



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ  
DE TRAITEMENT

# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023



<b>LE CET EN BREF</b>	<b>4</b>
Composition du collège du CET	4
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
<b>RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2023</b>	<b>8</b>
Réunions du collège	8
Avis	10
Entrevues	24
Activités sur le plan national	26
Relations publiques	33
Enquêtes	34
Activites sur le plan international	35
<b>STATISTIQUES</b>	<b>38</b>
<b>RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMATOIRE</b>	<b>48</b>
<b>EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2023</b>	<b>54</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>59</b>





# LE CET EN BREF

## COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

Le CET se compose d'un collège de 5 membres :

**Patrick HURST**, président ;

**Catia FERNANDES**, membre ;

**Sylvie KERGER**, membre ;

**Annemie MAQUIL**, membre ;

**Anik RASKIN**, membre.



Irrité·es par notre façon d'écrire ?

Trouvez toutes les informations sous : [cet.lu/inclusif/](https://cet.lu/inclusif/)

## PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Le cadre du personnel comprend quatre personnes. Le 21 novembre 2023, suite aux élections législatives, Nathalie MORGENTHALER, la directrice du CET jusqu'à cette date a accepté un mandat de Députée, incompatible avec ses fonctions au CET. Le recrutement d'un·e chargé·e de direction a été lancé le 30 novembre 2023. L'équipe est complétée par Gilles BOULTGEN en tant que collaborateur, Natacha SIMBA en tant que juriste et Sandra REITER en tant que secrétaire.



De gauche à droite :

1<sup>ère</sup> rangée: Catia FERNANDES, membre ; Patrick HURST, président ; Annemie MAQUIL, membre.

2<sup>e</sup> 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 €
2023:	639.800 €

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



# RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1<sup>ER</sup> JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2023

## RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023, le collège du CET s'est réuni à neuf reprises, à savoir les :

11 janvier 2023  
23 février 2023  
19 avril 2023  
24 mai 2023  
6 juillet 2023  
13 septembre 2023  
12 octobre 2023  
23 novembre 2023  
13 décembre 2023

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](http://www.cet.lu)**



"Levons les barrières de la discrimination"

## Avis du 21 mars 2023 sur le Projet de loi n° 8139 portant

1. création d'un Observatoire de l'Égalité entre les genres ;

entre les femmes et les hommes arrêté par le Gouvernement en juillet 2020<sup>1</sup>.

2. création d'un Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres.

### Observations préliminaires

#### et sur le Projet de règlement grand-ducal

Etant donné que le projet de règlement grand-ducal accompagnant le projet de loi précité a le même objet que ce dernier, le CET a opté pour la rédaction d'un avis commun.

1. déterminant la composition, l'organisation et le fonctionnement du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres ;

Ainsi, le CET prend connaissance des raisons qui ont amené le Gouvernement à adopter le projet de loi qui a pour objet la création d'une base légale pour l'Observatoire de l'Égalité entre les genres et la création d'un Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres alors qu'il n'existait jusqu'alors aucune instance publique centralisant les données et statistiques relatives aux égalités ni de cadre formel pour traiter cette matière.

2. déterminant la composition, l'organisation et le fonctionnement du Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres ;

3. portant abrogation du règlement grand-ducal du 27 novembre 1984 portant création d'un comité du travail féminin.

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.

Le CET se réjouit du fait qu'un règlement grand-ducal fixant les modalités de fonctionnement du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres et du Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres ait directement été prévu afin d'accompagner le projet de loi.

Considérant que les présents projets de loi et de règlement grand-ducal s'inscrivent dans la thématique de l'égalité de traitement fondée sur le sexe, alors qu'ils visent notamment à transposer deux mesures du PAN (Plan d'Action National) pour une égalité

<sup>1</sup> PAN (Plan d'Action National) pour une égalité entre les femmes et les hommes : <https://mega.public.lu/content/dam/mega/fr/publications/publications-ministere/2020/MEGA-plan-action-nation-egalite-WEB.pdf>.

Ceci dit, le CET remarque que le règlement grand-ducal n'a pas encore été publié sur le site de la Chambre des Députés, il conviendrait de procéder à la publication dudit projet afin qu'il soit plus accessible.

qu'il essaye de trouver des solutions visant à améliorer sa politique en la matière.

Le CET aimerait attirer l'attention des auteur·rices du présent projet de loi sur le fait que l'exposé des motifs qui l'accompagne fait essentiellement référence aux « femmes » et aux « hommes » alors que les deux organes institués par le même projet de loi font référence dans leurs intitulés respectifs à « l'égalité entre les genres ».

### Analyse du projet de loi

Le présent projet de loi précise que l'Observatoire de l'Égalité entre les genres sera chargé « d'épauler les acteurs et professionnels œuvrant dans le domaine de l'égalité entre les genres dans leur travail, en leur fournissant un ensemble de données et informations objectives en matière d'égalité des genres et de veiller par ailleurs à suivre les évolutions en matière d'égalité entre les genres » et que le Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres servira quant à lui d'organe consultatif chargé « d'étudier et d'aviser toutes les questions relatives à l'égalité entre les genres qui peuvent lui être soumises, ainsi que de présenter sur propre initiative au ministre ayant l'Égalité entre les femmes et les hommes dans ses attributions, des propositions d'amélioration concernant le sujet de l'égalité entre les genres ».

L'emploi de ces différents termes peut non seulement porter à confusion pour le·la lecteur·rice du projet de loi mais également en termes de compétences comme l'a si bien relevé le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) dans son avis<sup>2</sup> sur le présent projet de loi.

En effet, ce dernier a, à juste titre, souligné le fait que « le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA) est exclusivement chargé de l'égalité des sexes alors que l'aspect « genre » est de la responsabilité du Ministère de la Famille et de l'Intégration (MIFA) ».

Il aurait ainsi été opportun de clarifier ce que l'on entend exactement par ces différents termes repris dans le projet de loi.

Le CET salue l'initiative gouvernementale et le fait que les auteur·rices du présent projet de loi aient choisi de passer par le·la législateur·rice afin de transposer deux mesures du PAN.

Le CET se réjouit également que le Gouvernement ait conscience des nombreux enjeux en matière de politiques d'égalité et

<sup>2</sup> Avis CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) sur le projet de loi No 8139 portant création d'un Observatoire et d'un Conseil supérieur de l'Égalité entre les genres

Il échet par exemple de relever que le PAN fait quant à lui référence à la notion « *d'égalité entre les sexes* » et précise qu'il s'agit d'« *un concept positif et inclusif, voire une prémisse d'une société participative, basée sur le respect des droits humains et qui garantit un ordre démocratique égalitaire où chaque personne peut exploiter ses potentiels respectifs. Lorsque ce plan d'action national mentionne les femmes ou les hommes, les filles ou les garçons, il les cible dans toute leur diversité. Il s'agit de groupes hétérogènes, notamment en ce qui concerne leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre, leurs caractéristiques sexuées, leur race, origine ethnique, leur religion, leurs convictions ou encore leur handicap ou leur âge* ».

Le CET rejoint également le CNFL lorsqu'il déclare dans son avis précité que « *le Ministère en charge de l'égalité des sexes persiste à employer un langage sexiste* » et que « *le langage est un élément clé dans la lutte contre les stéréotypes comme le prouvent de multiples études scientifiques* ». Le CNFL déclare encore à juste titre que « *l'usage d'un langage inclusif par l'ensemble des administrations publiques serait, par ailleurs, une mise en pratique visible de l'intégration du genre telle que prônée par le plan à l'égalité entre les femmes et les hommes et permettrait de prendre en compte l'ensemble des genres* ».

Le CET encourage fortement les auteur·rices du présent projet de loi de montrer l'exemple et d'employer le langage inclusif.

#### Commentaire des articles

Le CET revient ici sur l'un ou l'autre article qui a suscité une réflexion autre que les considérations générales citées ci-dessus.

#### • Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi prévoit que l'Observatoire de l'Égalité entre les genres sera créé sous l'autorité du ministre ayant l'Égalité entre les femmes et les hommes dans ses attributions.

Le CET tient à souligner qu'il est pour le moins regrettable que le Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes n'ait pas encore changé de dénomination alors qu'une telle appellation n'est malheureusement pas assez inclusive et a pour conséquence de faire perdurer une vision dualiste et sexuée de notre société.

Il aurait dès lors été plus judicieux de parler d'un « *Ministre de tutelle* » dans la mesure où la dénomination du Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes pourrait être amenée à changer dans le futur.

#### • Article 4

Cet article consacre l'indépendance de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres. Il est légitime de se demander si dans les faits le futur Observatoire pourra effectivement être indépendant dans la mesure où le projet de règlement grand-ducal analysé ci-après prévoit l'institution d'un Comité d'accompagnement dudit Observatoire dont la composition n'est pas encore optimale.

#### • Article 6, 9 et 10

L'article 9 évoque le Comité d'accompagnement de l'Observatoire et les articles 9 et 10 portent respectivement sur les missions, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur à l'Égalité entre les genres.

Le CET reviendra sur ces points dans son analyse du projet de règlement grand-ducal.

#### Analyse du projet de règlement grand-ducal

Le CET se réjouit de l'initiative gouvernementale d'avoir directement accompagné le projet de loi d'un projet de règlement grand-ducal.

Il se doit toutefois de remarquer que les missions de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres repris dans l'exposé des motifs du présent projet de règlement grand-ducal ne correspondent pas à celles énumérées dans le projet de loi. Il conviendrait dès lors d'adapter le projet de règlement grand-ducal en ce sens.

#### Commentaire des articles

Le CET revient ici sur l'un ou l'autre article qui a suscité une réflexion autre que les considérations générales citées ci-dessus.

#### • Article 1<sup>er</sup>

Cet article porte sur la composition du Comité d'accompagnement de l'Observatoire de l'Égalité entre les genres.

Force est de constater que ledit Comité sera composé de cinq membres sans pour autant inclure les associations œuvrant dans l'intérêt de l'égalité des sexes.

Rappelons que les auteur·rices du projet de loi avaient déclaré dans l'exposé des motifs que « *les politiques d'égalité entre les genres ne seront couronnées de succès que grâce à une mise en commun des efforts à tous les niveaux et de tous les acteurs concernés* ». Partant, il est regrettable que les représentant·es d'associations actives sur le terrain et possédant par conséquent une expertise établie ne soient pas mentionné·es ne fût-ce qu'à des fins d'observation.

Il est dès lors légitime de se demander si la composition actuelle du Comité est conciliable avec l'indépendance que la loi prévoit d'accorder au futur Observatoire.

#### • Article 9

Cet article porte sur la composition du futur Conseil supérieur de l'Égalité entre les genres qui entend élargir les missions de l'ancien CTF (comité du travail féminin).

Force est de constater que le nombre de membres a été fortement réduit, passant de 21 membres à seulement 9 membres. Cette réduction considérable ne fait d'ailleurs l'objet d'aucunes explications de la part des auteur·rices du présent projet.

Il est également légitime de remettre en question la composition dudit Conseil alors que cinq des neuf membres seront nommé·es par le·la Ministre et qu'un·e autre membre issu·e de l'Observatoire est également nommé·e par le·la Ministre.

Le CET est d'avis que la composition du Conseil devrait refléter un lieu de dialogue entre les différents acteur·rices et secteurs concernés. Or, en l'état actuel du présent projet de règlement grand-ducal, le futur Conseil risque de n'être qu'une simple assemblée de membres nommé·es par le·la Ministre.

#### • Article 10

Cet article prévoit que le Conseil se réunira sur convocation du·de la ministre. Or, à l'article 9 du projet de loi, il est retenu que le Conseil pourra présenter de sa propre initiative au·à la ministre toutes propositions, suggestions et informations visant à améliorer l'égalité entre les genres.

Il échet de relever que ces deux articles semblent difficilement conciliables, l'article 10 limitant l'indépendance et l'effectivité du Comité.

### Conclusion

Le CET salue 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 la loi et le règlement grand-ducal qui devrait l'accompagner.



### **Avis du 11 mai 2023 sur le Projet de loi n° 8150 portant**

*modification de la loi électorale modifiée du 18 février 2003.*

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 fondée sur le handicap, alors qu'il vise notamment à modifier la loi électorale afin d'accorder aux majeur·es placés·es sous tutelle le droit de vote aux élections communales, législatives et européennes et qu'il soulève des questions en matière d'égalité de traitement, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

### **Observations préliminaires**

Il échet tout d'abord de rappeler que le CET et la CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme) ont été désignés comme mécanismes nationaux indépendants de promotion et de suivi d'application, prévu à l'article 33, paragraphe 2 de la CRDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées). Le CET assure en vertu de l'article 2 de la loi du 28 juillet 2012, conjointement avec la CCDH, une mission de protection, de promotion et de suivi

de l'application de la CRDPH au sein d'un dispositif national, en lien avec les personnes en situation de handicap et associations qui les représentent.

En ratifiant la CRDPH et son Protocole facultatif en 2011, l'Etat luxembourgeois s'est engagé à « *garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap* » (article 4 de la CRDPH) et à prendre toutes les mesures appropriées pour mettre en œuvre, de manière effective, les droits reconnus par ce texte.

Les auteur·rices du projet de loi espèrent notamment à travers ce projet de loi se conformer à l'article 29 de la CRDPH qui prévoit que les Etats parties doivent veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent jouir de leurs droits politiques et les exercer sur la base de l'égalité avec les autres, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de représentant·es librement choisi·es, notamment qu'elles aient le droit et la possibilité de voter et d'être élues.

Il échet de noter que le Comité des droits des personnes handicapées avait exprimé dans ses observations concernant le rapport initial du Luxembourg de 2017 ses préoccupations par rapport au fait que « *la loi restreint encore le droit des personnes handicapées placées sous tutelle de voter*

et d'être élues. Il s'inquiète également du manque d'accessibilité des procédures, des installations et du matériel de vote. Le Comité note avec préoccupation que le taux de participation des personnes handicapées à la vie politique et à la prise de décisions publiques ainsi que leurs taux de représentation dans ces domaines sont faibles »<sup>3</sup>.

La participation à la vie politique et à la vie publique comprend, selon le Comité des droits des personnes handicapées, le droit de voter et celui d'être élu·e. Or, force est de constater que le présent projet de loi ne développe aucunement le droit des majeur·es sous tutelles de se faire élire. Ce constat vaut également pour le « Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées 2019-2024 »<sup>4</sup> selon lequel : « par droit politique, on entend particulièrement le droit de voter aux niveaux communal, national et européen » (page 145).

Le CET regrette que ce point n'ait pas été plus amplement élaboré alors qu'il est tout aussi important que le droit de vote.

