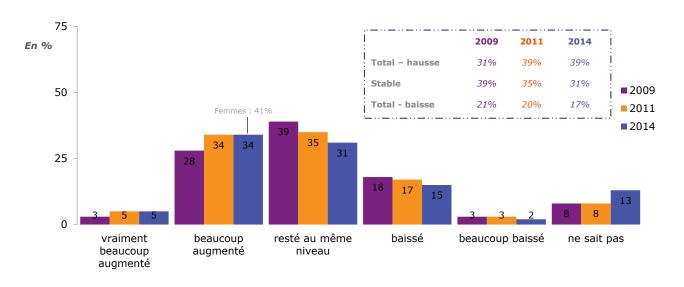
Avez-vous des exemples de situations discriminatoires, des situations où des personnes n'ont pas été traitées de la même manière, sans raisons? Pouvez-vous encore donner un exemple?



Evolution des discriminations au cours des 5-10 années En général

Base : Tous

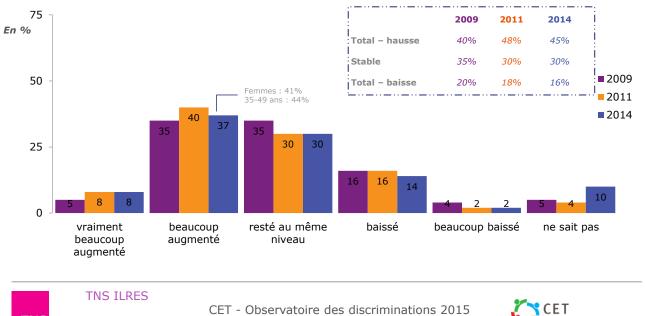
CET7. Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement?



Evolution des discriminations Concernant le domaine de la race et de l'appartenance ethnique

Base: Tous

CET7. 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?



© TNS 2015

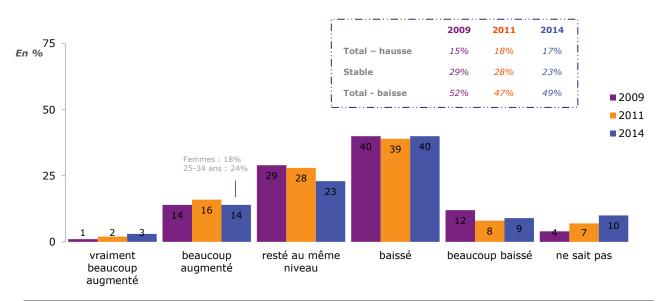
Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



Evolution des discriminations Concernant le domaine de l'orientation sexuelle

Base: Tous

CET7. 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?



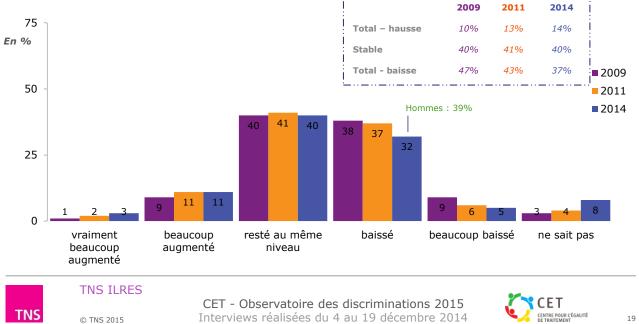
TNS ILRES

Evolution des discriminations

Concernant le domaine de l'égalité entre hommes et femmes (basée sur le sexe biologique ou l'identité du genre)

Base: Tous

CET7. 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?

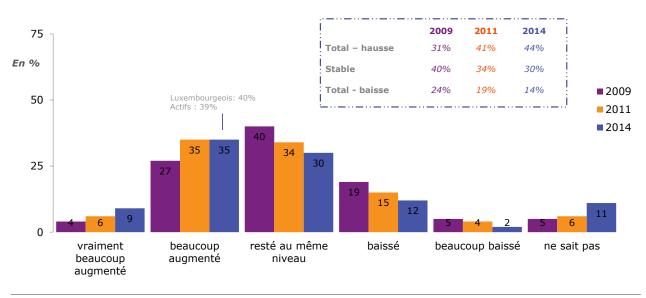




Evolution des discriminations Concernant le domaine de l'appartenance religieuse - de croyance

