



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022



LE CET EN BREF	4
Composition du collège du CET	4
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2022	8
Réunions du collège	8
Avis	10
Entrevues	32
Activités sur le plan national	34
Relations publiques	41
Enquêtes	43
Activités sur le plan international	46
STATISTIQUES	48
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE	58
EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2022	64
ANNEXES	71





LE CET EN BREF



COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

Début 2022, le CET se compose d'un collège de 4 membres :

Patrick HURST, président

Catia FERNANDES, membre

Annemie MAQUIL, membre

Anik RASKIN, membre

Après la démission de Nicole SIBENALER en tant que membre,
Sylvie KERGER a été nommé·e en avril 2022 pour finir ce mandat.



Irrité·es par notre façon d'écrire ?

Trouvez toutes les informations sous : cet.lu/inclusif/



PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Quatre personnes travaillent à plein temps au CET, à savoir Nathalie MORGENTHALER en tant que directrice, Gilles BOULTGEN en tant que collaborateur, Natacha SIMBA en tant que juriste (à partir du 1^{er} juillet 2022) et Sandra REITER en tant que secrétaire.



De gauche à droite :

1^{ère} rangée : Catia FERNANDES, membre ; Patrick HURST, président ; Annemie MAQUIL, membre.

2^e rangée : Sylvie KERGER, membre ; Anik RASKIN, membre.

Le CET peut être joint :

soit par voie postale

65, route d'Arlon
L-1140 LUXEMBOURG

soit par téléphone

(+352) 28 37 36 35

soit par mail

info@cet.lu

soit sur rendez-vous.

RESSOURCES

2012:	81.000 €
2013:	82.000 €
2014:	83.000 €
2015:	87.000 €
2016:	87.000 €
2017:	88.000 €
2018:	88.000 €
2019:	389.109 €
2020:	480.842 €
2021:	435.033 €
2022:	718.490 €

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

En 2022, le CET a eu le droit de recruter une personne supplémentaire en tant que juriste.





RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2022

RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, le collège du CET s'est réuni à neuf reprises, à savoir les :

25 janvier 2022

2 mars 2022

31 mars 2022

1^{er} juin 2022

29 juin 2022

27 juillet 2022

20 septembre 2022

16 novembre 2022

6 décembre 2022

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



LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RACE / ORIGINE ETHNIQUE

SEXE

ORIENTATION SEXUELLE

RELIGION / CONVICTIONS

HANDICAP

ÂGE

"Levons les barrières de la discrimination"

Avis du 21 avril 2022 sur le Projet de loi n° 7945

portant transposition de la Directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

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.

En date du 22 décembre 2021, le Ministère de la Justice a prié le CET d'émettre son avis sur le projet de loi susmentionné.

Remarque générale

Bien évidemment, le CET souhaiterait rendre attentif au fait que certains termes ne sont pas genrés, notamment « auteur de signalement », « chargé de direction » ou « habitants » pour ne citer que ceux-là.

Article 1^{er}

Le CET félicite le Gouvernement d'avoir élargi le champ d'application à l'ensemble des violations au droit national et du droit européen.

Le paragraphe 2 précise que, entre autres, les documents classifiés sont exclus du

régime de protection de ce projet de loi.

En effet, on peut se poser la question si tout document classifié doit être exclu du présent projet de loi ou s'il y a bien des documents classifiés contenant des informations susceptibles de constituer une violation au sens du présent projet de loi.

Pour remédier à ceci, le paragraphe 4 pourrait également s'appliquer au paragraphe 2.

Article 2

Le paragraphe 1 stipule que la loi s'applique seulement aux « informations [obtenues] sur des violations dans un contexte professionnel ». Il est tout à fait envisageable qu'une personne reçoit accès à des informations pertinentes en dehors d'une relation professionnelle.

Pour le CET, la protection devrait s'appliquer peu importe le contexte dans lequel une personne a reçu les informations.

Article 3

À plusieurs reprises, l'article confirme que la présente loi ne s'applique qu'à un contexte professionnel (voir article 2).

Article 6

Le paragraphe 4 introduit la possibilité de charger un-e tiers-ce avec la gestion du canal de signalement interne.

Quid de la qualification et des compétences de ces personnes physiques ou morales ?

Article 17

Bien qu'il soit tout à fait compréhensible que les canaux de signalement soient effectivement indépendants et autonomes, la mise en œuvre et le respect des critères sera certainement difficile pour des autorités compétentes avec un personnel restreint.

Article 18

Le CET suggère de revoir tous les noms de la liste des autorités compétentes.

CET est notamment l'abréviation de « Centre pour l'égalité de traitement » et non pas de « Centre d'égalité de traitement ».

D'autres dénominations ne sont pas correctes non plus.

Les missions et compétences de certaines autorités compétentes peuvent se recouper. Ainsi, une discrimination sur le lieu de travail peut, par exemple, concerner l'ITM et le CET. Il n'est donc pas toujours clair, ni pour le·la lanceur·se d'alerte, ni pour l'autorité compétente, à qui s'adresser, respectivement à qui transférer un dossier.

Les amendes administratives ne sont prévues que pour les entités juridiques privées, les autorités compétentes n'auront donc aucun moyen de sanctionner une entité juridique publique qui tente d'entraver un signalement.

Il est également surprenant que le CET se voit attribuer le pouvoir de sanctionner dans le cadre de sa mission en tant qu'autorité

compétente, alors que ceci n'est pas les cas pour des discriminations, mission principale du CET.

Le CET juge problématique que le projet de loi ne prévoit aucune voie de recours contre des amendes.

De plus, l'auteur·rice du signalement ne saura pas vers qui se tourner.

Article 19

Le paragraphe 2 prévoit que les autorités compétentes transmettent un signalement à une autre autorité compétente si celui-ci ne tombe pas sous leur champ de compétences. Or, parfois, l'auteur·rice peut avoir de bonnes raisons pour avoir choisi une certaine autorité compétente.

Une transmission devrait donc seulement se faire avec l'accord de l'auteur·rice du signalement.

Le paragraphe 3 ne prévoit une exception que pour le point 1° : « sauf demande contraire expresse de l'auteur du signalement ».

Or, pour les points 3° et 4° ainsi que la notification prévue aux paragraphes 4 et 7, une telle exception serait également nécessaire.

Reste à noter qu'en l'absence de coordonnées, respectivement en cas de coordonnées erronées, l'obligation de suivi ne peut pas être assurée.

Le paragraphe 6 stipule que les autorités compétentes désignent les membres du personnel chargé·es du traitement de dossiers.



Or, il existe des autorités compétentes où l'organe décisionnel est un conseil d'administration ou un collège.
De ce fait, le contenu du dossier sera porté à connaissance de plus de personnes que probablement souhaité.

Le même paragraphe prévoit des formations pour les autorités compétentes.
Or, il n'est pas précisé qui peut/doit donner de telles formations.
Ceci pourrait faire partie des missions de l'office des signalements.

Article 20

L'établissement d'un canal et d'une section distincte sur un site internet touche à une problématique générale : après analyse, l'autorité compétente peut juger qu'un dossier ne remplit pas les conditions d'un signalement dans le cadre de cette loi, mais peut tout à fait constituer un dossier tombant sous ses autres compétences.
À ce moment, l'autorité compétente devra demander l'accord explicite du/de la requérant·e afin de pouvoir néanmoins traiter le dossier, tout en lui expliquant que ses pouvoirs seront peut-être plus limités.

Les autorités compétentes sont également censées collaborer sur les dossiers (paragraphe 9).
La question de la confidentialité se pose dans le cadre d'une telle collaboration. Quelles informations pourront être divulguées aux personnes désigné·es par les autres autorités ?
Alors que l'article 19 (5) prévoit le cas où une personne fait des signalements répétitifs à une même autorité compétente, il est tout à fait envisageable que la même personne

soumet le même dossier à plusieurs autorités.

La collaboration entre les entités devra permettre d'identifier de tels dossiers.

Considérant toutes les remarques ci-dessus, le CET estime qu'il serait plus opportun de créer une autorité compétente unique, assurant la réception, le traitement et le suivi des signalements dans le cadre de la présente loi.

Cette autorité unique devra être dotée des moyens et ressources nécessaires afin de pouvoir assurer ses missions.

Elle pourrait avoir recours à l'expertise des organismes nommés à l'article 18 (1) en demandant leur avis, tout en protégeant l'identité de l'auteur·rice du signalement et d'autres informations confidentielles, non nécessaires à l'analyse du dossier.

L'existence d'un seul point de contact facilite non seulement la tâche aux auteur·rices de signalement, mais garantit également que tous les signalements soient traités selon les mêmes procédures.

Le CET verrait bien l'office des signalements, créé par la présente loi, assurer ces missions et compétences.

Article 23

Le paragraphe 4 dit que l'enregistrement voire la transcription complète d'un signalement reçu oralement via un système de messagerie ou une ligne enregistrée nécessite l'accord de l'auteur·rice.

Dans le cas où l'auteur·rice refuse de donner son consentement, il semble difficile de traiter le dossier sans avoir accès au signalement initial.

Par contre, dans le cas où la ligne n'est pas enregistrée (paragraphe 5), un procès-verbal peut être établi, sans consentement de l'auteur·rice.

Faut-il donc comprendre qu'il ne sera pas possible d'établir un procès-verbal sur base d'un enregistrement initial ?

On peut tout à fait s'imaginer le cas où un·e auteur·rice refuse que l'enregistrement initial soit conservé, mais ne s'oppose pas à l'établissement d'un procès-verbal.

La même remarque concerne également le paragraphe 6 : est-il possible de faire un procès-verbal d'une rencontre si l'auteur·rice ne donne pas son consentement ? Dans le cas contraire, et en absence d'autres preuves, il semble difficile de pouvoir traiter le dossier.

Conclusion

Le CET considère que le projet de loi devrait préciser plusieurs points qui posent problème dans la mise en œuvre de la présente loi.

L'existence d'une multitude d'exceptions au champ d'application et aux conditions pour pouvoir bénéficier de la protection prévue par le projet de loi font qu'un·e potentiel·le lanceur·euse d'alerte reste dans l'insécurité quant à la question s'il·elle sera protégé·e ou non.

La création d'une seule autorité compétente, assumant ses missions en collaboration avec les entités nommées sous l'article 18(1) semble présenter une solution aux multiples problématiques soulevées.





Avis du 5 septembre 2022 sur le Projet de loi n° 8032

complétant le Code pénal par l'introduction d'une circonstance aggravante générale pour les crimes et délits commis en raison d'un mobile fondé sur une ou plusieurs des caractéristiques visées à 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, l'orientation sexuelle, 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, alors qu'il vise à compléter de Code pénal par l'introduction d'une circonstance aggravante générale pour les crimes et délits commis avec une motivation discriminatoire, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le CET prend connaissance des raisons qui ont amené le Gouvernement à adopter ce projet de loi qui a pour finalité d'introduire pour la première fois dans le Code pénal luxembourgeois une circonstance aggravante générale pour les crimes et délits commis avec une motivation discriminatoire. Cette initiative vise donc spécialement les « crimes de haine ».

Les crimes et délits ayant été perpétrés « en raison » des caractéristiques visées à l'article 454 du Code pénal, à savoir, l'origine, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'âge, l'état de santé, le handicap, les mœurs, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, feront notamment l'objet d'un dédoublement de la peine privative de liberté ainsi que de la peine d'amende encourue.

Le CET se félicite du fait que le Gouvernement ait finalement décidé de se conformer aux exigences de la décision-cadre européenne 2008/913/JAI¹ qui prévoyait entre autres que les Etats membres prennent les mesures nécessaires en droit interne afin que la motivation raciste et xénophobe soit, pour toute infraction, considérée comme une circonstance aggravante ou, à défaut, que la justice puisse prendre en considération cette motivation lors de la détermination des peines.

En effet, le Gouvernement avait décidé, à l'époque de la transposition, de ne pas modifier le Code pénal en y introduisant

¹ Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008F0913&from=FR>.

l'infraction de crime de haine au motif qu'il n'aurait pas été opportun d'introduire dans ledit code une circonstance aggravante généralisée, fondée sur une motivation raciste et xénophobe, étant donné que la législation n'aurait pas connu de telles circonstances aggravantes ou atténuantes généralisées. Il faisait encore valoir que l'article 4 de la décision-cadre 2008/913/JAI² serait toutefois respecté en ce que le juge restait libre dans la détermination de la peine et qu'il-elle pouvait prendre en compte la motivation de l'auteur-riche dans son jugement.

Ce revirement de position s'explique notamment par le fait que les incitations à la haine et à la violence seraient en progression. De plus, la situation sociétale actuelle nécessiterait des réponses efficaces et pertinentes en matière de justice pénale face à ce phénomène. Dans ce contexte, le Gouvernement cite le rapport d'activités du Ministère de la Justice datant de 2020 duquel il ressort qu'en 2020, 183 affaires d'incitation à la haine ont été enregistrées, dont 77 ont donné lieu à une enquête préliminaire et 15 affaires ont donné lieu à un jugement.

² Voir en ce sens article 4 Décision-cadre 2008/913/JAI : « Pour les infractions autres que celles visées aux articles 1^{er} et 2, les États membres prennent les mesures nécessaires pour faire en sorte que la motivation raciste et xénophobe soit considérée comme une circonstance aggravante ou, à défaut, que cette motivation puisse être prise en considération par la justice pour la détermination des peines ».

Il est toutefois regrettable qu'aucune indication n'est donnée sur les peines appliquées, respectivement sur les condamnations prononcées. Il aurait en outre été opportun de fournir les données statistiques des précédentes années afin de pouvoir réellement saisir l'ampleur du phénomène et son évolution dans le temps. Le manque de données statistiques par rapport aux crimes de haine a notamment été souligné par l'Organisation pour la Sécurité et la Coopération en Europe (ci-après « OSCE ») et plus particulièrement par le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (ci-après « BIDDH » ou « ODIHR ») qui assiste les États participants à l'OSCE dans la mise en œuvre de leurs engagements de la dimension humaine, et notamment ceux liés aux droits de l'Homme, à la non-discrimination, à la démocratisation et à l'état de droit : « *Although Luxembourg regularly completes ODIHR's questionnaire, data on hate crimes have never been submitted. Luxembourg's Criminal Code includes penalty enhancements for specific offences and a substantive offence. Data are collected by the police, the Prosecutor's Office and the Ministry of Justice. Data are not made publicly available.*

ODIHR observes that Luxembourg has never reported statistics on hate crimes to ODIHR. In addition, ODIHR observes that Luxembourg would benefit from reviewing the existing legal framework in order to ensure that bias motivation can be effectively acknowledged and appropriate penalties can be imposed on perpetrators.



ODIHR recalls that in the Ministerial Council Decision 9/09, participating States have committed to periodically reporting reliable information and statistics on hate crimes to ODIHR. In the Ministerial Council Decision 9/09, participating States have also committed to enacting specific, tailored legislation to combat hate crimes, providing for effective penalties that take into account the gravity of such crimes.

ODIHR stands ready to support Luxembourg in meeting its relevant commitments through the provision of comprehensive resources and tailored assistance in the area of hate crime recording and data collection, as well as further resources aimed at addressing hate crime legislation and providing tailored legislative advice »³.

Avec satisfaction, le CET accueille l'objectif escompté de ce projet de loi qui est de « sensibiliser le grand public et de le conduire à la conscience nécessaire que les crimes de haines sont des crimes identitaires ou des crimes de message »⁴. La reconnaissance des caractéristiques protégées par l'article 454 du Code pénal au titre d'une circonstance aggravante générale permettrait en outre au Luxembourg de suivre diverses recommandations, notamment celles de la Commission européenne dans la Stratégie européenne de lutte contre l'antisémitisme et de soutien à la vie juive (2021-2030)⁵, celles du Conseil de l'UE lors de son adoption

des « Conclusions on Combating Racism and Antisemitism » du 2 mars 2022 ou encore celles de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ci-après « ECRI »⁶). Cette reconnaissance s'inscrirait par ailleurs dans le cadre du projet de décision du Conseil de l'Union européenne visant à inclure les discours de haine et les crimes de haine sur la liste des infractions européennes de l'article 83§1 du TFUE (traité sur le fonctionnement de l'Union européenne) en vue de promouvoir les valeurs fondamentales de l'Union européenne (ci-après « UE ») et de faire respecter la charte des droits fondamentaux de l'UE.

Le CET rejoint ainsi le Gouvernement sur cet objectif qu'il s'est fixé. Ce projet rappelle intrinsèquement l'importance de la législation anti-discrimination au sein de la société et souligne le caractère particulièrement attentatoire des crimes de haine par rapport aux droits fondamentaux. Il vient en outre renforcer l'arsenal déjà en vigueur en doublant les peines d'amende et d'emprisonnement encourues pour toute infraction commise « en raison » d'une considération discriminatoire. Toutefois, l'introduction d'une telle circonstance aggravante générale pour les crimes et délits

³ Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme, <https://hatecrime.osce.org/luxembourg?year=2020>.

⁴ Projet de loi n°8032, Exposé des motifs, p.2.

⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 5 octobre 2021.

⁶ Recommandation de l'ECRI n°1 (§6) : « L'ECRI recommande vivement aux autorités luxembourgeoises de mettre leur droit pénal en conformité avec sa Recommandation de politique générale n° 7, et en particulier (i) de prévoir expressément que la motivation raciste et homo/transphobe constitue une circonstance aggravante pour toute infraction de droit commun, (ii) d'explicitement ériger en infraction les injures publiques, la diffamation publique et les menaces racistes et homo/transphobes et (iii) d'inclure les motifs de la langue et de l'identité de genre dans les dispositions du Code pénal visant à lutter contre le racisme et l'homo/transphobie », <https://rm.coe.int/cinquieme-rapport-sur-le-luxembourg/16808b589c>.

commis avec une motivation discriminatoire pose de nombreuses questions quant à son application pratique.

Commentaire de l'article

Le présent projet de loi vise à insérer l'article 80 dans un nouveau chapitre IX bis intitulé « Des circonstances aggravantes » qui s'annonce comme suit : « Quiconque aura commis, en raison d'une ou plusieurs des caractéristiques visées à l'article 454, un fait qualifié de crime ou délit pourra être condamné au double du maximum de la peine privative de liberté et de l'amende portées par la loi contre ce crime ou ce délit, dans les limites des articles 7 et 14 ».