Les auteur·rices du présent projet de loi expliquent qu'ils·elles suppriment l'exclusion d'office du droit de vote et d'éligibilité pour les personnes mises sous tutelle dans la loi

<sup>3</sup> Comité des droits des personnes handicapées, Observations finales concernant le rapport initial du Luxembourg, 10 octobre 2017, disponible sur : <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler>

<sup>4</sup> Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées 2019-2024 : <https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/publications/plan-strategie/handicap.html>

électorale. Néanmoins, il ressort dudit projet de loi que dans le nouvel article 64 de la Constitution, la loi peut prévoir des cas dans lesquels le juge peut prendre la décision d'interdire le droit de vote et d'éligibilité. Plus loin dans l'exposé des motifs, les auteur·rices du projet de loi indiquent qu'« il n'est donc pas envisagé de doter notre arsenal législatif d'une loi prise en exécution de l'article 64, paragraphe 3 de la nouvelle Constitution... ».

Le CET se questionne sur l'utilité de garder l'article 64, paragraphe 3 de la nouvelle Constitution alors que d'une part, les auteur·rices du projet de loi prétendent qu'aucune loi ne sera adoptée en exécution de cet article et d'autre part, cet article n'est pas conforme avec l'article 29 de la CRDPH.

Le présent projet de loi ajoute en outre les personnes sous tutelle aux personnes excusées d'office.

Les auteur·rices du présent projet de loi indiquent vouloir éviter que des personnes mises sous tutelle puissent être sanctionnées « dans les cas où les personnes les plus vulnérables en question n'auraient pas les facultés nécessaires pour apprécier que leur participation au vote est obligatoire, voire pour exprimer leur droit via le vote par correspondance ou de se déplacer au jour du scrutin ».

Bien que le CET puisse comprendre l'intention derrière cette démarche, le CET est d'avis que le principe de l'égalité de traitement, tel qu'exprimé à l'article 29 de la CRDPH, devrait prévaloir.

Il convient de rappeler que l'article 29 de la CRDPH prévoit que les Etats parties doivent veiller à ce que les personnes en situation de handicap puissent jouir de leurs droits politiques et les exercer sur la base de l'égalité avec les autres.

Etant donné que la loi prévoit que ceux·celles qui se trouvent dans l'impossibilité de prendre part au scrutin doivent faire connaître leurs motifs d'abstention au Procureur d'Etat territorialement compétent, avec les justifications nécessaires, il est légitime de se demander si « le mécanisme d'excuse automatique » est nécessaire. En outre, n'oublions pas que tout·e électeur·rice peut demander à voter par correspondance. Notons également que pour cette démarche l'électeur·rice sous tutelle n'a pas besoin de présenter un certificat médical contrairement à lorsqu'il·elle désire se faire accompagner pour aller voter.

Est-ce qu'en instaurant un « mécanisme d'excuse automatique », les personnes avec un handicap intellectuel et/ou un trouble psychique ne sont-elles pas déresponsabilisées ?

On part peut-être trop vite du principe que ces personnes doivent forcément être « protégées » alors qu'elles devraient être traitées comme tout le monde. De plus, il est important de se demander quel est le réel objectif d'une mesure prise en faveur de personnes en situation d'handicap : essaye-t-on de mettre en place une mesure pour effectivement les aider ou alors est-ce simplement par facilité pour ne pas devoir aller plus loin dans la recherche d'autres choses à mettre en place, en l'espèce pour inciter ces personnes à voter ?

Prenons l'exemple de la France qui a mis certaines mesures en place afin de faciliter le vote des personnes en situation de handicap. Des officier·ères de police judiciaire peuvent par exemple se déplacer à la demande des personnes qui, en raison de maladies ou d'infirmités graves, ne peuvent manifestement pas se déplacer<sup>5</sup>. Dans un tel cas, la demande de déplacement à domicile doit être formulée par écrit et être accompagnée d'une attestation sur l'honneur indiquant que l'électeur·rice est dans l'impossibilité manifeste de comparaître.

De plus, il est fort probable qu'en instaurant ce « mécanisme d'excuse automatique », on ne renvoie pas le bon message aux professionnel·les qui suivent ces personnes sous tutelles ou encore à leur entourage. En effet, ces dernier·ères seront peut-être plus enclin·es à les informer et à les préparer sans ce « mécanisme d'excuse automatique ».

Finalement, le CET se demande si les auteur·rices du présent projet de loi ont pensé à consulter les personnes directement concernées lorsqu'ils·elles ont rédigé le présent projet de loi. Il échet à cet égard de rappeler que l'article 4 point 3. de la CRDPH prévoit que « dans l'élaboration et la mise en œuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'adoption de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées, les États Parties consultent étroitement et font activement participer ces personnes, y compris les

<sup>5</sup> <https://www.elections.interieur.gouv.fr/comprendre-elections/comment-je-vote/vote-des-personnes-en-situation-de-handicap-laccessibilite-des>

enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent ».

Le projet de loi modifie en outre les dispositions relatives à la possibilité pour les personnes vulnérables de se faire accompagner dans la cabine de vote, le jour du scrutin. Les auteur·rices du projet de loi expliquent à cet égard que : « les majeurs en tutelle, mais également les électeurs souffrant d'un déficient mental rentreront désormais dans les catégories de personnes pouvant bénéficier de cette faculté d'exercer leur droit de vote » [sic].

Le CET s'interroge tout d'abord sur la raison pour laquelle les auteur·rices du projet de loi ont limité cette possibilité de se faire accompagner dans la cabine de vote aux électeur·rices ayant certaines formes de handicap, à savoir la « déficience mentale, déficience visuelle ou infirmité », respectivement aux majeur·es sous tutelle.

Une distinction semble être faite par les auteur·rices du projet de loi entre les majeur·es sous tutelle et les « électeurs souffrant d'un déficient mental ». Cette distinction ne constitue-t-elle pas un double emploi alors que les articles 490 et 492 du Code civil expliquent qu'une tutelle est ouverte quand les facultés mentales du·de la majeur·e sont altérées par une maladie, une infirmité ou un affaiblissement dû à l'âge et qu'il·elle a besoin d'être représenté·e d'une manière continue dans les actes de la vie civile ? Ce régime de protection est également applicable lorsqu'il y a une altération des facultés corporelles qui empêcherait l'expression de la volonté. L'altération des

facultés mentales ou corporelles doit en outre être médicalement établie.

Le CET tient par ailleurs à alerter les auteur·rices du projet de loi par rapport à la terminologie inappropriée employée en l'espèce lorsqu'il·elles parlent « d'électeurs souffrant d'un déficient mental » [sic]. L'emploi d'une terminologie ne constitue pas un point de détail, mais bien au contraire, le choix des mots revêt une importance considérable qui ne devrait pas être négligée dans le cadre de la rédaction de normes législatives. En effet, l'utilisation de termes appropriés permet non seulement de définir correctement les choses et ainsi de communiquer correctement une pensée, mais elle témoigne également du respect dû aux différences.

Il échet de signaler qu'une déficience intellectuelle ou un handicap mental sont des états et non des maladies. Ces personnes ne souffrent pas d'un « déficient mental », elles n'en sont pas atteintes, mais elles présentent, respectivement elles ont une « déficience » intellectuelle ou un handicap mental, état avec lequel elles vivent. Il serait dès lors judicieux d'adapter le présent projet de loi sur le plan terminologique.

Finalement, le présent projet de loi propose de reproduire les logos des partis politiques, qui en ont, sur les bulletins de vote en ce qui concerne les élections législatives et européennes afin de rendre le bulletin de vote « plus lisible et plus facile à remplir pour les personnes souffrant de déficiences physiques ou mentales ».

Le CET regrette que cette mesure n'ait

pas été introduite au niveau des élections communales. Les arguments avancés par les auteur·rices du projet de loi pour justifier cette restriction ne devraient pas prévaloir sur l'objectif escompté qui est de rendre le bulletin de vote plus lisible et plus facile à remplir et que les élections soient accessibles à tou·tes. En effet, rien n'empêche les partis qui ne disposent pas d'un logo d'en créer un, respectivement un·e candidat·e d'une commune soumise au système de la majorité relative, à se doter d'un logo.

### Commentaire des articles

CET revient ici sur l'un ou l'autre article qui a suscité une réflexion autre que les considérations générales citées ci-dessus.

#### • Article 4, 2°

L'article 4, 2° prévoit que l'article 79, alinéa 1 de la loi électorale est complété par la phrase suivante : « Le président autorise un électeur déficient mental à se faire accompagner lorsque celui-ci présente un certificat médical datant de moins de trois mois constatant sa déficience mentale ».

Le CET se questionne sur l'utilité de devoir présenter, spécialement pour cette forme de handicap, un certificat médical de plus datant de moins de trois mois. Il échet également de relever qu'une personne sous tutelle dont les facultés mentales ou corporelles seraient altérées doit déjà se prévaloir d'un certificat médical lorsqu'il·elle est mis·e sous tutelle.

Cela renvoie également à la question soulevée plus haut concernant l'utilité de la distinction opérée par les auteur·rices du projet de loi entre les majeur·es sous

tutelle et les électeur·rices qui auraient une « déficience mentale ».

#### • Article 4, 3°

L'article 4, 3° indique qui ne peut pas être guide ou soutien « d'un électeur déficient visuel, déficient mental, infirme ou sous tutelle ».

Or, l'article 29, point a) de la CRDPH prévoit que les personnes en situation de handicap peuvent choisir librement des représentant·es sans indiquer de restrictions.

Les auteur·rices du projet de loi n'expliquent pas pourquoi il·elles ont décidé d'exclure certaines personnes de la fonction de guide ou de soutien.

En outre, d'après ce même article les personnes qui ne savent pas lire ou écrire ne peuvent pas être guide ou soutien à la personne en situation de handicap.

Le projet de loi laisse donc indirectement sous-entendre que les personnes qui ne savent pas lire ou écrire ne sont pas assez compétentes pour endosser le rôle de guide ou de soutien.

Conséquemment, le CET se demande comment on pourrait s'assurer si une personne sait lire ou écrire.

### Conclusion

Le CET salue l'initiative gouvernementale au vu de l'importance que le droit de vote et le droit d'éligibilité revêt pour l'individu, ces droits sont en démocratie des gages importants de dignité. L'accès au droit de vote



et à l'éligibilité crée un sentiment d'existence civique et, plus généralement, d'inclusion sociale ; la suspension du droit de vote et de l'éligibilité est, quant à elle, hautement stigmatisante. On ne peut pas d'un côté affirmer que les personnes en situation de handicap sont des citoyen·nes comme les autres et, de l'autre, leur retirer les attributs les plus emblématiques de la citoyenneté.

En supprimant l'exclusion d'office du droit de vote et d'éligibilité pour les personnes mises sous tutelle dans la loi électorale, les auteur·rices du présent projet de loi expliquent qu'il·elles se rapprochent de ce qui est attendu par la CRDPH des Etats parties.

Ceci étant dit, le réel enjeu sera d'assurer la pleine effectivité des droits conférés aux majeur·es sous tutelles en mettant en place des mesures qui permettront de construire la citoyenneté de chacun·e, en rendant non seulement les urnes accessibles à tou·tes mais également les campagnes électorales. Il faudrait également prévoir des formations et sensibilisations relatives à l'accessibilité, physique mais aussi des dispositifs de propagande électorale et à l'accueil des personnes en situation de handicap pour l'ensemble des personnes qui seraient amenées à intervenir dans le processus électoral.

Le CET recommande dès lors aux auteur·rices du présent projet de loi de prévoir un référentiel définissant les conditions et modalités d'accessibilité des opérations de vote aux personnes en situation de handicap et d'adapter le présent projet de loi sur le plan terminologique.

Le CET recommande aussi fortement aux auteur·rices du présent projet de loi d'engager une réflexion sur l'éligibilité des personnes en situation de handicap, selon une approche conforme à la CRDPH. Au cours de cette réflexion, il faudrait également se pencher sur la question de la prise en charge de certains frais, respectivement de la compensation de certains frais spécifiques liés à l'exercice de leurs fonctions électives, à hauteur des besoins réels des personnes en situation de handicap qui se présenteraient aux élections.

Si indéniablement de nombreux progrès ont été réalisés ces dernières années, d'importantes lacunes subsistent. À cet égard, tout en saluant l'ambition politique de faire du handicap une question prioritaire, le CET considère que le Luxembourg n'a pas encore pris pleinement en considération l'approche fondée sur les droits des personnes en situation de handicap, induite par la CRDPH, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques.

Le CET regrette, dans de nombreux domaines, les écarts importants entre l'ambition, les objectifs poursuivis et l'effectivité de leur mise en œuvre. Il existe ainsi encore aujourd'hui de nombreux freins à l'autonomie et à l'inclusion des personnes en situation de handicap, liés notamment à des réponses insuffisantes ou inadaptées aux besoins spécifiques des personnes concernées, de nature à les empêcher de participer de manière effective à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

## Avis du 20 juin 2023 sur le Projet de loi n° 8228

*portant réforme de l'adoption et modification du Titre VIII. du Livre premier, intitulé « Des adoptions » du Code civil.*

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 11 mai 2023, le Ministère de la Justice a prié le CET d'émettre son avis sur le projet de loi susmentionné.

### Observations préliminaires

Suivant les changements de la société, l'évolution des mœurs conjugales et le nombre des couples non mariés, le présent projet de loi vise premièrement à ouvrir l'adoption aux partenaires au sens de la loi modifiée du 9 juillet 2004 ainsi qu'à deux personnes à condition qu'elles vivent ensemble « de façon affective » et ayant un domicile ou une résidence commune.

Deuxièmement, le projet de loi fixe l'écart d'âge maximal entre adopté·e et adoptant·e à 45 ans, mais le tribunal peut y déroger.

Troisièmement, il étend l'adoption de l'enfant du·de la conjoint·e à l'enfant du·de la partenaire ainsi qu'à l'enfant du·de la concubin·e.

Quatrièmement, il prévoit expressément le droit pour une personne seule de pouvoir procéder à une adoption plénière.

Finalement, le projet de loi prévoit que le consentement du·de la mineur·e est lié à sa capacité de discernement et non pas à un âge prédéterminé.

Le CET félicite le Gouvernement de cette initiative qui tient notamment compte de l'évolution de la composition des familles et des liens affectifs qui peuvent se créer entre des personnes et surtout qui accorde aux époux·ses, partenaires et concubin·es les mêmes droits.

Si cette ouverture de l'adoption ne peut en principe être que saluée, le CET pose tout de même quelques interrogations d'une part, par rapport à la terminologie employée pour le cas des concubin·es et d'autre part, par rapport à l'âge fixé pour pouvoir adopter, qui est potentiellement discriminatoire.

### Commentaire des articles

#### Article 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>

Cet article concerne l'article 344 du Code civil qui précise les cas dans lesquels une adoption peut être demandée.

