



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2021



LE CET EN BREF	4
Composition du collège du CET	4
Personnel et fonctionnement	5
Ressources	6
RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2021	8
Réunions du collège	8
Avis	10
Entrevues	14
Activités sur le plan national	16
Relations publiques	21
Enquêtes	22
Activités sur le plan international	24
STATISTIQUES	26
RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMATOIRE	36
EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2021	44
ANNEXES	49





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;

Annemie MAQUIL, membre;

Anik RASKIN, membre;

Nicole SIBENALER, membre.



PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

Trois personnes travaillent à plein temps au CET, à savoir Nathalie MORGENTHALER en tant que directrice, Gilles BOULTGEN en tant que collaborateur et Sandra REITER en tant que secrétaire.



De gauche à droite :

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

2^{ème} rangée : Sandra REITER, secrétaire administrative; Anik RASKIN, membre; Nicole SIBENALER, membre; Nathalie MORGENTHALER, directrice.

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

2008:	200.000 €
2009:	220.000 €
2010:	92.000 €
2011:	80.000 €
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 €

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^{ER} JANVIER AU 31 DÉCEMBRE 2021

RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, le collège du CET s'est réuni à neuf reprises, à savoir les :

27 janvier 2021
4 mars 2021
8 avril 2021
12 mai 2021
30 juin 2021
18 août 2021
29 septembre 2021
23 novembre 2021
22 décembre 2021

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



"Levons les barrières de la discrimination"

Avis du 9 septembre 2021 sur le Projet de loi n° 7864

portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement et vu que le harcèlement est défini comme une forme de discrimination (art.1 (3) de la loi du 28 novembre 2006), le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Observations préliminaires

Le CET se félicite entièrement des explications données par le Gouvernement dans l'exposé des motifs.

En effet, il partage l'avis que l'initiative exclusive des partenaires sociaux, même si elle est bien louable, ne suffit pas à elle seule.

Le fait de vouloir réduire la prévalence du harcèlement moral par des mesures légales a surtout aussi une valeur d'exemple très importante.

Si les chiffres autour du harcèlement moral au Luxembourg sont extrêmement

alarmants et que le phénomène ne fait malheureusement que s'accroître, il reste tout d'abord primordial d'éviter absolument tout incident, car pour la victime en cause, il entraîne trop souvent des conséquences néfastes à moyen, voire à long terme.

Le dernier « Observatoire des discriminations » du CET de 2020 a effectivement montré que parmi les 187 résident-es victimes d'au moins une discrimination les trois dernières années, 79% souffrent encore aujourd'hui de cette situation.

Commentaires des articles

Le CET ne donne son avis que par rapport aux nouveaux articles qui l'interpellent particulièrement et qui diffèrent des textes actuels, dont notamment la Convention relative au harcèlement et à la violence au travail et les dispositions déjà applicables au harcèlement sexuel et discriminatoire.

Article 1^{er} et art. 2

Le CET approuve fortement que la lutte contre le harcèlement moral soit ajoutée à l'intitulé du Titre IV du Livre II du Code du travail et que le harcèlement moral reçoive son propre chapitre.

Cette mise en évidence montre la volonté ferme de vouloir endiguer ce phénomène nocif.

Article L.246-2

Le fait que la définition du harcèlement sexuel et celle du harcèlement moral sont différentes étonne quelque peu, puisqu'il y a certainement des éléments du harcèlement sexuel qui auraient également pu se retrouver dans celle du harcèlement moral (élément intentionnel, comportement verbal ou non verbal...). De plus, l'article 1^{er} (3) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 ne précise pas que le harcèlement au sens du paragraphe (1) de cette même loi doit être de nature répétitive ou systématique contrairement au harcèlement moral. Le CET salue que même des relations en dehors du temps de travail normal fassent partie de la définition de l'exécution du travail et soient ainsi aussi couvertes par cette nouvelle législation.

Article L.246-3

Le point (3) soulève la question des délais impartis initiaux afin de répondre à ces obligations et du contrôle de ces dernières. Le CET approuve qu'une procédure détaillée avec des délais contraignants et des sanctions soient introduits dans le point (6).

En ce qui concerne la terminologie des moyens du-de la directeur-riche de l'ITM, le CET aurait préféré la tournure « inflige » au lieu de « est en droit d'infliger » une amende administrative, parce que cela sonne beaucoup plus coercitif.

Le CET regrette néanmoins fortement que, contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, le texte actuel ne prévoit aucun renversement ni allègement de la charge de la preuve au bénéfice d'une victime de harcèlement moral.

Conclusions

Comme pour le harcèlement sexuel, le CET rend attentif à la situation où le-la harceleur-se serait l'employeur-se lui-elle-même. Dans ce cas de figure et surtout pour montrer aux victimes que cette éventualité existe aussi, il serait opportun d'ajouter la précision que la victime peut se tourner directement vers le-la délégué-e à l'égalité ou la délégation du personnel et/ou l'ITM. Dans la situation où le-la harceleur-se est membre de la délégation du personnel, le CET se pose la question si le harcèlement moral est à considérer comme faute suffisamment grave pouvant justifier la mise à pied et donc la procédure de licenciement de ce-tte dernier-ère.

Le fait qu'aucun renversement ou allègement de la charge de la preuve pour la victime n'ait été prévu, laisse le CET dubitatif quant au succès de telles démarches.

En général, le projet de loi ne suscite pas d'autres objections, sinon ces remarques ci-dessus non négligeables.

En tout cas, le CET se félicite de ce texte qui doit servir à protéger au mieux tout-e salarié-e d'un harcèlement moral à son encontre. C'est surtout le message fort qui en découle qui importe : l'intention du législateur de vouloir combattre ce phénomène et l'effet dissuasif sur les personnes enjoint-es à commettre de tels actes ou à récidiver.



Avis du 9 décembre 2021 sur le Projet de loi n° 7924

portant modification:

1° de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 ;

2° de la loi modifiée du 11 avril 1983 portant réglementation de la mise sur le marché et de la publicité des médicaments ;

3° de la loi modifiée du 6 janvier 1995 relative à la distribution en gros des médicaments ;

4° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction de mesures temporaires relatives à la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et à la loi modifiée du 27 mars 2018 portant organisation de la sécurité civile dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ;

5° de la loi modifiée du 24 juin 2020 portant introduction d'une mesure temporaire relative à l'application de l'article 12 de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 ;

6° de la loi modifiée du 24 juin 2020 concernant la célébration du mariage dans un édifice communal autre que la maison communale dans le cadre de la lutte contre la pandémie Covid-19 ;

7° de la loi du 24 juillet 2020 portant dérogation temporaire aux articles L. 524-1, L. 524-2, L. 524-5, L. 541-1 et L. 541-2 du Code du travail ;

8° de la loi modifiée du 20 juin 2020 portant 1° dérogation temporaire à certaines dispositions en matière de droit du travail en relation avec l'état de crise lié au Covid-19 ; 2° modification du Code du travail ;

9° de la loi modifiée du 19 décembre 2020

portant dérogation temporaire à l'article L. 121-6 du Code du travail ;

10° de la loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une contribution temporaire de l'Etat aux coûts non couverts de certaines entreprises ;

11° de loi modifiée du 19 décembre 2020 ayant pour objet la mise en place d'une nouvelle aide de relance ;

12° de la loi modifiée du 22 janvier 2021 portant : 1° modification des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail ; 2° dérogation temporaire aux dispositions des articles L. 234-51, L. 234-52 et L. 234-53 du Code du travail

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

Considérant que le présent projet de loi concerne également la thématique de l'égalité de traitement, le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

Le CET ne donne son avis que par rapport aux passages de la loi consolidée qui l'interpellent particulièrement.

1. Dans le passé, à plusieurs reprises, le CET a été confronté à une grande incertitude quant à l'exécution des règles de distanciation physique et de port du

masque pour des « personnes en situation d'handicap ou présentant une pathologie munies d'un certificat médical » dans les différentes lois précédant celle-ci et introduisant une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19.

Les questions qui se sont posées sont primordiales, non seulement d'un point de vue de la protection de données, mais aussi d'un point de vue du respect du secret médical. Elles sont surtout aussi d'ordre pratique, vu que certaines personnes se sont ainsi vu refuser l'accès à certaines facilités.

Conséquemment, le CET s'était donc permis d'inviter la Ministre de la Santé à préciser l'exécution de ces mesures afin de pouvoir faciliter la vie à des personnes en situation de handicap et ainsi d'éviter d'éventuelles situations discriminatoires, ce qui n'a pourtant jamais été réalisé.

2. Le CET constate que le projet de loi n° 7924, tel qu'il a été déposé en date du 4 décembre 2021, ne prévoit aucune exception pour les personnes pour lesquelles une vaccination contre la Covid-19 est contre-indiquée.

Alors que l'article 3bis (4) reconnaît clairement que de telles contre-indications peuvent exister pour les enfants mineurs, il semble fortement probable qu'il existe également des personnes adultes pour lesquelles des contre-indications rendent une vaccination difficile voire impossible.