Base : Tous

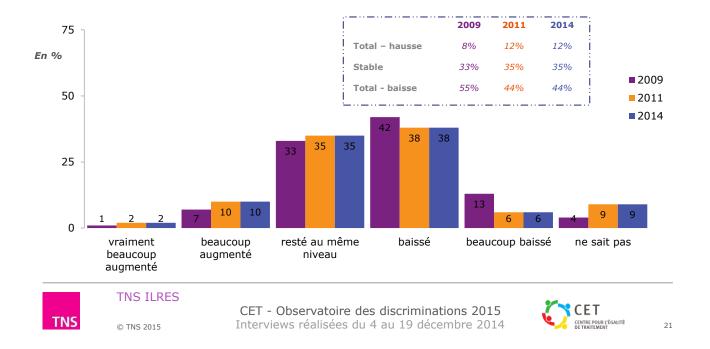
CET7. Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement?



Evolution des discriminations Concernant le domaine de l'handicap

Base: Tous

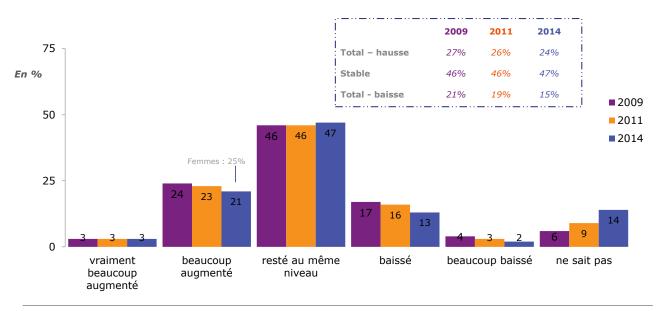
CET7. Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement?



Evolution des discriminations Concernant les différences qui peuvent être faites suivant l'âge

Base : Tous

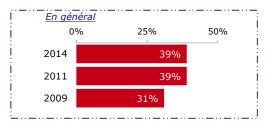
CET7. Est-ce que d'après vous, les discriminations ont au Luxembourg, au cours des 5-10 dernières années, baissé, augmenté dans leur ensemble, ou dans certains domaines seulement?



Evolution des discriminations au cours des 5-10 années

Total: Hausse

Base : Tous





TNS

TNS ILRES
© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014

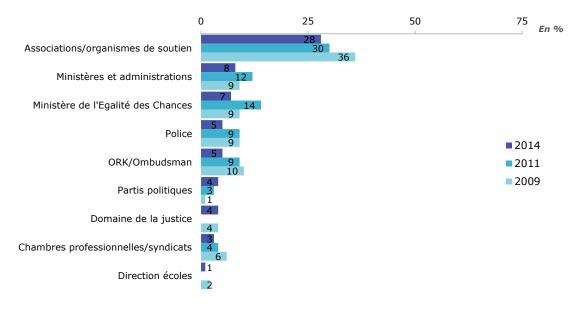


23

Instances et organismes qui prennent en charge les cas de discrimination – *REPONSE SPONTANEE*

Base : Tous

CET9. Qui s'attache, au Luxembourg, à veiller à ce que les discriminations, dans la mesure du possible, disparaissent? Nommez, svp, tous les lieux dont vous savez qu'ils prennent en charge les discriminations, peu importe si vous iriez chez eux, ou que vous ne connaissez uniquement leur existence.



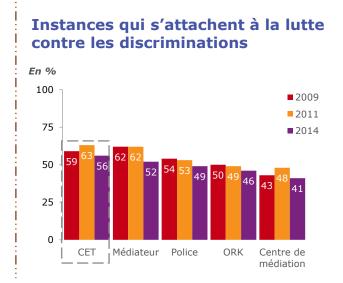
Lieux et instances liés à la lutte contre les discriminations

Base : Tous

CET10. A présent, voici une liste de lieux et personnages, dites-moi, pour chacun d'entre eux, si vous les connaissez, ne serait-ce que de nom?

CET11. Les lieux ou personnages suivants, s'attachent-ils d'après vous, à la lutte contre les discriminations?