D'après le point (1), 3., l'adoption peut être demandée « *par deux personnes à condition qu'elles vivent ensemble de façon affective et ayant un domicile ou une résidence commune* ».

Les auteur·rices du présent projet de loi expliquent que la précision « *vivre ensemble de façon affective* » est nécessaire afin d'éviter, par exemple, la demande d'un frère ou d'une sœur à pouvoir adopter ensemble. Selon le CET, il serait plus opportun de dire explicitement que l'adoption est interdite entre personnes ayant un lien de parenté ou trouver une autre formulation plus adaptée. De plus, le CET constate que cette terminologie peut également concerner des ami·es qui vivent en collocation. Or, le CET est persuadé que ce n'est pas l'intention des auteur·rices du présent projet de loi de permettre une adoption dans de tels cas. En effet, des personnes qui sont liées d'amitié peuvent être considérées comme « *vivant ensemble de façon affective* ».

Les auteur·rices du présent projet de loi devraient plutôt explicitement parler de concubin·es dans cet article alors que ce terme est employé dans les autres articles sans toutefois être concrètement défini. Notons qu'il s'agit d'une notion qui n'est pas défini dans notre Code civil, mais par la jurisprudence, le concubinage est « *une union de fait tenant à l'existence d'une vie commune stable et continue entre deux personnes formant un couple et un ménage* » (TA Lux., 3 décembre 2008, n° 113.093.).

La preuve de la communauté de vie devrait donc pouvoir être rapportée par tous les moyens par les concubin·es.

#### Article 1<sup>er</sup>, 2°

Cet article concerne l'article 345 du Code civil qui détermine l'âge limite des adoptant·es.

Il prévoit notamment que lorsqu'une adoption est demandée par deux personnes, l'une doit

être âgée de 25 ans et l'autre de 21 ans au moins.

Toutefois, aucune condition d'âge n'est requise lorsqu'il s'agit de l'adoption par l'un·e des conjoint·es, partenaires ou concubin·es au sens de l'article 344, paragraphe 1<sup>er</sup> de l'enfant légitime, naturel·le ou adoptif·ve de son·sa conjoint·e, partenaire ou concubin·e.

L'article 344 du Code civil prévoit actuellement que « *l'adoption peut être demandée par toute personne âgée de plus de vingt-cinq ans* ».

Dans l'exposé des motifs, les auteur·rices du présent projet de loi expliquent avoir consulté la Commission nationale d'éthique (ci-après « CNE ») ainsi que l'Ombudsman fir Kanner an Jugendlecher (ci-après « OKAJU ») sur ce point. La CNE et l'OKAJU ont retenu qu'il n'y a pas lieu de changer l'âge minimal des adoptant·es.

Dans le commentaire des articles, les auteur·rices du présent projet de loi rappellent qu'« *aucune modification n'est proposée quant à l'âge minimal des adoptants* ». Or, en supprimant cette phrase de l'article 344, ce n'est pas ce qu'ils-elles font, au contraire, cette suppression a pour conséquence de créer un vide juridique quant à l'âge requis lorsque l'on veut adopter seul·e.

Le CET constate en outre qu'il existe une inégalité de traitement entre une personne seule qui adopterait un·e enfant et deux personnes qui adopteraient ensemble un·e enfant par rapport à l'âge requis pour pouvoir adopter. En effet, dans le premier cas de figure, la personne doit avoir plus de 25 ans alors que pour le deuxième cas de

figure, une des deux personnes peut avoir au moins 21 ans. Ainsi, une personne seule de 21 ans ne pourrait pas adopter un·e enfant.

Le CET s'interroge dès lors s'il existe une raison objective qui pourrait expliquer cette différence de traitement.

De plus, le CET constate une certaine incohérence non négligeable dans la loi. L'article 344 du Code civil prévoit donc actuellement qu'il faut être âgé·e **de plus de 25 ans**, donc 26 ans, pour pouvoir adopter tandis que l'article 345 tel qu'il est rédigé dans le présent projet de loi prévoit que lorsque deux personnes veulent adopter un·e enfant l'une doit être âgé·e **de 25 ans**.

Notons que le droit français fixe un âge égal pour tou·tes, à savoir plus de 26 ans<sup>6</sup>.

#### Conclusion

Le CET salue 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 créer une potentielle discrimination fondée sur l'âge des adoptant·es.

<sup>6</sup> Article 343 du Code civil français : « L'adoption peut être demandée par un deux époux non séparés de corps, deux partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou deux concubins. Les adoptants doivent être en mesure d'apporter la preuve d'une communauté de vie d'au moins un an ou être âgés l'un et l'autre de plus de vingt-six ans. »

Article 343-1 du Code civil français : « L'adoption peut être aussi demandée par toute personne âgée de plus de vingt-six ans. Si l'adoptant est marié et non séparé de corps ou lié par un pacte civil de solidarité, le consentement de l'autre membre du couple est nécessaire à moins que celui-ci ne soit dans l'impossibilité de manifester sa volonté. »



## ENTREVUES

Le 22 février 2023, Fernand ETGEN, président et Laurent SCHEECK, secrétaire général de la Chambre des Député·es ont visité la « Mënscherechtshaus » pour un échange avec les entités en son sein. L'Ombudsman a également pris part à ces échanges.

Un·e stagiaire de la Chambre des Député·es, accompagné·e par un·e collaborateur·rice de la Cellule scientifique, a souhaité rencontrer le CET pour échanger sur le travail quotidien du CET afin de réaliser un travail de stage, ceci en date du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Le 7 mars 2023, le CET a rencontré Mariana MUZZI, la nouvelle chargée de projets dans le domaine de la lutte contre les discriminations ethno-raciales du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, Michel HEINTZ, le Délégué interministériel chargé de la coordination des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBTIQ+ et Anne GOSSET, responsable du service droits humains du Ministère de la Justice pour un échange dans ses locaux.

Ensemble avec l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), le CET a rencontré la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit à la santé, Tlaleng MOFOKENG, pour un échange à la « Mënscherechtshaus », le 17 février 2023 à Luxembourg-ville.

Le 11 mai 2023, le CET a échangé avec la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg » sur

le dépôt d'un projet sur la lutte contre le racisme au Luxembourg dans le cadre de l'appel à projet CERV (Citoyens, égalité, droits et valeurs) de la Commission européenne.

En date du 24 mai 2023, le CET a reçu des membres de l'association « Lipödem Lëtzebuerg » pour un échange en ses localités, c.-à-d. la « Mënscherechtshaus ».

Le Ministère de la Justice a invité différent·es acteur·rices à un échange dans le cadre de l'élaboration d'un avant-projet de loi sur la protection judiciaire des majeur·es protégé·es, ceci le 5 juillet 2023.

Le 5 octobre 2023, le CET a échangé avec Francis MAQUIL, chargé de direction, du nouvel Office des signalements en ses locaux à la « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville.

Une entrevue avec Dr. Najat MAALLA M'JID, Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies sur la violence contre les enfants a eu lieu au « Mënscherechtshaus », le 18 octobre 2023.

En date du 25 octobre 2023, le CET a participé à un échange avec la Direction « Formation » de la Police Grand-Ducale en vue de préparer l'élaboration de scénarios de sensibilisation à la législation anti-discrimination qui seront utilisés lors des formations de son personnel.

Le 27 octobre 2023, Silvio SAGRAMOLA a souhaité rencontrer différentes institutions afin d'échanger sur les « accessibility indicators 2023 » dans le cadre du projet « Accessible EU: Working together to build a more accessible European Union for persons with disabilities » dans les locaux du « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville.

En date du 8 novembre 2023, à l'initiative de Laurent SCHEECK, secrétaire général de la Chambre des Député·es, une entrevue a eu lieu à la Chambre des Député·es avec les occupant·es du « Mënscherechtshaus » afin de planifier le déménagement de l'Ombudsman dans ces localités.

Le CET a rencontré des représentant·es du Familjen-Center dans ses locaux, le 16 novembre 2023.

Le 30 novembre 2023 a eu lieu une réunion au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région concernant le projet de formation continue à destination des conseiller·ères au vivre ensemble interculturel (CVEI) et des coordinateur·rices du pacte communal (CPC).

En date du 12 décembre 2023, le CET a eu une entrevue avec les responsables de l'association « Roms sans frontières ». Le but de cette entrevue a été de faire parvenir les doléances de l'organisation au CET et de collaborer pour lutter contre les discriminations.

Le 13 décembre 2023, le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil a invité à une conférence-atelier portant sur le PAN Anti-Racisme dans le cadre du « travail et emploi ».



## ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

### Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

#### Formations / conférences / tables rondes

Le 20 mars 2023, les trois entités de la «Menscherechtshaus» ont accueilli en leurs locaux une classe de 7<sup>e</sup> du Lycée Aline Mayrisch et ont présenté leurs missions respectives. Cette introduction a été suivie par des ateliers thématiques autour des droits humains, des droits des enfants et de la discrimination.

Suite à une visite de différents lieux en relation avec les droits humains dans la Ville de Luxembourg, des élèves de 2<sup>e</sup> de l'Ecole Privée Fieldgen se sont rendu·es à la Menscherechtshaus, où la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), le CET et l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), leur ont été présentés, ceci le 21 mars 2023.

Le 3 mai 2023, une classe de 3<sup>e</sup> du Lycée Nic-Biever Dudelange a rendu visite à la « Menscherechtshaus », afin de faire connaissance avec ses locataires et les thématiques y afférentes.

Dans le cadre de la « Journée de la diversité » à l'EIDE (Ecole internationale Differdange et Esch/Alzette), le 8 mai 2023 à l'annexe d'Esch/Alzette, des élèves des classes de 7<sup>e</sup>, 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> ont eu l'occasion de faire connaissance avec le CET et de s'informer sur ses missions au cours de différents ateliers.

Le 25 mai 2023 a eu lieu la présentation 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 issues de l'Union européenne et des membres de leur famille »<sup>7</sup> au LLLC (Luxembourg Lifelong Learning Center) de la CSL (Chambre des salarié·es).

L'étude, mandatée par le CET, a été menée et présentée par Prof. Dr. Birte NIENABER et son équipe de l'Université du Luxembourg.

La présentation a été suivie par une table ronde intitulée « Défis et opportunités de la libre circulation des travailleur·ses pour le Luxembourg » et modérée par Prof. Dr. Jörg GERKRATH, également de l'Université du Luxembourg.

Ont participé à la table ronde :

François BILTGEN, Juge à la Cour de justice de l'Union européenne,

Anne CALTEUX, Représentante de la Commission européenne au Luxembourg, Emilia MINACAPILLI, Conseillère de direction à la CSL,

Jonathan PEREIRA NEVES, Préposé cellule Citoyens de l'Union du Ministère des Affaires étrangères et européennes.

En date du 6 juillet 2023, le CET a fait une présentation au cours d'une formation pour personnes entre 18 et 35 ans afin de montrer un « Action group against racism

and discrimination » de l'ALDIC (Association Luxembourgeoise pour le Dialogue Interculturel) au « Centre Sociétaire et Sportif Gare » de la Ville de Luxembourg.

Le CET est intervenu lors de la conférence « Société inclusive - Pratiques éducatives » de l'Université du Luxembourg, à la Maison de Sciences Humaines au Campus Belval à Esch/Alzette, le 20 septembre 2023.

Du 16 au 27 octobre 2023, le CET a été un des partenaires d'un cycle de conférences d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) intitulé « Intersex ? Variationen der Geschlechtsmerkmale ? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren ».

Le 17 octobre 2023, l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), en collaboration avec le Service des droits de l'enfant du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse et l'UNICEF ont organisé une foire au matériel didactique/une bourse d'informations suivie d'une conférence sur le droit à la protection de l'enfant (concepts, modalités, constats et études) au ECCL (European Convention Center Luxembourg) à Luxembourg-Kirchberg.

Le CET y a occupé un stand avec des supports d'information et de sensibilisation.

Les Services à l'égalité des chances de Dudelange et Bettembourg ont organisé un forum intercommunal sur le sujet du « Hate-Speech sur Internet » avec le titre « Zivilcourage im Netz - Dem anti-feministischen und anti-queeren Hass entgegentreten! ».

A cette occasion, le CET a été un participant de la table ronde, en date du 11 novembre à Dudelange.

Le CET a assisté à la première réunion du « réseau des autorités compétentes en matière de lanceurs d'alerte » dans les locaux du Ministère de la Justice à Luxembourg-Kirchberg, le 22 novembre 2023.

Organisée dans le cadre de la Journée des droits de l'Homme, le 10 décembre 2023, le CET a été présent à une conférence de la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) avec Charles GOERENS, Député européen, ancien ministre et député luxembourgeois portant le titre : « 75<sup>e</sup> anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme: le moment est-il venu d'enterrer les droits humains ? ».

<sup>7</sup> Annexe 3

## Stands d'information

Les 25 et 26 février 2023, le CET a assuré un stand d'information au « Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté » à la « LuxExpo The Box » à Luxembourg-Kirchberg.

Le 11 mars et le 11 novembre 2023, le CET a assuré un stand à la Journée d'orientation pour les détenteur·rices du CAI (Contrat d'accueil et d'intégration), organisée par le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région au ECCL (European Convention Center Luxembourg) à Luxembourg-Kirchberg.

En date du 17 avril 2023, le CET a informé les élèves des Lycées autour du Campus Geesseknäppchen sur ses activités dans le cadre d'un projet de théâtre de prévention autour du sexisme lancé par le MEGA, au « Forum Geesseknäppchen ».

Dans le cadre de la « Journée des Portes Ouvertes des Institutions », le CET a été présent avec un stand d'information dans la Maison Printz et Richard de la Chambre des Député·es, le 22 avril 2023.

La Ville de Luxembourg a organisé ses « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 8 au 26 mai 2023.

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 et a été présent au vernissage de celle-ci, le 8 mai 2023.

Comme tous les ans, le CET a participé avec un stand d'informations à la « Luxembourg Pride ». La célébration de la diversité et de l'acceptation a eu lieu le samedi 8 juillet 2023 à Esch-sur-Alzette.

En date du 10 octobre 2023, le CET a présenté différentes brochures sur un stand d'information à l'occasion de la « Foire vun der Jugendarbecht » au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Du 10 au 13 octobre 2023, le CET a eu l'occasion de présenter ses brochures et activités sur un stand d'information commun, organisé sur l'initiative du Département de l'Intégration du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région. D'autres acteur·rices, dont notamment le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région - Département de l'Intégration ; l'asbl Mieterschutz Lëtzebuerg; l'asbl Lëtz Rise Up; l'asbl One People; l'asbl ALDIC et PADEM ont également contribué à ce projet.

## Groupes de travail

Les 17 février, 7 juin, 18 septembre et 27 novembre 2023, le CET a participé au comité interministériel des droits humains convoqué par le Ministère des Affaires étrangères et européennes en son siège à Luxembourg-ville. Lors de la séance du 7 juin 2023, le CET a présenté ses travaux plus en détail.