Selon les articles 2 (1), 4bis (9) et 4quater (4), des personnes non-vaccinées n'auront plus le droit d'accéder à des établissements de restauration, de débit de boissons, d'hébergement, des cantines et des restaurants sociaux ni de participer à des activités sportives ou culturelles, vu l'abolition de la possibilité de présenter un certificat tel que visé à l'article 3quater.

Pour certaines personnes, le fait de ne pas être vacciné-e peut ne pas reposer sur des choix personnels, mais des considérations médicales qui pourraient entraîner d'autres conséquences non négligeables au quotidien.

Conclusion

Le CET considère que le projet de loi devrait préciser l'exécution des règles de distanciation physique et de port du masque pour des « personnes en situation d'handicap ou présentant une pathologie munies d'un certificat médical » et prévoir une exception pour les personnes pour lesquelles une vaccination contre la Covid-19 est contre-indiquée en leur permettant la présentation d'un certificat tel que visé à l'article 3quater accompagné d'un certificat spécifique attestant l'exception et établi par le-la Directeur-riche de la Santé (sur base d'un certificat médical).

ENTREVUES

Pour le recrutement du personnel d'accueil de la nouvelle « Mënscherechtshaus », la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET se sont concerté-es le 19 janvier 2021.

Le 26 janvier 2021, le CET a accueilli des représentant-es d'Info-Handicap afin d'échanger sur un dossier concret et envisager une future collaboration autour d'une formation pour la « Conférence du Jeune Barreau ».

En date du 27 janvier 2021, l'Armée luxembourgeoise a souhaité connaître l'avis d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) et du CET sur le cas concret d'une personne transgenre souhaitant intégrer la section des soldat-es-volontaires. Cette entrevue a eu lieu en ligne.

Un mois plus tard, le 25 février 2021, les deux institutions ont commenté un document élaboré entretemps par l'Armée dans ce contexte.

Le 2 février 2021 ont eu lieu les entretiens pour le remplacement d'un poste de l'accueil et du centre de documentation de la « Mënscherechtshaus ».

Le CET a eu un échange en ligne avec François ENGELS, « national liaison officer » pour le Luxembourg auprès de l'ELA (European labour authority), le 22 avril 2021.

Le 12 juillet 2021, Elvira AZIMOVA, « Human Rights Commissioner in the Republic of Kazakhstan » a rencontré le CET lors de sa visite au Luxembourg.

Info-Handicap, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'Ombudsman et le CET ont échangé avec l'Administration des transports publics du Ministère de la Mobilité et des Travaux publics au sujet de l'ADAPTO afin d'optimiser ce service dans l'intérêt de ses usagers.

Cet échange a eu lieu en ligne, en date du 6 juillet 2021.

Le 16 juillet 2021, le CET a rencontré la nouvelle asbl « LEQGF » (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes) à la maison communale de Sanem à Belvaux.

A la demande de Paul GALLES, membre de la Chambre des Député-es, le CET l'a rencontré afin de faire le tour sur la situation des discriminations au Luxembourg, ceci le 9 août 2021.

En date du 10 août 2021, le CET a discuté de toutes les facettes de l'accessibilité numérique étatique en ligne avec le SIP (Service information et presse).

Le 14 septembre 2021, le CET a échangé en ligne avec Ninon GAUTIER de la firme Tetra

Tech pour le compte de la Commission européenne et plus spécifiquement pour le programme « Citizens equality rights and values programme ».

Le même jour, le premier échange avec Birte NIENABER et Volha VYSOTSKAYA de l'Université du Luxembourg en vue du rapport sur les restrictions et obstacles injustifiés au droit à la libre circulation ou sur la discrimination fondée sur la nationalité à l'encontre des travailleur-ses de l'Union et des membres de leur famille au sens du règlement (UE) n°492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleur-ses à l'intérieur de l'Union s'est tenu en ligne.

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

Ces entrevues ont eu lieu le 22 septembre, 11 novembre et 9 décembre 2021 à la « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville et en ligne.

Aruzhan SAIN, « Commissioner for Children's Rights » de la République du KAZAKHSTAN, a souhaité rencontrer la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme), l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher) et le CET en date du 22 septembre 2021 lors de sa visite au

Luxembourg. Cet échange a eu lieu à la « Mënscherechtshaus » à Luxembourg-ville.

En date du 9 novembre 2021, le CET a rencontré la Police grand-ducale pour discuter d'alternatives pour la publication de certains avis de recherche.

L'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), le Service de médiation scolaire et le CET ont échangé sur une panoplie de dossiers à la « Mënscherechtshaus », le 9 novembre 2021.

Le même jour et au même endroit, la CCDH et le CET ont discuté avec Info-Handicap afin d'optimiser leur collaboration.

Le nouveau OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), Charel SCHMIT, s'est officiellement présenté aux et a échangé en ligne avec les membres du CET en date du 22 décembre 2021.



ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Formations / conférences / tables rondes

Le 5 mars 2021, le CET a participé au webinaire de l'asbl « Wäertvollt Liewen », intitulé « Ethique, dignité et vulnérabilité dans le cas d'une maladie chronique en phase aiguë ».

Après une présentation de Tanguy CHATEL, chercheur en sociologie, anthropologie et éthique, une table ronde a été organisée avec e.a. le CET comme intervenant.

Dans le cadre d'un projet de prévention et de sensibilisation destiné à des lycéen·nes qui a eu lieu le 11 mai 2021 au cinéma Kinopolis à Luxembourg-Kirchberg, l'équipe éducative de la maison des jeunes « In Move » avait choisi comme thème le racisme.

Après la projection du film « Green Book, sur les routes du sud », le CET a pris en charge l'animation d'un débat, tout en échangeant et en donnant des informations aux jeunes participant·es.

Le 2 et 11 juin 2021, le CET a présenté ses missions et plus particulièrement ses compétences dans le domaine du handicap pendant le cours de pédagogie d'une classe terminale du et au LTPES (Lycée technique pour professions éducatives et sociales) à Mersch.

Le CET a été partenaire de l'événement « Intersex? Variationen der Geschlechts-

merkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren » d'ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) du 18 au 30 octobre et du 11 et 12 novembre 2021.

Le 11 novembre 2021, la formation « Genderrepresentatiounen an de Schoulbicher » a été coorganisée avec l'Université du Luxembourg, le MEGA (Ministère de l'égalité entre les femmes et les hommes) et le CID Fraen an Gender, avec le soutien de l'IFEN (Institut de formation de l'Education nationale) et de la Ville de Luxembourg au centre culturel « Schéiss » à Luxembourg-ville.

Les Dr Sylvie KERGER, enseignante-chercheuse à l'Université du Luxembourg et Dr Laurence BRASSEUR, experte en matière culturelle ont présenté leur étude « Les représentations du genre dans les manuels scolaires : Une étude à l'école fondamentale luxembourgeoise. ». La présentation a été suivie d'une discussion avec les participant·es.

Cette formation ouverte au grand public a rassemblé une centaine de personnes, issu·es en grande majorité de l'enseignement et a été reconnue comme formation continue par l'IFEN.

Le 30 novembre 2021, le CET est intervenu à une table ronde ayant eu comme titre « L'inclusion au Luxembourg : quoi de neuf? Bilan des 3 dernières années et mesures concrètes pour l'avenir » organisée par Info-Handicap, ZEFI (Zesumme fir

Inklusion) et « Nëmme mat eis ! », au « Tramsschapp » à Luxembourg-ville.

Stands d'informations

Le 8 mai et 20 novembre 2021, le CET a assuré un stand à la Journée d'orientation virtuelle 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.

L'alternative aux « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » de la Ville de Luxembourg a été un stand du service « Intégration et Besoins spécifiques » dans le cadre d'un marché à Luxembourg-ville.

Le CET a ainsi eu l'opportunité d'y présenter ses brochures d'information, ceci en date du 5 juin 2021.

En date du 28 octobre 2021, le CET a exposé des brochures informatives à l'occasion de la journée de sensibilisation « Rock de Rack » du MEGA (Ministère de l'égalité entre femmes et hommes) au « Kinopolis » à Luxembourg-Kirchberg.

Groupes de travail

Dans le cadre d'une exposition dédiée à l'histoire coloniale du Grand-Duché planifiée du 7 avril au 6 novembre 2022 au Musée national d'histoire et d'art Luxembourg dans son bâtiment au Marché-aux-Poissons à Luxembourg-ville, le Musée a demandé au CET de l'accompagner dans le processus de sélection des contenus, de rédaction

des textes d'exposition et du catalogue d'exposition ainsi que dans la programmation des activités accompagnant l'exposition.

Pour ce faire, le CET a été membre d'un comité d'accompagnement composé de représentant·es de la société civile actif·ves dans le domaine de la lutte contre le racisme ou œuvrant pour une nouvelle définition des rapports entre les pays anciennement colonisés et les pays colonisateurs. Des réunions ont eu lieu le 7 avril et le 29 octobre 2021.