Notoriété appuyée En % 100 96 97 95 76 78 70 2011 2014 50 Police Médiateur Centre de médiation Police Médiateur Centre de médiation



TNS

TNS ILRES

© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014

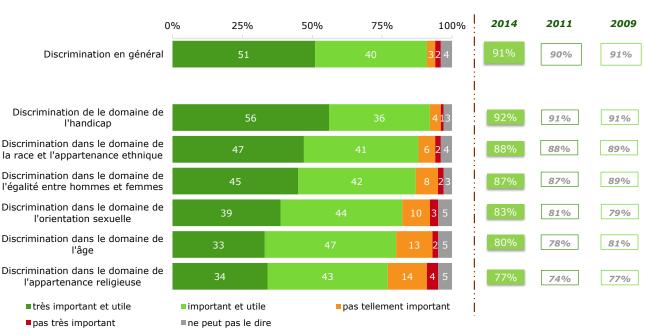


21

Importance et utilité du Centre pour l'Egalité de Traitement

Base : Tous







TNS ILRES





5La perception des discriminationsen tant que victime



TNS ILRES

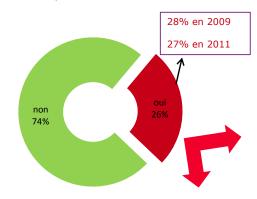
© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



Victime d'une discrimination au cours des 3 dernières années

Base: 263 personnes victimes d'une discrimination



	2009	2011	2014
	2009	2011	2014
Au travail	19%	21%	23%
A l'école	13%	11%	4%
Dans un lieu public	20%	4%	4%
Lors de sorties	10%	8%	2%

	2009	2011	2014
Référence à l'ethnie/couleur de peau	-	-	14%
Discrimination envers les Luxembourgeois/langue lux. (Fr)	8%	8%	13%
Référence à la non-maitrise du luxembourgeois	-	-	6%
Problèmes avec les administrations	-	-	5%
Discrimination femme-homme	9%	2%	4%
Discrimination en référence à l'apparence physique	9%	3%	4%
Discrimination vis-à-vis de la famille par rapport à la norme	4%	1%	3%
Propos blessants/discriminatoires	18%	2%	3%
Discrimination envers les personnes handicapées	-	-	2%
Discrimination due à une grossesse/maladie	-	3%	2%
Discrimination envers les personnes âgées	-	-	2%
Discrimination face à un privilège accordé	26%	3%	1%
Indifférence/dénigrement dans l'attitude/regard	26%	3%	1%
En référence à la religion ou les convictions	-	-	1%
Discrimination sur base de l'orientation sexuelle	2%	2%	1%
Discrimination envers les jeunes	-	-	1%
Autres	9%	10%	9%

Devant les situations de discrimination, **45%** des personnes affirment n'avoir **rien fait** (53% en 2009 et 2011), 14% ont **interpellé la personne responsable** (22% en 2011 et 17% en 2009) alors que 8% ont préféré en référer à leur **supérieur** (25% en 2009 et 19% en 2011). Seuls 3% ont déposé une **plainte** (6% en 2009 et 2011).

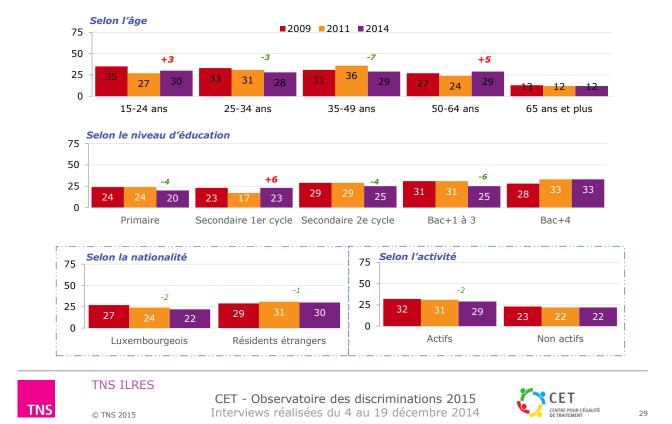


TNS ILRES



Victime d'une discrimination au cours des 3 dernières

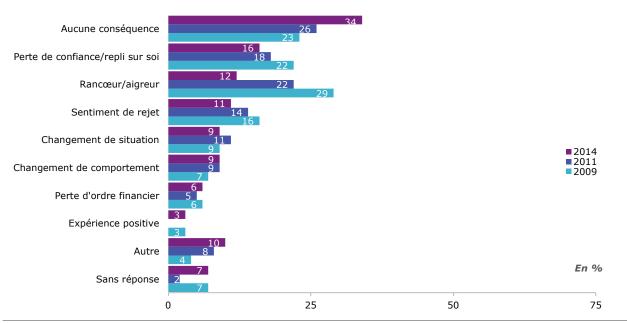
années Base : 263 personnes victimes d'une discrimination