En date du 21 mars, 27 juin et 3 octobre 2023, le CET a assisté à des réunions du Comité de suivi du PAN (Plan d'action national) 2019-2024 de la CRDPH (Convention relative aux droits des personnes handicapées).

Le 29 juin et le 30 novembre 2023, le CET a été présent à la réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

## Divers

Le 20 mars 2023, le CET a participé à une visioconférence en vue de préparer un projet de théâtre de prévention autour du sexisme lancé par le MEGA (Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes).

La Direction du droit civil du Ministère de la Justice a invité à une réunion d'échange dans le cadre des consultations menées au sujet de l'examen de la possibilité d'une troisième option au niveau des registres de l'état civil, les 30 mars et 18 avril 2023 au Ministère de la Justice à Luxembourg-Kirchberg, resp. au Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région à Luxembourg-Hamm.

La remise du rapport annuel sur les activités 2022 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 2023.

Afin de pouvoir soumettre un projet européen du programme « Citizens, Equality, Rights and Values Programme (CERV) » de la Commission européenne ensemble, IMS (Inspiring more sustainability) Luxembourg, Lëtz Rise Up et le CET ont échangé lors d'une visioconférence, les 9, 14 et 15 juin 2023.

Le 7 juillet 2023, le CET a fait partie du préjury des « Diversity Awards » de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg », l'objectif de ces prix étant de mettre en lumière et de récompenser les meilleures pratiques nationales de diversité et d'inclusion mises en place dans des organisations au Luxembourg dans quatre catégories distinctes.

Une commission de sélection des dossiers d'un appel à projets ayant pour objectif de renforcer la promotion des droits humains au Luxembourg du Ministère de la Justice s'est réunie, avec le CET comme membre, le 26 juillet 2023 au siège du Ministère à Luxembourg-Kirchberg.

Le 18 septembre 2023, le CET a également fait partie du jury final des « Diversity Awards » de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg ».

Au cours du mois d'octobre 2023, le CET a été membre du jury national pour le « Access City Award » qui s'est tenu en ligne.



## 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 participé à un après-midi d'échange sur le thème du racisme et des discriminations ethno-raciales dans l'éducation au Luxembourg, le 2 mars 2023 au Centre de conférences à l'EduPôle à Luxembourg-Clausen.

En date du 8 mars 2023, le CET a assisté à la conférence "Biais inconscients et stéréotypes: mieux comprendre leur fonctionnement et les éviter !" de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, Cog'x (Agence de conseil en neurosciences) et la Ville de Luxembourg au Cercle Cité à Luxembourg-Ville.

Le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg) et le « Club Soroptimist Union Luxembourg » ont invité à leur soirée « Femmes inspirantes et inspirées du Luxembourg » qui a lieu le 20 avril 2023 à la Banque de Luxembourg, à Luxembourg-ville.

Le CET a participé au « Diversity Network : Measuring diversity and inclusion actions » de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg », le 21 avril 2023 au siège de la « Poste Luxembourg » à Luxembourg-Gare.

Le 22 avril 2023, l'association « Lipödem Lëtzebuerg » a organisé toute une journée d'information sur cette maladie au Hal polyvalent à Sanem.

Lëtzt Rise Up a organisé une conférence intitulée « AI based discrimination : What should we do about it ? » à la Chambre des Salarié-es, le 4 mai 2023.

Le 17 mai 2023, le Ministère de la Digitalisation a invité le grand public au premier « Salon de l'inclusion numérique » organisé au « Forum Geesseknäppchen » dans le cadre de la deuxième Journée nationale d'inclusion numérique.

Deux ans après le lancement officiel de l'Observatoire de l'égalité entre les genres, le MEGA (Ministère de l'Egalité entre les femmes et les hommes) a invité à la conférence « L'égalité entre les genres en chiffres » au Luxembourg Learning Center à Belval, le 29 juin 2023. Le premier rapport d'activités de l'observatoire a été présenté, suivi d'une matinée de réflexion sur les défis futurs de l'égalité dans les domaines de l'éducation et de l'emploi.

Comme chaque année, le CET a de nouveau été partenaire du « SummerSeminar Children's rights » de l'OKAJU (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) du 19 au 21 juillet 2023.

Ces journées de formation, d'information et d'échanges sur la situation des droits de l'enfant au Luxembourg et dans le monde ont eu lieu à la Bibliothèque nationale à Luxembourg-Kirchberg.

Le 8 septembre 2023, 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: « Die nicht-binäre Erhebung von Geschlecht: Praktische Umsetzungen & Herausforderungen für Geschlechtervielfalt im digitalen Alltag ».

Le 22 septembre 2023, le CID Fraen an Gender a organisé une table ronde avec des femmes et hommes politiques avec le titre « Eng feministesch Zukunft ? » au Centre culturel à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 12 octobre 2023, Respect.lu, en partenariat avec la « Luxembourg School of Religion & Society », a organisé une table ronde au Centre Jean XXIII à Luxembourg, intitulée « Entre le ciel et l'enfer : Dieu a-t-il besoin du diable ? » et qui a thématisé les problématiques de radicalisations religieuses, de toutes autres sortes de convictions et des risques et enjeux sociétaux qui en découlent.

Dans le cadre du cycle de conférences d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) intitulé « Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren », le CET a participé à la conférence « Verbot von Operationen an den Geschlechtsmerkmalen von Kindern – Segen oder Fluch? Für wen? », le 26 octobre 2023 dans le Bâtiment Adenauer à Luxembourg-Kirchberg.

En date du 30 novembre 2023, le CET a assisté à une réunion portant sur la conception d'un projet de formation continue

à destination des conseillers-ères au vivre ensemble interculturel (CVEI) et des coordinateurs-trices pacte communal (CPC) ainsi qu'à la réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le 3 décembre 2023, Info-Handicap a fêté ses 30 ans ainsi que la journée internationale des personnes en situation de handicap avec une conférence en ligne avec Raúl AGUAYO-KRAUTHAUSEN au Centre culturel à Bonnevoie.

### Assemblées générales / séances académiques

Le CET a assisté à l'assemblée générale d'Info-Handicap qui a eu lieu le 20 avril 2023 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 28 avril 2023, les 175 ans de la Constitution luxembourgeoise ont été célébrés à Ettelbruck au « Däichhal ».

Le CET a participé à l'« Acte solennel à l'occasion de l'entrée en vigueur de la Constitution révisée », organisée par la Chambre des Député-es sur le parvis de l'Hôtel de la Chambre des Député-es à Luxembourg-ville, le 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le 28 septembre 2023, la « Mobbing asbl » a fêté dignement ses 20 ans d'existence avec une panoplie d'invité-es et une conférence intitulée « Harcèlement au Grand-Duché : Evolution et actualité » au Hope Center à Luxembourg-ville.

## RELATIONS PUBLIQUES

Le CET a été présent à la conférence et à la réception à l'occasion du 5<sup>e</sup> anniversaire du Service de médiation scolaire, le 5 octobre 2023 à la Table du Belvédère à Luxembourg-Kirchberg.

### Divers

Les 2 février, 25 mai et 28 septembre 2023, le CET a pu exposer et distribuer ses brochures «Le recrutement sans discrimination – petit guide pratique pour salarié» à l'occasion du «Jobdag» organisé par l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) et RTL au Centre commercial «Cloche d'Or» à Luxembourg, resp. à «La Belle Etoile» et au «Lifestyle Center City Concorde» à Bertrange.

Le 17 mai 2023, le CET a assisté à l'inauguration du « Rainbow Center » (LGBTIQ+ Zentrum für queer Kultur) de « Rosa Lëtzebuerg » à Luxembourg-ville.

Le CET a été présent à la « Fête de Printemps » de la Chambre des Député·es qui s'est tenue le 26 mai 2023, en la salle des fêtes « Al Thermen » du Domaine Thermal à Mondorf-les-Bains.

Le CET a été présent au vernissage de l'exposition «1848 Revolutioun zu Lëtzebuerg» des Archives nationales, le 8 juillet 2023 à Luxembourg-ville.

Le 28 septembre 2023, le CET a été présent à la rentrée politique à la lumière des élections nationales 2023 du CNFL (Conseil national

des femmes du Luxembourg) dans la salle de concerts ArcA à Bertrange.

Le même jour a eu lieu la remise des «Diversity Awards» de la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg » au Kinépolis à Luxembourg-Kirchberg.

Les 7 et 8 octobre 2023, le CET a été présent sur le stand du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région lors de la Semaine Nationale du Logement à la Luxexpo à Luxembourg-Kirchberg.

En date du 9 novembre 2023, le CET a participé à la remise du prix « René OPPENHEIMER » au Musée national de la Résistance et des Droits Humains à Esch/Alzette.



RTL Lëtzebuerg a souhaité avoir des informations sur les moyens d'actions du CET en cas de dénonciation de racisme, le 23 février 2023 pour un reportage édité en ligne la semaine suivante.

Le 5 avril 2023, le CET a donné des détails à un·e journaliste de « virgule.lu » quant aux actes anti-russes enregistrés au CET afin de pouvoir rédiger un article sur ce sujet.

À la suite de la remise du rapport annuel de 2022 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 2023 dans les locaux de la « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville.

Le 5 mai 2023, un·e journaliste du «Lëtzebuenger Land» a souhaité avoir des informations quant aux dossiers discriminatoires dans le monde du football.

En date du 27 juin 2023, le CET a fourni des informations autour des discriminations basées sur l'orientation sexuelle à un·e journaliste du quotidien «Tageblatt» afin d'alimenter son article dans le cadre de la «Pride Week».

Un·e journaliste de « virgule.lu » a souhaité avoir des informations en vue de la rédaction

d'un article sur la mise en application depuis le 1<sup>er</sup> juillet de la « Loi du 7 janvier 2022 portant sur l'accessibilité à tous des lieux ouverts au public, des voies publiques et des bâtiments d'habitation collectifs », ceci le 4 juillet 2023.

Le même jour, le CET a livré des réponses à un·e journaliste du Tageblatt sur l'évolution de l'homo- et la transphobie au Luxembourg.

Le CET a donné une interview à la radio socio-culturelle 100,7 sur la deuxième étude « Being black in the EU » de la FRA (Fundamental Rights Agency), le 26 octobre 2023.

Du 6 au 12 novembre et du 4 au 10 décembre 2023, le CET a diffusé des spots de sensibilisation sur la chaîne de télévision « RTL Télé Lëtzebuerg ».

En date du 7 novembre 2023, le CET a répondu à plusieurs questions autour de l'antisémitisme posé par un·e journaliste du quotidien « L'Essentiel ».

Le 10 novembre 2023, le CET a pris position sur la radio de RTL par rapport à l'arrêt des activités de l'asbl « Finkapé ».

## 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.

Comme chaque année, l'expert·e national·e Me Tania HOFFMANN doit rédiger un rapport sur la situation au Luxembourg pour le compte du « European network of legal experts in gender equality and non-discrimination ». Le CET lui a fourni quelques éléments de réponse en date des 17 février, 22 mai, 6 et 9 juin 2023.

Le 2 mars 2023, un·e élève du LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) a demandé des informations sur l'inclusion des personnes ayant la trisomie 21 sur le premier marché de l'emploi pour son travail personnel.

En date du 30 mars 2023, le CET a revu un tableau de la Commission européenne afin de vérifier si les données du Luxembourg étaient correctes.

Le CET a donné une interview à l'Université du Luxembourg servant à une évaluation à mi-chemin du PAN (Plan d'action national) LGBTI du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, le 11 avril 2023.

En date du 11 avril 2023, le CET a eu une visioconférence avec un·e collaborateur·rice de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit à la santé, Tlaleng MOFOKENG, et lui a, par la suite, fait parvenir des détails sur les 21 cas rapportés au CET du domaine de la santé de l'année passée.

Le 25 avril 2023, le CET a accordé un échange en ligne à cinq élèves de terminale de l'ISL (International School Luxembourg) afin qu'ils·elles puissent réaliser un travail sur la discrimination raciale.

Le CET a répondu à quelques questions du CID Fraen an Gender autour du phénomène du « cat calling », le 11 mai 2023.

Le 25 octobre 2023, le CET a participé à une enquête en ligne de la Commission européenne (Direction générale « Emploi ») afin d'évaluer l'ELA (European Labour Authority).

Fin novembre, le CET a répondu à des questions d'un·e élève dans le cadre d'un projet scolaire contre le racisme.

Le 7 décembre 2023, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET au sujet de l'égalité dans l'éducation.

## ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 17 et 19 janvier 2023, le CET a participé à une formation en ligne organisée par EQUINET et intitulée « Inclusive design in communication: Improving the accessibility of Equality Bodies' outputs ».

Le 16 mars 2023 a eu lieu une visioconférence d'EQUINET au sujet des deux nouvelles directives définissant des standards minimums pour les organismes pour l'égalité de traitement.

Le 31 mars 2023 a eu lieu la conférence en ligne « Disability Rights, Accessibility and Artificial Intelligence » de l'EDF (European Disability Forum) et du « Funktionsrätt Sverige » (Swedish Disability Rights Federation).

En date des 13 et 14 avril 2023, le CET a été présent à une visite d'étude et au « AI (artificial intelligence) Cluster » à Paris, organisé par EQUINET.

Le 20 avril 2023, la Commission européenne a invité à son 6<sup>e</sup> 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.

Dans le cadre de la présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne, le CET a assisté à la « Conference on Equality Data and Non-Discrimination » à Stockholm, le 12 mai 2023.

En date du 7 septembre 2023, le CET a suivi la formation en ligne « Unboxing the EU Disability Employment Package » d'EQUINET.

L'assemblée générale ordinaire d'EQUINET s'est tenue à Bruxelles, le 11 octobre 2023.

Le jour suivant, le CET a suivi la conférence « The other side of the law: enforcement of antidiscrimination legislation » d'EQUINET en ligne.

Les 25 et 26 octobre 2023, le CET a participé à la formation en ligne « The Rights of Persons with Disabilities in the EU », organisée par l'ERA (Europäische Rechtsakademie), en coopération avec l'EDF (European Disability Forum).

Le séminaire annuel de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) a eu comme titre « Enhancing independence and effectiveness » et s'est tenu le 27 octobre 2023 à Strasbourg.

Dans le cadre de la présidence espagnole du Conseil de l'Union européenne, le Ministère de l'égalité espagnol, la Commission européenne et la FRA (Fundamental Rights Agency) ont invité à la conférence « Anti-racism in the European Union. People of African descent: Recognition, Justice and Development » à Barcelone, les 2 et 3 novembre 2023.



EQUINET et ENNHRI (European Network of National Human Rights Institutions) ont organisé un échange en ligne pour leurs membres, dont le CET, sur les défis de l'intelligence artificielle, le 13 novembre 2023.