Les 17 février et 22 avril 2021, le CET a participé au comité interministériel des droits de l'Homme convoqué par le Ministère des Affaires étrangères en ligne.

Le 31 mars 2021, le CET a participé à une réunion portant sur le service de transport « ADAPTO » et « CAPABS » avec le Ministère de la Mobilité et des Travaux publics et e.a. Info-Handicap.

Des réunions du comité interministériel LGBTI, coordonnées par le Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région, se sont tenues en ligne les 5 mai et 1^{er} juillet 2021.

Le CET a participé à un groupe de travail créé pour soutenir IMS Luxembourg dans l'élaboration d'un guide sur le sujet de personnes transgenres dans le domaine du travail. Des réunions ont eu lieu le 11 mai, 11 octobre et 4 novembre 2021.

Les 17 juin et 9 décembre 2021, le CET a été présent à la réunion en ligne du « Advisory Board » de BeeSecure.

Divers

Au vu de la situation et des mesures sanitaires restrictives liées au Covid-19, la remise du rapport annuel sur les activités 2020 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 en petit comité, le 1^{er} avril 2021.

Le 15 avril 2021, Info-Handicap, la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET ont adressé une missive¹ au Ministre des Affaires étrangères et européennes et à la Ministre de la Santé ainsi qu'à l'ambassadeur de la Représentation permanente à Strasbourg et aux six représentant-es de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe afin de les inciter à provoquer le retrait du protocole additionnel de la Convention d'Oviedo.

Le 9 juin 2021, une classe de 7^e du Lycée Josy Barthel de Mamer a rendu visite à la « Mënscherechtshaus » dans le cadre de son projet de classe.

A cette occasion, les trois organisations du bâtiment se sont présentées en détail afin de leur fournir des informations supplémentaires utiles à leur projet.

Le CET a adressé le mot de bienvenue à l'occasion du « Summer Seminar » avec le titre « Children's rights in Luxembourg » de l'OKaJu (Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher), en collaboration avec la CSL (Chambre des salariés Luxembourg) au « Luxembourg Lifelong Learning Center » à Luxembourg-Bonnevoie, en date du 19 juillet 2021.

¹Voir annexe 3



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

Conférences / soirées d'information / tables rondes / colloques

Le CET a assisté à la conférence en ligne intitulée « Understanding institutional racism in comparative perspective: from lesson-drawing to an agenda for change », organisée par la Chaire UNESCO en droits de l'Homme de l'Université de Luxembourg et de « Lëtz Rise up », le 20 avril 2021.

Le 6 mai 2021, le CET a participé au webinaire du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) « Digitalisation au féminin : Une nécessité pour un avenir égalitaire ».

Le Paperjam et Delano ont organisé le webinaire « Tackling bias in artificial intelligence and eventually in humans », le 17 juin 2021.

Les 3 et 4 septembre 2021, l'asbl LEQGF (Laboratoire d'Etudes Queer, sur le Genre et les Féminismes) a officiellement lancé ses activités avec une série de conférences à la maison communale de Sanem à Belvaux.

Le CET a assisté à « La Rentrée LEQGF : Études de genre, études trans & queer – quand les épistémologies féministes investissent la théorie, la politique et la pratique » et plus précisément aux conférences et discussions suivantes : « La science au-delà des normes cis/hétéro : une introduction aux études queer et trans » et « Etudes de genre dans la pratique » de la deuxième journée.

Le CET a participé à la table ronde en ligne intitulée « Körperliche Integrität und deren gesetzlicher Schutz bei Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale » et organisée par ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg) dans le cadre de l'événement « Intersex? Variationen der Geschlechtsmerkmale? Eine Veranstaltungsreihe zum Lernen und Lehren », le 25 octobre 2021.

Le 11 novembre 2021, le CET a assisté à une visio-conférence organisée par IMS (Inspiring more sustainability) et intitulée « En pratique : Handicap et Entreprise, Découvrez deux pistes d'actions ».

Assemblées générales / séances académiques

Le 19 avril 2021, le CET a participé à l'assemblée générale de l'asbl « Chiens guides d'aveugles au Luxembourg » qui a eu lieu en ligne.

L'assemblée générale de l'asbl « Nëmme mat eis ! » s'est tenue en ligne, le 2 juin 2021.

Le CET a assisté à l'assemblée générale d'Info-Handicap qui a eu lieu le 14 juin 2021 en ligne.

Divers

Le « Ronnen Dësch » et « Oppent Haus » avec l'appui du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région, du Ministère de la Justice, du Ministère de la Protection des Consommateurs et de la Chambre des Salariés, en collaboration de l'Entente des Offices Sociaux, de la Conférence du Jeune Barreau et de l'Union des Consommateurs étant en train de mettre en place un site Internet intitulé « Accès à mes droits » qui fournira un accès direct aux instances spécialisées dans les domaines de droits respectifs, le CET a rempli ses données en ligne, le 15 juin 2021.

L'idée du site est de regrouper des raccourcis de prestataires d'informations, de conseil, d'appui et d'assistance.

Le 27 octobre 2021, le CET a été présent à la rentrée d'automne du CNFL (Conseil national des femmes du Luxembourg) à l'Hôtel de ville de Schifflange.



RELATIONS PUBLIQUES

Le CET a donné une interview, le 27 janvier 2021, sur les formes de racisme à la Chambre des Député-es pour la « ChamberTV », en vue de l'interpellation du jour suivant.

Le 28 janvier 2021, le CET a échangé avec Christiane WALERICH en vue d'un éventuel reportage sur le racisme au Luxembourg.

Le « Lëtzebuerger Journal » a demandé des statistiques sur les cas de « hate speech » du CET.

La réponse a été fournie le 3 février 2021.

Le 16 février 2021, le magazine anglophone « Delano » a souhaité connaître l'avis du CET sur la brochure « Inclusion des personnes LGBTI en entreprise » d'IMS Luxembourg (Inspiring more sustainability) et de la « Charte de la diversité Lëtzebuerg ».

Pour le « Sustainability Mag » d'IMS (Inspiring more sustainability), ce dernier a souhaité réaliser un article sur la discrimination liée à la nationalité au Luxembourg.

Cette interview s'est tenue le 23 février 2021 et des compléments d'informations ont encore été fournis le 2 mars 2021.

En date du 8 avril 2021, le CET a donné une conférence de presse en ligne afin

de présenter son rapport d'activités de l'année précédente.

La radio socio-culturelle 100,7 a contacté le CET, le 2 juin 2021, afin de préparer un reportage sur le « racial profiling » de la Police, ceci un an après le meurtre de George FLOYD et suite à la publication du nouveau document de la FRA (Fundamental Rights Agency) intitulé « Vos droits comptent : contrôles de police ».

Le journal quotidien « Tageblatt » a demandé une interview le 12 octobre 2021 afin d'alimenter un article sur les discriminations à l'entrée de bars et discothèques.

Dans le cadre de la journée internationale des personnes handicapé-es, Sascha LANG a enregistré un « podcast » autour du thème de l'inclusion avec la contribution du CET.

Ce « podcast » a été diffusé le 29 novembre 2021 sur les ondes de la radio socio-culturelle 100,7 et de RTL Radio Lëtzebuerg.

ENQUÊTES

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

Le 21 janvier 2021, le CET a fait un nouveau point sur ses dossiers liés au virus du Corona afin qu'EQUINET puisse mettre à jour sa page Internet.

Des étudiant-es du « Maacher Lycée » ont souhaité s'informer auprès du CET pour leur travail personnel encadré autour des discriminations au Luxembourg, en date du 29 janvier 2021.

En date du 3 février 2021, le CET a répondu à un questionnaire d'EQUINET sur ses moyens et activités dans le cadre de la libre circulation des travailleur-ses de l'Union et des membres de leur famille.

Après la publication du rapport de la FRA (Fundamental Rights Agency) intitulé « Being Black in the EU » et suite à l'adoption de la motion n°3233 à la Chambre des Député-es en juillet 2020 invitant notamment le Gouvernement à « faire élaborer une étude sur le phénomène du racisme au Luxembourg afin de développer une stratégie de lutte cohérente contre le racisme », le Département de l'intégration du Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région a mandaté le CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales) et le LISER (Luxembourg Institute of Socio-Economic Research) pour participer à la conception de ladite étude, la réaliser et en restituer les résultats pour fin 2021.

Sur la base de ces résultats, le CEFIS et le LISER ont également été chargés de formuler des recommandations d'orientation politique.

Le CEFIS a donc aussi souhaité réaliser un entretien avec le CET, ceci le 23 février 2021.

Des précisions supplémentaires ont été fournies en date du 16 août 2021.