Conséquences personnelles

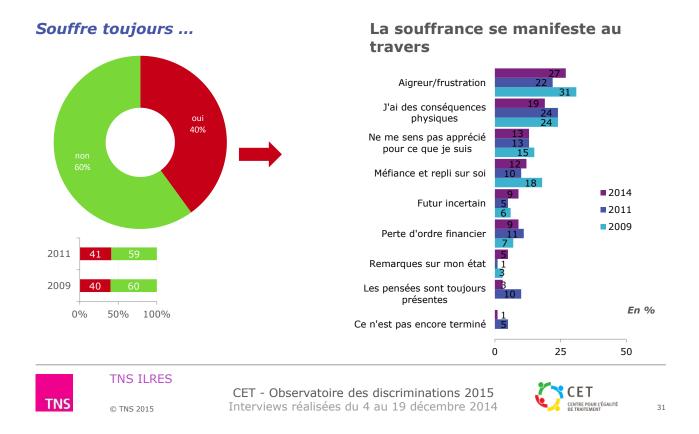
Base: 263 personnes victimes d'une discrimination

A2. Quelles ont été les conséquences pour vous? Pour votre famille? Sur un plan matériel et psychologique? Est-ce que votre comportement, votre façon de vivre a changé?



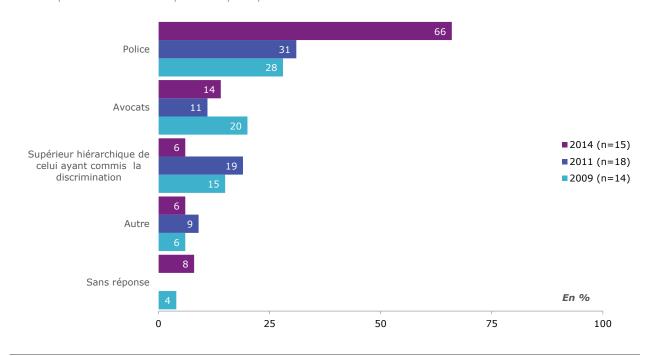
Existence et manifestation des souffrances

Base: 263 personnes victimes d'une discrimination



Instances auprès desquelles un dépôt de plainte a été fait

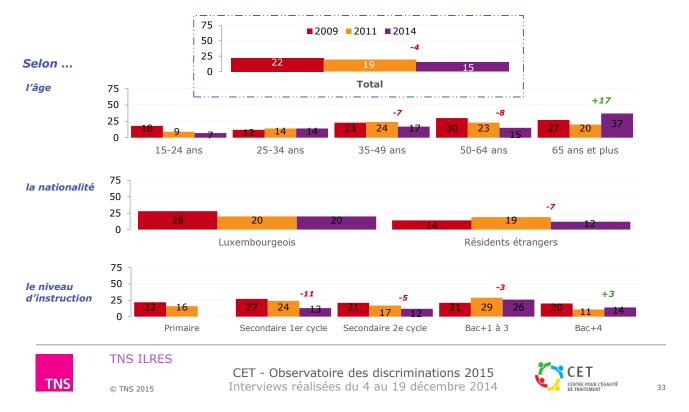
Base : 15 personnes victimes qui ont déposé plainte



Prise de contact pour parler de la discrimination

Base: 263 personnes victimes d'une discrimination

f. Avez-vous pris contact avec une organisation, une administration, la commune, la Police ou ailleurs afin de parler de votre cas de discrimination ?