L'article 80 mentionné ci-dessus fait référence aux caractéristiques de discrimination prévues à l'article 454 du Code pénal, seules ces caractéristiques pourront donner lieu à une augmentation de peine.

Les critères visés sont : l'origine, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, le changement de sexe, l'identité de genre, la situation de famille, l'âge, l'état de santé, le handicap, les mœurs, les opinions politiques ou philosophiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

- Disposition applicable à l'ensemble des crimes et délits

Tout d'abord, il convient de relever qu'il existe dans le système pénal luxembourgeois trois catégories d'infractions classées en fonction de la gravité du comportement qu'elles

révèlent. On distingue : les contraventions, les délits et les crimes.

Force est de constater que le futur article 80 ne vise que les crimes et les délits, ce qui exclut l'aggravation des contraventions. Cette circonstance aggravante générale ne concernera par exemple pas les dégradations légères, les injures, les violences légères ou encore le tapage nocturne. Ceci est tout de même regrettable alors que les auteur·rices de ce type d'infractions échapperont à cette circonstance aggravante générale.

Par contre, le projet de loi indique que l'ensemble des crimes et des délits sont visés, c'est-à-dire ceux que l'on retrouve dans le Code pénal ainsi que dans les lois spéciales.

Par ailleurs, il échet de se demander si les auteur·rices du projet de loi avaient envisagé l'hypothèse d'une infraction de négligence. En effet, ce type d'infraction ne semble pas avoir été envisagé par le futur article 80 alors que ce dernier prévoit que l'auteur·rice doit agir « en raison » d'un certain mobile, ce qui implique qu'il·elle ait agi intentionnellement. Par contre, il semble qu'une infraction d'omission puisse tomber sous le coup du futur article 80.

- Le libellé de l'article 80

A l'occasion de son avis sur le projet de loi n° 6792, projet de loi qui est devenu la loi du 3 juin 2016, le CET avait plaidé pour un motif de discrimination intitulé « identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuelles » au lieu du « changement de sexe ». L'argumentaire détaillé de ce choix peut être consulté dans son avis du 21 avril 2015.



En adoptant les critères de discrimination énumérés à l'article 454 du Code pénal, les auteur·rices du présent projet de loi sont bien évidemment allé·es au-delà de ce qui est recommandé et exigé au niveau européen et international. Ceci dit, force est de constater que les critères énumérés à l'article 454 du Code pénal ne sont pas tout à fait identiques à ceux qui se trouvent dans la législation civile, comme par exemple dans la loi du 28 novembre 2006 ou encore en matière de droit du travail.

- La discrimination multiple

Il ressort du libellé du futur article 80 qu'une infraction peut reposer sur « plusieurs » caractéristiques de discrimination, « quiconque aura commis, en raison d'une ou plusieurs des caractéristiques visées à l'article 454, un fait qualifié de crime ou délit... ». Cette formulation vise dès lors ce qu'on appelle une discrimination dite « multiple ».

Relevons qu'une discrimination multiple peut prendre deux formes distinctes. Une personne peut, d'une part, dans un même contexte et de la part du·de la même auteur·rice, être victime de deux discriminations différentes liées à une caractéristique qu'il·elle présente. D'autre part, une personne peut être discriminé·e en raison de deux caractéristiques qui se cumulent, c'est-à-dire qu'une personne est discriminé·e uniquement parce qu'il·elle dispose de ces deux caractéristiques à la fois.

Force est de constater 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.

Le CET se félicite que le Gouvernement ait pensé au phénomène des discriminations multiples.

En outre, dans le travail préparatoire de la Commission européenne en vue d'une nouvelle directive interdisant la discrimination fondée sur différents motifs - dite « directive horizontale » - il est fait référence à « la nécessité de lutter contre la discrimination multiple, par exemple en la définissant en tant que discrimination et en garantissant des voies de recours efficaces. Ceci dit, il en ressort que ces questions dépassent le cadre de la présente directive, mais rien n'empêche les Etats membres de prendre des mesures dans ces domaines »⁷.

Pour le moment, le·la 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. Force est de constater que le silence du pouvoir législatif quant à ce type de discrimination laisse planer un doute quant à la réelle prise de conscience par rapport à ce type de discriminations.

Le CET est d'avis qu'une interdiction implicite de la « discrimination multiple » sur le plan pénal n'est pas suffisante, mais qu'il faudrait introduire une interdiction explicite tant sur le plan civil que pénal. Une telle interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protégerait davantage les victimes

⁷ 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 COM(2008) 426 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=FR>, page 4.

de discriminations. Ne pas reconnaître la « discrimination multiple » risque de restreindre de façon drastique le nombre d'infractions qui pourraient être poursuivies, respectivement être punies d'une peine renforcée. De plus, le fait de ne pas avoir une base légale qui reconnaisse explicitement ce type de discriminations risque de modifier le nombre de crimes catégorisés et poursuivis comme crimes de haine étant donné que le Parquet et la Police disposent dans ces cas d'une large marge d'interprétation des faits.

- Personnes visées par l'article 80

Le futur article 80 n'indique pas concrètement quelle personne doit revêtir la ou les caractéristique/s visée/s à l'article 454 du Code pénal, mais en faisant référence à des « caractéristiques » qui auraient motivé l'auteur-riche de l'infraction à passer à l'acte, il peut en être déduit que ce-cette dernier-ère entendait viser la victime. Quid des discriminations par association ?

Dans des cas classiques, il existe une victime directe que l'on peut facilement identifier. Ceci dit, le futur article 80 ayant une portée assez large a le mérite de pouvoir englober de nombreuses situations, par exemple celle d'un groupement qui fait l'objet de menaces en raison des opinions qu'il défend.

Il est également légitime de se demander si les auteur-rices du présent projet de loi entendaient aussi protéger les biens associés aux personnes partageant une caractéristique particulière – par exemple, un lieu de culte, un domicile ou encore une entreprise.

Par ailleurs, certaines caractéristiques énumérées à l'article 454 précisent qu'elles

peuvent être « vraies » ou « supposées », il s'agit par exemple de la « race », de la « nation », de « l'ethnie » ou encore de la « religion ».

Ainsi, en ce qui concerne les autres caractéristiques, il semblerait que la victime doit effectivement présenter cette ou ces caractéristique/s pour que la circonstance aggravante généralisée puisse s'appliquer. Partant, la simple croyance que la victime présente une voire plusieurs de ces caractéristiques ne suffira pas.

L'agresseur-euse peut en effet également sélectionner sa victime en pensant à tort qu'elle appartient à un groupe particulier. Il faudrait dès lors aussi prendre en compte le mobile de l'agresseur-euse et non uniquement le statut réel de la victime. Omettre d'inclure ces catégories de crimes pourrait diminuer la portée et la mise en œuvre du futur article 80.

Ainsi, est-ce qu'une personne qui agresse à tort une personne en pensant qu'il-elle est homosexuel-le se verra appliquer cette circonstance aggravante généralisée ?

Notons que les articles 132-76 et 132-77 du Code pénal français prévoient par exemple que les circonstances aggravantes sont établies lorsque l'infraction est « précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion, ou à raison de leur identité sexuelle, vraie ou supposée ».

La preuve de discrimination peut être difficile à établir pour les caractéristiques non



visibles, comme le critère du « handicap ». Il est en effet plus ardu de démontrer qu'une victime a été sélectionnée en raison d'une caractéristique protégée quand celle-ci n'est pas apparente, d'où l'importance de réfléchir aux moyens dont disposera l'accusation pour prouver que l'auteur·rice de l'infraction avait connaissance d'une caractéristique non apparente.

- Mobile qui a animé l'auteur·rice à agir

Selon le futur article 80, l'auteur·rice de l'infraction doit avoir agi « en raison » d'une ou de plusieurs caractéristique/s visée/s à l'article 454 du Code pénal. La notion de « mobile » apparaît uniquement dans l'intitulé du présent projet de loi.

La détermination de l'intensité du lien entre le passage à l'acte de l'auteur·rice et le mobile n'est pas facile à identifier. On peut en effet distinguer deux approches : la première consiste à dire que l'auteur·rice ne serait pas passé·e à l'acte si la caractéristique n'avait pas été présente, la seconde consiste quant à elle à affirmer que mobile a été décisif non pas dans le passage à l'acte, mais dans le choix de la victime.

Il résulte du présent projet de loi que « la circonstance aggravante n'est pas un élément constitutif de l'infraction (qui nécessite de rassembler les éléments moral, matériel et légal). Elle joue non sur la caractérisation de l'infraction mais sur le niveau de la peine ». Cette explication prête toutefois à confusion alors que l'élément moral, le mobile ayant animé l'auteur·rice de l'infraction, intrinsèque à cette circonstance aggravante générale, doit être démontré.

Étant donné que les peines sont personnelles par nature, il est possible que les auteur·rices

du texte aient essayé d'introduire une circonstance aggravante personnelle, ainsi elle ne peut se transmettre aux complices ou coauteur·rices d'une infraction.

Si l'on admet qu'il s'agit d'une circonstance aggravante personnelle, est-ce que cela advient à exclure les personnes morales du futur article 80 ?

Contrairement en matière civile, le principe de la présomption d'innocence en matière pénale n'admet pas que le pouvoir législatif puisse prévoir un allègement de la charge de la preuve pour la victime. En matière civile, il est notamment admis qu'il suffit qu'une personne établisse des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination pour que la partie défenderesse soit par la suite obligée de prouver que tel n'est pas le cas⁸.

Dans le cas d'un crime de haine, les poursuites sont généralement subordonnées à la réunion de preuves suffisantes de l'existence du mobile discriminatoire, ce qui n'est pas toujours évident. L'investigation du mobile entraîne une grande charge de travail pour la Police ainsi que pour les juges d'instruction.

⁸ Art. 5. (1) de la loi du 28 novembre 2006 : « 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 ».

Il convient en outre de relever que pour certaines infractions, les auteurs·rices de ces infractions sont par définition animé·es par un mobile discriminatoire. Quid de l'application de la circonstance aggravante généralisée pour ce type d'infractions ? Citons par exemple, le génocide, des infractions commises en matière de pédopornographie ou encore le délit de discrimination. Le dédoublement de la peine devient-il systématique pour ces infractions ?

- Condamnation au double du maximum

Le futur article 80 prévoit que l'auteur·rice d'une infraction ayant été animé·e par un mobile de discrimination prévu par l'article 454 pourra être condamné·e au double du maximum de la peine encourue. Qu'en est-il du minimum de la peine encourue ?

L'article prévoit en outre que cette augmentation de la peine ne pourra se faire que « dans les limites des articles 7 et 14 », or ces articles ne prévoient pas de limites.

Notons que l'augmentation de la peine encourue ne s'applique pas aux peines alternatives, ce qui est regrettable.

En outre, il ressort du présent projet de loi que : « si l'existence de la circonstance aggravante est démontrée, elle doit obligatoirement s'appliquer à la peine »⁹. Or, plus loin, les auteur·rices du texte disent que : « comme pour n'importe quelle circonstance aggravante, le mobile des caractéristiques visées à l'article 454 du Code pénal ne conduit qu'à élever le maximum de la

peine d'emprisonnement encourue et de l'amende, laissant le juge libre d'apprécier, en vertu du principe d'individualisation des peines, la sanction qui sera effectivement prononcée »¹⁰.

Ainsi, la circonstance aggravante augmente la peine encourue, mais pas nécessairement la peine prononcée par le juge. Ce dernier reste libre de choisir le quantum de la peine, dans la limite de la peine encourue augmentée par la circonstance aggravante.

Conclusion

Le CET se félicite de l'initiative du Gouvernement, ceci dit, il constate que plusieurs points méritent d'être éclairés alors qu'ils pourront poser problème dans la mise en œuvre et dans l'application de la présente loi.

Il convient par ailleurs de souligner le manque de jurisprudences en matière de discrimination. Malgré cette nouvelle loi, le CET reste sceptique quant à la réelle application de cette circonstance aggravante généralisée par les juges. Force est en effet de constater que le nombre limité de poursuites et de sanctions pour ce type d'infractions renvoie au fait que les lois en matière de discrimination possèdent principalement une dimension symbolique et éducative. Elles servent plutôt à envoyer un message à l'ensemble de la société par rapport au fait que ces crimes sont intolérables. Ceci dit, la dimension pratique d'une loi ne doit pas passer au second plan.

⁹ Projet de loi n°8032, p.4.

¹⁰ Idem.

Le CET remarque en outre que la répression pénale à elle seule ne résoudra pas les problèmes de discrimination. En effet, il insiste sur le fait qu'une politique structurelle globale et homogène de lutte contre les discriminations est nécessaire dans de nombreux domaines, tels que les domaines sociaux, éducationnels ou encore culturels.



Avis du 23 septembre 2022 sur le Projet de loi n° 7828

portant sur la modification :

1° du Code de la sécurité sociale ;

2° du Code du travail ;

3° de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ;

4° de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

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

Ce même article a été complété par la loi du 7 novembre 2017¹ complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs et prévoit notamment que le CET peut mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre

circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

Considérant que le présent projet de loi sous avis (ci-après le « projet de loi ») concerne notamment le droit à la libre circulation des travailleur·ses de l'Union et des membres de leur famille, qu'il soulève des questions en matière d'égalité de traitement et que le CET a été contacté par un·e requérant·e concerné·e par une des dispositions du Code de la sécurité sociale devant être modifiée par le projet de loi, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le projet de loi a pour objet de rendre conforme les conditions d'octroi de l'allocation familiale et du congé parental au droit européen à la suite de deux arrêts² de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « CJUE ») ainsi que de procéder à un léger toilettage de texte afin de redresser quelques imprécisions et incohérences.

Un petit rappel contextuel semble nécessaire afin de réellement comprendre les enjeux du présent projet de loi et plus particulièrement en matière d'allocations familiales.

La dernière réforme en matière de prestations familiales date de 2016 et elle a notamment

¹ Loi du 7 novembre 2017 complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs : <https://data.legilux.public.lu/filestore/eli/etat/leg/loi/2017/11/07/a964/jo/fr/pdfa/eli-etat-leg-loi-2017-11-07-a964-jo-fr-pdfa.pdf>

² Arrêt de la CJUE n°C-802/18 du 2 avril 2020 : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=224888&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1925447>

Arrêt de la CJUE n°C-129/20 du 25 février 2021 : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238165&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1926076>



eu comme conséquence l'uniformisation du montant des allocations familiales pour toutes les enfants, indépendamment du statut professionnel de leurs parents. Ainsi, il a été érigé un principe suivant lequel les allocations familiales destinées aux enfants doivent être utilisées dans leur intérêt et constituent un droit personnel des enfants qui ont leur domicile légal et leur résidence effective sur le territoire du Luxembourg.

Avant cette réforme, la notion de « groupe familial », très largement définie, permettait d'inclure dans le cercle des bénéficiaires, des enfants sans lien de filiation avec le-la travailleur·se frontalier·ère, notamment les enfants de son·sa conjoint·e ou de son·sa partenaire ou encore les enfants non-résident·es placé·es dans un autre ménage que celui de leurs parents.

Cette notion a tout simplement été supprimée et le-la législateur·rice a décidé de se limiter à une définition stricte du terme « membre de famille » d'un·une travailleur·se pouvant bénéficier de l'allocation familiale. Le-la législateur·rice a favorisé le noyau familial d'origine en retenant que tout·e travailleur·se soumis·e à une affiliation obligatoire auprès de la sécurité sociale luxembourgeoise pouvait prétendre à l'allocation familiale pour ses propres enfants sans qu'il·elle soit obligé·e de prouver une résidence commune avec ses enfants ni qu'ils·elles étaient à sa charge. Soulignons que cela a eu pour conséquence d'exclure du cercle des bénéficiaires de l'allocation familiale les enfants non-résident·es sans lien de filiation avec le-la travailleur·se.

Notons que la CJUE a retenu dans son arrêt du 2 avril 2020 que la règle d'égalité de traitement « s'oppose à des dispositions d'un État membre en vertu desquelles

les travailleurs non-résidents ne peuvent percevoir une allocation familiale liée à l'exercice, par ceux-ci, d'une activité salariée dans cet État membre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion de ceux de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation, mais dont ils pourvoient à l'entretien, alors que tous les enfants résidant dans cet État membre ont le droit de percevoir cette allocation ». Selon la CJUE, « une telle distinction fondée sur la résidence, qui est susceptible de jouer davantage au détriment des ressortissants d'autres États membres dans la mesure où les non-résidents sont le plus souvent des non-nationaux constitue une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui ne pourrait être admise qu'à la condition d'être objectivement justifiée, ce qui n'est pas le cas dans l'affaire en cause ».

Dans le projet initial, les auteur·rices avaient décidé de changer de paradigme en remplaçant le droit personnel de l'enfant par le droit du parent qui travaille qui selon eux·elles permettrait une égalité de traitement entre le-la travailleur·euse national·e et le-la travailleur·euse frontalier·ère tout en limitant le bénéfice de l'allocation familiale aux enfants ayant un lien de filiation avec ledit parent.

Suite à l'avis du Conseil d'Etat du 22 février 2022³ qui a conclu que la solution proposée par les auteur·rices du projet de loi initial se heurtaient à plusieurs égards au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10bis de la Constitution, le projet de loi a fait l'objet d'amendements gouvernementaux.

³ Avis du Conseil d'Etat (22.2.2022) : https://conseil-etat.public.lu/content/dam/conseil_etat/fr/avis/2022/22022022/60652-SOC-PL,-Allocation-familiale-.pdf

Le CET se réjouit que les auteur·rices du projet de loi aient réalisé que le projet de loi tel qu'initialement rédigé allait indéniablement créer de nouvelles inégalités qui auraient à leur tour sans doute conduit à une nouvelle condamnation du Luxembourg par la CJUE.

Commentaire des articles

Le CET prend acte des différentes solutions envisagées par les auteur·rices du projet de loi après avoir pris en considération les remarques du Conseil d'Etat, tout en consacrant ses commentaires principalement à la solution finale retenue par les auteur·rices ainsi qu'aux passages du projet de loi amendé qui l'interpellent particulièrement et qui sont sujets à discussion.

- Amendement 2

Cet amendement vise à supprimer la disposition initiale (article 1^{er}, point 1^o) qui avait pour but d'apporter des modifications à l'article 269 du Code de la sécurité sociale.