Le CET a assisté à la « High-Level Conference & Peer-to-Peer Workshop » ayant eu lieu à Berlin les 14 & 15 décembre 2023.



# ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS  
DE DISCRIMINATIONS  
CONTACTEZ-NOUS

**(+352) 28 37 36 35**

**[www.cet.lu](http://www.cet.lu)**



"Levons les barrières de la discrimination"

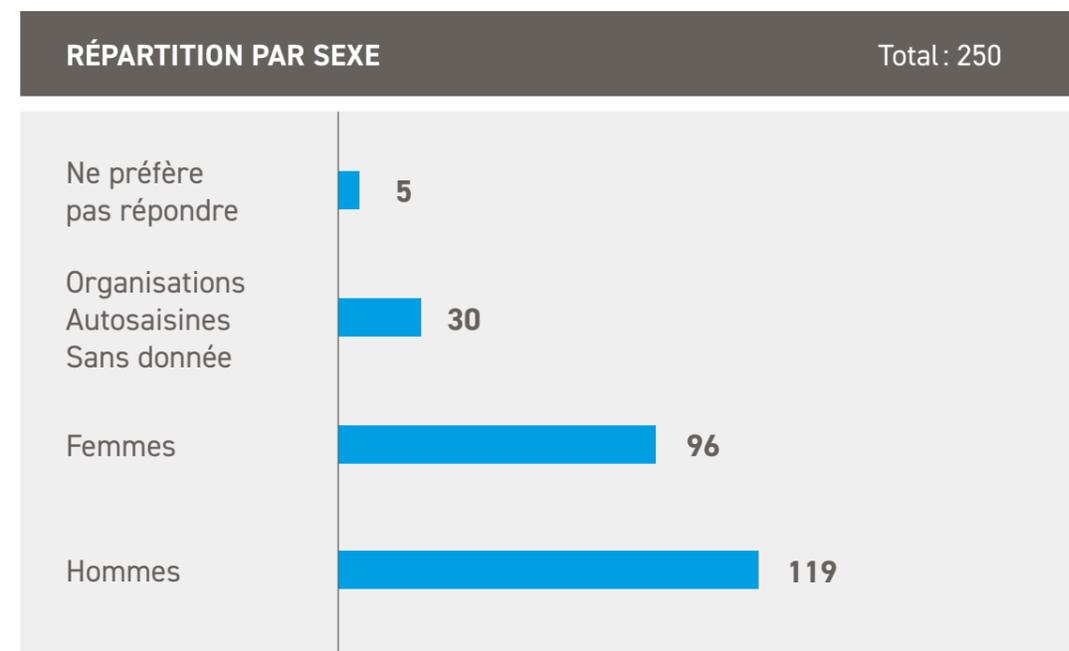


# STATISTIQUES

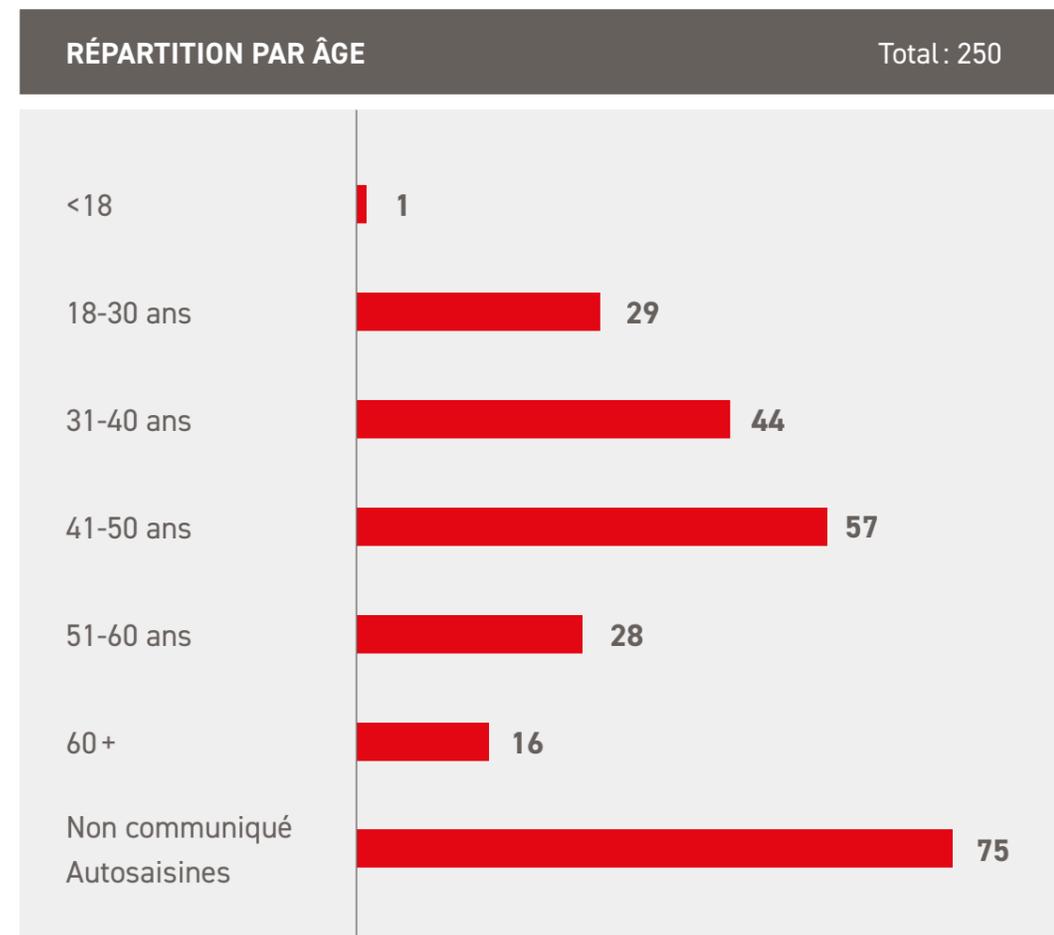


Au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023, le CET a été saisi de 239 nouveaux cas. S'y ajoute 1 dossier non clôturé de 2021 et 10 dossiers non clôturés de l'année 2022.

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 250 dossiers traités en 2023 sont répartis comme suit : 119 dossiers (48%) ont été introduits par des hommes, 96 dossiers (38%) par des femmes et 30 (12%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines. 5 (2%) requérant-es ont préféré ne pas répondre à cette question.



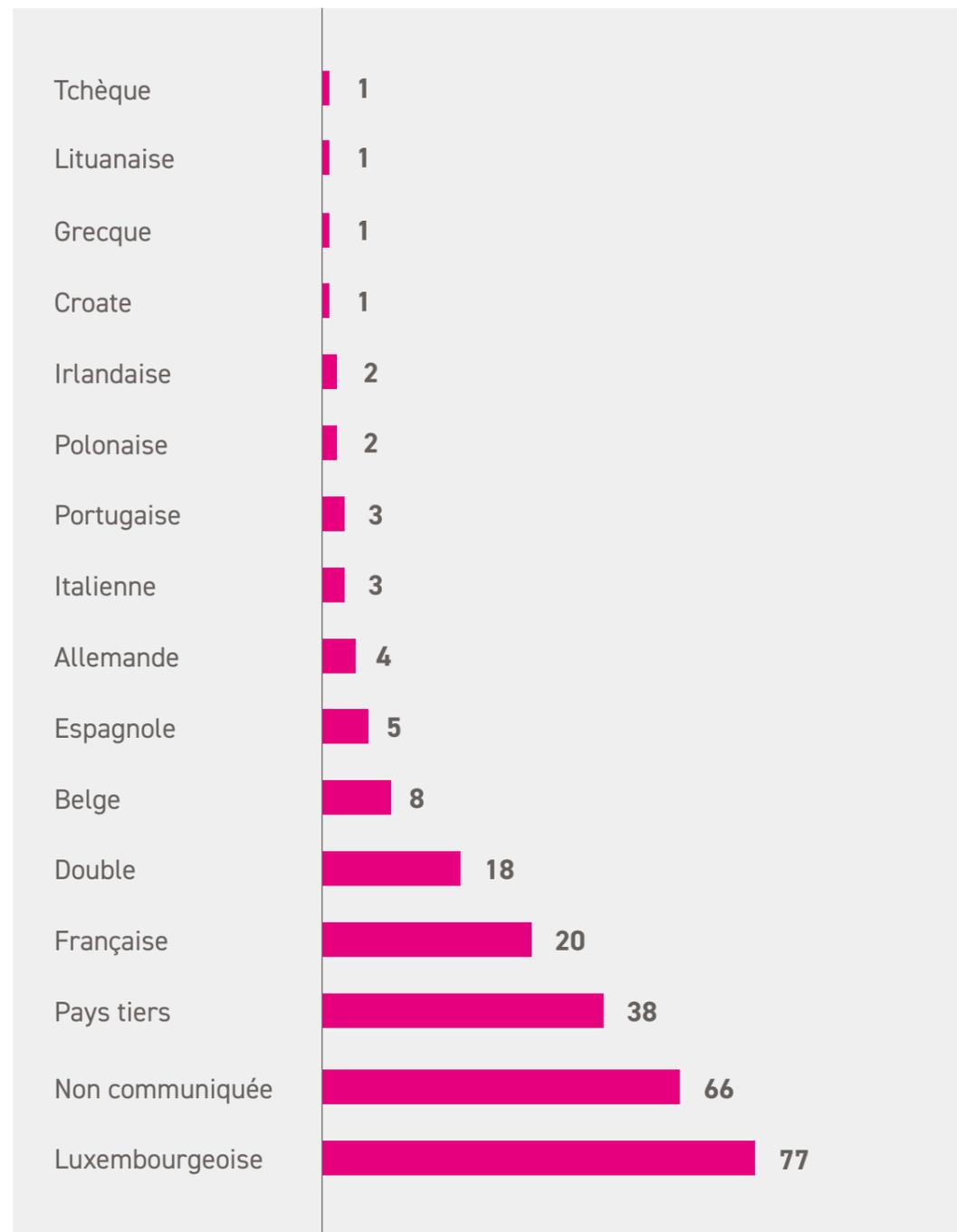
Dans 75 cas (30%), les requérant-es n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

57 cas (23%) ont été introduits par des personnes entre 41 et 50 ans, 44 cas (18%) par la tranche d'âge entre 31 et 40 ans, 29 cas (12%) par des personnes entre 18 et 30 ans et 28 cas (11%) par la tranche d'âge entre 51 et 60 ans. 16 cas (6%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans. Un seul cas a été rapporté par une personne de moins de 18 ans.



## RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

Total : 250

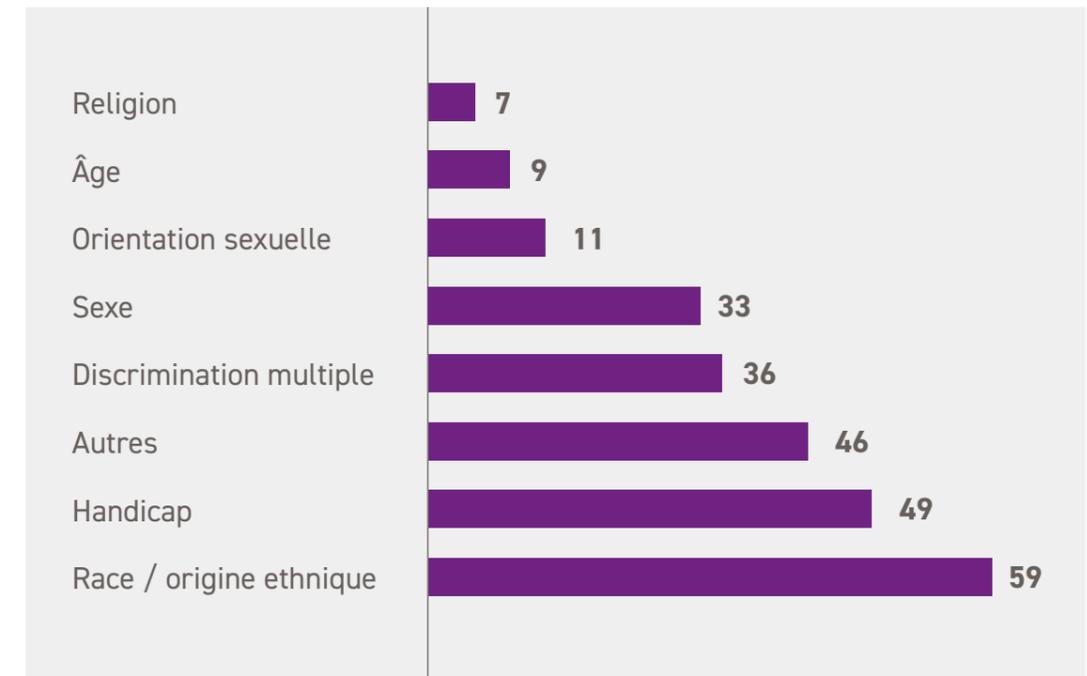


Dans 66 cas (26%), les requérant·es n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines. La plupart des dossiers, 77 unités (31%) proviennent de Luxembourgeois·es.

En général, 140 dossiers (56%) ont été introduits par des citoyen·nes de l'Union européenne contre 44 dossiers (18%) par des personnes de pays tiers.

## DOSSIERS ENTRANTS

Total : 250



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 ».

Parmi les motifs de discrimination, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou ethnie comptabilise 59 cas (24%), le handicap 49 cas (20%), le sexe 33 cas (13%), l'orientation sexuelle 11 cas (4%), l'âge 9 cas (4%) et la religion ou les convictions 7 cas (3%).