En date du 4 mars 2021, le CET a participé à une consultation en ligne de la Commission européenne afin de faire connaître son opinion sur l'introduction du « hate speech » et du « hate crime » dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

Céline STADTFELD de l'Université de Vienne a mené une interview, en date du 27 avril 2021, avec la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET afin de pouvoir rédiger son travail intitulé « Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention in Luxemburg » pour l'obtention de son grade de master.

Le Comité pour la « Charte de la Diversité Lëtzebuerg » a invité les signataires de la charte à remplir le questionnaire « Diversité et Entreprises 2021 ».

Le CET a fait cet exercice le 15 juin 2021 en répondant aux différentes questions en ligne.

Le même jour, le CET a collaboré avec Tania HOFFMANN, membre du « European network of legal experts in gender equality and non-discrimination » qui, comme chaque année, doit rédiger un rapport sur la situation au Luxembourg.

En vue d'un débat d'orientation à la Chambre des Député-es sur la situation des travailleur-ses handicapé-es, un-e attaché-e parlementaire de l'ADR a contacté le CET afin de connaître son point de vue sur les différents points qui y seront discutés.

Le CET a répondu le 8 juillet 2021.

Le 22 octobre 2021, le CET a rempli un questionnaire en ligne sur la directive européenne relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

Dans le cadre d'une étude pour la Commission européenne, l'expert-e indépendant-e, Nicole KERSCHEN, a mené une étude sur les normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement et a demandé une entrevue avec le CET qui s'est tenue par téléphone, le 9 décembre 2021.

Le CET a complété des réponses additionnelles par courriel le 21 décembre 2021.



ACTIVITES SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Le CET a assisté au groupe de travail en ligne de la Commission européenne et d'Equinet, les 25 et 26 janvier 2021, avec comme titre « Tackling Discrimination & Intolerance against Muslims ».

Le 1^{er} février 2021, le CET a participé à la discussion en ligne « EQUINET Covid-19 related activities ».

EQUINET a composé un groupe de travail avec e.a. le CET comme participant, afin de rédiger une analyse sur la transposition de 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 but de faire des recommandations.

Le 10 février 2021, le CET a participé au webinaire « An inclusive digital economy for people with disabilities », organisé par le « Disability Hub Europe for Sustainable Growth and Social Innovation ».

Le 17 mars 2021 a eu lieu une formation en ligne, organisée par EQUINET et rassemblant tou·tes les partenaires européen·nes impliqué·es dans 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.

Le CET a assisté à la conférence en ligne, organisée par la présidence portugaise du Conseil de l'Union européenne, qui s'est tenue le 20 avril 2021 et a eu comme titre « Protection from racial discrimination and related intolerance (antisemitism, xenophobia and anti-gypsyism) ».

EQUINET a échangé avec son « Cluster on Freedom of Movement », en ligne, le même jour.

Les 22 et 30 avril 2021, le CET a participé à une formation en ligne d'Equinet sur l'intelligence artificielle et ses liens avec l'égalité et les droits humains.

Le CET a assisté à une conférence en ligne conjointe des centres pour l'égalité de traitement avec les commissions consultatives des droits de l'Homme européen·nes sur la nouvelle stratégie pour les droits des personnes handicapé·es 2021-2030 de l'Union européenne, le 29 avril 2021.

Dans le cadre de la 21^e « Conference of the Alliance against Trafficking in Persons », l'OSCE (Organisation pour la

sécurité et la coopération en Europe) a organisé deux événements en ligne : le 14 juin 2021, la conférence « Protecting the most vulnerable: putting a spotlight on the demand that fosters trafficking in children » et le 15 juin 2021, celle intitulée « Launch of the 2021 OSCE Research on Discouraging the Demand that Fosters Trafficking for the Purpose of Sexual Exploitation ».

Le CET a participé à des présentations et discussions en ligne organisées par ARDI (European Parliament Anti-racism and Diversity intergroup), la « Spanish Alliance for an Equal Treatment Law », la « Fundacion de Secretariado Gitano » et EQUINET intitulées « Filling the gaps in Equality Legislation in the EU Member States », le 7 septembre 2021.

Le 27 septembre 2021, le CET a été présent à l'assemblée générale extraordinaire d'EQUINET qui s'est également tenue en ligne.

En date du 18 octobre 2021, l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) a organisé un séminaire en ligne intitulé « Joining forces to promote and protect the human rights of LGBTI persons ».

L'assemblée générale ordinaire en ligne d'EQUINET s'est tenue le 9 novembre 2021.

Le CET a participé à un échange en ligne, le 8 décembre 2021, avec les membres d'EQUINET sur les conséquences liées à la vaccination contre le virus de Covid-19.





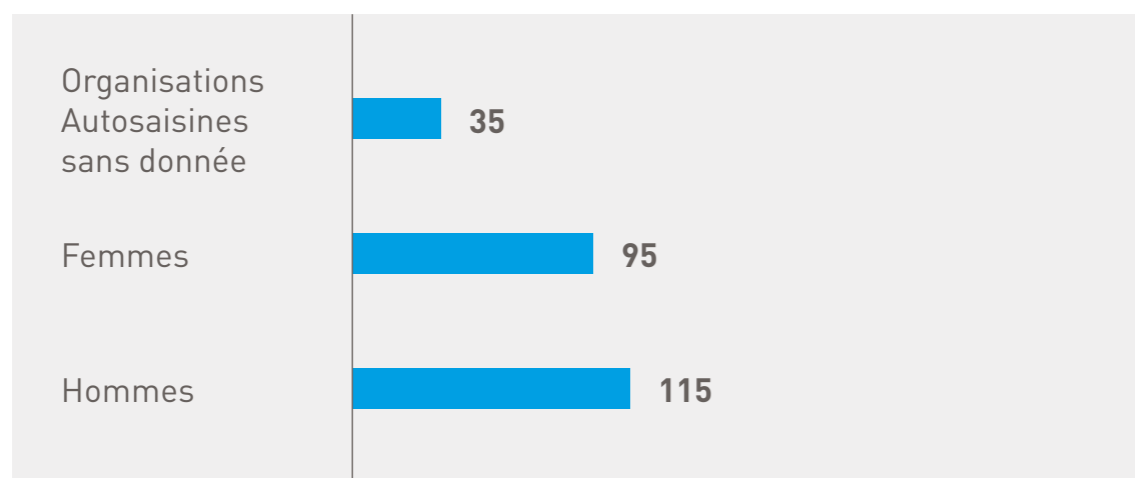
STATISTIQUES



Au cours de la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, le CET a été saisi de 203 nouveaux cas. S'y ajoutent 2 dossiers non clôturés de 2018, 3 dossiers non clôturés de l'année 2019 et 37 dossiers non clôturés de l'année 2020. Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Il ne s'agit donc pas forcément de la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE

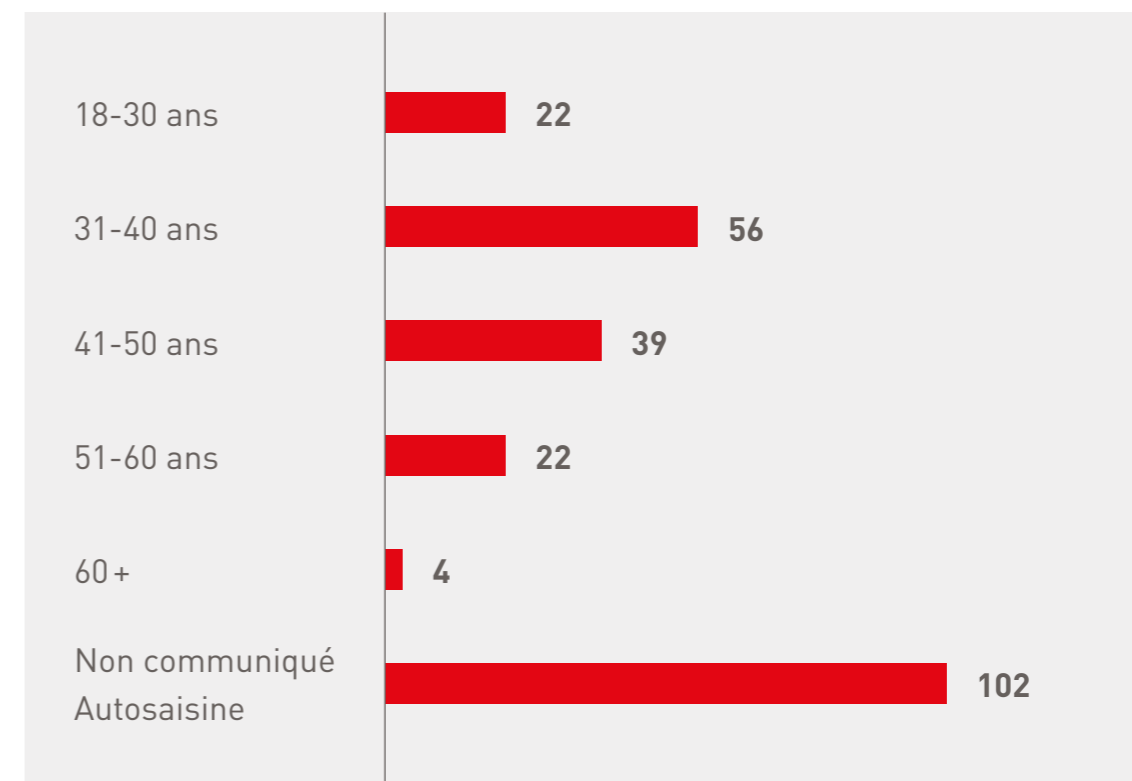
Total : 245



Les 245 dossiers de l'année 2021 sont répartis comme suit: 115 dossiers (47%) ont été introduits par des hommes, 95 dossiers (39%) par des femmes et 35 (14%) par des associations / asbl, sont des autosaisines ou bien les requérant-es n'ont pas voulu renseigner l'information.