Rappelons que les auteur·rices du projet de loi avaient l'intention de modifier l'article 269 afin de changer de paradigme en remplaçant le droit personnel de l'enfant par le droit du parent travailleur qui selon eux·elles aurait permis une égalité de traitement entre le·la travailleur·se national·e et le·la travailleur·se frontalier·ère. Ainsi, les allocations familiales allaient être rattachées à la condition d'affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise sur base d'une activité professionnelle ou sur base d'une pension ou d'un autre revenu sur lequel une retenue de cotisation au titre de la législation luxembourgeoise sur l'assurance maladie.

Notons que cette solution aurait été problématique alors qu'elle aurait créé un vide juridique pour les enfants pour lequel·les cette condition d'affiliation à la sécurité sociale n'aurait pas été remplie dans le chef d'aucun parent et qu'elle aurait carrément exclu certains enfants résident·es qui jusqu'ici bénéficiaient de l'allocation (ex. enfants placé·es dans un autre ménage que celui de leurs parents). Dans de tels cas, il aurait fallu appliquer la condition de la résidence pour que ces enfants puissent avoir droit à l'allocation familiale.

Les auteur·rices du projet de loi avaient notamment retenu que : « la proposition d'amendement va dans le sens d'un droit dérivé du travail ou assimilé des parents pour leurs enfants et donc une harmonisation des conditions d'ouverture du droit à l'allocation familiale pour les enfants résidents ou non.

Le lien de filiation sur lequel s'est basé le législateur en 2016 reste le seul critère fiable et durable ». Or, la CJUE avait jugé discriminatoire tant la distinction fondée sur la résidence que ce critère de la nécessité d'un lien de filiation. Partant, cette solution envisagée par les auteur·rices du projet de loi n'aurait pas été conforme au droit européen alors que les auteur·rices du texte allaient non seulement vers une restriction du cercle des bénéficiaires de l'allocation familiale en excluant les enfants du·de la conjoint·e du·de la travailleur·se résident·e mais aussi vers la création d'une nouvelle inégalité entre famille « classique » et famille « recomposée ».

Le CET se réjouit que les auteur·rices du projet de loi aient finalement décidé de ne pas modifier l'article 269 et de procéder à l'extension du cercle des enfants bénéficiaires des allocations familiales « aux enfants du conjoint ou du partenaire au sens de la loi



modifiée du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats pour lesquels le travailleur pourvoit à l'entretien ».

- Amendement 3

Cet amendement vise à remplacer l'article 1^{er}, point 2° par un nouvel article 1^{er} modifiant l'article 270 du Code de la sécurité sociale.

Afin de se conformer à l'interprétation effectuée par la CJUE, les auteur·rices du projet de loi proposent d'ajouter comme membres de famille d'une personne donnant droit à l'allocation familiale, « aux enfants nés dans le mariage, aux enfants nés hors mariage et aux enfants adoptifs de cette personne, les enfants du conjoint de cette personne ou de son partenaire ».

Force est de constater que l'arrêt de la CJUE cité supra incite à rétablir la situation d'avant la réforme de 2016 en ce qu'il met en exergue le fait que toutes les enfants faisant partie du ménage du·de la travailleur·se résident·e peuvent prétendre à la même allocation et qu'il doit être de même pour les enfants du ménage du·de la frontalier·ère.

Il convient de souligner que la CJUE n'a pas demandé au gouvernement luxembourgeois de renoncer au droit personnel de l'enfant, elle lui a simplement demandé de se conformer à la définition européenne afin de donner les mêmes droits aux familles résidentes qu'aux familles frontalières et non de refaçonner entièrement son système d'allocations familiales et le paradigme sur lequel il repose.

L'amendement en cause définit en outre les critères à appliquer pour déterminer si le·la travailleur·se frontalier·ère pourvoit à

l'entretien de l'enfant de son·sa conjoint·e respectivement de son·sa partenaire. Les critères retenus sont à apprécier de manière cumulative :

- « Le travailleur partage légalement un domicile commun et une résidence effective et continue avec son conjoint ou partenaire et avec l'enfant de son conjoint ou partenaire pour lequel l'allocation familiale est demandée ;
- L'enfant pour lequel l'allocation familiale est demandée ne fait pas partie d'un autre ménage ;
- Le parent ou les parents biologiques ou adoptifs de l'enfant pour lequel l'allocation familiale est demandée ne pourvoient pas à l'entretien de l'enfant ».

A cet égard, relevons que la CJUE a retenu dans son arrêt « Despesme »⁴ concernant les bourses d'étude qu' : « il y a ainsi lieu de considérer, en l'occurrence, que la qualité de membre de la famille à charge résulte d'une situation de fait, qu'il appartient à l'État membre et, le cas échéant, aux juridictions nationales d'apprécier. La qualité de membre de la famille d'un travailleur frontalier qui est à la charge de ce dernier peut ainsi ressortir, lorsqu'elle concerne la situation de l'enfant du conjoint ou du partenaire reconnu de ce travailleur, d'éléments objectifs, tels que l'existence d'un domicile commun entre ce travailleur et l'étudiant, sans qu'il soit nécessaire de déterminer les raisons de la contribution du travailleur

⁴ Arrêt de la CJUE du 15 décembre 2016 : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=186268&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=204883>

frontalier à l'entretien de l'étudiant ni d'en chiffrer l'ampleur exacte ». Autrement dit, il n'y a pas à chercher dans quelle mesure il y a contribution, mais seulement qu'il y a contribution.

Il ressort de cet arrêt qu'il suffit que l'enfant réside dans le ménage d'un·e travailleur·se, c'est-à-dire qu'il y ait un domicile commun pour être considéré·e comme un·e membre de sa famille et à l'entretien duquel·de laquelle il·elle contribue. On peut dès lors se demander si les auteur·rices du projet de loi ne vont pas trop loin par rapport à la jurisprudence de la CJUE en dressant une liste de trois critères et en déclarant que les critères retenus doivent être appréciés de manière cumulative.

Notons que les explications avancées par les auteur·rices du projet de loi pour justifier cela ne sont ni claires ni satisfaisantes, ils·elles se limitent en effet qu'à paraphraser les critères retenus sans pour autant expliquer en quoi il serait pertinent, respectivement indispensable de prévoir des critères cumulatifs. Notons que la CJUE rappelle que la condition de la contribution à l'entretien de l'enfant résulte d'une situation de fait qui peut être démontrée par des éléments objectifs, sans toutefois dresser de liste. Eriger des critères drastiques, et qui plus est qui devront être appréciés de manière cumulative, aura pour conséquence que la contribution à l'entretien ne puisse pas être prouvée par d'autres éléments de preuve objectifs qui pourraient être fournis par l'intéressé·e.

Quid des cas où l'enfant non-résident·e vit chez son autre parent biologique ou adoptif·ve non-résident·e mais que le ménage du·de la travailleur·se participe néanmoins à son entretien ? Quid des cas où la contribution

du·de la travailleur·se frontalier·ère n'est pas exclusive mais parallèle à celle du parent biologique ou adoptif·ve non-résident·e ? Force est de constater que de tel cas ne pourraient à priori pas satisfaire aux critères retenus par les auteur·rices du projet de loi et par conséquent ouvrir un droit à l'allocation familiale. Ainsi, une discrimination indirecte subsistera entre les familles recomposées frontalières et résidentes, il est dès lors légitime de se demander s'il est vraiment nécessaire d'ériger des critères précis.

Le CET regrette tout de même l'attitude adoptée par les auteur·rices du projet de loi qui consiste simplement à vouloir « limiter les dégâts » avec ce projet de loi.

Il convient de noter que l'article 270 tel que modifié exclut toujours les enfants non-résident·es placé·es dans un autre ménage que celui de leurs parents, que ce soit un·e autre membre de famille ou une famille d'accueil. Le fait de ne pas prendre en compte la personne, tout en n'étant pas le parent, qui s'occupe et supporte les charges d'entretien de l'enfant alors que le parent biologique ou adoptif·ve qui ne prend pas en charge l'enfant et pourra systématiquement bénéficier d'une allocation familiale, revient à créer un traitement différencié entre les personnes qui prennent en charge l'enfant et assurent son entretien p.r. aux parents biologiques ou adoptif·ves.

Force est de constater que l'argumentaire avancé par les auteur·rices du projet de loi n'est ni rationnel ni proportionné et ne saurait justifier cette inégalité. Les auteur·rices du projet de loi se prévalent encore du fait que le Conseil d'Etat n'aurait pas donné d'indication quant au mécanisme à retenir. Or, les



auteurs·rices du projet de loi ne sauraient se servir de cette excuse pour ne pas chercher de solution à cette problématique.

Il est outre surprenant que les auteurs·rices du projet de loi vont jusqu'à reconnaître que la solution retenue « n'instaure pas une égalité parfaite entre les enfants du travailleur, voire du conjoint du travailleur et les enfants résidant au Luxembourg » et qu'« elle n'exclut pas d'autres litiges dans le futur ». En effet, ces dernier·ières justifient leur approche par le fait qu'ils·elles se seraient limité·es à interpréter l'arrêt de la CJUE de façon strictement limitée comme cela aurait été le cas dans le cadre de l'ouverture de la Fonction publique luxembourgeoise aux ressortissant·es de l'UE.

Le CET se demande si le critère de l'existence d'un ménage commun ou celui de l'existence d'une charge principale ne devrait tout simplement pas s'appliquer à tout parent biologique, adoptif·ve ou toute personne autre qui s'occupe de l'enfant, de manière à mettre sur un pied d'égalité les résident·es et frontalier·ères.

- Amendement 5

Cet amendement vise à modifier le paragraphe 2 de l'article 271 du Code de la sécurité sociale.

Selon l'article 271 (2) du Code de la sécurité sociale, les allocations familiales pour l'enfant âgé·e de plus de 18 ans sont maintenues que dans certains cas limitativement énumérés. Le CET regrette fortement que les études à distance ne soient pas visées dans cet article

et que le Code de la sécurité sociale ne prévoit aucune exception. Force est en effet de constater que l'article 271 (2) exige que l'enfant poursuive ses études « sur place » dans un établissement d'enseignement pour que le droit à l'allocation familiale soit maintenu jusqu'à l'âge de 25 ans accomplis. Ainsi, cette condition de suivre ses études « sur place » ne vaut que pour les enfants devenu·es majeur·es ce qui constitue un traitement différencié entre les enfants mineur·es et les enfants majeur·es qui n'est ni rationnellement justifié ni proportionné à l'objectif poursuivi.

Ce constat vaut d'autant plus que la pandémie du Covid-19 a montré que les cours à distance pouvaient être bénéfiques pour une meilleure protection des enfants vulnérables, en situation de handicap ou encore pour des enfants hospitalisé·es pour une longue durée.

Dans contexte, le CET a notamment été confronté à un cas dans lequel l'enfant devenu·e majeur·e ne bénéficiait plus de l'allocation familiale ainsi que de l'allocation spéciale supplémentaire, étant donné que depuis la pandémie du Covid-19 ce·tte dernier·ère suivait des cours par correspondance et ceci précisément en raison d'une « insuffisance ou diminution permanente d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge » telle que requise à l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

Il est pour le moins révoltant que dans un tel cas, cet·te enfant ne puisse plus bénéficier de l'allocation familiale ni de l'allocation spéciale supplémentaire alors que la décision d'une

scolarisation à distance a été prise dans un contexte médical.

Ainsi, le CET s'est demandé s'il ne serait pas opportun de simplement supprimer cette référence « sur place » afin d'abolir toute inégalité de traitement entre enfants, indépendamment de leurs éventuels besoins spécifiques et indépendamment de la manière dont le cours est dispensé afin que toutes les enfants puissent bénéficier d'une allocation familiale, respectivement d'une allocation familiale supplémentaire.

Le CET a dès lors décidé d'interpeller la Ministre de la Famille et de l'Intégration à ce sujet et cette dernière a rétorqué ce qui suit :

« (...) l'allocation familiale et notamment son maintien au-delà de l'âge de la majorité sont destinés à soulager la charge financière des familles en raison de la présence d'enfants dans le ménage. L'allocation familiale est en principe limitée aux enfants mineurs et n'est maintenue que si les jeunes à partir de dix-huit ans continuent à plein temps des études secondaires qui ne leur permettent pas de gagner leur vie à travers l'exercice d'une activité professionnelle. Or, il appert que les formes d'enseignement à distance, quelles qu'elles soient, risquent d'ouvrir la porte à des abus, surtout en raison de l'impossibilité d'effectuer les contrôles nécessaires pour éviter les inscriptions fictives ou l'exercice parallèle d'une activité professionnelle.

A l'évidence, un tel contrôle ne s'avère non seulement difficile, mais impossible pour les allocations familiales qui seraient perçues à l'étranger, de sorte que le projet de loi actuel ne prévoit pas de changement en la matière. »
Le CET ne saurait partager ce raisonnement

alors que d'une part, la condition de faire ses études sur place ne permet guère d'éviter des abus, des inscriptions fictives ou encore l'exercice parallèle d'une activité professionnelle et d'autre part, l'argument de vouloir « soulager la charge financière des familles en raison de la présence d'enfants dans le ménage », vaut d'autant plus pour les enfants majeur-es habitant au domicile des parents et suivant des cours à distance.

Force est de constater que l'argumentaire présenté par la Ministre de la Famille et de l'Intégration ne saurait valablement justifier le maintien de cette exigence alors que cette réponse est incohérente. La décision d'exclure les études n'est ni rationnellement justifiée ni proportionnée à l'objectif poursuivi.

Il convient en outre de noter que durant la pandémie du Covid-19, les cours à distance ont été intégrés dans le système scolaire sans que cela ait une quelconque répercussion sur le versement des allocations familiales. Notons que ce contexte a d'ailleurs permis de démontrer que l'avancement technologique rend possible ce type d'enseignement pour chaque élève.

A défaut de voir supprimer la condition de devoir suivre des cours « sur place », les auteur-rices du projet de loi pourraient tout au plus prévoir un point d) prévoyant que la Caisse pour l'avenir des enfants puisse déroger, à titre exceptionnel et individuel, à cette condition, et ce notamment lorsque la décision d'une scolarisation à domicile a été prise dans un contexte médical, tel qu'également prévu à l'article 269 (4).

- Amendement 8

Cet amendement vise à introduire un nouvel article 4 qui a pour finalité d'ajouter un alinéa à l'article 274 du Code de la sécurité sociale relatif à l'allocation spéciale supplémentaire.

Etant donné que cette allocation est rattachée à l'allocation familiale, il convient de retenir que toutes les remarques faites supra concernant l'allocation familiale valent également pour l'allocation spéciale supplémentaire. Il convient par exemple de prévoir que cette allocation puisse être accordée dans les cas où l'enfant est pris·e en charge par une personne autre que ses parents.

De plus, il échet de relever que jusqu'en 2016, le montant de l'allocation spéciale supplémentaire était identique au montant de l'allocation familiale. Ceci n'est actuellement plus le cas, l'allocation familiale est fixée à 285,41€ et l'allocation spéciale supplémentaire à 200€. A défaut de pouvoir raisonnablement justifier cette différence, le CET est d'avis que l'on pourrait fixer ces deux allocations au même montant.

- Amendement 9

Le projet de loi initial prévoyait une modification de l'article 280 du Code de la sécurité sociale relatif à l'allocation postnatale. En effet, l'allocation postnatale ne devait être versée qu'à condition que le parent tombe, de façon continue depuis la naissance jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant, sous la législation luxembourgeoise en matière de sécurité sociale.

Exiger une affiliation continue au Luxembourg de la naissance jusqu'aux 2 ans

de l'enfant aurait indéniablement conduit à des discriminations. Retenons par exemple le cas d'un·e frontalier·ère qui se retrouve au chômage et qui perd son affiliation à la sécurité sociale luxembourgeoise alors qu'un·e résident·e qui se retrouve au chômage reste affilié·e à la sécurité sociale luxembourgeoise. Un tel traitement constituerait une discrimination indirecte fondé sur le lieu de résidence.

Partant, le CET se réjouit que les auteur·rices du projet de loi aient décidé de ne pas maintenir cette condition.

- Amendement 11

Cet amendement vise à adapter l'article 306 du Code de la sécurité sociale par rapport à l'arrêt de la CJUE du 25 février 2021, C-129/20⁵.

Pour l'instant, il est exigé qu'un parent soit affilié·e obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter et ce sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental.

Il échet de noter que l'arrêt précité a notamment retenu qu': *« exclure les parents qui ne travaillent pas au moment de la naissance ou de l'adoption de leur enfant reviendrait à limiter la possibilité pour eux de prendre un congé parental à un moment ultérieur de leur vie où ils exercent de*

⁵ Arrêt de la CJUE du 25 février 2021, C-129/20 : <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=238165&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1455243>

nouveau un emploi et en auraient besoin pour concilier leurs responsabilités familiales et professionnelle. Une telle exclusion serait contraire au droit individuel de chaque travailleur de disposer d'un congé parental. En outre, la double condition imposée par la législation luxembourgeoise conduit, en réalité, lorsque la naissance ou l'accueil a eu lieu plus de douze mois précédant le début du congé parental, à rallonger la condition relative à la période de travail et/ou à la période d'ancienneté qui ne peut être supérieure à un an.

Ainsi, la Cour conclut qu'un Etat membre ne peut subordonner le droit à un congé parental d'un parent à la condition que celui-ci travaille au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant ».

Les auteur·rices du projet de loi ont dès lors décidé que l'octroi d'un droit à un congé parental sera uniquement soumis à la condition de l'occupation sans interruption d'un emploi et d'une affiliation obligatoire à ce titre pendant une période de douze mois précédant immédiatement le début du congé parental.

Le CET approuve fortement la suppression de l'obligation d'être affilié·e obligatoirement à la sécurité sociale luxembourgeoise au moment de la naissance ou de l'accueil de l'enfant ou des enfants à adopter et sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental.

non seulement pas dans le sens de l'arrêt CJUE du 2 avril 2020 en ce qui concerne les allocations familiales, mais constituait carrément un retour en arrière en créant de nouvelles discriminations.