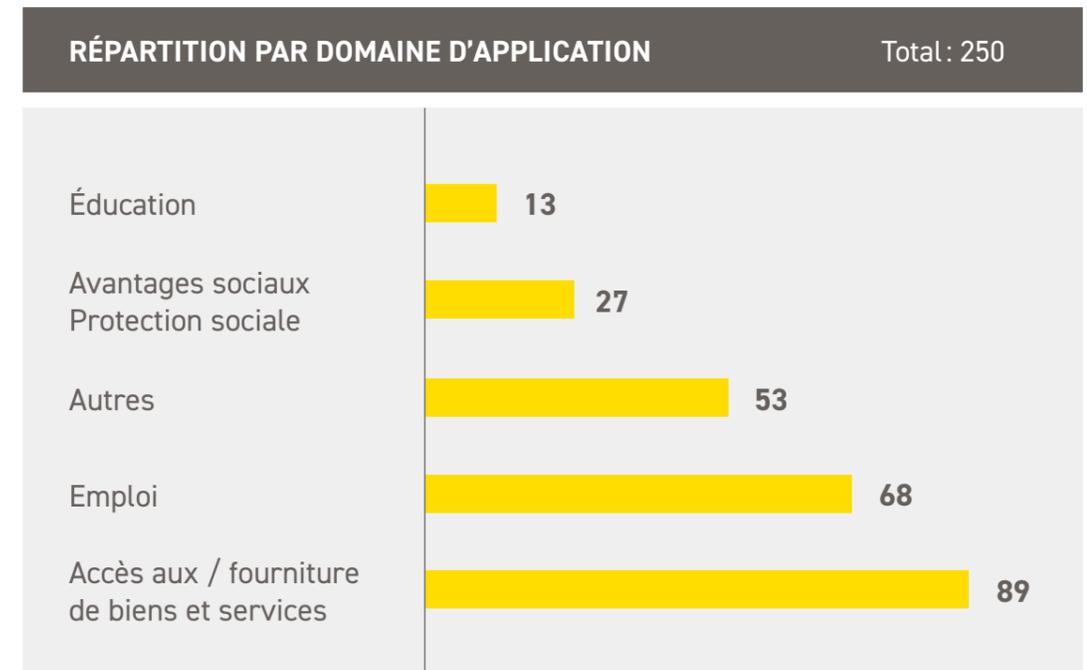
La catégorie « discrimination multiple » est celle où le·la requérant·e a lui-elle-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs motifs. En 2023, 36 cas (14%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (46 cas, donc 18%) sont regroupés :

- les cas de harcèlement qui ne sont pas basés sur un motif du CET. On constate que le mot « harcèlement » est parfois utilisé de manière erronée, car, après analyse des dossiers, le CET remarque que la définition du harcèlement ne coïncide pas avec le phénomène rapporté.

- les demandes d'informations de tout genre  
Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout simplement pas à qui s'adresser et quel·le est l'interlocuteur·rice adapté·e à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.
- les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET  
Il arrive aussi que des personnes s'adressent au CET sans réel problème de discrimination. Ces cas peuvent p.ex. concerner des litiges entre voisin·es ou avec le·la propriétaire d'un logement loué.

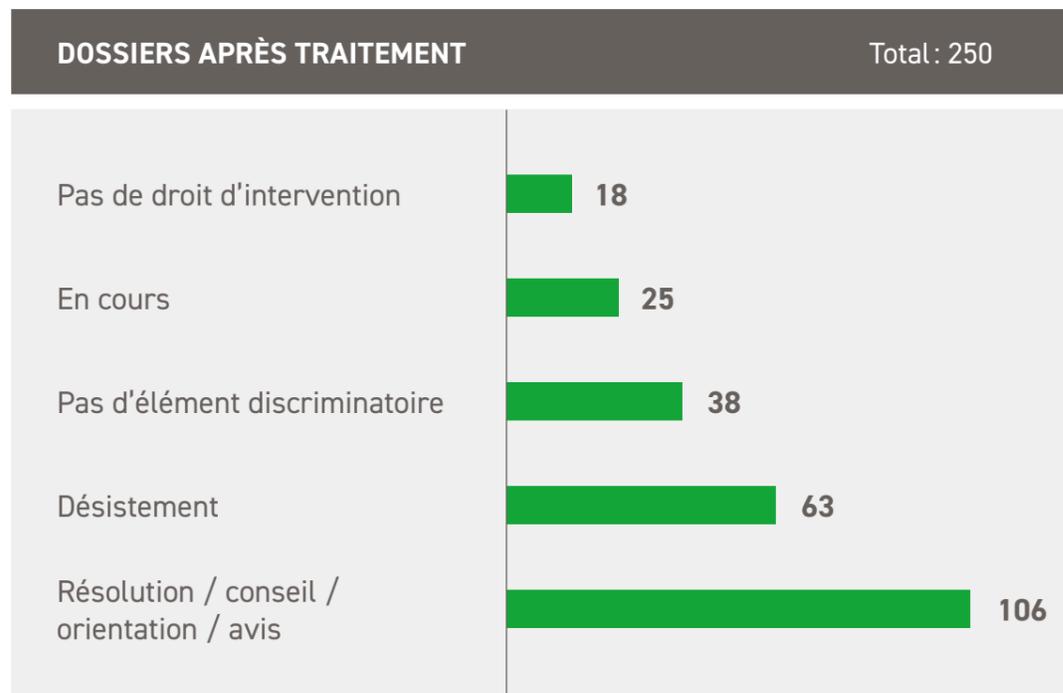
Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif non attribué au CET, s'y retrouvent également.



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

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 89 cas ou 36%
- l'emploi qui comptabilise 68 cas ou 27% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 27 cas ou 11%
- l'éducation avec 13 cas ou 5%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (53 cas ou 21%).



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 106 cas (42%) 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 (63 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.

Au 31 décembre 2023, 25 dossiers (10%) n'ont pas encore pu être clôturés et sont donc toujours en cours.

Lorsqu'il n'y a pas moyen de prouver une quelconque forme de discrimination ou lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 38 cas ou 15%.

La catégorie « pas de droit d'intervention » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir soit en vertu du motif de discrimination « nationalité », soit en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2023, ceci a été le cas 18 fois (7%).



## OFFRES D'EMPLOI

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

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

Le CET analysant systématiquement les offres d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles a interpellé tou·tes les employeur·ses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse à toutes les personnes indépendamment de leur sexe ou qui ont des 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 2023, le CET a ainsi envoyé 56 lettres de sensibilisation pour donner suite à des offres d'emploi publiées qui discriminaient par rapport au sexe.

Étant 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.

CHERCHONS  
HOMME  
BLANC  
25-35 ANS  
HETEROSEXUEL  
CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS  
DE DISCRIMINATIONS

CONTACTEZ-NOUS **(+352) 28 37 36 35**

**[www.cet.lu](http://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 privées 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 interlocuteurs qui peuvent ne pas lui répondre du tout ou que très tardivement.

Il remarque clairement qu'il lui manque des moyens de persuasion et une certaine autorité vis-à-vis de tiers pour que ces derniers se sentent au moins contraints

de répondre à ses demandes.

D'ailleurs, l'État luxembourgeois devrait prôner 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 ethnique ».

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<sup>er</sup> février 2005, l'ancien 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 ethnique » ou par le fait de le mettre toujours entre guillemets, en ayant une nette préférence pour la première variante.



## Manque d'interlocuteur-riche 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<sup>er</sup> 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-riche 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-de la plaignant-e, 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<sup>er</sup> 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 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-riche 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·e par toute personne en situation de handicap qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentant·es légaux·les de la personne handicapé·e ou par les associations reconnues d'utilité publique qui œuvrent en matière de protection des personnes 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·e et qu'il·elle peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le·la Médiateur·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.

### **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·e juriste indépendant·e 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 2023



Le CET a été rendu attentif au fait qu'une enseigne propose des offres promotionnelles exclusivement réservées aux personnes disposant de leur application mobile. Or, certaines personnes ne disposent pas ou ne peuvent utiliser des appareils portables leur permettant d'installer une telle application, en raison de leur âge ou d'un handicap. L'exclusion de ces personnes de pouvoir bénéficier de ce genre de promotions, pourrait créer des discriminations sur la base des motifs précités.



L'enseigne en question a reconnu qu'une différence de traitement existe bel et bien entre la clientèle qui utilise l'application mobile et celle qui ne l'utilise pas. Toutefois, elle explique qu'il ne peut être question d'une discrimination interdite au motif qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre le moyen utilisé et le but visé, à savoir des préoccupations écologiques.

Le CET a été interpellé par un-e requérant-e concernant le nom ainsi que l'image utilisée comme illustration par une crèche qui, selon ce-cette requérant-e, constitueraient de l'appropriation culturelle des peuples autochtones.

Les membres du CET se sont dès lors penché-es sur cette requête et ont retenu que le nom de cette crèche, combiné à l'utilisation d'une image montrant des enfants déguisé-es en autochtones d'Amérique, peut effectivement heurter la sensibilité de certaines personnes et s'apparenter à une forme d'appropriation culturelle.



Les responsables de la crèche ont expliqué qu'il n'y avait aucunement une volonté d'appropriation culturelle de la culture indienne et que le visuel de la crèche serait modifié.



Le CET est régulièrement saisi de plaintes de personnes qui se sont vu refuser l'entrée à un bar ou à une discothèque. Parfois, une raison valable pour ce refus leur est communiquée, mais souvent le flou ou le manque total de communication sur la vraie motivation du refus plane et laisse ainsi subsister un sentiment de discrimination pour les personnes concernées.

Pour le CET, la prévention des discriminations passe avant tout par l'établissement de critères clairs, transparents et objectivement justifiés par un but légitime. En plus, les moyens pour y parvenir doivent être appropriés et nécessaires. Les propriétaires de tels établissements, ainsi que les victimes et témoins d'un refus, sont donc informés sur leurs droits et devoirs respectifs en la matière.



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

Un-e requérant-e a rendu attentif le CET au fait qu'un formulaire de candidature en ligne d'une société demandait obligatoirement certaines informations personnelles pouvant mener à une éventuelle discrimination. Ce formulaire de candidature demandait notamment aux candidat-es d'indiquer obligatoirement leur « pays de naissance », « date de naissance » et « nationalité ». Le CET est conscient que la nationalité et la date de naissance constituent des informations essentielles à la bonne gestion du personnel.

Cela dit, il estime qu'il s'agit d'informations non nécessaires à cette étape de la procédure de recrutement.

Le CET a donc recommandé à cette société de bien vouloir laisser tomber entièrement les rubriques susmentionnées.



La société a accepté de mettre en œuvre la recommandation du CET en supprimant les rubriques problématiques.



Un-e requérant-e s'est plaint-e auprès du CET concernant un établissement qui organisait un événement pour lequel il demandait des prix d'entrée différents en fonction du sexe de ses client-es. Les hommes devaient payer 10 euros tandis que le tarif d'entrée pour les femmes variait en fonction de l'heure d'arrivée.

Le CET a rappelé que la législation luxembourgeoise interdit toute discrimination directe ou indirecte et qu'en même temps, les articles 454 et 455 du Code pénal définissent aussi une discrimination et prévoient comme punition maximale d'une discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes un emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 euros à 25 000 euros ou de l'une de ces peines seulement.

Il a également rendu attentif au considérant (16) de la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services qui dispose que : « Les différences de traitement ne peuvent être acceptées que lorsqu'elles sont justifiées par un objectif légitime ».

Le CET est d'avis que les établissements peuvent veiller à ce qu'une certaine mixité soit assurée lors d'une soirée, mais toujours en respectant des critères objectivement justifiés par un but légitime. En même temps, les moyens pour y parvenir doivent rester appropriés et nécessaires.



L'établissement en question n'a pas répondu au CET et ceci même après plusieurs rappels.

Le CET a été saisi par une personne en chaise roulante désirant signaler le comportement inapproprié de deux conducteur-rices de bus à son égard.

Le CET a demandé à la société en question de mener une enquête interne, de veiller à ce que de tels événements ne se reproduisent plus, mais également d'informer, de sensibiliser et de former son personnel aux exigences en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.



La société en question a favorablement accueilli les recommandations du CET et a garanti que de tels événements ne se reproduiraient plus. Les conducteur-rices de bus responsables de ces faits ont eu un rappel à l'ordre et des mesures nécessaires ont été mises en place pour corriger la situation. La société a également déclaré qu'elle envisageait d'organiser une campagne de sensibilisation sur l'importance du respect et de l'assistance envers les passager-ères, en particulier ceux-celles qui ont des besoins spécifiques.





# ANNEXES

Suite à la publication de l'avis officiel de la communication du Président de la Chambre des Député-es du 21.11.2023, le CET s'est permis d'adresser un courrier à la Chambre Député-es, car l'avis en question indiquait qu'« un président » pour le CET serait recherché. Attaché-es à l'usage d'un langage inclusif, les membres du CET auraient apprécié que l'on fasse référence à « un-e président-e ».

L'emploi d'un langage dit « inclusif », permet de ne pas se limiter au masculin et au féminin, mais d'aller 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.



Le Président de la Chambre des Député-es n'a pas réagi au courrier du CET. Le CET espère qu'à l'avenir la Chambre des Député-es formulera ses publications de façon plus inclusive.

Le CET a été saisi par un-e requérant-e concernant une boisson vendue sur le marché de Noël portant le nom «Lumumba» en référence à Patrice LUMUMBA, un combattant de l'indépendance et une personnalité politique congolais.

Le CET a adressé un courrier aux personnes qui vendaient cette boisson à ce nom afin d'attirer leur attention sur le fait que donner le nom d'une personne d'origine africaine à cette boisson peut être tout à fait blessant, même si l'intention n'est pas discriminatoire ou raciste.



Le CET n'a eu aucun retour par rapport à son courrier.



## ANNEXE 1

LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006



**RECUEIL DE LEGISLATION**

A — N° 207

6 décembre 2006

**Sommaire**

**EGALITE DE TRAITEMENT**

**Loi du 28 novembre 2006 portant**

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées . . . . . page **3584**

**Loi du 29 novembre 2006 modifiant**

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat
2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux . . . **3589**

**Loi du 28 novembre 2006 portant**

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

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 24 octobre 2006 et celle du Conseil d'Etat du 14 novembre 2006 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

**Avons ordonné et ordonnons:**

**Chapitre 1<sup>er</sup> – Dispositions générales**

**Art. 1<sup>er</sup>.** (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 ethnique 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 ethnique 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 ethnique 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 ethnique donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(3) Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (1) est considéré comme discrimination.

**Art. L. 251-2** (1) Le présent titre s'applique à tous les travailleurs dont les relations de travail sont régies par le statut d'ouvrier et d'employé privé tel qu'il résulte notamment du Titre II du Livre Premier du Code du travail, en qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

##### Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

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

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

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

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

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

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

#### *Chapitre III – Défense des droits et voies de recours*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Chapitre IV – Contrôle de l'application*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**François Biltgen**

*Le Premier Ministre, Ministre d'Etat,*

**Jean-Claude Juncker**

*Le Ministre de la Justice,*

**Luc Frieden**

*La Ministre de la Famille et de l'Intégration,*

**Marie-Josée Jacobs**

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 2006.

**Henri**

**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<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

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

**3. A la suite de l'article 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

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

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

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

**4. Il est inséré un nouvel article 1ter libellé comme suit:**

«Les dispositions de la loi du ... concernant l'installation, la composition, le fonctionnement et les missions du Centre pour l'égalité de traitement s'appliquent à l'ensemble du personnel visé par le présent statut.»