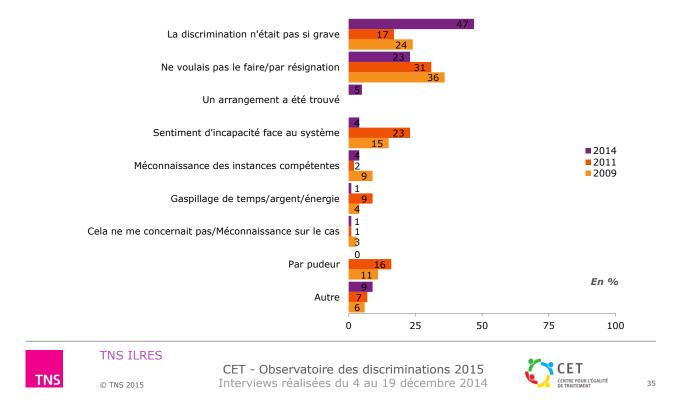
Prise de contact pour parler de la discrimination vécue

Base : 42 personnes ayant été victime d'une discrimination et qui ont pris contact avec une organisation



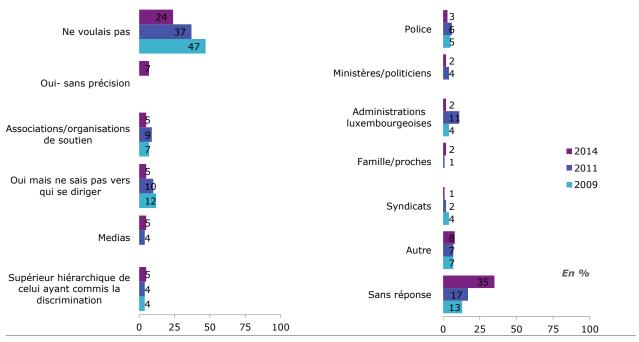
Raisons de la non prise de contact pour parler de la discrimination

Base : 221 personnes victimes d'une discrimination et qui n'ont pas pris contact avec une organisation



Pour parler de discrimination, auriez-vous aimé prendre contact ...

Base: 221 personnes victimes d'une discrimination et qui n'ont pas pris contact avec une organisation

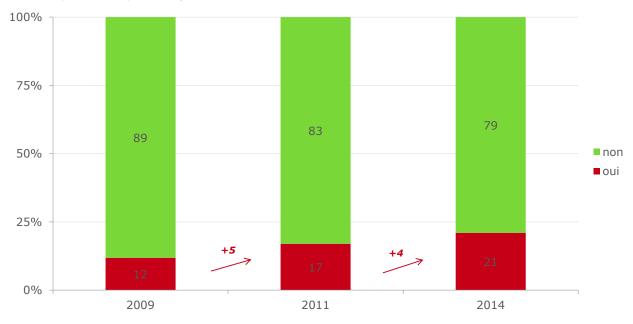




TNS ILRES

Deuxième situation de discrimination au cours des 3 dernières années

Base : 263 personnes qui ont déjà été victime d'une discrimination



TNS

TNS ILRES

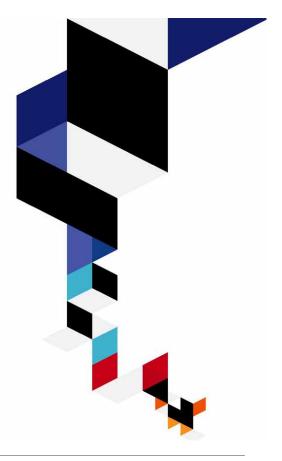
© TNS 2015

CET - Observatoire des discriminations 2015 Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



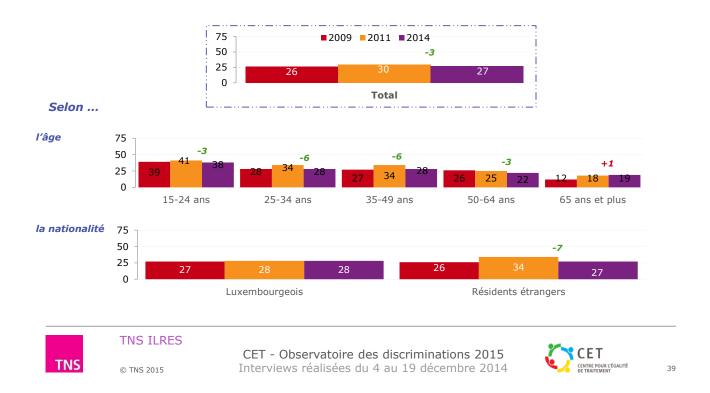
37

6
La perception des discriminations
– en tant que témoin



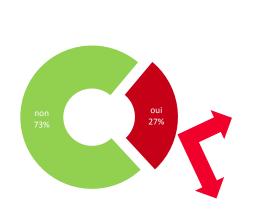
Témoin d'une discrimination subie par une personne au cours des 3 dernières années