Ainsi, le CET se réjouit tout de même que les auteur·rices aient réagi par rapport aux remarques du Conseil d'Etat. Ceci dit, la solution choisie pour mettre en application l'arrêt de la CJUE du 2 avril 2020 pourrait être améliorée à plusieurs égards alors que le Luxembourg n'est pas à l'abri de faire l'objet de nouveaux litiges devant la CJUE et d'être condamné. Le CET prie le Gouvernement de bien vouloir revoir sa copie en conséquence. Le CET espère en outre que les auteur·rices du projet de loi prendront en considération ces observations, notamment celles concernant l'article 271 (2) du Code de la sécurité sociale.

Conclusions

Le CET est pour le moins interpellé par le texte initialement proposé par les auteur·rices du projet de loi alors que ce texte n'allait



ENTREVUES

Le CID Fraen an Gender, le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) et le CET se sont rencontrés afin de discuter d'une brochure sur le langage inclusif.

Ces entrevues ont eu lieu le 13 janvier et 3 février 2022 pour l'édition en langue française et le 30 juin, 7 septembre 2022 et 8 novembre pour la version en allemand, à la « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville ou en ligne.

Le 18 janvier 2022, le CET a échangé avec Benoît REITER, secrétaire général adjoint de la Chambre des Député-es, suite à la démission de Nicole SIBENALER en tant que membre du CET et afin de discuter sur les changements à prévoir dans une version coordonnée de la loi sur l'égalité de traitement.

Le 8, 9 et 23 février 2022 ont eu lieu les premiers tests et entretiens pour le poste de juriste auprès du CET.

Entre le 9 et 15 mars 2022, un cercle restreint de personnes a passé un deuxième test écrit et le deuxième entretien avec les membres du CET s'est tenu le 31 mars 2022.

En date du 3 et 17 mars 2022, les occupant-es de la « Mënscherechtshaus » ont planifié leur « Mënscherechtsbibliothéik » commune.

Le 23 mars 2022, un échange avec Birte NIENABER, Volha VYSOTSKAYA et Aurita ZEGA de l'Université du Luxembourg en vue du rapport sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité

à l'encontre des travailleur-ses de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleur-ses à l'intérieur de l'Union s'est tenu en ligne.

Le CET a échangé avec ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) sur l'évènement « Trans whatever? Wenn Worte das Sein einengen: Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und akzeptieren » ainsi que sur une probable suite de celui-ci en automne, le tout en date du 11 mai 2022.

En date du 17 juin 2022, Helena DALLI, Commissaire européen-ne à l'égalité a rendu visite aux occupant-es de la « Mënscherechtshaus », à savoir la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET.

Cet échange a permis de faire part de la situation luxembourgeoise et d'apprendre les nouveautés au niveau européen.

Le 18 juillet 2022, lors de sa visite au Luxembourg, un groupe de travail du Conseil des droits de l'Homme des Nations unies a souhaité rencontrer la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET afin d'examiner les questions relatives aux entreprises et aux droits de l'Homme et de connaître l'état d'avancement de l'implémentation des principes directeurs et de la promotion d'une conduite responsable dans les affaires.

Différents échanges ont eu lieu entre l'Ombudsman, l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET en vue de finaliser le texte d'une nouvelle loi sur les trois institutions.

Le 4 août 2022, les trois ont échangé ensemble, le 6 septembre 2022, seulement l'OKaJu et le CET et le 7 décembre 2022, l'OKaJu et le CET ont vu une personne travaillant pour la Chambre des Député-es.

Le PCN (Point de Contact National) luxembourgeois pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) a convoqué à son « peer review » en date du 22 septembre 2022 au Ministère de l'Economie à Luxembourg-ville.

Le même jour, une délégation de l'ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) a visité la « Mënscherechtshaus » et a rencontré la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'Ombudsman et le CET dans le cadre de sa sixième visite au Luxembourg pour échanger sur les thèmes suivants : égalité effective et accès aux droits (y compris les organismes de promotion de l'égalité ; l'éducation inclusive ; les migrant-es en situation irrégulière ; et l'égalité des personnes LGBTI) ; discours de haine et violence motivée par la haine ; intégration et inclusion (des migrant-es et des Roms) et suivi intérimaire des recommandations.

En date du 11 octobre 2022, le CET a rencontré Max HAHN, sur sa demande et ceci dans le cadre de son rapport sur le budget 2023, dans les locaux de son parti à Luxembourg-ville.

Une délégation du groupe de travail des Nations Unies « Entreprises et droits humains » a souhaité rencontrer la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), l'Ombudsman et le CET, le 6 décembre 2022 à la « Mënscherechtshaus ».



ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents évènements au Luxembourg.

Formations / conférences / tables rondes

Le 3 février 2022, l'école privée Sainte-Anne d'Ettelbruck a organisé une journée projet sous le thème « Wat wierklech wichteg ass ». Lors de cette journée, le CET a animé des ateliers autour des discriminations pour les élèves d'une classe 3TPCM1 et d'une classe 4GPS1.

Le 21 mars 2022, le CET est intervenu à la conférence « Acquis nationaux en matière de discrimination au travail et bonnes pratiques d'entreprises » à l'attention de la « Conférence du Jeune Barreau » et organisée par « LëtZ Rise up » au siège de la BGL à Luxembourg-Kirchberg.

Le 20 avril 2022, le CET a présenté ses missions et plus particulièrement ses compétences dans le domaine du handicap pendant le cours de pédagogie d'une classe terminale du et au LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) à Mersch.

Dans le cadre de la « Journée de la diversité » à l'EIDE (Ecole internationale Differdange et Esch/Alzette), le 19 mai 2022 à l'annexe d'Esch/Alzette, des élèves de 7^e et 6^e ont eu l'occasion de faire connaissance avec le CET et de ses missions au cours de différents ateliers.

Durant toute la journée, des brochures du CET ont également été étalées sur un

stand d'informations où tou·tes les élèves pouvaient se servir.

Le CET a été partenaire de l'évènement « Trans whatever? Wenn Worte das Sein einengen: Eine Veranstaltungsreihe zum Nachdenken und akzeptieren » d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) du 4 au 6 juin 2022.

Le 16 juin 2022, le CET a assuré la tenue d'un atelier intitulé « Comprendre et gérer les enjeux de droits humains liés à la lutte contre le harcèlement et la non-discrimination », organisé par IMS (Inspiring more sustainability) Luxembourg à l'attention de ses membres, au Luxembourg Stock Exchange à Luxembourg-ville.

A l'occasion du cycle de conférences sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg « Nous et les autres : des stéréotypes au racisme », co-organisé par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, le LISER (Institute of socio-economic research) et le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales), le CET a présenté son dernier « Observatoire des discriminations » à la première conférence du 19 septembre 2022, intitulée « Racisme et stéréotypes : mise en perspective de la situation au Luxembourg » à la Chambre des salarié·es à Luxembourg-ville.

Le 22 septembre 2022, le CET, avec le soutien de la Commission européenne et ensemble avec le CNE (Conseil national pour étrangers), a été partenaire de la formation « La question des discriminations sur le lieu de travail (directive 2000/78) : Comment faire valoir ses droits en tant que victime ou même en absence de victime », organisée par la Conférence Saint Yves à la Chambre de métiers à Luxembourg-Kirchberg.

L'ALTI (Association luxembourgeoise des traducteurs et interprètes) a organisé sa « Cinquième journée de la Traduction », le 24 septembre 2022 à l'Hôtel de Ville de Dudelange.

A cette occasion, le CET a donné une formation avec l'appui de sa brochure « S'exprimer sans discriminer : Guide pratique pour un langage inclusif ».

Dans le cadre de la Journée des droits de l'Homme, le 10 décembre 2022, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) a organisé une conférence avec Sam TANSON, Ministre de la Justice et Diane SCHMITT, en tant que « EU Anti-Trafficking Coordinator » à l'« Abtei Neimënster » à Luxembourg-ville.

Du 13 au 16 décembre 2022, le CET a formé le personnel du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région quant au langage inclusif.

Stands d'informations

Le 23 avril et 19 novembre 2022, le CET a assuré un stand à la Journée d'orientation virtuelle, respectivement en présentiel au ECCL (European Convention Centre Luxembourg) à Luxembourg-Kirchberg pour les détenteur·rices du CAI (Contrat d'accueil et d'intégration), organisée par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

La Ville de Luxembourg a organisé ses « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 25 avril au 10 juin 2022.

Du début jusqu'au 19 mai 2022, le CET a participé à l'exposition au Grand Théâtre où les différentes associations œuvrant dans le domaine des besoins spécifiques ont présenté leurs actions et objectifs auprès du public intéressé·e.

Le 19 mai et 29 septembre 2022, le CET a pu exposer et distribuer ses brochures « Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié·e » à l'occasion du « Job-a Léierplazendag » organisé par l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) et RTL aux centres commerciaux « Shopping Centre Cloche d'or » à Luxembourg-ville, resp. « City Concorde » à Bertrange.

En date du 25 octobre 2022, le CET a présenté différentes brochures sur un



stand d'informations à l'occasion de la « Foire vun der Jugendarbecht » au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Groupes de travail

Les 23 février, 12 juillet, 30 septembre et 11 novembre 2022, le CET a participé au comité interministériel des droits de l'Homme convoqué par le Ministère des Affaires étrangères et européennes en ligne, respectivement au Ministère des Affaires étrangères et européennes à Luxembourg-ville.

En date du 11 mai 2022, Info-Handicap, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET ont convié toute personne intéressé-e à échanger sur la loi relative à l'organisation du notariat.

En effet, l'article 25 b) de la loi modifiée du 9 décembre 1976 cause un traitement inégal aux personnes en situation de handicap qui veulent faire un testament. Le problème avait déjà été signalé en 2013 au Ministère compétent et à la Chambre des notaires, sans succès.

Ledit article prévoit que le-la notaire doit être assisté-e de deux témoins « ... lorsque dans un acte, quel qu'il soit, l'une ou l'autre des parties ne peut ou ne sait signer, est aveugle ou sourde-muette ».

Info-Handicap en tant que plateforme nationale de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap (CRDPH), la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET, tous les deux organes de promotion et de suivi dans le cadre de cette même convention, se sont de nouveau adressés ensemble à la Ministre de la Justice en

se référant à l'article 12 de la convention qui prévoit la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité.

Le 30 juin et 1^{er} décembre 2022, le CET a été présent à la réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Lors de la réunion du comité interministériel LGBTI, coordonnée par le Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région à son siège à Luxembourg-Hamm, le CET a présenté sa brochure « S'exprimer sans discriminer : Guide pratique pour un langage inclusif » en date du 27 septembre 2022.

Divers

Le 4 février 2022, le MEGA (Ministère de l'égalité entre femmes et hommes) a publié le guide « Inclusion des personnes transgenres en entreprise ».

L'élaboration de ce guide a été une des actions prévues par le PAN LGBTI et a été réalisée par IMS (Inspiring more sustainability) Luxembourg en collaboration avec e.a. le CET. Le guide a pour objectif de présenter les notions de base liées à la transidentité, le cadre légal luxembourgeois, les stéréotypes à déconstruire, ainsi que des conseils pratiques à mettre en place en entreprise.

La remise du rapport annuel sur les activités 2021 du CET à Fernand ETGEN, Président de la Chambre des Député-es et à Corinne CAHEN, Ministre de la Famille et de l'Intégration a eu lieu le 3 mai 2022.

Le 8 juin 2022, le CET, ensemble avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et l'Ombudsman, en tant que mécanismes nationaux indépendants prévus par la CDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées), a participé à un échange avec KPMG Luxembourg en ligne. En effet, KPMG a souhaité informer les trois institutions sur l'avancement des travaux dans le cadre du projet sur l'évaluation de l'implémentation des mesures annoncées dans le PAN (plan d'action national) de mise en œuvre de la CDPH 2019-2024.

En tant que participant à un entretien avec le CEFIS dans le cadre de l'étude qualitative sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg, le CET a assisté à la présentation des résultats et recommandations de cette étude d'envergure nationale, sur invitation du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région.

Celle-ci a eu lieu le 6 juillet 2022 au Centre Convict à Luxembourg-ville.

Le CET a introduit la présentation de l'étude sur « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » à l'occasion du « Summer Seminar » avec le titre « Children's rights in Luxembourg » de l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), en date du 22 juillet 2022 à la CSL (Chambre des salarié-es) à Luxembourg-ville.

Du 9 au 17 décembre 2022, « Young ACAT- Stand up for human rights » a organisé diverses activités autour des droits humains au Forum Geesseknäppchen.

Le CET a tenu un mot de bienvenue et était présent en tant que « living book ».



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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Le CET a assisté (en ligne) à la conférence intitulée « Egalité ou inégalités entre les femmes et les hommes au cœur de la pandémie ? », organisée par le LISER (Luxembourg Institute of socio-economic research) et le Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 4 juin 2022, le CET a été présent au colloque « Tou-te-s ensemble vers l'égalité femmes-hommes dans le sport » organisé par la Ville d'Esch/Alzette et l'ADT Center (Assessment Development Training) dans la Maison du savoir de l'Université du Luxembourg au Campus Belval.

Le 9 septembre 2022, l'asbl LEQGF (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes) a eu sa rentrée à la maison communale de Sanem à Belvaux.

Cette journée d'étude et de formation a eu comme thème : « Comprendre les mobilisations anti-genre en Europe et au Luxembourg : théories, outils & éducation ».

Dans le cadre de la semaine contre les discriminations du 14 au 21 octobre 2022 du syndicat OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg), le CET a participé à la table ronde « Les discriminations sur les lieux de travail : vues par les syndicats professionnels » en date du 19 octobre 2022 à la Maison de peuple à Luxembourg-ville.

Le 20 octobre 2022, le CET a été présent à la conférence « Inklusioun op allen Niveauen (Inklusion auf allen Ebenen): Wie können EU- und nationale Strategien auf lokaler Ebene umgesetzt werden? » organisée par une multitude d'organisations au Tramsschapp à Luxembourg-ville.

A l'occasion des 20 ans de SOLVIT, le CET a assisté en ligne à la conférence « SOLVIT: Towards a default tool for dispute settlement in the Single Market? », le 14 octobre 2022.

La Commission culturelle du Consistoire israélite a invité à une conférence de Renée WAGENER basée sur son nouveau livre qui traite de l'antisémitisme au Luxembourg du 19^{ème} jusqu'au début du 21^{ème} siècle sous le titre : « Émancipation et antisémitisme ». Celle-ci a eu lieu en la Synagogue de Luxembourg, le 8 novembre 2022.

Dans le cadre du cycle de conférences sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg « Nous et les autres : des stéréotypes au racisme », co-organisé par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, le LISER (Institute of socio-economic research) et le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales), le CET a assisté à la 3^e conférence intitulée « Invisibilité et inconscience du racisme » à la Chambre des salarié-es à Luxembourg-ville, le 17 novembre 2022.



Le même jour, le CET a assisté à une conférence intitulée « Mobbing am Schoulalldag », organisée par la « Eltereschoul Janusz Korczak » et la Commune de Sanem, à Belvaux.

Le 15 novembre 2022, le Centre LGBTIQ+ CIGALE (Centre des communautés lesbiennes, gays, bissexuelles, trans', intersexes, queer+) a fêté ses vingt ans à son siège social à Luxembourg-ville.

En date du 21 décembre 2022, le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a organisé un échange sur le « Rapport de l'évaluation à mi-parcours de l'implémentation des mesures annoncées dans le plan d'action national 2019-2024 de la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées » au Parc-Hôtel Alvisse à Luxembourg-Dommeldange.

Le Ministère de la Culture, le Ministère des Affaires étrangères et européennes et la Commission luxembourgeoise pour l'UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture) ont convié à la cérémonie festive dans le cadre du 75^e anniversaire de l'adhésion du Luxembourg à l'UNESCO, le 26 octobre 2022 à la Salle Robert Krieps de l'« Abtei Neimënster » à Luxembourg-ville.

Assemblées générales / séances académiques

Le 24 avril 2022, le CET a participé à l'assemblée générale de l'asbl « ZEFI (Zesumme fir Inklusioun – Ensemble pour l'inclusion) » qui a eu lieu en ligne.

L'assemblée générale de l'asbl « Nëmme mat eis ! » s'est tenue en ligne, le 6 avril 2022.

Le CET a assisté à l'assemblée générale ordinaire et extraordinaire d'Info-Handicap qui ont eu lieu le 27 juin 2022 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Divers

Dans le cadre de la journée internationale de la Trisomie 21, l'asbl « Trisomie 21 Lëtzebuerg » a présenté son nouveau restaurant « Madame Witzeg » dans le bâtiment de la « Résidence op der Waassertrap » à Belvaux.

Le 20 avril 2022, le service à l'égalité des chances de la Ville de Dudelange a convié à un échange sur le langage inclusif resp. genré, intitulé « Mitgemeint oder mitgenannt ? Matinée zu gender-sensibler Sprache für Fachpersonal und Interessierte » au « Ciné Starlight », resp. au CNA (Centre national de l'audiovisuel) à Dudelange.

La Ville de Luxembourg a gagné le premier prix du « Access City Award ». Le 17 juin 2022, le trophée a été remis par Helena DALLI, Commissaire européen-ne à l'égalité, à la Villa Vauban à Luxembourg-ville.

Le 19 octobre 2022, le CET a été présent à la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) à la Salle de fêtes d'Olm.

Les 27 et 28 octobre 2022, le CET a exposé des brochures informatives à l'occasion des journées de sensibilisation « Rock de Rack » du MEGA (Ministère de l'égalité entre femmes et hommes) au « Kinopolis » à Luxembourg-Kirchberg.

En date du 15 novembre 2022, l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) a convié à la présentation publique de son rapport annuel 2022 qui a porté plus particulièrement sur la thématique « Une enfance mise en suspens » au Centre culturel de Bonnevoie.

Ensemble avec la Ville de Dudelange et la section luxembourgeoise du Zonta International, le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) a invité à la Soirée de lancement de la campagne Orange Week 2022, à l'Hôtel de ville de Dudelange, le 23 novembre 2022.



L'édition en ligne française de « wort.lu » a mené une interview écrite avec le CET au sujet des discriminations au Luxembourg, le 30 janvier 2022.

Le quotidien en ligne « Journal.lu » a souhaité avoir des informations quant aux pratiques d'associations privées en relation avec la religion ou les convictions.

Le 30 janvier et 2 février 2022, le CET lui a fourni des réponses.

Suite à la remise du rapport annuel de 2021 à la Chambre des Député-es et au Gouvernement, celui-ci a officiellement été présenté à la presse le même jour, à savoir le 3 mai 2022, dans les locaux du « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville.