**5. L'article 10 est modifié et complété comme suit:**

a) Au paragraphe 2, l'alinéa 1 est complété comme suit:

«[...] de travail], de même que de tout fait de harcèlement visé à l'alinéa 6 du présent paragraphe.»

b) Au paragraphe 2 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

«un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet»

c) A la suite de l'alinéa 5 est ajouté un nouvel alinéa 6 libellé comme suit:

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

**2. L'article 1<sup>er</sup> est modifié et complété comme suit:**

b) L'alinéa 1<sup>er</sup> du paragraphe 4 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés communaux, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes du présent statut:

les articles 1bis et 1ter, 6, 8, 10 à 22, 24 à 27, 29 à 48, 49 paragraphe 1<sup>er</sup>, 50 à 53, 55 à 60, 61 à l'exception du paragraphe 3, 62 à 93.»

**3. A la suite de l'article 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

# JOURNAL OFFICIEL

DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

MÉMORIAL A

N° 964 du 8 novembre 2017



### Loi du 7 novembre 2017

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

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

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

*Avons ordonné et ordonnons :*

### Art. 1<sup>er</sup>.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1. À l'article L. 251-1, paragraphes 1<sup>er</sup> 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 1bis, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, point a) et alinéa 3. »

**Art. 3.**

À l'article 1bis, paragraphe 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, paragraphes 1<sup>er</sup> 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 17bis qui prend la teneur suivante :

**Art. 17bis.**

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<sup>er</sup> 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



# RAPPORT DE SYNTHÈSE

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 ISSU·ES DE L'UNION EUROPÉENNE ET DES MEMBRES DE LEUR FAMILLE



## À PROPOS DU RAPPORT

Ce rapport de synthèse récapitule les principaux résultats de l'étude menée par l'Université du Luxembourg (mandatée par le CET - Centre pour l'égalité de traitement) au sujet des restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation et de la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleur·ses issu·es de l'Union européenne et des membres de leur famille.

Ce document est destiné aux acteur·rices politiques luxembourgeois·es, aux autres parties prenantes concernées ainsi qu'au grand public.

## SOURCES

Nienaber, B., Vysotskaya, V., Muzzi, M., Zega, A., Vasconcelos, J. (2022) 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 issu·es de l'Union européenne et des membres de leur famille. Université du Luxembourg et Centre pour l'égalité de traitement.

## INTRODUCTION

Le **droit de circuler et de séjourner librement** sur le territoire des États membres est **inscrit dans les fondements de l'Union européenne** (UE) et énoncé dans le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (Art.21)[1]. En garantissant le droit à la circulation au sein de l'Union, la législation fondamentale de l'UE interdit en outre toute discrimination fondée sur la nationalité (Art.18), notamment entre les travailleur·ses des États membres, en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail (Article 45(2))[2]. Le droit des citoyen·nes de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres de l'UE est quant à lui garanti par la Directive 2004/38/CE[3].

Néanmoins, **la mobilité dans l'UE n'est pas un droit absolu**. À leur tour, le droit à la circulation, d'entrée et de sortie sont conditionnés par les lois nationales qui transposent les directives européennes car « les conditions et les limitations, qui sont essentiellement le résultat de la législation secondaire, sont soumises au contrôle judiciaire des tribunaux nationaux et varient selon que le·la citoyen·ne exerce ou non une activité économique » (Gerkrath 2013)[4].

Les conditions de la libre circulation et les droits qui en découlent occupent une place particulière dans la législation luxembourgeoise en raison des spécificités du marché du travail national, majoritairement composé de la main-d'œuvre issue de l'UE. L'écrasante majorité des citoyen·nes vivant et travaillant au Luxembourg sont des citoyen·nes de l'UE - 468 000 personnes. Avec plus de 263.000 résident·es luxembourgeois·es de nationalité

## OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal du projet est d'identifier des domaines sensibles, les plus exposés à l'inégalité de traitement ou aux entraves de la libre circulation. Les questions générales de ce projet de recherche sont formulées comme suit :

- Les citoyen·nes de l'UE qui résident et travaillent au Luxembourg subissent-elles-ils une inégalité de traitement dans leur vie professionnelle et civique ?
- Quelles inégalités de traitement subissent les citoyen·nes de l'UE dans le cadre de leurs conditions de travail et de vie au Luxembourg ?

Les objectifs supplémentaires du projet incluent l'analyse et la compréhension des restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation des ressortissant·es de l'Union européenne et des membres de leur famille.

## MÉTHODE

Menée en 2021 et 2022, cette recherche multidisciplinaire comprend tout d'abord une **analyse juridique** afin de déterminer dans quelle mesure la législation et la jurisprudence prévoient des restrictions injustifiées à la libre circulation ou des discriminations de citoyen·nes de l'UE par rapport aux ressortissant·es luxembourgeois·es.

Cette analyse a également servi de base à l'élaboration de l'enquête quantitative qui vise à appréhender les perceptions et les opinions de **274 professionnel·les des structures publiques et privées** au sujet du traitement des citoyen·nes de l'UE vivant et/ou travaillant au Luxembourg. Partant de l'indicateur des exigences linguistiques, **230 offres d'emploi** du secteur public disponibles publiquement sur les sites gouvernementaux ont aussi été analysées. Cette approche quantitative a été complétée par plusieurs dimensions **qualitatives** :

- l'analyse des réponses aux questions ouvertes de l'enquête
- la réalisation de **10 entretiens** semi-directifs menés avec des citoyen·nes de l'Union européenne
- une analyse de rapports de l'Ombudsman

européenne et plus de 200.000 frontalier·ères, les citoyen·nes de l'UE représentent 55% des habitant·es de jour au Luxembourg (Statec, 2022)[5].

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) joue un rôle crucial dans « l'interprétation et le rééquilibrage de la libre circulation et de l'égalité de traitement », car ses arrêts exercent une pression nécessaire sur les politiques sociales des États membres de l'UE et renforcent ainsi les droits des citoyen·nes de l'UE en matière d'égalité de traitement au Luxembourg. Les décisions judiciaires de la CJUE à l'encontre du Luxembourg (les plus récentes datent de 2020[6] et 2019[7]) témoignent de **l'existence d'une inégalité de traitement au Luxembourg** entre les citoyen·nes européen·nes et les ressortissant·es luxembourgeois·es.

Bien que la loi du 7 novembre 2017[8] ait ajouté un nouveau motif de discrimination dans le droit national luxembourgeois, à savoir celui de « la nationalité », il n'existe pas jusqu'à présent de recherche approfondie permettant de comprendre si et dans quelle mesure les citoyen·nes de l'UE sont discriminé·es en raison de leur nationalité au Luxembourg. Au total, ces personnes représentent toutefois 55% des habitant·es de jour au Luxembourg. Ainsi, cette étude s'aligne sur l'article 4(4) de la loi du 7 novembre 2017 pour analyser la situation actuelle des citoyen·nes de l'UE résidant et travaillant au Luxembourg.

## RÉSULTATS CHOISIS

**La recherche a permis d'identifier plusieurs domaines sensibles, plus exposés à l'inégalité de traitement et aux entraves à l'exercice du droit à la libre circulation.** Les cinq domaines identifiés sont les suivants :

- 1) La problématique du **retrait du droit de séjour** pour motif de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale (source : analyse juridique, enquête qualitative).
- 2) Le droit au **regroupement familial** des ressortissant-es de pays tiers membres de la famille d'un citoyen-ne de l'Union (source : analyse juridique, enquête quantitative).
- 3) Le **droit d'établissement** avec la problématique de la reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles (source: analyse juridique, enquête quantitative et approche qualitative).
- 4) L'accès à **l'emploi du secteur public** (sur base des critères nationalité et exigences linguistiques (source : analyse juridique, analyse des offres d'emploi, enquête quantitative et approche qualitative).
- 5) L'accès aux **prestations sociales** pour les travailleur-ses transfrontalier-ères en relation notamment avec le lieu de résidence et la période de travail (source : analyse juridique, approche qualitative).

*L'enquête fournit des résultats **souvent contrastés**, les répondant-es luxembourgeois-es et citoyen-nes de l'UE se distinguant souvent nettement dans leur appréciation. Si globalement, 72% des participant-es à l'enquête déclarent n'avoir jamais ou rarement observé dans le cadre professionnel une inégalité de traitement à l'égard d'un-e citoyen-ne européen-ne au Luxembourg au cours des 5 dernières années, cette part est de 79% parmi les répondant-es luxembourgeois-es et seulement de 58% pour les répondant-es citoyen-nes de l'UE.*

## RETRAIT DU DROIT DU SÉJOUR

La législation luxembourgeoise en matière de libre circulation **est conforme** à la directive 2004/38/CE relative au droit des citoyen-nes de l'Union et des membres de leur famille de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres. Le séjour au Luxembourg des citoyen-nes de l'UE inactif-ves sur le plan économique est subordonné à la condition qu'ils-elles ne constituent pas une « **charge déraisonnable** » pour le système d'assistance sociale luxembourgeois.

En ce qui concerne l'interprétation de la notion de charge déraisonnable en tant que motif de retrait du droit de séjour, si les décisions juridictionnelles analysées n'énoncent pas de critère quantitatif général dans leur raisonnement, elles prônent néanmoins un équilibre entre : i) les montants des salaires et pensions touchés, d'un côté, et les montants provenant de l'assistance sociale versée, de l'autre ou ii) la durée de séjour au Luxembourg par rapport à la durée et au montant des prestations sociales non contributives reçues, au regard des périodes d'activité concernées.

La caractéristique commune de toutes ces décisions juridictionnelles était que le-la citoyen-ne de l'UE était bénéficiaire du RMG (revenu minimum garanti) ou du REVIS (revenu d'inclusion sociale). Toutefois, le montant des prestations sociales non contributives reçues du Fonds national de solidarité varie considérablement. Cet écart important pourrait s'expliquer notamment par le critère d'équilibre mentionné ci-dessus mais également par des variations observées au niveau du délai de lancement de la procédure de retrait du droit de séjour.

En cas de retrait du droit de séjour pour charge déraisonnable, d'une façon générale, le Luxembourg ne procède pas à l'éloignement forcé des citoyen-nes de l'UE. Ceux-celles-ci sont plutôt invité-es à se positionner, à régulariser leur situation et à

recupérer leur droit de séjour au risque qu'ils-elles soient privé-es des droits rattachés au séjour légal.

En ce qui concerne cette thématique, 90.3% des personnes interrogé-es dans le contexte de l'enquête quantitative estiment qu'**une perte d'emploi due à une incapacité de travail ne devrait pas être une raison** d'inciter les citoyen-nes de l'UE à quitter le Luxembourg.

Quant à la question du départ du territoire luxembourgeois pour les citoyen-nes de l'UE devenu-es incapables de travailler pour cause de maladie ou de handicap, les deux groupes des citoyen-nes de l'UE ou des luxembourgeois-es sont majoritairement d'accord pour rejeter cette affirmation (78% pour les citoyen-nes de l'UE, 52% pour les Luxembourgeois-es).

73% des participant-es à l'enquête ne sont **pas (du tout) d'accord avec l'idée de révoquer le droit de séjour** des personnes qui restent plus de trois mois dans le pays, même après avoir cessé de travailler au Luxembourg et avoir utilisé les programmes de chômage ou de l'ADEM pour rechercher un emploi. Seuls environ 20% des citoyen-nes luxembourgeois-es estiment que les citoyen-nes de l'UE devraient quitter le Luxembourg après avoir essayé tous les programmes de recherche d'emploi.

Les résultats de l'enquête et de l'analyse qualitative ont montré qu'il existe un manque de clarté concernant les limitations du droit de séjour entre des citoyen-nes de l'UE. Dans ses rapports, l'Ombudsman confirme que de nombreuses personnes ignorent que le droit de séjour en tant que citoyen-ne de l'Union européenne est restreint par certaines limites, en particulier celles concernant la notion de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale (Ombudsman, 2019:48)[9].



L'Ombudsman confirme que de nombreuses personnes ignorent que le droit de séjour en tant que citoyen-ne de l'Union européenne est restreint par certaines limites, en particulier celles concernant la notion de charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale. (Ombudsman, 2019:48)



## DROIT AU REGROUPEMENT FAMILIAL

L'analyse a porté notamment sur des décisions juridictionnelles ayant pour objet de déterminer si le lien familial du-de la ressortissant-e de pays tiers avec un-e citoyen-ne de l'UE répondait aux critères minimaux pour l'octroi du droit de séjour au titre du regroupement familial.

En ce qui concerne la catégorie de « membre de la famille », sur les dix-huit décisions analysées, quinze d'entre elles concernaient un-e ascendant-e direct-e d'un-e enfant mineur-e résidant au Luxembourg (citoyen-ne de l'UE ou ressortissant-e luxembourgeois-e). Parmi les trois décisions restantes, deux relevaient des relations conjugales et une de la descendance.

Dans ces décisions, il **ne semble pas** y avoir de discrimination sur la base de la nationalité du-de la regroupant-e, qu'il-elle soit ressortissant-e luxembourgeois-e ou d'un autre État membre de l'UE. Ceci malgré le fait que, selon cette même jurisprudence, la condition de revenu n'existe que pour le-la seul-e regroupant-e non luxembourgeois-e.

Le **faible nombre** de décisions rendues par les juridictions administratives à ce sujet ne permet cependant pas d'évaluer l'ampleur des cas effectifs de refus de regroupement familial.

Le caractère complexe du sujet du regroupement familial se reflète également dans les **réponses plus ambiguës** des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête quantitative. Néanmoins, la plupart des citoyen-nes luxembourgeois-es (32%) et des citoyen-nes de l'UE (42%) plaident pour le droit des enfants à rejoindre leurs parents au Luxembourg, indépendamment de leur âge et sans devoir justifier un quelconque état de dépendance financière à l'égard des parents. Les critères financiers sont mis en avant concernant le regroupement familial des parents de citoyen-nes de l'UE vivant

et/ou travaillant au Luxembourg. Dans l'ensemble, les répondant-es s'accordent à dire que les parents de citoyen·nes de l'UE vivant/travaillant au Luxembourg devraient être autorisés à les rejoindre au Luxembourg, à la double condition toutefois que les parents soient à leur charge et que les citoyen·nes de l'UE disposent de moyens économiques suffisants pour assurer cette responsabilité.

Derrière le regroupement familial des descendant-es et ascendant-es des citoyen·nes de l'UE semble planer la crainte de ne pas pouvoir assumer les **charges liées à la réunification familiale avec le risque de dépendre de l'aide sociale de l'État.**

## DROIT D'ÉTABLISSEMENT ET RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

---

L'analyse a porté notamment sur des décisions juridictionnelles concernant le droit d'établissement et les droits dérivés tels que le droit à la reconnaissance des diplômes. Celles-ci étaient en rapport avec des diplômes ou des expériences acquis soit dans d'autres États membres de l'UE, soit dans des pays tiers, soit à la fois dans d'autres États membres de l'UE et dans des pays tiers.