RÉPARTITION PAR ÂGE

Total : 245



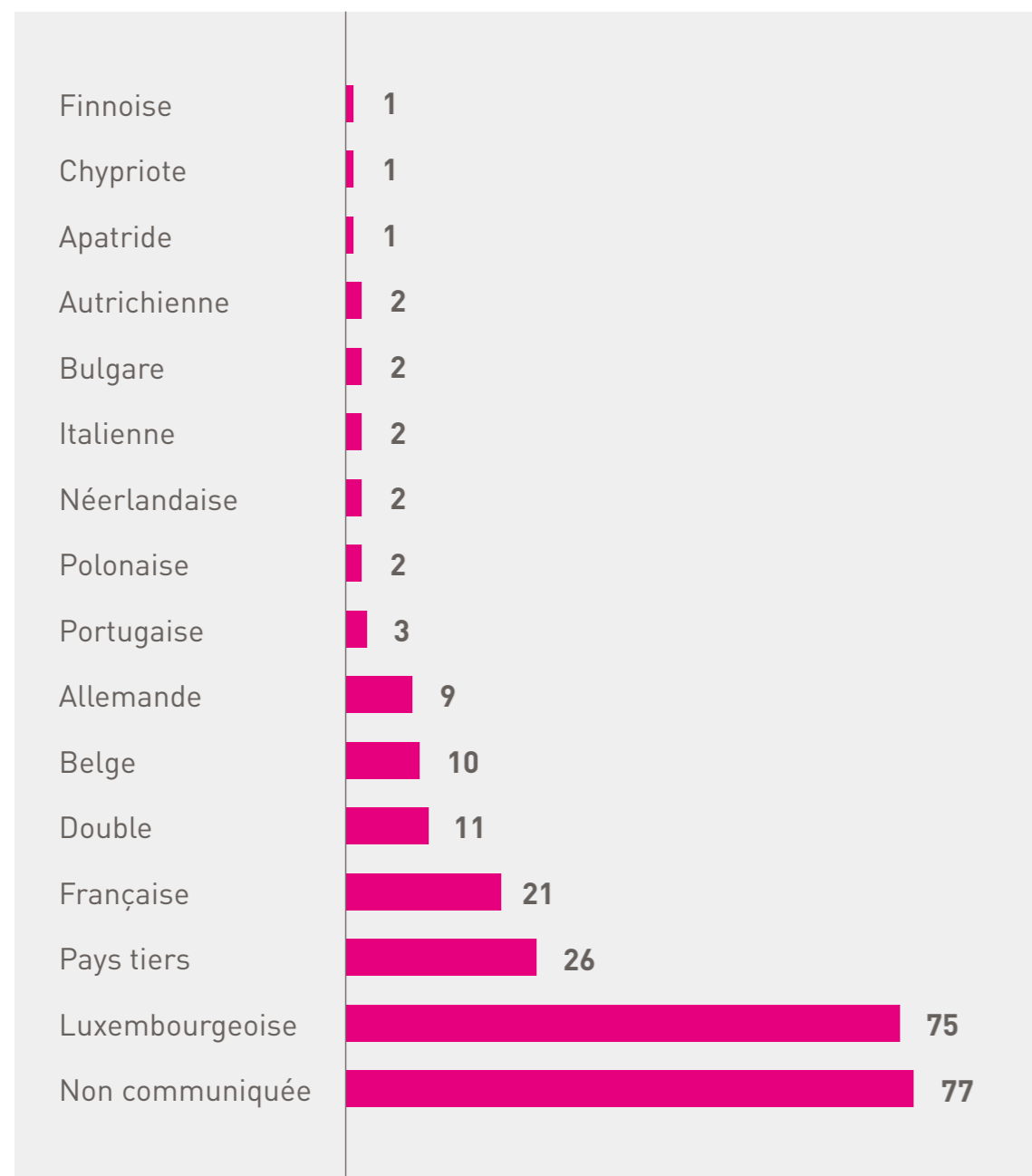
Dans 102 cas (42%), les requérant-es n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

56 cas (23%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 39 cas (16%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 22 cas (9%) par des personnes entre 51 et 60 ans et également 22 cas (9%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans. 4 cas (2%) ont été introduits par des personnes au-dessus de 60 ans.



RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

Total : 245

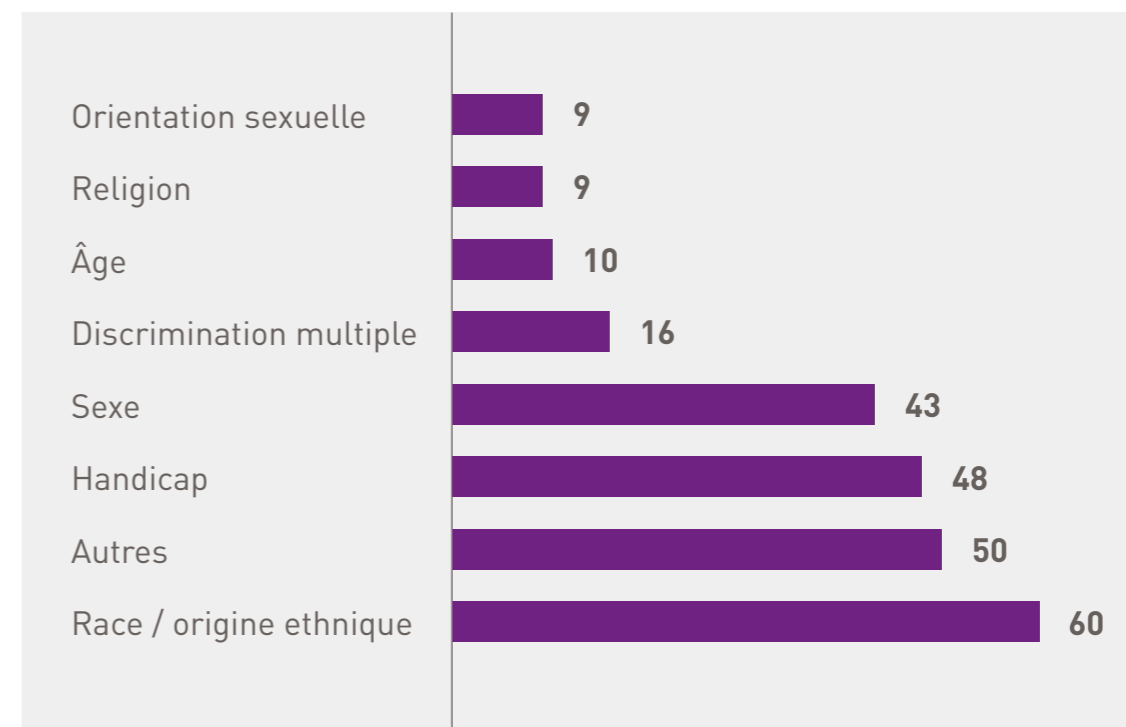


Dans 77 cas (31%), les requérant-es n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines. La plupart des dossiers, 75 unités (31%) proviennent de Luxembourgeois-es.

En général, 133 dossiers (54%) ont été introduits par des citoyen-nés de l'Union européenne contre 34 dossiers (14%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS

Total : 245



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 ethnies comptabilise 60 cas (24%), le handicap 48 cas (20%), le sexe 43 cas (18%), l'âge 10 cas (4%), la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle 9 cas (4%) chacun.

Dans la catégorie « autres » (50 cas, donc 20%) 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.