Base : Tous



Description de la discrimination subie par une personne au cours des 3 dernières années

Base : 273 personnes **témoins** d'une discrimination



	2009	2011	2014
Référence à l'ethnie/couleur de peau	-	33%	36%
Référence à la non-maitrise du luxembourgeois	-	-	8%
Discrimination en référence à l'apparence physique	12%	5%	7%
Discrimination envers les Luxembourgeois/langue lux. (Fr)	2%	6%	6%
Discrimination envers les jeunes	-	-	5%
Discrimination face à un privilège accordé	42%	2%	4%
Discrimination envers les personnes âgées	-	-	4%
Discrimination envers les personnes handicapées	-	-	3%
Discrimination femme-homme	7%	7%	2%
Discrimination sur base du statut social	1		2%
Autre	4%		9%
	2000	2011	2014
	2009	2011	2014
Au travail	25%	14%	14%
A l'école	10%	9%	13%

Face aux situations de discrimination subie, **40%** des personnes avouent n'avoir **rien fait** (53% en 2011, 56% en 2009), 17% ont interpellé la personne responsable (19% en 2011, 25% en 2009) alors que 14% ont apporté leur aide à la victime (12% en 2011, 3% en 2009).

Dans un lieu public

En sortie

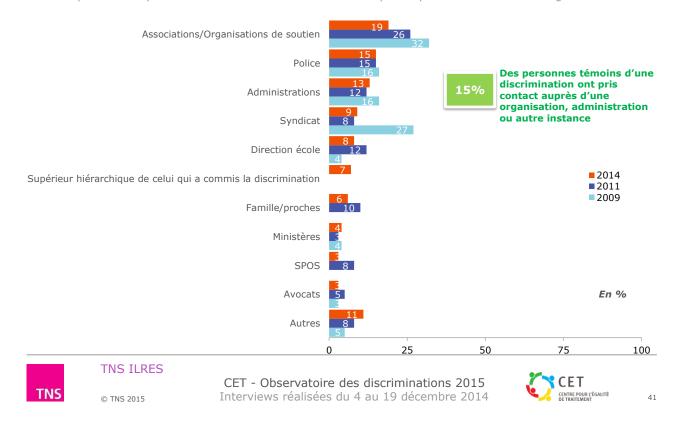


TNS ILRES

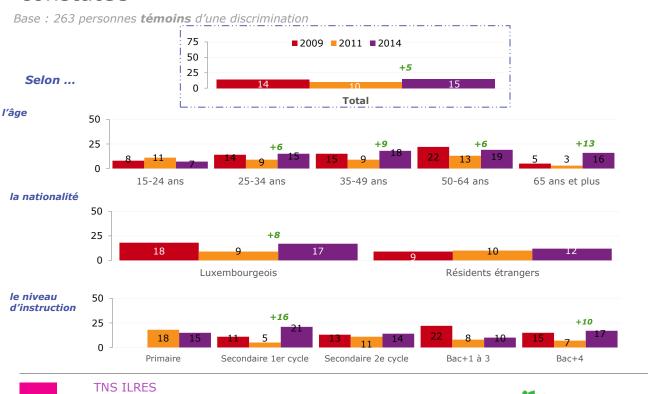
25%

Prise de contact pour parler de la discrimination constatée

Base : 41 personnes ayant été témoin d'une discrimination et qui ont pris contact avec une organisation



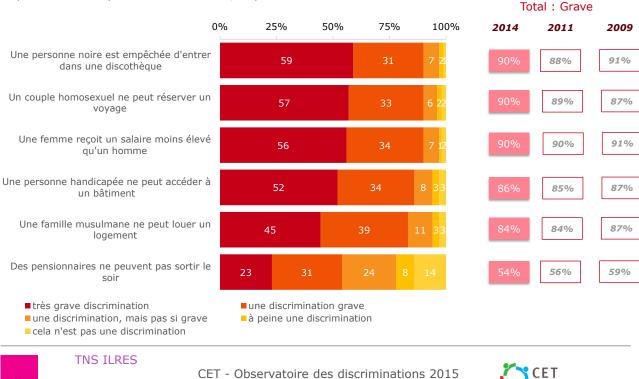
Prise de contact pour parler de la discrimination constatée





Jugement des situations de discriminations

CET6. 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...