Les titres, professions, expériences professionnelles et métiers dont la reconnaissance et l'homologation ont fait l'objet des décisions juridictionnelles analysées étaient en rapport avec les domaines suivants : santé ; construction ; professions du droit ; conseil économique ; gestion (financière, des entreprises, dirigeant d'entreprise) ; expertise-comptable ; enseignement ; immobilier ; lettres ; optique-optométrie ; architecture ; beaux-arts ; communication ; journalisme ; technologies de l'information ; sciences du théâtre, du cinéma et des médias ; esthétique ; sciences politiques ; transport de marchandises et médecine vétérinaire.

Il n'existe **pas de biais évident** dans les décisions selon le pays qui délivre le diplôme/où l'expérience a été acquise. En général, quel que soit le domaine professionnel, les décisions tendent à déclarer la demande injustifiée, indépendamment du pays où le diplôme a été délivré/où l'expérience a été acquise.

En outre, le **très faible nombre** de décisions rendues par les juridictions administratives à ce sujet **ne permet pas** d'évaluer l'ampleur exacte des cas de refus de reconnaissance de diplômes, qualifications et expériences professionnelles acquises à l'étranger.

Dans le cadre de l'enquête quantitative, une large majorité des répondant-es **soutiennent la proposition de reconnaissance des diplômes obtenus** dans l'UE par les autres États membres. 47% des

répondant·es sont tout à fait d'accord et 30% sont d'accord avec cette proposition. Les citoyen·nes européen·nes sont plus nombreux à défendre ce principe (en tout 86% d'opinions favorables : dont 63% (tout à fait d'accord) et 23% (d'accord)); ce pourcentage est inférieur chez les répondant·es luxembourgeois·es (en tout 73%).

En ce qui concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle, la grande majorité des répondant·es (88%) considère que **l'expérience professionnelle** acquise dans un État membre devrait être **prise en compte** dans un autre pays de l'UE, en l'occurrence le Luxembourg.

La problématique de la non-reconnaissance des diplômes intervient de manière récurrente dans les rapports annuels de l'Ombudsman qui s'empare d'un grand nombre de réclamations à cet égard (Ombudsman, 2019:58), particulièrement concernant les diplômes français.

La plupart des données qualitatives des autres sources confirment le **défi de la reconnaissance des diplômes** dans le pays, que ce soit pour étudier à l'Université du Luxembourg ou pour obtenir un emploi dans le secteur public ou privé.



Mon diplôme d'études secondaires, pour une raison stupide, a été considéré comme non équivalent simplement parce qu'il manquait le français. C'est juste une question de langue. Vous pouvez toujours apprendre une langue. (CET/02)



Je n'étais pas en fin de carrière quand je suis allé·e à la retraite, bien que j'aie travaillé pendant 37 ans dans ma vie. (CET/01)



## DROIT À L'ACCÈS À L'EMPLOI PUBLIC

Premièrement, en ce qui concerne le respect des conditions de l'exception au principe de non-discrimination en matière d'emploi dans l'administration publique (exercice de la puissance publique et sauvegarde des intérêts généraux[10]), la législation luxembourgeoise et sa mise en œuvre semblent être trop restrictives.

La liste des postes réservés aux ressortissant·es nationaux·ales combine les emplois dans certains domaines, notamment la Magistrature, l'Armée, la Police et l'Inspection générale de la police, ou le Corps diplomatique, et les fonctions, telles que certaines fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État[11] et certains postes de chef·fe de division. Or, si pour ces domaines et fonctions la nationalité luxembourgeoise est parfaitement conforme au droit de l'Union, cela semble en revanche moins évident pour les emplois « de l'administration gouvernementale, des administrations et services créés en son sein », également réservés aux ressortissant·es nationaux·ales par la législation luxembourgeoise[12] alors qu'il n'est pas question du type de fonction exercée.

Deuxièmement, pour ce qui est de l'égalité de traitement en matière de recrutement pour les postes dans l'administration publique non réservés aux ressortissant·es luxembourgeois·es, les offres de postes de fonctionnaires, employé·es et salarié·es analysées indiquent des exigences linguistiques qui ne semblent pas toujours justifiées pour les emplois en question. Or, si un niveau très élevé de connaissances linguistiques peut se justifier dans certaines situations et pour certains emplois, l'exigence de la langue maternelle ou de la maîtrise parfaite de trois ou quatre langues peut conduire à une discrimination indirecte fondée sur la nationalité[13].

Dans le cadre de l'enquête quantitative, la plupart des répondant·es (62%) étaient d'accord pour dire que certains postes

du secteur public **devraient être réservés aux citoyen·nes luxembourgeois·es**. Néanmoins, seuls 9% des répondant·es luxembourgeois·es estiment que le secteur public devrait être exclusivement réservé aux ressortissant·es luxembourgeois·es. En outre, parmi les ressortissant·es luxembourgeois·es, seuls 18% sont favorables à ce que les emplois publics soient plus ouverts aux non-nationaux.

L'analyse signifie **qu'un·e Luxembourgeois·e a quatre fois plus de chances** d'obtenir un emploi dans le secteur public qu'un·e citoyen·ne de l'UE.

Les répondant·es européen·nes et luxembourgeois·es ont des réponses contrastées concernant l'accès aux emplois publics. 50% des répondant·es à l'enquête considèrent que l'ouverture des emplois du secteur public devrait être conditionnée par la maîtrise des trois langues administratives du pays. Les réponses varient en fonction de la nationalité des personnes concerné·es. Ainsi, 61% des répondant·es luxembourgeois·es sont de cet avis, alors que 32% y sont opposé·es. A l'inverse, parmi les répondant·es de l'UE, 27% soutiennent cet accès conditionnel, alors que 64% y sont opposé·es.

Les participant·es aux entretiens qualitatifs évoquent également un large éventail de situations dans lesquelles ils·elles subissent une inégalité de traitement. **Les exigences linguistiques sont parfois perçues comme un mécanisme « artificiel »** qui favorise les citoyen·nes luxembourgeois·es au détriment d'autres citoyen·nes européen·nes. Les personnes interrogé·es signalent des cas où l'exigence des trois langues administratives du pays est requise pour des postes dont la nature ne justifierait pas ces compétences linguistiques.



Les connaissances en langues, bien que pas utilisées, constituent une barrière à l'entrée qui bloque le recrutement et le dynamisme du pays. (CET/CT/FN/09)



## ACCÈS AU SYSTÈME SOCIAL ET VERSEMENT DES ALLOCATIONS FAMILIALES POUR LES TRAVAILLEUR·SES FRONTALIER·ÈRES

Dans son Arrêt C-802/18 du 2 avril 2020, la CJUE a rappelé que les articles 269 et 270 du Code de la sécurité sociale luxembourgeois prévoient que l'ensemble des enfants résidant au Luxembourg peuvent prétendre à l'allocation familiale, ce qui implique que « tous les enfants faisant partie du ménage d'un travailleur résidant au Luxembourg peuvent prétendre à la même allocation, y compris les enfants du conjoint de ce travailleur, alors que les travailleurs non-résidents ne peuvent y prétendre que pour leurs propres enfants, à l'exclusion des enfants de leur conjoint avec lesquels ils n'ont pas de lien de filiation»[14].

Pour cette raison, la Cour a conclu qu'« 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 »[15].

Les développements législatifs relatifs au projet de loi n.º7828 et découlant de cet arrêt de la CJUE **soutiennent l'interdiction** de la discrimination indirecte.

Ainsi, selon le libellé de l'article 270 du Code de la sécurité sociale consacré dans la version amendé du projet de loi n.º7828 datant du 28 juillet 2022, « [s]ont encore considérés comme membres de famille, les 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 ».

Cela étant, en ce qui concerne la notion « d'entretien de l'enfant », les auteurs de la version amendé du projet de loi n.º7828 datant du 28 juillet 2022 suggèrent une définition qui prévoit l'accomplissement de plusieurs conditions cumulatives. Le **risque d'une discrimination indirecte** entre les familles recomposées frontalières et résidentes reste ainsi d'actualité, notamment au vu du

principe relevé par la CJUE dans sa jurisprudence selon lequel « les dispositions qui consacrent la libre circulation des travailleurs, qui constitue l'un des fondements de l'Union, doivent être interprétées largement »[16].

Dans le cadre de l'enquête quantitative, les citoyen·nes luxembourgeois·es et les citoyen·nes européen·nes non luxembourgeois·es défendent l'égalité de traitement pour accéder aux prestations sociales et le principe **"à contributions égales – prestations égales"**. Selon 61% des répondant·es, l'accès aux prestations sociales par les citoyen·nes de l'UE devrait être limité en fonction de leur contribution au système social. Ces pourcentages varient selon la nationalité des répondant·es : 66% pour les Luxembourgeois·es contre 51% de répondant·es de l'UE.

Une très grande majorité des citoyen·nes de l'UE sont opposé·es (91%, dont 72% catégoriquement opposé·es) à un traitement privilégié des citoyen·nes luxembourgeois·es en termes de prestations sociales alors que les répondants luxembourgeois sont relativement moins nombreux à s'y opposer (72%).

Les réponses qualitatives à l'enquête en ligne apportent plusieurs éclairages en matière d'inégalités de traitement des citoyen·nes européen·nes travaillant au Luxembourg. Elles concernent particulièrement les travailleur·ses transfrontalier·ères, principalement préoccupé·es par l'inégalité de traitement et l'accès aux prestations sociales, aux allocations familiales, à la retraite, et aux bourses d'études. **La prestation** sociale figure parmi les exemples les plus frappants cités par les répondant·es pour démontrer l'inégalité de traitement des travailleur·ses transfrontalier·ères par rapport aux ressortissant·es luxembourgeois·es.

« Je ne sais pas combien de retraite je vais avoir... Je ne le sais pas, honnêtement (...) en tant que Luxembourgeois, vous avez une meilleure idée de ce que vous recevez comme pension. Je ne peux pas le dire. Je n'ai aucune... aucune information à ce sujet. Mais je sais qu'une pension particulière doit être imposée en Allemagne en tant que frontalier. Je ne sais pas dans quelle proportion. (CET/09) »

« Un frontalier belge ou français n'a pas le droit pour avoir accès au dossier handicap s'il ne travaille le moment précis du traitement du dossier au Luxembourg (en cas d'inaptitude ou en cas de reclassement professionnel) (...) Pareillement concernant l'accès au dossier invalidité (...). (CET/CT/AS/10) »

## À RETENIR

Les analyses multidisciplinaires montrent que **deux** thèmes ressortent particulièrement et mettent explicitement en cause l'exercice de l'égalité des droits des citoyen·nes de l'UE. Ces deux aspects sont le **droit d'établissement** et le **droit à l'accès à l'emploi public**.

### Concernant le **droit à l'accès à l'emploi public** :

- les exigences linguistiques ne sont ni raisonnables ni nécessaires, en particulier lorsqu'elles ne sont pas réservées aux ressortissant·es luxembourgeois·es, 32% des répondant·es estiment qu'elles constituent un véritable obstacle à l'accès à l'emploi public.
- les autorités nationales «publient des offres de poste réservés aux nationaux», alors que ces postes ne montrent pas de lien direct avec l'autorité publique et la responsabilité de la sauvegarde des intérêts généraux de l'État (offre pour un poste de diététicien·ne par exemple).
- un·e Luxembourgeois·e a 4 fois plus de chances d'obtenir un emploi dans le secteur public qu'un·e citoyen·ne de l'UE.
- les emplois du secteur public devraient être plus ouverts aux non-nationaux, moyennant certaines restrictions.

### Concernant le **droit d'établissement**, dans le cas de la reconnaissance des diplômes :

- S'il n'existe pas de biais évident dans les décisions selon le pays qui délivre le diplôme, en général, quel que soit le domaine, les décisions analysées tendent à déclarer la demande injustifiée, indépendamment du pays où le diplôme a été délivré.
- la non-reconnaissance de l'ancienneté constitue une entrave supplémentaire à la circulation des citoyen·nes de l'UE et, de ce fait, porte atteinte à leur droit à la liberté de circulation.
- l'expérience professionnelle antérieure et l'ancienneté doivent être respectées et les travailleur·ses migrant·es se voir proposer une alternative (la possibilité de suivre une formation dans le pays d'accueil par exemple).

## NOTES

---

### Page 3

[1] Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (version consolidée), C326/47, Journal officiel de l'Union européenne.

[2] Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) (version consolidée), C326/47, Journal officiel de l'Union européenne.

[3] Directive 2004/38/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 relative au droit des citoyen·nes de l'Union et des membres de leurs familles de circuler et de séjourner librement sur le territoire des États membres.

[4] Gerkrath, J. (2013). L'encadrement de la marge d'appréciation du juge national en matière de libre circulation des citoyen·nes de l'Union.

### Page 4

[5] STATEC (2022). Emploi salarié intérieur par lieu de résidence et nationalité.

[6] La Cour de justice des Communautés européennes, Caisse pour l'avenir des enfants contre FV, GW. Affaire C-802/18, 2 avril 2020.

[7] La Cour de justice de l'Union européenne (2019). Nicolas Aubriet contre Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (C-410/18).

[8] La 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 travailleur·ses ;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.

### Page 8

[9] Ombudsman, Médiateur du Grand-Duché de Luxembourg (2020). Rapport annuel 2019.

### Page 13

[10] Arrêt de la CJUE du 17 décembre 1980. Commission des Communautés européennes contre Royaume de Belgique. Affaire 149/79.

[11] Article 1er (10) du Règlement grand-ducal du 12 mai 2010.

[12] Art 1 point 4 du règlement grand-ducal modifiée du 12 mai 2010. Selon le Conseil d'Etat, «[l]'administration gouvernementale vise les différentes fonctions au sein des départements ministériels » - voir Avis du Conseil d'Etat du 23 février 2010 sur le Projet de règlement grand-ducal déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

[13] Commission européenne (2010), Libre circulation des travailleurs dans le secteur public. Document de travail des services de la Commission. SEC(2010) 1609 final, Bruxelles, 14.12.2010, p.19. Disponible sur: Emploi dans le secteur public - Emploi, affaires sociales et inclusion - Commission européenne (europa.eu).

### Page 15

[14] Arrêt de la Cour du 2 avril 2020, Caisse pour l'avenir des enfants (Enfant du conjoint d'un travailleur frontalier), C-802/18, EU:C:2020:269, point 55.

[15] Arrêt de la Cour du 2 avril 2020, Caisse pour l'avenir des enfants (Enfant du conjoint d'un travailleur frontalier), C-802/18, EU:C:2020:269, point 56.

### Page 16

[16] Arrêt de la Cour du 15 décembre 2016, Depesme e.a., C-401/15 à C-403/15, EU:C:2016:955, point 68.

**Contact**

[info@cet.lu](mailto:info@cet.lu)

[birte.nienaber@uni.lu](mailto:birte.nienaber@uni.lu)





[www.cet.lu](http://www.cet.lu)