Le 4 mai 2022, le quotidien « Luxemburger Wort » a mené une interview avec le CET, suite à la présentation de son rapport annuel de ses activités de l'année 2021. Ce dernier a complété son témoignage avec des données plus détaillées par la suite.

En date du 17 mai 2022, le CET a accordé une interview à la « Chamber TV » afin de réaliser un reportage sur le travail du CET de l'année écoulée.

Le CET a diffusé sa nouvelle brochure « S'exprimer sans discriminer – Guide

pratique pour un langage inclusif »¹, le 7 juin 2022.

Ensemble avec le CID (Centre d'Information et de documentation) – Fraen an Gender et le CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg), le CET a élaboré ce document afin de proposer des approches intuitives aux personnes voulant s'exprimer de manière inclusive et lisible.

Dans le contexte de ce guide, l'inclusivité ne se limite pas seulement au masculin et au féminin, mais va au-delà d'une telle binarité en considérant expressément tous les sexes et toutes les identités de genre, donc en respectant l'auto-perception sexuée/genrée des personnes.

Alors que l'utilisation d'un langage inclusif commence à se répandre, le « comment » reste un sujet de débat pour beaucoup de personnes.

Le but du guide n'est pas d'imposer une seule manière d'écrire de façon inclusive et est destiné aux personnes qui sont novices dans cette thématique et qui sont à la recherche d'astuces et d'une ligne directrice.

Un-e journaliste de l'édition française du « Luxemburger Wort » en ligne a demandé des informations concernant les cas en rapport avec l'inclusion de personnes à besoins spécifiques.

Le CET lui a fait parvenir des détails en date du 8 juin 2022.

¹ Annexe 3

En vue d'un article sur la « Luxembourg Pride », un·e journaliste du « Luxemburger Wort » a souhaité avoir plus d'informations sur les cas concernant l'orientation sexuelle. La réponse du CET a été envoyée le 30 juin 2022.

Le 1^{er} septembre 2022, le CET a livré sa contribution à l'édition française du « Luxemburger Wort » portant sur le vécu des ressortissant·es russes par rapport aux institutions bancaires des derniers mois.

Dans le cadre d'un dossier sur les crimes de violence contre des groupes marginalisé·es au Luxembourg, l'hebdomadaire « Woxx » a posé plusieurs questions autour du projet de loi n° 8032 que le CET lui a répondu en date du 27 et 29 septembre 2022.

Du 22 au 28 octobre 2022 et du 14 au 20 novembre 2022, le CET a diffusé des spots publicitaires sur la chaîne de télévision « RTL Télé Lëtzebuerg », suivis par des annonces dans les quotidiens « L'Essentiel », « Tageblatt » et « Le Quotidien » et l'hebdomadaire « Revue » au mois de décembre.

Avec l'accord d'un·e requérant·e, le CET a donné des informations à un·e journaliste du « Luxemburger Wort » sur un dossier autour du congé pour raisons familiales, ceci à différentes reprises au cours du mois de novembre et décembre.



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 5 janvier 2022, le CET a répondu au questionnaire « data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming » de l'EIGE (European Institute for Gender Equality).

Le même jour, le CET a complété une étude de la Commission européenne intitulée « Study to support the preparation of a retrospective and prospective analytical document, in view of a legislative proposal on binding standards for equality bodies ».

Le CET a parcouru et corrigé des textes de l'asbl ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) à destination du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région, ceci en date du 11 janvier 2022.

Le contenu a servi à alimenter une nouvelle page en ligne du Ministère servant de guide de référence pour des personnes transgenres dans plusieurs domaines de vie.

En date du 10 février 2022, le CET a répondu à plusieurs questions afin de faire le suivi du « Freedom of Movement Cluster » d'EQUINET.

La Commission européenne (DG JUST) a mené une étude afin de préparer une possible révision de la législation sur la lutte contre les discriminations basées sur la « race » ou l'origine ethnique.

Le CET a répondu en ligne, le 16 février 2022.

Le même jour, le CET a complété un formulaire de la FRA (Fundamental Rights Agency) pour le compte du Luxembourg, transmis par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, afin de compléter un manuel de bonnes pratiques.

Dans le cadre des travaux préparatoires à l'établissement du programme de travail de l'Administration parlementaire pour les années 2023 à 2025, la Chambre des Député·es a recueilli l'avis du CET par rapport aux services et démarches de l'Administration parlementaire.

Le CET a répondu en date du 8 mars 2022.

L'expert·e indépendant·e Nicole KERSCHEN, membre du réseau européen MOVES II, a été chargé·e par la Commission européenne de mener une étude sur le fonctionnement des organismes nationaux de promotion de l'égalité de traitement en matière de liberté de mouvement des travailleur·ses (Directive 2014/54/UE).

Le CET a transmis ses réponses en date du 22 mars 2022.

Dr Nadia PRIMC, « Akademische Rätin » de l' « Institut für Geschichte und Ethik der Medizin » de l'Université de Heidelberg a souhaité avoir des informations concernant différents handicaps et la pandémie.

Le CET a répondu le 29 mars 2022.



Le même jour, le CET a fourni des éléments d'information à Volha VYSOTSKAYA de l'Université de Luxembourg qui, dans le cadre de son mandat avec la FRA (Fundamental Rights Agency), a mené une étude sur les bonnes pratiques et les défis de l'antiracisme au sein de la Police au Luxembourg.

En date du 4 avril 2022, le CET a aidé un·e étudiant·e en 3^e année de « Management Assistant » à la « Haute Ecole Libre Mosane » de Liège.
Son travail de fin d'année a porté le titre « Why is diversity important in the workplace? ».

Suite à l'examen du Luxembourg devant le CERD (Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies) qui a eu lieu les 19 et 20 avril 2022 à Genève, le Ministère a dû fournir des réponses plus détaillées par la suite. Chose qui a été faite par le CET en date du 21 avril 2022 par courriel.

Le EPRS (European Parliamentary Research Service) a souhaité connaître l'importance d'une représentativité territoriale des centres d'égalité de traitement en Europe.
Le CET a répondu le 28 avril 2022.

Suite à la demande d'Alexandra MARCELET du Ministère du travail, de l'emploi et de l'économie sociale et solidaire, le CET lui a fait parvenir le détail des dossiers de l'année 2021 en relation avec le handicap, en date du 5 mai 2022.

Max LAMESCH, président·e du CIGALE (Centre des communautés lesbiennes, gays, bissexuelles, trans', intersexes, queer+) a demandé des détails sur les cas liés à l'orientation sexuelle du rapport annuel 2021. Le CET les lui a donnés le 5 mai 2022.

Dans le cadre du Quatrième rapport périodique du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Ministère de la Santé a voulu savoir combien des demandes soumises au CET au cours de l'année 2021 et 2022 concernaient éventuellement la thématique des personnes intersexes.
La réponse lui a été fournie le 1^{er} juillet 2022.

Le 12 juillet 2022, le CET a fourni une réponse à une question posée par le Ministère des affaires étrangères et européennes pour la rédaction du rapport de la Commission européenne sur l'application de la Charte de l'Union européenne sur les droits fondamentaux.

Un·e étudiant·e en Bachelor de ressources humaines avec un mémoire de fin d'année sur le « recrutement étique : préjugés et stéréotypes qui entraînent des discriminations à l'embauche » a souhaité avoir d'avantages de données pour son travail.
Le CET l'a aidé·e en date du 15 juillet 2022.

Le PCN (Point de Contact National) luxembourgeois pour la mise en œuvre des principes directeurs de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement

économiques) à l'intention des entreprises multinationales a transmis au CET un questionnaire du secrétariat de l'OCDE pour évaluer la notoriété et le fonctionnement du PCN.

Le CET a répondu à quelques petites questions, le 19 juillet 2022.

Le CET, en tant que signataire de la « Charte de la diversité » depuis 2015, a renouvelé son engagement en soumettant une bonne pratique en matière de diversité et d'inclusion, le 8 août 2022.

Dans le cadre de la semaine contre les discriminations du 14 au 21 octobre 2022 du syndicat OGBL (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg), le CET lui a fourni plein de statistiques et d'informations sur ses dossiers des années précédentes, ceci en date du 29 septembre 2022.

Le CIGALE (Centre des communautés lesbiennes, gays, bisexuelles, trans', intersexes, queer+) a souhaité avoir des données sur les dossiers du CET en rapport avec l'orientation sexuelle, la transidentité et les personnes intersexes.

En date du 5 octobre 2022, les réponses lui ont été transmises afin de pouvoir compléter l'examen périodique universel du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Sur demande de la « Mobbing asbl », le CET lui a fait parvenir ses dossiers liés au Covid-19 des 2 dernières années, le 19 octobre 2022.

En date du 15 novembre 2022, le CET a répondu à un-e chercheur-se de l'Université de Cologne en Allemagne qui a réalisé une étude, en collaboration avec EQUINET, afin de comparer comment la médiation est utilisée dans le travail quotidien des différents centres d'égalité de traitement à travers l'Europe.

Le même jour, le CET a répondu à une enquête du Ministère d'Etat sur l'impact de la loi modifiée du 14 septembre 2018 relative à une administration transparente et ouverte.

Le 2 décembre 2022, le CET a répondu à plusieurs questions quant au port du burkini à un-e étudiant-e en droit de l'Université de Gand, afin de contribuer à une comparaison de l'application juridique dans les différents pays européens.



ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le 17 janvier 2022, le CET a participé à un groupe de travail en ligne de la Commission européenne sur la collecte de données des centres d'égalité de traitement.

Le jour suivant, un autre groupe de travail en ligne de la Commission européenne a porté sur le suivi et l'accréditation des centres d'égalité de traitement.

En date du 2 février 2022, le CET a assisté à un webinaire du Conseil de l'Europe sur les droits sociaux à l'attention des centres pour l'égalité de traitement et des commissions consultatives des droits de l'Homme européen·nes.

En tant que membre du « Disability cluster » d'EQUINET, le CET a participé à des réunions en ligne, le 23 février 2022 et le 13 septembre 2022.

EQUINET a organisé un groupe de travail « Equality bodies combating antisemitism » en ligne, le 10 mars 2022.

La Commission européenne a invité à participer à un groupe de travail en ligne, intitulé « Powers of equality bodies : EU legislative initiative on binding standards for equality bodies », le 11 mars 2022.

Dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

du 21 mars 2022, l'ARDI (European Parliament Anti-racism and Diversity Intergroup) et l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) ont eu un sommet contre le racisme en ligne.

Le 4 avril 2022, la Commission européenne a tenu une conférence en ligne avec le titre « Participatory conference on the legislative initiative on binding standards for equality bodies ».

Le 28 avril 2022, la Commission européenne a invité à son 5^e échange entre les institutions désignées par la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleur·ses dans le contexte de la libre circulation des travailleur·ses dans les différents Etats-membres de l'Union européenne.

En date du 10 mai 2022, le CET a participé au séminaire en ligne d'EQUINET intitulé « Exploring positive action as a means to fight structural discrimination in Europe ».

La Défenseure des droits en France a invité à une conférence en ligne « Difficultés d'accès aux droits et discriminations liées à l'âge avancé : où en est-on ? », le 14 juin 2022.

Le EASPD (European Association of Service providers for Persons with Disabilities) a organisé un webinar intitulé « Introduction to

the EU Care Strategy - Stakeholders' Initial Reactions » en date du 9 septembre 2022.

Le séminaire annuel de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) a eu comme titre « Prohibition of discrimination: can intersectionality contribute to effective equality » et s'est tenu le 26 septembre 2022 en ligne.

L'assemblée générale ordinaire d'EQUINET s'est tenue à Bruxelles, le 5 octobre 2022.

Le jour suivant, le CET a participé à un « mini workshop on equality bodies engaging with EU Funds » proposé par EQUINET en ligne, en collaboration avec l'IHREC (Irish Human Rights and Equality Commission).

Un « Advisory Committee on free movement of workers » d'EQUINET a eu lieu en ligne, le 18 novembre 2022.

Les 20 et 21 novembre 2022, le « Workshop : Equality bodies tackling racism and discrimination against people of African descent » d'Equinet a été tenu en ligne.

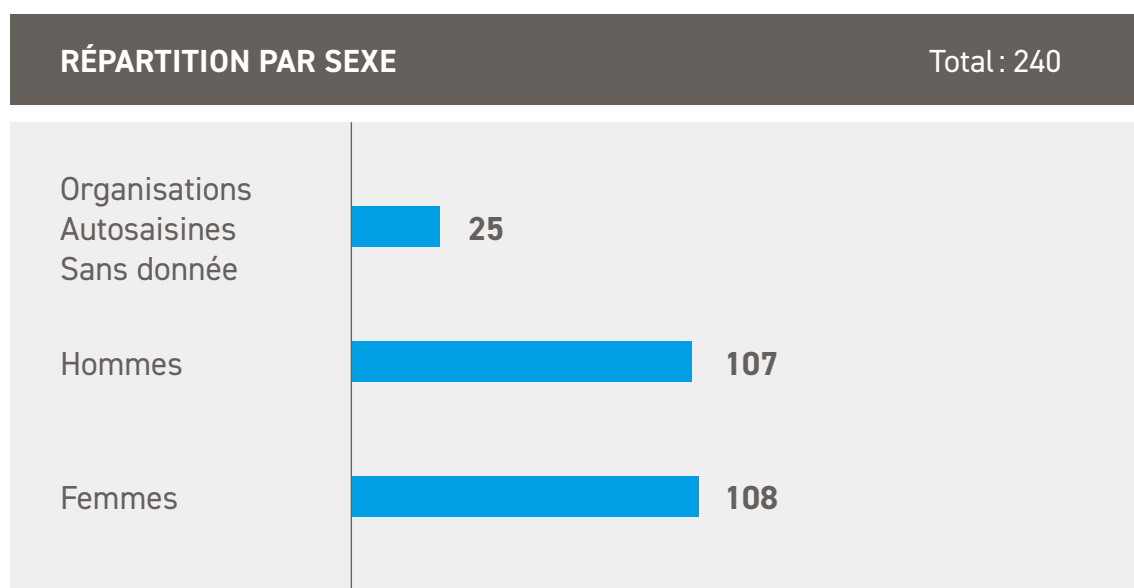




STATISTIQUES



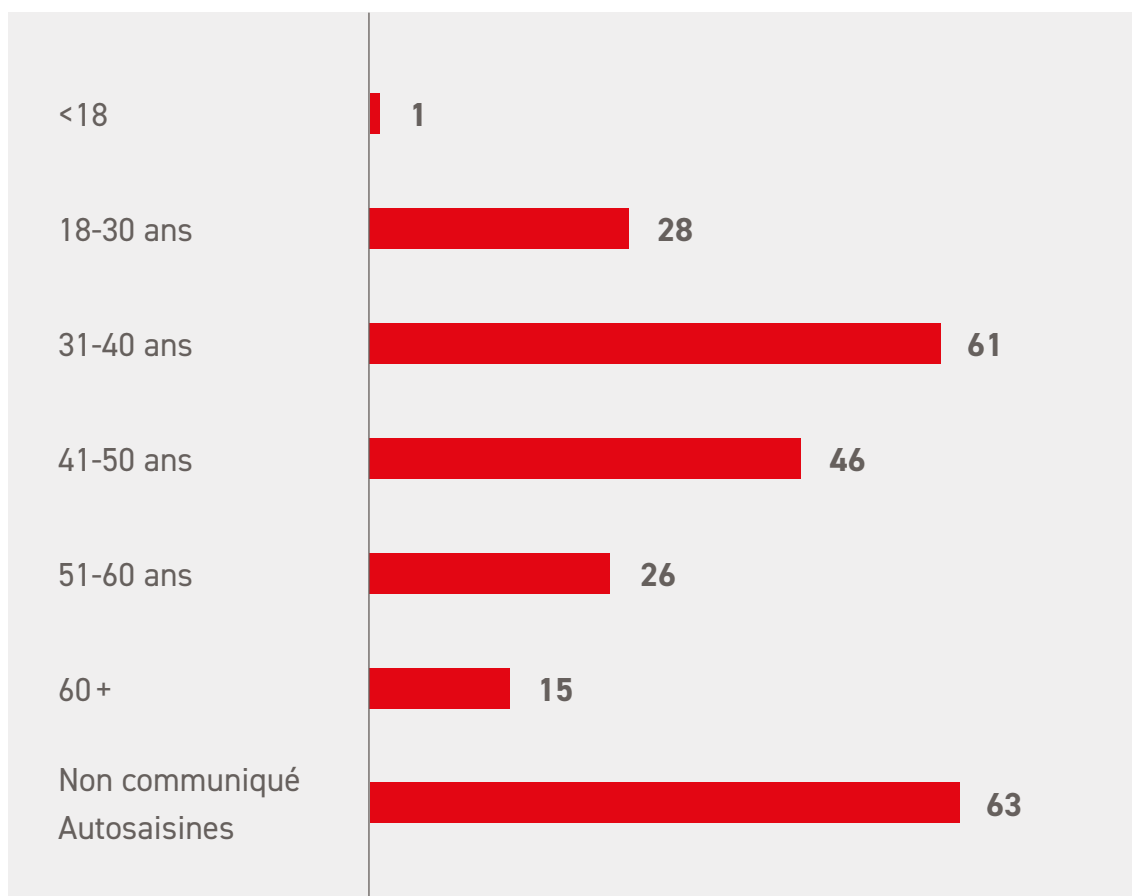
Au cours de la période du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022, le CET a été saisi de 221 nouveaux cas. S'y ajoutent 19 dossiers non clôturés de l'année 2021. Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Il ne s'agit donc pas forcément de la victime de la discrimination.



Les 240 dossiers de l'année 2022 sont répartis comme suit : 108 dossiers (45%) ont été introduits par des femmes, 107 dossiers (45%) par des hommes et 25 (10%) par des organisations, respectivement il s'agissait d'autosaisines ou bien les requérant-es n'ont pas voulu renseigner l'information.