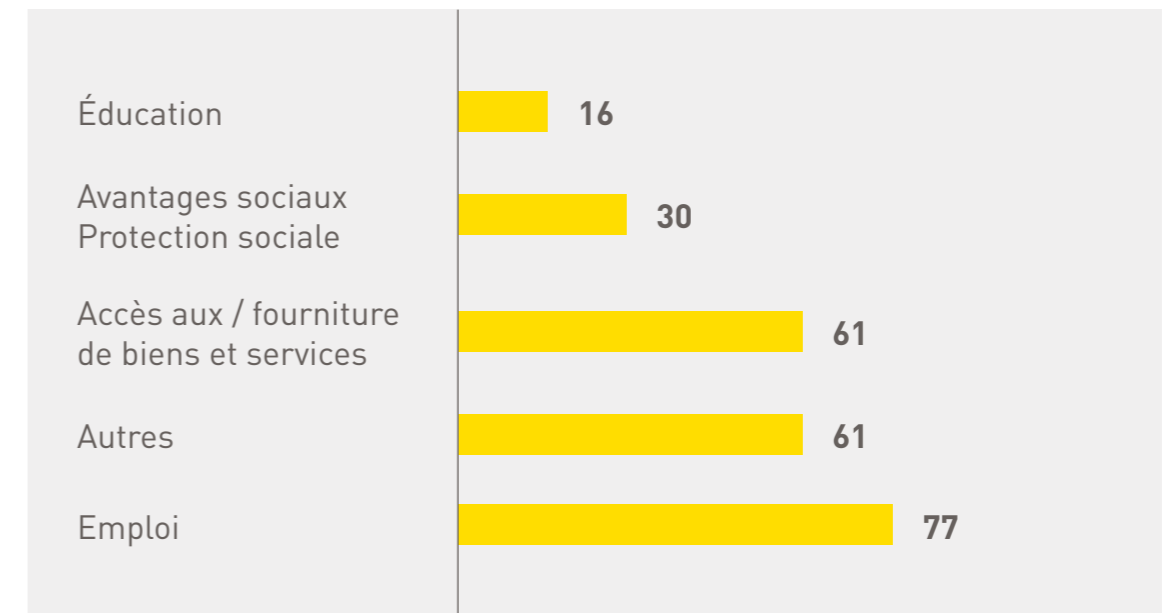
Les dossiers où les personnes s'estiment victimes d'une discrimination basée sur leur nationalité, motif non attribué au CET, s'y retrouvent également.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le·la requérant·e a lui-même-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. En 2021, 16 cas (7%) ont été recensés.



RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

Total : 245



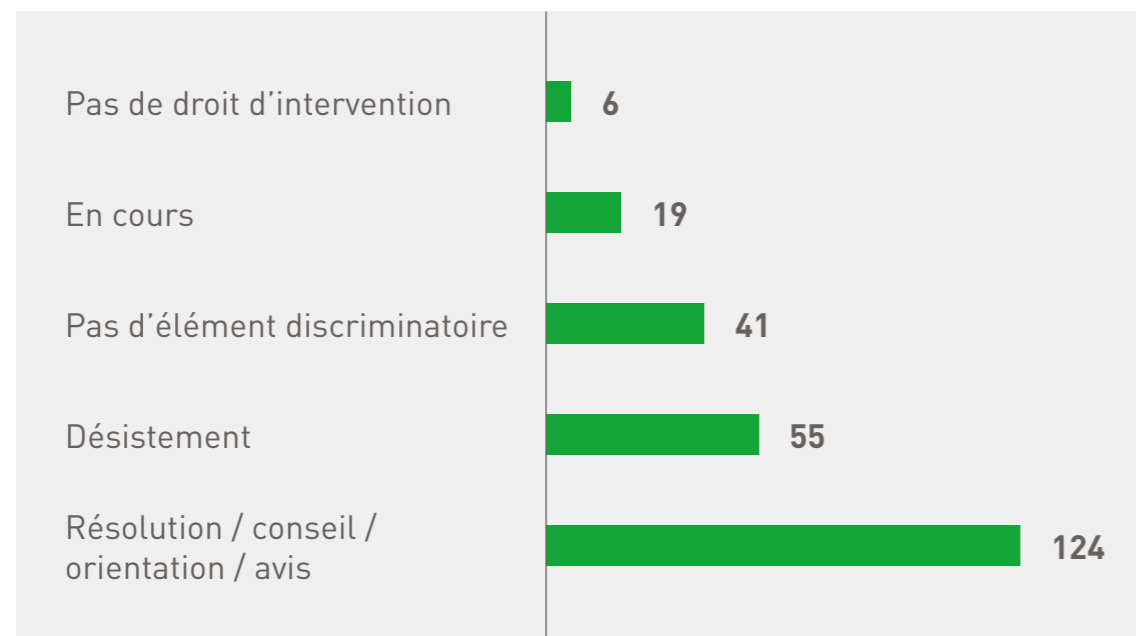
Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'emploi qui comptabilise 77 cas ou 31% ;
- 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 61 cas ou 25% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 30 cas ou 12% ;
- l'éducation avec 16 cas ou 6%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (61 cas ou 25%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT

Total : 245



La catégorie « résolution / conseil / orientation / avis » qui contient 124 cas (51%) 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.

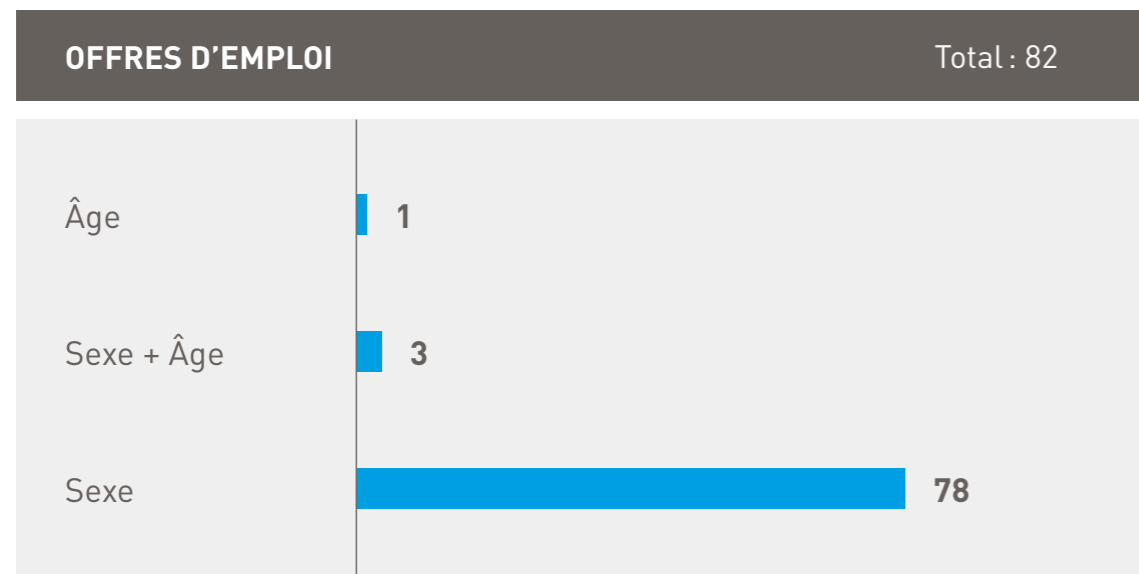
Il arrive également que les requérant·es se désistent (55 fois ou 22%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème 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 2021, 19 dossiers (8%) 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 41 cas ou 17%.

La catégorie « pas de droit d'intervention » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2021, ceci a été le cas 6 fois (2%).





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 ! ».

Ainsi, le CET analyse systématiquement les offres d'emploi à la recherche de discriminations éventuelles afin d'en interpeller les auteur-es.

Conséquemment, tou-tes les employeur-ses qui omettent de préciser que le poste recherché s'adresse aux deux sexes ou qui ont des désirs discriminatoires sont rendu-es attentif-ves au fait qu'ils-elles ont ainsi enfreint le principe de l'égalité de traitement.

En 2021, sur un total de 82 offres d'emploi discriminatoires recensées, 78 offres (95%) discriminaient par rapport au sexe, trois par rapport à l'âge et au sexe (4%) et une par rapport à l'âge (1%).

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

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS

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

www.cet.lu



"Levons les barrières de la discrimination"

RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES SUR LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATOIRE



Pouvoir d'intervention

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

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

autorité vis-à-vis de tiers pour que ces dernier-ères se sentent au moins contraint-es de répondre à ses demandes. D'ailleurs, l'État luxembourgeois devrait prêcher d'exemple, mais certains ministères mettent 6 à 7 mois avant de donner une réponse !

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

Absence de statut juridique

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

En effet, l'article 8 de la loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement qui crée

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

A plusieurs reprises, pour certaines démarches administratives, il aurait été utile, voire nécessaire, de pouvoir se définir en tant qu'organe reconnu légalement, ce qui est impossible avec une définition explicite manquante.

Avis du CET

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

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

Suivi des recommandations du CET

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, en analogie avec la loi du 13 mai 2008 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes qui avait également ajouté ultérieurement le motif de discrimination « sexe » à l'article 9, le CET 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 plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. » Au Luxembourg, la défense des droits peut se faire directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une association sans but lucratif ayant les compétences pour ce faire.

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

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

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

Interdiction explicite de la discrimination multiple

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

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

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

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

Promotion des politiques d'égalité de traitement

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

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

Le CET est d'avis que l'État luxembourgeois devrait également faire le premier pas

dans la promotion de politiques d'égalité de traitement pour chaque motif de discrimination. Cette politique doit se refléter aussi bien dans les travaux quotidiens des agent-es étatiques que dans les relations du personnel entre lui et du personnel avec le grand public.