© TNS 2015

Interviews réalisées du 4 au 19 décembre 2014



ANNEXE 6 RECOMMANDATION CONCERNANT LES EXCEPTIONS À LA LIMITE D'ÂGE AU SEIN DU SERVICE DE SECOURS



RECOMMANDATION DU CET

Introduction

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET (Centre pour l'égalité de traitement) peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations » (article 10).

Constats

Dans le cadre du traitement du dossier d'un requérant, le CET a constaté que les règlements grand-ducaux du 6 mai 2010 exécutant la loi modifiée du 12 juin 2004 portant création d'une Administration des services de secours fixent certaines limites d'âge tant pour l'admission que pour la fin du mandat au sein des services de secours.

Dans sa réponse au CET, le Directeur des services de secours a très bien détaillé les raisons d'être de telles limites d'âge.

Certaines découlent notamment de normes internationales et seraient moins restrictives que celles d'application dans d'autres pays.

Elles résulteraient avant tout de considérations d'ordre sanitaires, physiques et sécuritaires.

Le CET rejoint complètement cette argumentation, mais regrette vivement la rigidité de la législation en question qui écarte les gens d'office à partir d'un certain âge.

De même, nul ne peut renier le fait que les services de secours manquent de personnel.

Conséquemment, toute personne qui pourrait aider, ne serait-ce qu'en coulisse, devrait pouvoir le faire.

Recommandation

Le CET recommande au Gouvernement de prendre davantage en compte le vieillissement croissant de la population.

Ainsi, selon lui, certaines tâches au sein des services de secours pourraient être assurées par des personnes au-delà de la limite d'âge fixée dans la loi. Ceci ne vaut bien évidemment que pour des charges qui ne compromettraient ni la santé des concernés ni celle de leur entourage.

Ainsi, l'on pourrait concevoir de faire passer un test médical spécifique aux personnes plus âgées et, le cas échéant, celles-ci pourraient toujours continuer à faire partie de leurs corps et à assumer des tâches correspondant à leurs capacités.

Conclusion

Le CET se féliciterait si le Gouvernement pouvait tenir compte de sa recommandation, à savoir de prévoir des exceptions à la limite d'âge pour certaines missions si la sécurité reste garantie.

ANNEXE 7 RECOMMANDATION CONCERNANT LE TRAITEMENT PAR L'ASSURANCE DÉPENDANCE DES PERSONNES CONCERNÉES PAR UN DÉFICIT AUDITIF GRAVE



RECOMMANDATION DU CET

Introduction

Créé par la loi du 28 novembre 2006, le CET (Centre pour l'égalité de traitement) exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

D'après l'article 10 de cette même loi, il peut notamment « émettre des avis ainsi que des recommandations ».

Constats

Dans le cadre du traitement du dossier d'un requérant, le CET a constaté que lors de l'introduction de l'assurance dépendance, les conditions d'octroi pour une aide ont radicalement changé pour les personnes à déficit auditif grave.

En effet, avant l'introduction de l'assurance dépendance, les enfants sourds étaient automatiquement considérés comme personnes gravement handicapées et ont ainsi pu bénéficier d'une allocation du même nom par le Fonds National de Solidarité.