RÉPARTITION PAR ÂGE

Total : 240

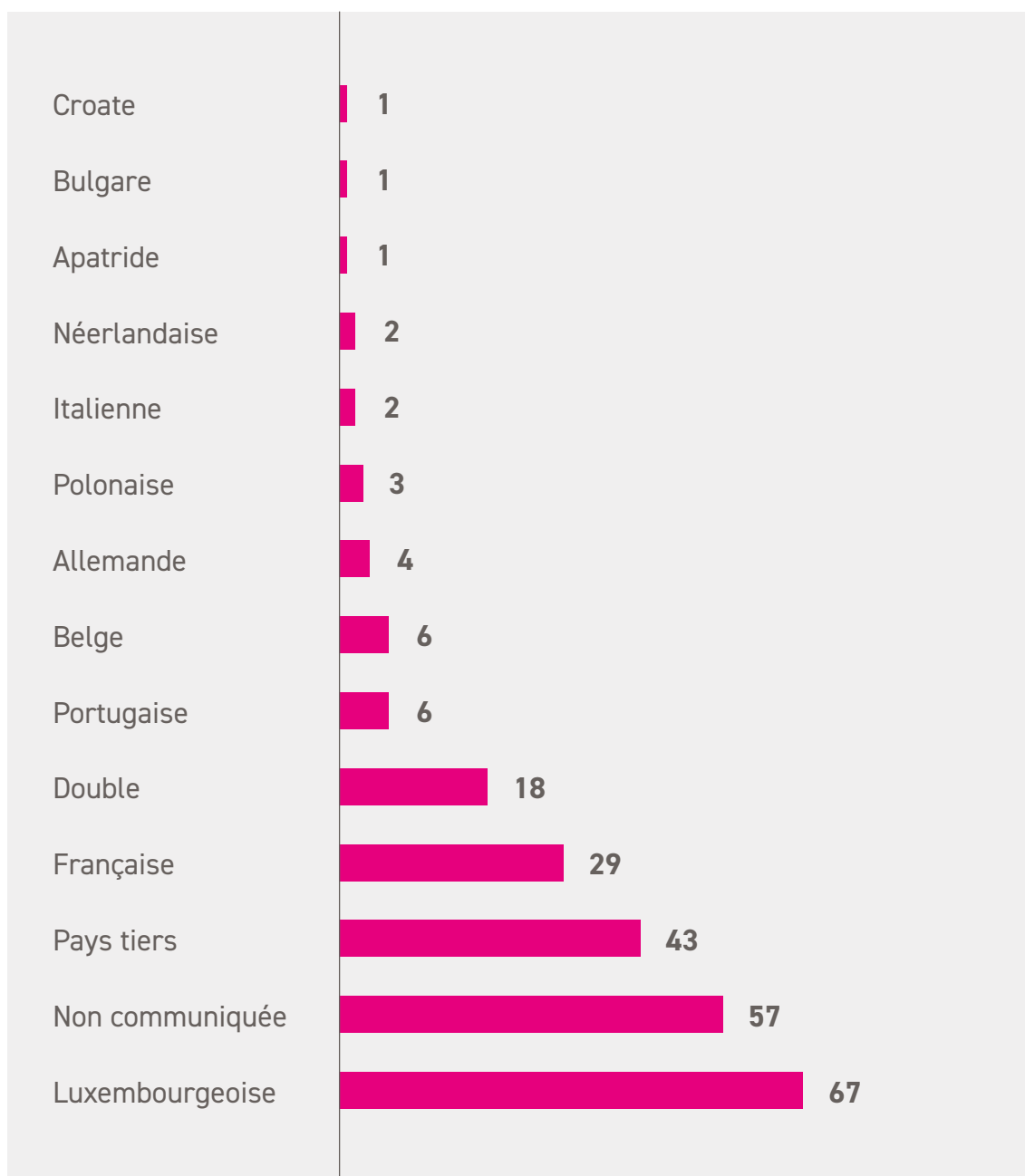


Dans 63 cas (26%), les requérant·es n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou d'autosaisines.

61 cas (25%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 46 cas (19%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 28 cas (12%) par des personnes entre 18 et 30 ans, 26 cas (11%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 15 cas (6%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans et une personne mineur·e a contacté le CET.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

Total : 240



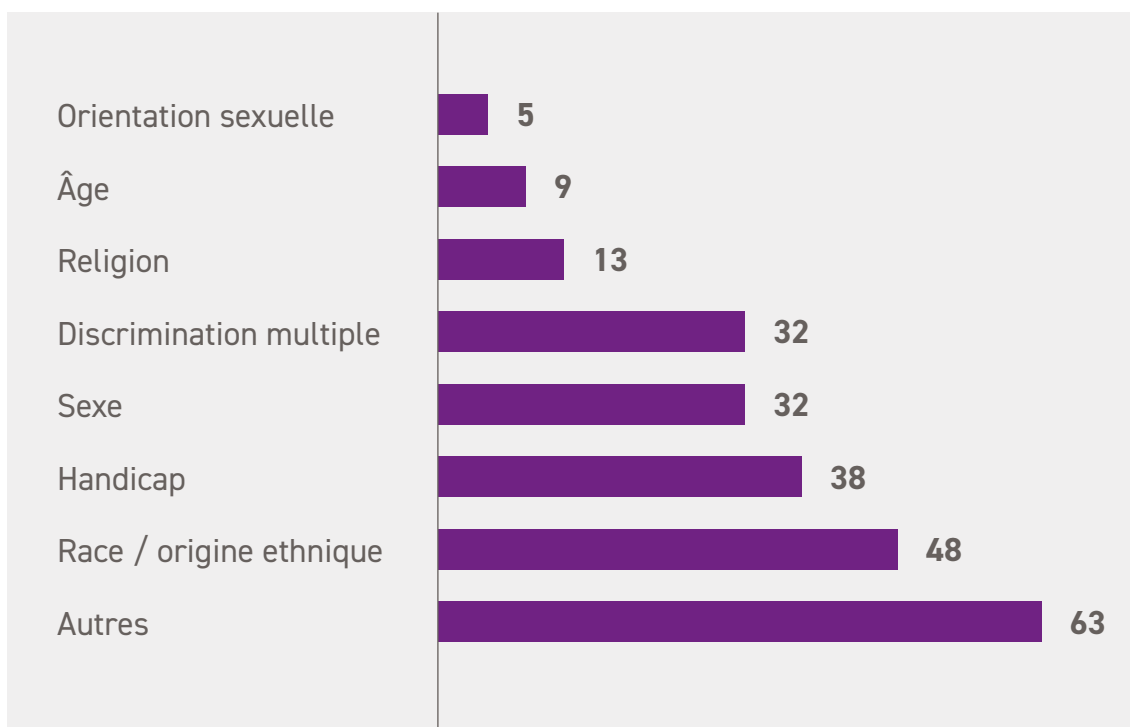
Dans 57 cas (24%), les requérant-es n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 67 unités (28%) proviennent de Luxembourgeois-es.

En général, 129 dossiers (54%) ont été introduits par des citoyen-nés de l'Union européenne contre 43 dossiers (18%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS

Total : 240



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

Dans la catégorie « autres » (63 cas, donc 26%) sont regroupés :

- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET
On constate que le mot « harcèlement » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.
- les demandes d'informations de tout genre
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel-le est l'interlocuteur-riche adapté-e à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

- les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET
Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans réel problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisin-es ou avec le-la propriétaire d'un logement loué.
Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif non attribué au CET, s'y retrouvent également.

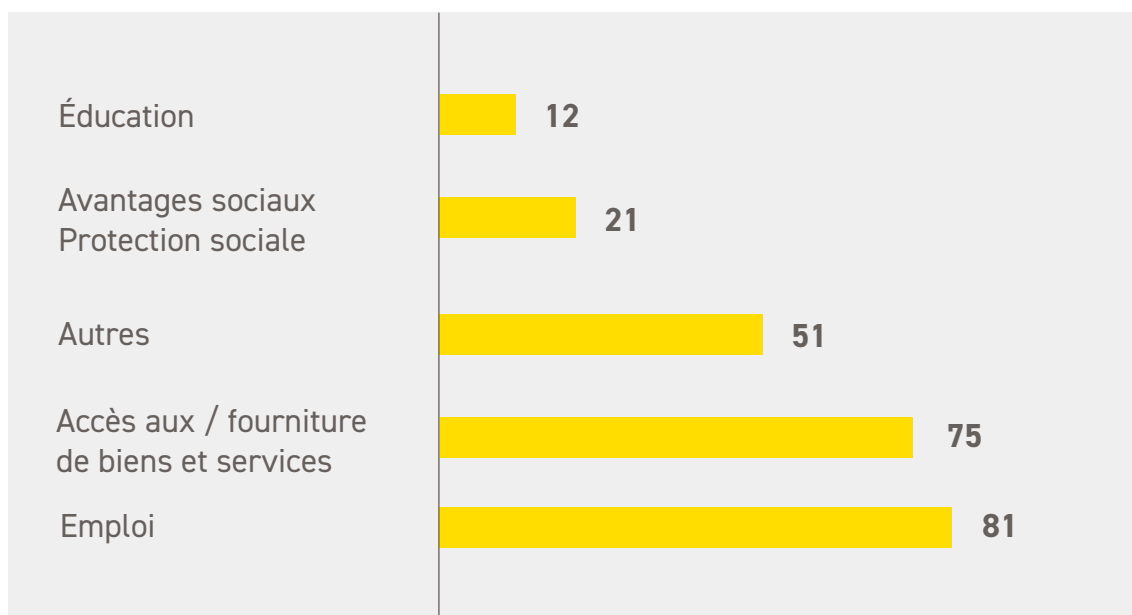
Parmi les motifs de discrimination, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnie comptabilise 48 cas (20%), le handicap 38 cas (16%), le sexe 32 cas (13%), la religion ou les convictions 13 cas (5%), l'âge 9 cas (4%) et l'orientation sexuelle 5 cas (2%).

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le-la requérant-e a lui-elle-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. En 2022, 32 cas (13%) ont été recensés.



RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

Total : 240



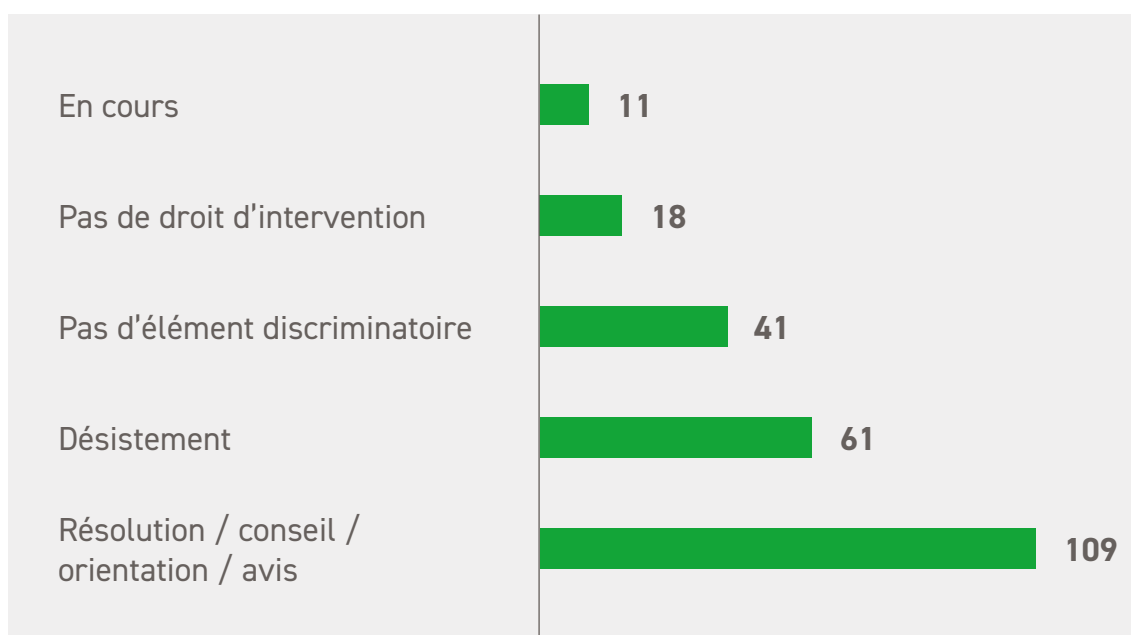
Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'emploi qui comptabilise 81 cas ou 34% ;
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 75 cas ou 31% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 21 cas ou 9% ;
- l'éducation avec 12 cas ou 5%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (51 cas ou 21%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT

Total : 240



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 109 cas (45%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du-de la requérant-e ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

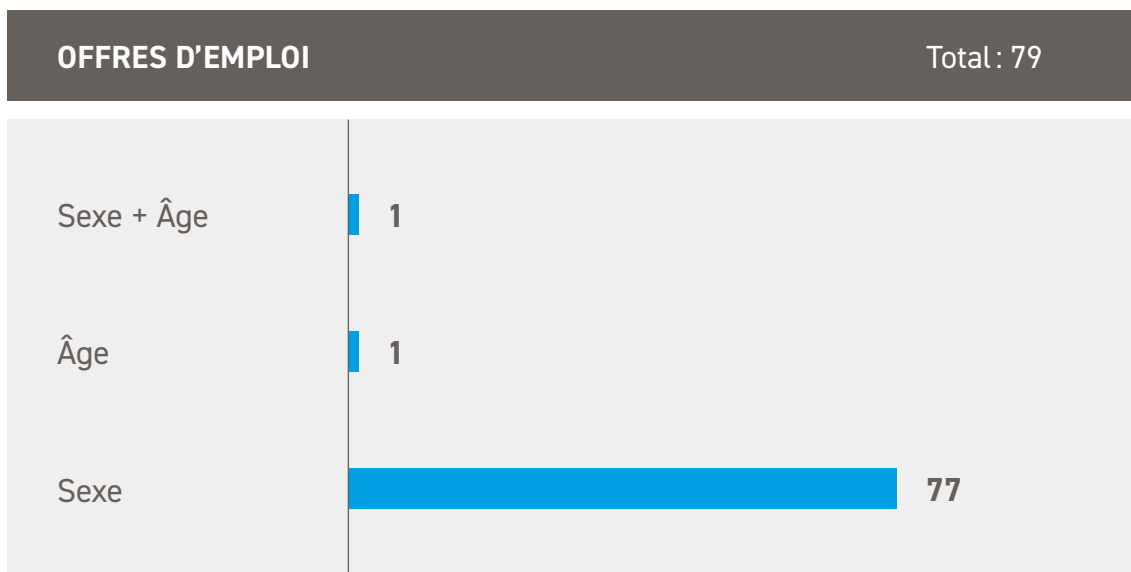
Il arrive également que les requérant-es se désistent (61 fois ou 25%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du-de la coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche d'une personne à leur écoute.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination ou lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 41 cas ou 17%.

La catégorie « pas de droit d'intervention » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2022, ceci a été le cas 18 fois (8%).

Au 31 décembre 2022, 11 dossiers (5%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.





Le CET a dû constater que de nombreux·ses employeur·ses ne respectaient pas l'égalité de traitement dans leurs offres d'emploi qu'ils·elles publiaient dans les journaux ou sur les sites Internet.

Afin de sensibiliser ceux·celles-ci à la thématique, il a été décidé de leur adresser individuellement un courrier tout en y joignant le dépliant « Annoncer sans discriminer ! ».

Le CET, analysant systématiquement les offres d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles, a interpellé tou·tes les employeur·ses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse à toutes les personnes indépendamment de leur sexe ou qui ont des volontés discriminatoires.

De cette façon, ils·elles sont rendu·es attentif·ves au fait qu'ils·elles ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2022, sur un total de 79 offres d'emploi discriminatoires recensées, 77 offres (97%) discriminaient par rapport au sexe, une par rapport à l'âge (1%) et une par rapport à l'âge et au sexe (1%).

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

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE



Pouvoir d'intervention

Le CET regrette que, dans le cadre de ses missions, il n'ait pas de pouvoir contraignant envers les institutions, les personnes privé-es etc. qui ne voudraient pas collaborer avec lui. L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

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

Il remarque clairement qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tier-ces pour que ces dernier-ères se sentent au moins contraint-es

de répondre à ses demandes.

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

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

Absence de statut juridique

Le CET rencontre régulièrement des difficultés pour différentes démarches suite à une absence de statut juridique clair, p.ex. un établissement public ou une personne morale.

En effet, l'article 8 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement qui crée le CET dit seulement : « Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Centre ». »

A plusieurs reprises, pour certaines démarches administratives, il aurait été utile, voire nécessaire, de pouvoir se définir

en tant qu'organe reconnu légalement, ce qui est impossible avec une définition explicite manquante.

Avis du CET

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

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

Suivi des recommandations du CET

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

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

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

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

A l'article 1 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement et à l'article 454 du Code pénal, le législateur a utilisé

la formulation « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie ».

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

Afin d'employer la terminologie lui dédiée par la législation, le CET utilise donc cette dernière formulation, tout en sachant que le mot « race » est moins adapté que la première formulation.

Déjà à l'époque des avis aux projets de loi 5548 et 5549 du 1^{er} février 2005, le CNE (Conseil national des étrangers) a remarqué en ces termes pertinents que le CET appuie de toute force: « (...) dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc partiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant n°6 de la directive 2000/43, selon lequel l'Union européenne rejette toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot « race » dans la présente directive n'implique nullement l'acceptation de telles théories. »

Voilà pourquoi le CET plaide pour changer l'usage du mot « race » tel quel et de le remplacer soit par « appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie » ou par le fait de le mettre toujours entre guillemets, en ayant une nette préférence pour la première variante.



Manque d'interlocuteur·rice pour la nationalité

Le CET a demandé une clarification à la Chambre des Député·es concernant la loi du 7 novembre 2017 qui a e.a. modifié la loi modifiée du 28 novembre 2006.

En effet, dans l'article 1^{er} de la loi du 28 novembre 2006, un nouveau motif de discrimination a été ajouté, à savoir « une nationalité ». Néanmoins, l'article 9 qui énumère les motifs de discrimination pour lesquels le CET est en charge, est resté inchangé.

Même si l'article 10 a conféré des missions supplémentaires au CET et après consultations avec différentes instances politiques, il semble équivoque que le CET s'occuperait désormais de la nationalité pour tous les domaines d'application énumérés à l'article 2 de la loi du 28 novembre 2006.

Ainsi, en analogie avec la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui avait également ajouté ultérieurement le motif de discrimination « sexe » à l'article 9, le CET se demande si la nationalité ne devrait pas aussi y figurer, si telle est la volonté politique.

Le CET rend attentif au fait qu'autrement aucun·e interlocuteur·rice ne s'occuperait officiellement de la nationalité pour tous les domaines d'application de l'article 2 et que le CET regrette n'intervenir que dans le domaine du travail.