Regroupement des motifs de discrimination

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

Le CET souhaite également qu'au niveau ministériel, les six motifs de discrimination couverts par la législation sur l'égalité de traitement se retrouvent dans un même ministère. Ce regroupement ferait disparaître une éventuelle hiérarchie entre motifs et aurait l'avantage de n'avoir qu'un seul interlocuteur 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 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum. »

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

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

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

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

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

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

Même si le Médiateur peut être saisi par toute personne handicapée qui estime que ses droits et libertés garantis en vertu de la convention ne sont pas respectés, par les représentant·es légaux·les de la personne handicapée 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 Médiateur peut être saisi et qu'il peut transmettre une réclamation à d'autres autorités, aucune de ces autorités n'aurait le même pouvoir d'investigation que le Médiateur et donc des manquements survenus dans le secteur privé ne sont que difficilement rectifiables.

Dans ce cadre, le CET souhaiterait réitérer ce qu'il avait déjà souligné dans son avis sur le projet de loi 6141 : « A travers les missions lui conférées par la

législation luxembourgeoise, le CET peut tout à fait assumer le rôle de mécanisme indépendant de promotion et de suivi sur le papier. Néanmoins, en pratique, pour pouvoir effectuer ce rôle comme il le souhaiterait et comme la convention le prescrit, les moyens humains et financiers devraient absolument être revus à la hausse. »

Collaboration juridique

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

Harcèlement sexuel

D'après l'article L. 245-4. (2) du Code du travail « (...) l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement (...) » et d'après l'article L.245-8. « L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions (...) ». Selon le CET, cette formulation ne donne à l'ITM aucun moyen de répression ni de sanction à l'encontre du ou des auteurs d'harcèlement sexuel.

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

Le CET est d'avis que c'est le rôle du législateur de prévoir des échelons de sanctions pour les harceleur·ses et de donner à l'ITM les moyens nécessaires à l'exécution de son rôle.

Enfin, le CET plaide pour une meilleure protection des victimes au cas où le·la harceleur·se est l'employeur·se lui·elle-même.



Code pénal

Pour le moment, le Code pénal ne prévoit pas de sanctions pour des tentatives de délit de discrimination.

Le CET plaide pour que le simple début d'une discrimination soit également puni comme c'est le cas pour d'autres types de délits.

Suivi des plaintes

A maintes reprises, le CET a dû constater que des personnes ayant porté plainte n'ont pas été tenues 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 handicapé·es

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 handicapé·es.

En l'occurrence, le dossier en question montre clairement que la terminologie utilisée actuellement dans une loi reflète

une réelle obsolescence, ainsi qu'une méconnaissance totale de l'état des connaissances actuelles de la médecine.

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

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

Nonobstant le fait qu'il appartient au pouvoir législatif d'y apporter les modifications nécessaires et que le CET conçoit que la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapé·es 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 handicapé·es, 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 2021



Recommandations de prévention différentes selon le sexe

Une brochure de l'« Association d'assurance accident » contenant des recommandations concernant la manutention manuelle de charges a renseigné des charges acceptables selon le sexe, le poids de la charge et la fréquence du soulèvement (durée) et du port (distance) dans un tableau.

Or, le CET s'est interrogé sur la raison de différenciation entre femmes et hommes dans ce contexte. Étant donné que la manutention manuelle de charges dépend prioritairement de la force physique de la personne plutôt que de son sexe, le CET est d'avis que la répartition du tableau ne devrait pas prendre le sexe comme critère. Bien qu'il ne s'agit que d'une recommandation, le CET a eu connaissance de certains employeur·ses qui ont refusé d'embaucher des femmes en se basant sur ce tableau, alors qu'une éventuelle

inaptitude devrait, selon le CET, plutôt être constatée par des médecins du travail. De plus, le CET a profité pour sensibiliser à utiliser un langage plus inclusif en parlant de « personnes » au lieu d'« hommes ».



Après décision interne, l'« Association d'assurance accident » a volontiers accepté de reformuler sa brochure.

Port du masque en période de pandémie

A plusieurs reprises, le CET a été confronté à une grande incertitude quant à l'exécution des règles de distanciation physique et de port du masque pour des « personnes en situation d'handicap ou

présentant une pathologie munies d'un certificat médical » dans les différentes lois introduisant une série de mesures de lutte contre la pandémie Covid-19.

Les questions qui se sont posées sont primordiales, non seulement d'un point de vue de la protection de données, mais aussi d'un point de vue du respect du secret médical. Elles sont surtout aussi d'ordre pratique, vu que certaines personnes se sont ainsi vu refuser l'accès à certaines facilités.

Conséquemment, le CET s'est donc permis d'inviter la Ministre de la Santé à préciser l'exécution de ces mesures afin de pouvoir faciliter la vie à des personnes en situation de handicap et ainsi d'éviter d'éventuelles situations discriminatoires.



Dans sa réponse, la Ministre de la Santé a certes rejoint les incertitudes soulevées par le CET, mais n'a malheureusement pas envisagé de changer la formulation de la loi.

Transmission des résultats de tests Covid-19

Il a été rapporté à la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et au CET que, lors de dépistages organisés par les institutions (pour personnes en situation de handicap, mais aussi pour personnes âgées), le résultat du test n'avait été communiqué qu'à la direction de l'établissement.

Les deux institutions considérant qu'en principe la personne testé·e doit être informé·e impérativement et personnellement de son résultat, elles ont interpellé la Ministre de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région et la Ministre de la Santé.

Bien qu'il existe des raisons tout à fait compréhensibles qu'une direction soit informé·e des résultats des personnes testé·es, la CCDH et le CET se sont néanmoins posé des questions concernant la protection des données et le secret médical.

Envois de tests antigéniques

Le Ministère de la Santé a envoyé un « voucher » à chaque ménage composé de membres non actif·ves sur le marché du travail afin de récupérer une boîte de tests antigéniques.

Au premier abord, le CET a supposé que l'envoi avait été adressé au membre masculin du ménage.

Après réponse dudit ministère, il s'est avéré que le ou la destinataire était tout simplement la personne la plus âgé·e d'un ménage. Cependant, le CET a attiré l'attention sur le fait que l'âge figure également parmi les motifs de discrimination interdits par la loi du 28 novembre 2006.

Le CET s'est donc permis de recommander d'utiliser des critères non-discriminatoires pour des futurs envois.



Cette dernière remarque du CET est restée sans réponse.





Modification de la loi relative à l'organisation du notariat

L'article 25 b) de la loi modifiée du 9 décembre 1976 relative à l'organisation du notariat cause un traitement inégal aux personnes en situation de handicap qui veulent faire un testament.

En effet, ledit article prévoit que le-la notaire doit être assisté-e de deux témoins « ... lorsque dans un acte, quel qu'il soit, l'une ou l'autre des parties ne peut ou ne sait signer, est aveugle ou sourde-muette ». Suite à ce constat, Info-Handicap, plateforme nationale de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap (CRDPH), la CCDH (Commission consultative des droits de l'Homme) et le CET, tous les deux organes de promotion et de suivi dans le cadre de cette même convention, se sont adressé-es ensemble à la Ministre de la Justice en se référant à l'article 12 de la convention qui prévoit la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité.

Le problème avait en effet déjà été signalé en 2013 au ministère compétent et à la Chambre des notaires, sans succès.



Les trois signataires ont reçu une réponse de la Ministre de la Justice. Elle partage l'avis que ledit article pose problème et informe qu'il sera revu dans le cadre de la réforme de loi sur l'organisation du notariat lancée pour 2021.

Différences de prix selon le sexe

Une piscine offrant des journées/heures réservées exclusivement aux femmes, le CET a retenu que ces avantages accordés à un seul sexe peuvent être justifiés par des mesures de renforcement de sécurité et de prévention de harcèlement et/ou de violence et donc en accord avec l'article 4 de la loi du 21 décembre 2007.

Par contre, il a estimé que demander des prix d'abonnements identiques pour une offre de service non identique constitue une discrimination.

Puisque les tarifs d'abonnements proposés aux femmes et aux hommes sont identiques pour un service différent ou de durée différente, le CET a invité l'établissement en question soit :

- à adapter ses prix en sorte que toutes les discriminations soient éliminées, soit
- à introduire le même nombre de journées/d'heures réservées exclusivement aux hommes qu'aux femmes.



Malgré des rappels, cette recommandation est demeurée lettre morte.

Débat parlementaire à la Chambre des Député-es

Suite à la question élargie n°87 au sujet de la langue des signes, le CET, en tant que mécanisme national indépendant de promotion et de suivi d'application de la Convention relative aux droits des personnes handicapé-es, a interpellé le Président de la Chambre des Député-es, parce que le débat du 30 avril 2021 a eu lieu sans traduction en langue des signes, malgré la demande expresse de la personne ayant lancé l'initiative.