Ainsi, le règlement grand-ducal du 29 juin 1992 portant modification du règlement grand-ducal du 8 novembre 1979 ayant pour objet de préciser les conditions d'octroi de l'allocation spéciale pour personnes gravement handicapées avait la teneur suivante:

« Pour les personnes à déficit auditif grave, cette diminution est donnée pendant toute la période d'instruction spéciale précédant l'exercice d'une activité professionnelle, en cas de réduction de plus de 75 db de la capacité auditive de la meilleure oreille datant depuis la naissance ou d'avant l'acquisition d'un langage maternel; cette réduction est à établir en prenant la moyenne arithmétique de la perte au seuil des trois fréquences conversationnelles 500 (ou 512), 1000 (ou 1024) et 2000 (ou 2048). »

Mais depuis l'introduction de l'assurance dépendance et du règlement grand-ducal du 18 décembre 1998 fixant les modalités de la détermination de la dépendance, il n'est plus possible de percevoir l'allocation spéciale pour personnes gravement handicapées et ainsi accéder à l'aide du Fonds National de Solidarité.

D'un jour à l'autre, celle-ci a été remplacée par l'assurance dépendance, mais les conditions d'octroi ont radicalement changées.

En effet, l'article 2 du règlement en question prévoit désormais que:

« Toute personne, dont la capacité auditive de la meilleure oreille avec correction par appareillage permanent, à moins que celle-ci ne puisse être réalisée, est réduite ou égale à 75 DB est présumée relever au minimum du seuil d'entrée donnant droit aux prestations de l'assurance dépendance, soit d'un temps requis hebdomadaire de prise en charge de 6 heures dans un ou plusieurs domaines définis à l'article 348 alinéa 2.

La réduction auditive est à établir en prenant la moyenne arithmétique de la perte auditive au seuil des quatre fréquences conversationnelles 512, 1024, 2048 et 4096 HZ. Pour la fréquence où la perte auditive n'est pas mesurable pour une de ces quatre fréquences, il est admis que le seuil se situe à 120 DB.

Peut bénéficier par ailleurs de cette disposition, toute personne qui présente une aphasie de type Broca, Wernicke ou globale, une dysarthrie grave, ou une laryngectomie, sans déficit associé. »

Force est de constater que l'assurance dépendance considère désormais que le port d'un appareillage permanent changerait la donne, tout en maintenant le même seuil de mesurage qu'auparavant.

En ayant consulté différents acteurs experts en la matière, le CET a abouti à plusieurs constats:

- Le mesurage d'un handicap et conséquemment d'une dépendance n'est pas évident à établir.
- Dans ce cas précis, la question se pose s'il est opportun de mesurer un déficit auditif avec un appareillage permanent et si les critères du mesurage sont adaptés.
- Presque tous les autres pays mesurent la déficience auditive sans appareillage. Dans les rares cas où une aide auditive joue pour l'audiométrie tonale, les seuils sont adaptés en conséquence.
- Les autres pays pratiquent également une audiométrie vocale afin d'évaluer le langage et la communication d'une personne. Là, le port de prothèse ainsi que les seuils pour l'évaluation diffèrent d'un pays à l'autre.
- Les deux audiométries, tonale et vocale, déterminent le degré de déficience d'une personne.
- Tous les autres pays ont des textes législatifs propres pour le handicap dont les aides ne sont pas inclues dans l'assurance dépendance.
- Le CET constate malheureusement que la législation actuelle sur l'assurance dépendance opère des différences de traitement entre personnes ayant des déficiences auditives et discrimine les personnes porteuses d'un implant permanent.

Recommandation

Le CET recommande au Gouvernement de revoir la législation actuelle en tenant compte des constats énumérés ci-dessus.

Dans le cas d'une personne sourde, il faudrait certainement revoir les critères de mesurage de la dépendance qui ne tiennent absolument pas compte de la réalité.

En effet, l'évaluation pratiquée actuellement, avec appareillage permanent fixant un seuil excluant presque toute personne, est inappropriée.

L'évaluation audio phonologique ne doit pas seulement se limiter à la seule perception auditive, mais doit aussi évaluer le langage et la communication.

Des démarches d'évaluation plus standardisées devraient être établies, celles-ci permettant de proposer des critères de droit aux prestations pour les personnes porteuses d'un implant permanent ainsi que la durée de ces prestations.

Enfin, s'inspirer des procédures telles que pratiquées à l'étranger est hautement recommandable, puisque celles-ci reflètent mieux la réalité que la pratique luxembourgeoise.

Une révision des textes existants ou l'ajout de nouvelles lois spécifiques au handicap permettraient de mieux évaluer la dépendance pour toute sorte de handicap et ainsi l'aide qu'on doit accorder à ces personnes.