Défense des droits

Le chapitre II intitulé « Voies de recours et application du droit » des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE prévoit dans son article définissant la « Défense des droits » que « Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que

les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. » Au Luxembourg, la défense des droits peut se faire directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une association sans but lucratif ayant les compétences pour ce faire.

Force est toutefois de constater que cette solution ne semble pas vraiment faire avancer la cause des victimes et répondre à l'attente des directives.

En effet, depuis l'existence de la loi sur l'égalité de traitement, depuis fin 2006 donc, les jurisprudences se font très rares et sont quasi inexistantes.

Voilà pourquoi le CET invite le Gouvernement à étudier les causes de cette évolution et d'y remédier au plus vite.

Interdiction explicite de la discrimination multiple

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

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

Une interdiction concrète permettrait déjà d'éveiller une certaine conscience pour ce phénomène et protégerait davantage les victimes de discriminations.

Il existe différentes manières de reconnaître la discrimination multiple dans la législation nationale. A l'instar de la législation roumaine par exemple, l'on pourrait prévoir qu'une discrimination basée sur deux ou plusieurs motifs constituerait une circonstance aggravante.

Promotion des politiques d'égalité de traitement

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

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

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

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·e seul·e interlocuteur·rice au sein du Gouvernement. Sur cette même lancée, un Comité interministériel devrait exister pour chaque motif de discrimination.

Sanctions selon le Code du travail

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

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 désigné·es comme mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi et le·la Médiateur·rice comme mécanisme indépendant de protection.

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

Ainsi, selon le CET et bien d'autres, la convention n'est qu'insuffisamment transposée sur ce point. En effet, même si le·la Médiateur·rice peut être saisi et qu'il·elle peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le·la Médiateur·rice 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. »

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'expert·es. Voilà pourquoi, la mise en place d'un réseau d'avocat·es spécialisé·es dans le domaine des discriminations et la possibilité de collaboration avec ce réseau seraient d'une grande valeur.

Harcèlement sexuel

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

Selon le CET, cette formulation ne donne à l'ITM aucun moyen de répression ni de sanction à l'encontre du·de la 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·de la législateur·rice de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleur·ses 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·la harceleur·se est l'employeur·se lui·elle-même.

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.

Suivi des plaintes

A maintes reprises, le CET a dû constater que des personnes ayant porté plainte n'ont pas été tenu·es au courant du suivi de celle-ci.

Malheureusement, ces personnes doivent se renseigner elles-mêmes ou le CET le fait à leur place. Il arrive même que des dossiers soient clôturés sans en avoir informé le·la plaignant·e.

Ce fait entraîne que la motivation de vouloir signaler des cas contraires à la loi ne va pas croissant.

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

Avec un cas concret à l'appui, le CET a malheureusement dû constater que le Ministère de la Justice n'a, selon son avis, pas saisi correctement la philosophie de la convention citée ci-dessus et de ce fait, ne suit pas le changement de paradigme qui devrait s'en suivre. Depuis un certain temps, le CET

se heurte à la volonté de ce ministère de bien vouloir modifier une loi pour enfin aller dans le sens de la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

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

En pratique, cette loi instaure une différence de traitement non justifiée à l'encontre des personnes atteint·es 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 son personnel aux objectifs de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, afin que chacun·e voit la nécessité de procéder aux adaptations nécessaires, qu'elles soient de nature législative ou pratique.



EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2022



Obtention de l'allocation spéciale supplémentaire

Un·e requérant·e a contacté le CET pour se plaindre du fait que son enfant ne bénéficie plus de l'allocation pour l'avenir des enfants et par conséquent également de l'allocation spéciale supplémentaire, étant donné que depuis la pandémie du Covid-19, cette dernière suit des cours par correspondance et ceci précisément en raison d'une « insuffisance ou diminution permanent d'au moins cinquante pour cent de la capacité physique ou mentale d'un enfant normal du même âge » telle que requise par l'article 274 du Code de la sécurité sociale.

En effet, l'article 271 (2) du même code stipule qu'un·e enfant doit poursuivre « effectivement, sur place et à titre principal des études ou une formation adaptée à ses capacités dans un institut, service ou centre d'éducation différenciée, conformément à la loi modifiée du 14 mars 1973 portant création d'instituts et de services d'éducation

différenciée ou dans tout autre établissement spécialisé agréé par le ministre ayant la Famille dans ses attributions, ou dans un établissement équivalent sis à l'étranger ».

La pandémie du Covid-19 a montré que des cours à distance peuvent être bénéfiques pour une meilleure protection d'enfants vulnérables ou en situation de handicap.

De plus, l'avancement technologique permet déjà aujourd'hui ce type d'enseignement pour chaque élève. En outre, la loi modifiée du 14 mars 1973 citée par l'article 271 (2) a été abrogée par la loi du 20 juillet 2018 portant création de Centres de compétences en psycho-pédagogie spécialisée en faveur de l'inclusion scolaire.

Pour toutes ces raisons, le CET s'est demandé s'il ne serait pas opportun de reformuler l'article 271 (2) afin d'abolir toute inégalité de traitement entre enfants indépendamment de leurs éventuels besoins spécifiques

et indépendamment de la manière dont le cours est dispensé afin que tou·tes les enfants puissent bénéficier d'une allocation pour l'avenir des enfants, respectivement de l'allocation supplémentaire spéciale pour les enfants en situation de handicap.



Dans sa réponse, le·a Ministre de la Famille a fait savoir qu'un projet de loi avait été déposé. Afin d'éviter toutes sortes d'abus, il n'a pourtant pas été envisagé de changer de position. Par la suite, le CET a fait savoir qu'il maintiendrait néanmoins sa position.

Séparation des élèves selon le sexe à l'Ecole européenne Luxembourg II

Le CET a été informé que l'Ecole européenne Luxembourg II a décidé de séparer les élèves selon leur sexe pendant les cours d'éducation physique.

Suite à un courrier priant l'école de bien vouloir renseigner le CET sur les raisons de cette pratique, l'école a répondu, après un 2^e rappel, que les « professeurs d'éducation physique peuvent privilégier une organisation par rapport à une autre et organiser des cours non mixtes pour des raisons dûment justifiées. ».

Selon l'école, tel serait le cas pour les années S3, S4 et S5.



Même après plusieurs relances, l'école a manqué de communiquer au CET les raisons dûment justifiées pour une telle séparation.

Tarifs appliqués dans les salons de coiffure

Le CET a pris connaissance du fait que les salons de coiffure ont des tarifs différents selon le sexe de leurs client·es.

En effet, les services offerts aux femmes sont facturés à des prix supérieurs à ceux des hommes indépendamment de la longueur des cheveux.

Partant de la législation en vigueur, le CET est d'avis que ces différences de prix appliquées selon le sexe dans les salons de coiffure sont discriminatoires.

Afin de se conformer avec la législation en vigueur, le CET a donc lancé un appel à la « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » à faire harmoniser les prix en fonction du service offert et non pas en fonction du sexe.

En 2019, la « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » s'est dit d'accord à transmettre l'appel du CET à ses membres de la section des patron·nes coiffeur·ses.

Trois ans plus tard, force est de constater que sur le terrain, nombreux salons n'ont malheureusement pas suivi cette recommandation.

Voilà pourquoi, en 2022, le CET a relancé « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » à plusieurs reprises.



La « Confédération Hair Beauty and tattoo guild » a décidé d'informer les membres affilié·es à la Section des Patron·nes Coiffeur·ses de ces dispositions légales.





Rubrique « nom de mariage »

Sur un formulaire de candidature en ligne d'une entreprise, cette dernière avait prévu un champ de renseignement « nom de mariage ».

Le CET a rendu attentif au fait que le seul nom légal est celui qui figure dans le registre de l'état civil. L'utilisation du « nom de mariage » notamment ne correspond qu'à un usage qui n'a pas de fondement légal.

Alors que le CET comprend et respecte l'éventuelle volonté de certaines personnes de vouloir indiquer le nom du/de la conjoint·e, ceci pourra certainement se faire sur simple demande de l'intéressé·e, une fois la candidature retenue.

Au moment de la candidature, il s'agit d'une information ni nécessaire, ni utile. Le simple fait de demander un « nom de mariage », même de façon facultative, pourrait pousser des candidat·es à se sentir obligé·es de l'indiquer, par peur de se créer un désavantage en refusant de fournir cette information.

En complément, il a semblé au CET que demander cette information n'est pas compatible avec le principe de minimisation des données tel que prévu par l'Art. 5 (1) point c. du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 (RGPD).



L'entreprise en question n'a pas partagé ce raisonnement.

Exceptions à la durée du congé pour raisons familiales

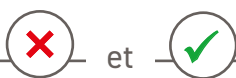
Le CET a été contacté par la mère d'un enfant souffrant de « Covid long » dont le contingent de congé pour raisons familiales était épuisé. En effet, le règlement grand-ducal du 10 mai 1999 définissant les maladies ou déficiences d'une gravité exceptionnelle en application de l'article 15, alinéa 2 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales et les différentes lois dans la cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 ne prévoient que trois cas de figures dans lesquels la durée du congé pour raisons familiales peut être prorogée.

Dans la réponse à une question parlementaire, les Ministres du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et de la Sécurité sociale ont aussi considéré que la liste actuelle était trop restrictive.

Le CET s'était donc permis de recommander d'abolir cette énumération limitative et d'introduire une éventuelle prolongation du congé pour raisons familiales, sur simple avis du Contrôle médical de la sécurité sociale.

Cette façon de procéder abolirait une discrimination par association comme arrêtée par la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) du 17 juillet 2008 dans l'affaire S. Coleman contre Attridge Law et Steve Law.

Considérant que certaines familles se trouvent dans des situations précaires, le CET a trouvé qu'il serait opportun que les travaux législatifs avancent le plus rapidement possible.



et

Les deux Ministres ont avoué que certains points du dispositif légal se retrouvent aujourd'hui dépassés par l'évolution médicale et les besoins des parents et des enfants concerné-es. Ils-elles ont informé que le Contrôle médical de la sécurité sociale avait demandé à être enlevé de la procédure et qu'il fallait des critères précis qui permettraient aux médecins de prendre une décision pour leur avis, faute de quoi un refus risquerait d'être arbitraire et donc contraire à un traitement égalitaire.

Ils-elles ont ajouté que des réflexions en interne avaient débuté et que les options envisagées répondront aux besoins des enfants qui requièrent la présence de leurs parents pour des raisons médicales tout en offrant un cadre légal précis.

Introduction du « testing »

Le CET a demandé au Ministère de la Justice s'il envisageait d'introduire le « testing » dans la législation luxembourgeoise afin de protéger les victimes et de donner un outil important aux défenseur-es des droits.

Même si une discrimination semble évidente, le-la requérant-e risque de ne pas voir la responsabilité de la contrepartie engagée, mais d'être accusé-e il-elle-même d'avoir commis un faux en écritures.



Dans sa réponse, le Ministère a fait savoir que les juridictions n'ont pas encore eu l'occasion de s'exprimer sur l'admissibilité des preuves obtenues par « testing ». L'appréciation de l'admissibilité des preuves se ferait au cas par cas devant les juridictions.



Abandon de la civilité

Suite au vote de la « loi du 10 août 2018 relative à la modification de la mention de sexe et du ou des prénoms à l'état civil et portant modification du Code Civil » et dans un souci de simplification administrative, de non-discrimination et afin de ne pas heurter le droit à l'autodétermination des personnes, le CET est d'avis que l'abandon de la civilité dans bon nombre de formulaires constituerait un grand avantage.

Il a notamment interpellé le CTIE (Centre des technologies de l'information de l'État) à ce sujet.



Le CTIE a confirmé que cette indication ne sera plus demandée lors de l'ajout d'un·e utilisateur·rice dans un espace professionnel sur MyGuichet.lu d'ici fin 2022.

Pour les nouvelles démarches MyGuichet.lu qui seront mises en ligne pour la première fois à partir du 1^{er} janvier 2023, le CTIE veillera à ce que cette indication soit absente ou qu'il y ait la possibilité pour l'utilisateur·rice de ne pas répondre.

Il est possible que dans quelques rares cas la mention soit toujours présente du fait que les données sont exploitées automatiquement dans les systèmes back office des administrations et pour lesquels cette information est encore obligatoire.

Étant donné le nombre de formulaires et de processus à adapter, ces changements ne pourront pas se faire dans un futur proche, mais seront réalisés à moyen terme.

Fouilles de sacs des seuls clients masculins

Dans une enseigne commerciale, un·e hôte·sse de caisse avait expliqué à un client que seuls les sacs à dos des clients masculins seraient contrôlés.

Suite à la réponse du magasin qui a contesté cette assertion, le CET a recommandé de bien vouloir afficher visiblement la politique appliquée en cas de contrôle des sacs des client·es lors de leur passage en caisse et a insisté sur le fait tou·tes les employé·es connaissent cette politique et que ces dernier·ères transmettent des informations correctes aux client·es afin d'éviter tout malentendu éventuel.



Ces dernières recommandations sont restées sans suites.





CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS

(+352) 28 37 36 35

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"



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

S o m m a i r e

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 1^{er} – 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 1^{er} 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 1^{er} 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 formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

Art. L. 252-1 (1) Par exception au principe d'égalité de traitement une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

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

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

Art. L. 252-2 Par exception au principe de l'égalité de traitement, les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. L. 252-3 (1) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article L. 251-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

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

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

Art. L. 253-1 Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article L. 251-2 ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 251-1 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le travailleur dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe (4) du Code du travail. L'ordonnance de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par voie du greffe, devant le magistrat président la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront, sous peine de nullité, les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau code de procédure civile.

Art. L. 253-2 (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à la loi ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (2), ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1), devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas aux procédures pénales.

Art. L. 253-3 Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 253-4 En ce qui concerne les points a), b), c) et d) de l'article L. 251-2 paragraphe (1), les voies de recours suivantes s'ajoutent à celle prévue à l'article précédent:

1. Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail et relevant du champ d'application de la présente loi, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

2. Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 du Code du travail peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 251-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

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

Chapitre IV – Contrôle de l'application

Art. L. 254-1 L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des articles L. 251-2, paragraphe (1) et des L. 252-1 à L. 252-3 et L. 253-1. du présent Titre.»

Art. 19. L'actuel Titre V du Livre II devient le Titre VI et la numérotation des articles de ce Titre est adaptée en conséquence.

Art. 20. (1) L'article 8 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les alinéas suivants:

«(5) L'employeur prendra les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à un travailleur handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par les mesures prévues à l'article 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 portant exécution du paragraphe (4) qui précède.»

Par analogie l'article L. 562-1 du Code du travail est complété par un paragraphe (5) nouveau ayant la même teneur.

(2) L'article 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées est complété par les dispositions suivantes:

«La fixation de la rémunération interviendra indépendamment et sans prise en considération du montant des rentes accidents versées à l'intéressé par l'Association d'assurance contre les accidents et/ou l'Office des dommages de guerre. Lesdites rentes sont à payer intégralement aux bénéficiaires, elles ne doivent en aucun cas être déduites de la rémunération des travailleurs handicapés, ni être réduites d'une autre manière au détriment de leurs bénéficiaires».

Par analogie, l'article L. 562-6 du Code du travail est complété par les mêmes dispositions.

Art. 21. (1) L'article 454 du code pénal est modifié comme suit:

«**Art 454.** Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.»

(2) Le point 7 de l'article 455 du code pénal est modifié comme suit:

«(7) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.»

(3) Dans les points 1 à 4 de l'article 457 du code pénal le terme «discrimination» est remplacé par les termes «différenciation de traitement».

(4) Le point 5 de l'article 457 du code pénal est abrogé.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.
Henri

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

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. 1^{er}. 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 1^{er} est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

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

3. A la suite de l'article 1^{er}, 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 36 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 3 alinéa 3 est complété par un cinquième tiret libellé comme suit:

«— d'exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

b) A la suite de l'alinéa 3 est ajouté un nouvel alinéa 4 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 3 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la représentation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 44bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Art. 2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:

1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

2. L'article 1^{er} est modifié et complété comme suit:

b) L'alinéa 1^{er} 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 1^{er}, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1^{er}, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

3. A la suite de l'article 1^{er}, 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 1^{er}, 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 ethnies 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 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} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

«— à exercer devant les juridictions civiles ou administratives les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1bis et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de son objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.»

- b) A la suite de l'alinéa 2 est ajouté un nouvel alinéa 3 libellé comme suit:

«Toutefois, et concernant la mission définie à l'alinéa 2 dernier tiret, quand les faits auront été commis envers des fonctionnaires considérés individuellement, la délégation du personnel ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces fonctionnaires déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.»

7. Il est inséré un nouvel article 55bis libellé comme suit:

«1. Le fonctionnaire ne peut pas faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par l'article 1bis de la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. De même aucun fonctionnaire ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1bis de la présente loi ou pour les avoir relatés.

3. Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute sanction disciplinaire en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.»

Art. 3. Les dispositions de la présente loi entrent en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au Mémorial.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Les membres du Gouvernement,

**Jean-Claude Juncker,
Jean Asselborn,
Fernand Boden,
Marie-Josée Jacobs,
Mady Delvaux-Stehres,
Luc Frieden,
François Biltgen,
Jeannot Krecké,
Mars Di Bartolomeo,
Lucien Lux,
Jean-Marie Halsdorf,
Claude Wiseler,
Jean-Louis Schiltz,
Nicolas Schmit,
Octavie Modert.**

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

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

ANNEXE 2

LOI DU 7 NOVEMBRE 2017



Loi du 7 novembre 2017

- 1) complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;
- 2) modifiant le Code du travail ;
- 3) modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;
- 4) modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
- 5) modifiant la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 11 octobre 2017 et celle du Conseil d'État du 24 octobre 2017 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1. À l'article L. 251-1, paragraphes 1^{er} et 2, b), les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .
2. À l'article L. 252-2, un paragraphe 3 nouveau est ajouté qui prend la teneur suivante :

«

(3) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, le principe de l'égalité de traitement ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernées.

»

Art. 2.

L'article 1*bis*, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État est complété par la phrase suivante :

« Il en est de même pour toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point a) et alinéa 3. »

Art. 3.

À l'article 1*bis*, paragraphe 1^{er} de la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est insérée entre la première et la deuxième phrase de l'alinéa 1^{er} la phrase suivante :

« Il en est de même pour toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, point a) et alinéa 3. »

Art. 4.

La loi modifiée du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées, est modifiée comme suit :

1. À l'article 1^{er}, paragraphes 1^{er} et 2, b) les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .

2. L'article 2, paragraphe 2 est modifié comme suit :

«

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

»

3. L'article 8 est modifié comme suit :

«

Art. 8.

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

Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés.

»

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

«

- mener ou commanditer des enquêtes et des analyses indépendantes sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleurs de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union.

»

5. L'article 14 est complété par un alinéa 2 qui prend la teneur suivante :

«

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

»

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

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

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

« **Art. 17**bis**.**

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

»

Art. 5. Entrée en vigueur

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

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

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

Palais de Luxembourg, le 7 novembre 2017.
Henri

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



ANNEXE 3



S'EXPRIMER SANS DISCRIMINER



Guide pratique
pour un langage inclusif

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION.....	2
2. EN GÉNÉRAL.....	3
3. FORMES INCLUSIVES.....	5
3.1 Symbole/Caractère à utiliser	5
3.2 Singulier.....	6
3.3 Pluriel.....	7
3.4 Articles définis et indéfinis.....	8
3.5 Groupes mixtes.....	9
3.6 Mots épicènes et neutres.....	10
3.7 Noms propres.....	11
4. CAS PRATIQUES.....	12
4.1 S'adresser à un public.....	12
4.1.1 <i>Discours.....</i>	12
4.1.2 <i>Lettre aux ménages.....</i>	14
4.2 S'adresser à une personne.....	15
4.2.1 <i>Situation de face à face.....</i>	15
4.2.2 <i>Conversation téléphonique.....</i>	16
4.2.3 <i>Message électronique.....</i>	16
4.2.4 <i>Lettre à une personne.....</i>	17
5. RENVoyer VERS LA BROCHURE.....	18

1. INTRODUCTION

L'objectif de la présente brochure n'est pas de changer les règles grammaticales ou d'orthographe, ni d'établir de nouvelles règles universellement applicables.

Elle est à considérer comme petit guide pratique visant à fournir un soutien et de proposer des pistes et solutions aux personnes désirant s'exprimer de façon inclusive. Dans ce contexte, « *inclusif* » ne se limite pas au masculin et au féminin, mais va au-delà d'une telle binarité en considérant expressément tous les sexes et toutes les identités de genre¹, donc en respectant l'auto-perception sexuée/genrée des personnes.

Toutefois, l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap (p.ex. dyslexiques, malvoyant·es ou aveugles) ne doit pas être négligée. L'accessibilité d'une écriture inclusive a donné lieu à beaucoup de débats, mais il existe des solutions, comme p.ex. LÉIA, une extension pour les navigateurs Firefox, Chrome et Opera.

À travers des exemples et la proposition de renvoyer les destinataires de vos communications vers ce guide (voir point 5), nous espérons faciliter l'utilisation d'un langage inclusif pour toute personne intéressé·e.

Veuillez noter qu'il s'agit d'un document évolutif pour lequel toutes réactions et remarques sont les bienvenues.

¹ Identité de genre : L'identité de genre est comprise comme faisant référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun·e, 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.

2. EN GÉNÉRAL

1. Utiliser de préférence des mots **épicènes** (ou **neutres**, voir point 3.6) :

✓	×
élève	écolier / écolière
enfant	garçon / fille

2. Éviter des doublures, étant donné qu'elles se limitent à deux sexes :

✓	×
collaborateur·rices	collaborateurs et collaboratrices
fratrie	frères et sœurs

3. Passer de la voix passive à la voix active pour éviter d'employer le masculin ou le féminin :

✓	×
nous vous prions	vous êtes priés

4. Éviter les tournures désignant des personnes en utilisant des noms qui désignent une action, un processus, un résultat :

✓	×
le résultat du sondage révèle	les répondants ont indiqué

5. Utiliser des noms collectifs qui désignent un ensemble de personnes sans précision :



clientèle



clients

6. Utiliser des noms, des adjectifs et des pronoms neutres qui ne changent pas :



spécialiste
quiconque



expert / experte
chacun / chacune



3. FORMES INCLUSIVES

3.1 Symbole/Caractère à utiliser²

Le point médian « ● » n'a aucune autre signification en français et convient donc parfaitement pour marquer l'inclusion de toutes les identités de genres, contrairement par exemple au « / » qui signifie que chaque personne doit s'identifier soit avec le sexe féminin, soit le sexe masculin.

Comment faire le point médian



Sur Windows, le point médian peut se faire avec la combinaison de touches « **ALT + 0183** »³, sur MAC OS avec la combinaison « **ALT + MAJ + H** »⁴ pour les claviers QWERTZ. Certains logiciels de traitement de texte permettent également de définir un raccourci personnalisé.

Sur les smartphones et tablettes, le point médian se trouve généralement parmi les caractères spéciaux.

² <https://leconjugueur.lefigaro.fr/blog/point-milieu-ecriture-inclusive/> (04/05/2022)

³ À noter que sur certains ordinateurs portables, la combinaison de touches ne fonctionne pas. À ce moment, la façon la plus simple est de définir un raccourci.

⁴ Pour les claviers « AZERTY », il faut utiliser « ALT+MAJ+F ».

3.2 Singulier

La forme inclusive est créée en insérant le « ● » entre le mot masculin au singulier et la terminaison féminine.

un•e employé•e

un•e avocat•e est arrivé•e

Il existe également des mots dont la terminaison féminine diffère entièrement de celle au masculin. Dans ces cas, le point médian est simplement inséré après la dernière lettre de la forme masculine et la terminaison féminine est ajoutée :

interlocuteur•rice

coiffeur•se

Pour d'autres mots, le masculin et le féminin n'ont rien en commun. Dans ces cas, la forme suivante peut être utilisée :

oncle•tante

il•elle

Il existe également les expressions « iel » et « ielle », néologismes composés de « il » et « elle ». Au pluriel, on peut écrire « iels » respectivement « ielles ». L'expression a d'ailleurs été incluse dans *Le Robert*⁵.

⁵ <https://dictionnaire.lerobert.com/dis-moi-robert/raconte-moi-robert/mot-jour/pourquoi-le-robert-a-t-il-integre-le-mot-iel-dans-son-dictionnaire-en-ligne.html> (04/05/2022)

3.3 Pluriel

Pour les mots formés au pluriel avec la lettre « e » en suffixe, le « s » pour marquer le pluriel est simplement ajouté à la fin :

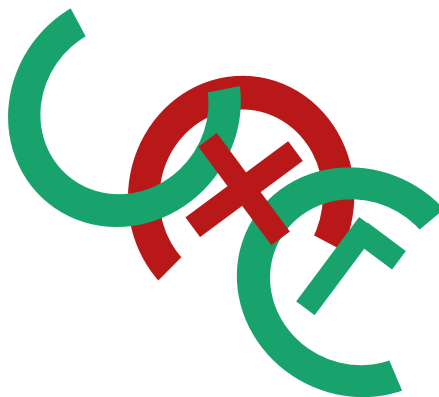
les employé·es

Le rajout d'un deuxième point médian entre la terminaison féminine « e » et le pluriel « s » est à éviter, pour des raisons de lisibilité et symboliques⁶.

La même approche est également valable pour les mots qui changent de terminaison au féminin :

les interlocuteur·rices

les coiffeur·ses



⁶ Viennot, Éliane. *Le Langage Inclusif : Pourquoi ? Comment ?* Donnemarie-Dontilly : Éditions IXe, 2018. Print.

Exception :

Si le tronc diffère, les deux termes sont mis au pluriel :

les oncles•tantes

les frères•sœurs⁷

3.4 Articles définis et indéfinis

Pour l'article indéfini, on peut tout simplement suivre la règle générale énoncée sous le point 3.2, la forme inclusive devient donc « un•e ». Pour l'article défini, il existe la possibilité d'écrire l'une des formes suivantes:

Version longue	Version courte
le•la	le•a
du•de la	du•e la

Alors que la version courte est plus cohérente avec les approches proposées dans le présent guide, la version longue est plus accessible et intuitive.

⁷ mieux « fratrie », voir 2.2

3.5 Groupes mixtes

Plusieurs cas sont envisageables :

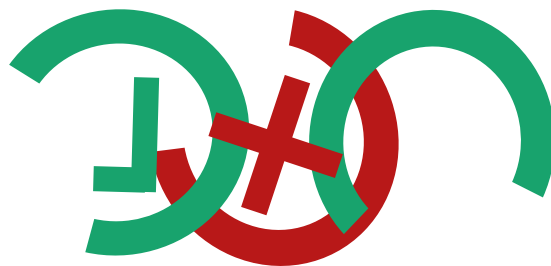
1. L'identité de genre de tou•tes les membres du groupe est connue :

Dans ce cas, il est tout à fait possible d'accorder les verbes selon le genre unique représenté dans le groupe.

Néanmoins, posez-vous toujours la question si les personnes du groupe s'identifient à un genre. Si tel n'est pas le cas, il est suggéré de partir du principe qu'il s'agit d'un groupe mixte.

2. L'identité de genre des membres n'est pas connue ou il s'agit d'un groupe mixte :

La règle du masculin qui l'emporte est tout à fait contraire à l'objectif de la présente brochure. Il est donc préférable d'accorder de façon inclusive.



3.6 Mots épicènes et neutres

Tout d'abord, il faut se rendre compte que beaucoup de mots ont un genre grammatical :

une table (n.f.)

un téléphone (n.m.)

Toutefois, ceci n'est pas le cas pour d'autres mots :

« élève » varie selon la personne désigné·e et devient
« une élève » ou « un élève »

Alors que les noms « une personne (n.f.) » ou « un membre (n.m.) » sont grammaticalement féminin respectivement masculin, le genre de la personne désigné·e n'est pas connu. Nous proposons de parler de mots neutres⁸.

Étant donné que l'identification de genre des personnes désigné·es n'est souvent pas connue, il est suggéré d'accorder toujours de façon inclusive, si on utilise des mots neutres :

L'élève est né·e le ...

Les membres désigné·es

Les personnes intéressé·es

⁸ Pour des raisons de facilité, dans cette brochure les expressions «neutre» et «épicène» sont utilisées de façon interchangeable.

3.7 Noms propres

Il vous est tout à fait loisible d'adapter également des noms propres qui se prêtent à un langage inclusif :

Chambre des Député·es

Ordre des Expert·es-Comptables



4. CAS PRATIQUES

4.1 S'adresser à un public

4.1.1 Discours

Le fait qu'un discours soit délivré à l'oral permet assez souvent d'éviter les questions d'accords du verbe. Toutefois, dans certains cas, il peut s'avérer nécessaire de faire une version écrite d'un discours, si celui-ci sera publié après l'événement.

Pour les cas où il est impossible d'utiliser des mots neutres, le point médian pourra également être utilisé pour des transcriptions de discours oraux.

Avec le temps, le cerveau se familiarisera avec le « ● » comme c'est déjà le cas pour des abréviations :

Quand on voit « Mme Durand », le cerveau lit automatiquement « Madame Durand »⁹.

A l'oral, la tournure « les chauffeur·ses » pourrait donc spontanément devenir « les chauffeur - **PAUSE** - ses ». L'idée d'une pause pour marquer l'inclusion de toutes les identités de genre est d'ailleurs déjà répandue en allemand.

⁹ Issu de : https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/11/23/cinq-idees-recues-sur-l-ecriture-inclusive_5219224_4355770.html (04/05/2022)

Une autre problématique récurrente concerne les salutations au début du discours. Ci-dessous quelques idées :

Chers•Chères invité•es Cher public Chers•Chères intéressé•es	Facile à dire oralement et utilisable dans beaucoup de contextes
Chers•Chères collègues	Au lieu de confrères et consœurs
Bonjour [(à) tout le monde]!	Facile et inclusif
Je voudrais remercier toutes les personnes présent•es aujourd’hui...	Laisser tomber les salutations et remercier tout de suite
Mesdames, Messieurs et toute personne présent•e aujourd’hui	Si l’on veut se montrer inclusif•ve
Mesdames, Messieurs, personnes ne s’identifiant avec aucun de ces genres	Pour mettre l’accent sur le sujet

Certaines locutions peuvent aussi être reprises au cours du discours.

Il s'agit bien entendu d'une liste non exhaustive à compléter et adapter selon besoin.

Altesses, Excellences, Ministres, Mesdames, Messieurs et toute personne présent·e aujourd'hui,

C'est avec un énorme plaisir que je vous souhaite la bienvenue à cette soirée.

Depuis plusieurs années maintenant, nous nous réunissons en ce même jour pour célébrer l'introduction du langage inclusif universel. L'énorme succès de cette démarche est dû non seulement aux personnes présent·es aujourd'hui, mais à tout être humain œuvrant pour une société plus inclusive.

C'est pour cette raison qu'aujourd'hui, je tiens à vous remercier pour votre engagement et vous souhaite une soirée à la hauteur du défi que nous avons surmonté.

4.1.2 Lettre aux ménages

Aux habitant·es,

Par la présente, nous avons le plaisir d'inviter votre ménage à s'inscrire à la présentation des travaux de réaménagement prévus dans votre rue. Étant donné que chaque membre du ménage est concerné·e, la présente s'adresse à chaque personne vivant dans votre ménage. C'est pour cette raison que nous vous prions de communiquer les informations en pièce jointe à toutes les personnes (indépendamment de leur âge) et de les informer de la possibilité de participer à cette présentation.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

4.2 S'adresser à une personne

De manière générale, il faut éviter de supposer l'identité de genre d'une personne, même si vous croyez la connaître. Il est donc recommandé d'utiliser un langage inclusif ou de tout simplement demander à la personne en question de communiquer comment il-elle veut qu'on lui adresse la parole.

4.2.1 Situation de face à face

Il peut arriver qu'on ne connaisse pas, ou peu, la personne avec laquelle on interagit. Dans de telles situations (p.ex.: passage en caisse, rencontre dans la rue, ...), on n'a pas la possibilité de renvoyer vers un document explicatif comme ce guide (voir point 5).

Il est recommandé d'éviter des expressions de politesse établies comme « Bonjour Monsieur » ou « Bonjour Madame ».

Un simple « Bonjour » avec un sourire est certainement perçu plus favorablement qu'un éventuel « Bonjour Madame » erroné.

	Dites	Évitez
Pour s'adresser à une personne en début de conversation	« Bonjour » en regardant la personne que vous désirez aborder. En l'absence de réaction, un simple « S'il vous plaît » peut être ajouté.	« Bonjour Madame/Monsieur »
Pour appeler les client·es	« À qui le tour, S.V.P.? » « Bonjour, c'est à qui, S.V.P. » « Le numéro XY, S.V.P. »	« Madame S.V.P. » « Monsieur S.V.P. » « Le prochain S.V.P. » « La prochaine S.V.P. »

4.2.2 Conversation téléphonique

Au téléphone, vous pouvez également commencer l'échange en posant la question : « *Comment souhaitez-vous que l'on vous appelle ?* » Certain·es vont dire « *Monsieur X, Madame X* » ou juste leur prénom et/ou nom¹⁰, d'autres vont profiter de l'occasion pour vous informer de leur identité de genre.

4.2.3 Message électronique

Si une personne s'auto-attribue un genre, par exemple en utilisant des accords féminins ou masculins dans le texte ou en indiquant son genre dans la signature d'un message électronique, en ajoutant « il », « elle », « iel » ou « ielle » après son nom, la personne vous signale cette information afin de l'appliquer :

Bonjour,
Suite à votre demande, je vous confirme que je serai présent pour la
réunion.
Cordialement,
Claude DUPONT (il)
Gestionnaire

De plus, une telle indication est notamment possible lors de visioconférences, sur un badge ou un porte-nom utilisé lors de conférences en présence physique.

¹⁰ Issu de : https://www.lepoint.fr/monde/canada-les-mots-pere-et-mere-disparaissent-des-formulaires-officiels-21-03-2018-2204541_24.php#xtmc=genre-x-canada&xtnp=1&xtr=1 (04/05/2022)

4.2.4 Lettre à une personne

Bonjour Prénom NOM,

Par la présente, j'ai le plaisir de vous présenter notre nouveau guide sur les violences sexistes et sexuelles. Il s'agit d'un guide de comportement destiné aux allié·es de personnes qui ont subi des abus sexuels, de la violence domestique et/ou de la violence sexiste.

En annexe, vous trouverez une liste de contacts à laquelle vous pouvez vous référer en cas de violence.

Cordialement,

Nom de l'organisation

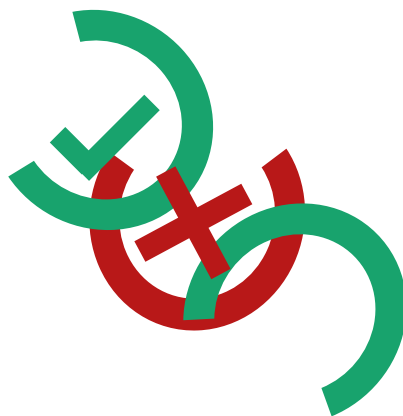
5. RENVoyer VERS LA BROCHURE

Il est tout à fait compréhensible qu'on soit quelque peu réticent·e à employer certaines des approches proposées dans ce guide. Est-ce que les destinataires vont mal comprendre, penser qu'on ne connaît pas les règles de grammaire et d'orthographe ou tout simplement penser qu'on est impoli·e ? Pour éviter de tels malentendus, nous vous proposons d'inclure la formule suivante dans toutes vos communications :



Irrité·es par notre façon d'écrire ?

**Trouvez toutes les infos sous :
cet.lu/fr/inclusif**



LA PRÉSENTE BROCHURE A ÉTÉ ÉLABORÉE PAR



CET

Centre pour l'égalité de traitement

www.cet.lu



CID Fraen an Gender

Centre d'information et de documentation

www.cid-fg.lu



CNFL

Conseil National des Femmes du Luxembourg

www.cnfl.lu

ET EST APPUYÉE PAR



CIGALE

Centre des communautés lesbiennes, gays, bisexuelles, trans', intersexes, queer+

www.cigale.lu



LEQGF

Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes

www.leqgf.lu



Rosa Lëtzebuerg

www.rosaletzebuerg.lu/

Dernière mise à jour mai 2022



www.cet.lu