Afin d'illustrer l'importance d'une pleine participation des personnes malentendant-es ou sourd-es à un débat public les concernant, le CET a renvoyé aux articles 21, ainsi que 4.3 et 33.3 de ladite convention.



La Conférence des Présidents de la Chambre des Député-es a expliqué que son règlement interne ne prévoyait actuellement que la traduction de grands débats. De plus, selon elle, les communications et publications actuelles seraient suffisantes pour une information complète et rapide de toute la population, même si quelques améliorations sont toujours envisageables et prévues, comme par exemple une éventuelle révision du règlement interne.

Nom de jeune fille / Mademoiselle

A plusieurs reprises, le CET a remarqué que des institutions publiques et privées utilisent encore les termes « nom de jeune fille » resp. « Mademoiselle ».

A chaque occasion, le CET les informe que le Conseil de gouvernement du 9 mars 2012 avait décidé de supprimer toute référence au terme « Mademoiselle » dans les formulaires et documents officiels pour des motifs de non-discrimination et d'égalité des femmes et des hommes.

De même, le CET leur rappelle que le seul nom légal est celui qui figure dans le registre de l'état civil. L'utilisation du « nom de l'épouse » et « nom de jeune fille » notamment ne correspond qu'à un usage qui n'a pas de fondement légal.



Tou-tes les interlocuteur-rices se sont tout de suite déclaré-es prêt-es à mettre en œuvre cette recommandation.

Refus d'accès à un bar ou à une discothèque

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

Les propriétaires de tels établissement, ainsi que les victimes et témoins d'un refus, sont donc informé-es sur leurs droits et devoirs respectifs en la matière.



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



CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HÉTÉROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TÉMOINS
DE DISCRIMINATIONS

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

www.cet.lu



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"



ANNEXES



ANNEXE 1

LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006





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^{er} – Dispositions générales

Art. 1^{er}. (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnologie 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 ethnologie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

Art. 2. (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- f) les avantages sociaux;
- g) l'éducation;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

(2) La présente loi ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

(3) Sont exclus des points a) et c) du paragraphe (1) qui précède les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires conformément à l'article 1^{er} de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat ainsi que les personnes susceptibles d'accéder à l'un des statuts ou régimes prédéfinis pour autant que ces personnes soient visées dans leurs relations avec l'autorité publique qui les engage, prise en sa qualité d'employeur.

Art. 3. Les versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale ne tombent pas sous le champ d'application de la présente loi en ce qu'elle interdit toute discrimination fondée sur des critères autres que la race ou l'ethnie.

Chapitre 2 – Défense des droits et voies de recours

Art. 4. Aucune personne visée au paragraphe (1) de l'article 2 de la présente loi ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article 1^{er} de la présente loi ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit et l'article L. 253-1 du Code du travail s'applique.

Art. 5. (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

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

Art. 6. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. 7. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1^{er} qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1^{er} et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

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

Chapitre 3 – Centre pour l'égalité de traitement

Art. 8. Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement, désigné ci-après «le Centre».

Art. 9. Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

Art. 10. Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment:

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Art. 11. Le Centre est composé d'un collège de cinq membres dont un président. Le mandat du président et des membres du Centre a une durée de cinq ans. Ils sont nommés par le Grand-Duc sur proposition de la Chambre des Députés en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement.

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

Le mandat de cinq ans peut être renouvelé une fois.

Art. 12. (1) Les membres du Centre exercent leur mission en toute neutralité et indépendance.

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

(3) Les membres du Centre exercent leurs fonctions sans intervenir dans les procédures judiciaires en cours.

(4) Les membres du Centre ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Art. 13. Les fonctions de membre du Centre sont incompatibles avec les mandats de député, de membre du Conseil d'Etat et de membre du Gouvernement.

Art. 14. Les membres du Centre nommés en remplacement de ceux dont les fonctions ont pris fin avant leur terme normal achèvent le mandat de ceux qu'ils remplacent.

Art. 15. Le Centre adopte un règlement intérieur qui définit son organisation interne, son fonctionnement et ses procédures de travail.

Art. 16. Une fois par an, le Centre adresse au Gouvernement et à la Chambre des Députés un rapport général sur ses activités.

Art. 17. Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le secrétariat du Centre est assuré par des employés de l'Etat qui ne peuvent être membres du Centre.

Chapitre 4 – Dispositions modificatives

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

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

Chapitre Premier – Principe de non-discrimination

Art. L. 251-1 (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

- a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe (1);
- b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

Chapitre II – Exceptions au principe de non-discrimination

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

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

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

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

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

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

Chapitre III – Défense des droits et voies de recours

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Chapitre IV – Contrôle de l'application

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

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^{er}. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat est modifiée et complétée comme suit:**1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

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

a) Le paragraphe 3 est complété comme suit:

«3. Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 3 alinéas 1 à 10, et de l'article 38 paragraphe 2, qui concernent les stagiaires-fonctionnaires, sont applicables à ceux-ci, le cas échéant par application analogique, les dispositions suivantes:

les articles 1bis et 1ter, l'article 2 paragraphe 1, l'article 6, les articles 8 et 9 paragraphes 1^{er}, 2 et 4, les articles 10 à 20 à l'exception de l'article 19bis, les articles 2 à 25, l'article 28 à l'exception des points k) et p), l'article 29, l'article 29bis si le stagiaire est en service depuis un an au moins, l'article 30 paragraphe 1^{er} à l'exception du dernier alinéa, 3 et 4, les articles 32 à 36 paragraphes 1^{er} et 2, l'article 36-1, l'article 37 pour autant qu'il concerne la sécurité sociale, l'article 38 paragraphe 1^{er} à l'exception du point c), les articles 39, 44 et 47 numéros 1 à 3, l'article 54 paragraphe 1^{er} ainsi que l'article 74.»

b) Le paragraphe 5 est complété comme suit:

«Sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires existantes concernant le régime des employés de l'Etat, sont applicables à ces employés, le cas échéant par application analogique et compte tenu du caractère contractuel de l'engagement, les dispositions suivantes de la présente loi: les articles 1bis, 1ter, 6, 8 à 16bis, 18 à 20, 22 à 26, 28 à 31, 31-2 à 38 paragraphe 1^{er}, 39 à 42, 44 à 79.»

3. A la suite de l'article 1^{er}, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe,

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 36 est complété comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2. La loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux est modifiée et complétée comme suit:**1. L'intitulé du chapitre 1^{er} est complété comme suit:**

«[...] et dispositions générales»

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

b) L'alinéa 1^{er} du paragraphe 4 est complété comme suit:

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

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

3. A la suite de l'article 1^{er}, il est inséré un nouvel article 1bis libellé comme suit:

«1. Dans l'application des dispositions de la présente loi, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

Aux fins de l'alinéa 1^{er}, du présent paragraphe,

c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} ci-dessus ;

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

Le harcèlement tel que défini à l'article 12, paragraphe 3, alinéa 6 de la présente loi est considéré comme une forme de discrimination au sens de l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

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

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

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

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

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

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

4. Il est inséré un nouvel article 1^{er} libellé comme suit:

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

5. L'article 12 est modifié et complété comme suit:

a) Au paragraphe 3, l'alinéa 1 est complété comme suit:

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

b) Au paragraphe 3 alinéa 2, le point c) est modifié comme suit:

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

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

«Est considéré comme harcèlement tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'alinéa 1^{er} de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 47 est complété comme suit:

a) Le paragraphe 1^{er} alinéa 2 est complété par un septième tiret libellé comme suit:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les membres du Gouvernement,

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

Palais de Luxembourg, le 29 novembre 2006.

Henri

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

ANNEXE 2

LOI DU 7 NOVEMBRE 2017

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^{er}.

Le Code du travail est modifié comme suit :

1. À l'article L. 251-1, paragraphes 1^{er} et 2, b), les termes « une nationalité, » sont ajoutés avant les termes « une race » .
2. À l'article L. 252-2, un paragraphe 3 nouveau est ajouté qui prend la teneur suivante :
«
 - (3) Sans préjudice de l'application du chapitre I du règlement UE n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union, le principe de l'égalité de traitement ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'entrée, au séjour et à l'emploi des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire national et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernées.»

Art. 2.

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

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

Art. 3.

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

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

Art. 4.

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

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

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

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

3. L'article 8 est modifié comme suit :

Art. 8.

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

Le Centre est rattaché à la Chambre des Députés.

»

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

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

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

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

»

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

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

7. Il est ajouté un article 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^{er} jour du deuxième mois qui suit sa publication au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.

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

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

Palais de Luxembourg, le 7 novembre 2017.
Henri

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



ANNEXE 3

MISSIVE AU MINISTRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES ET EUROPÉENNES ET À LA MINISTRE DE LA SANTÉ AINSI QU'À L'AMBASSADEUR DE LA REPRÉSENTATION PERMANENTE À STRASBOURG ET AUX SIX REPRÉSENTANT·ES DE L'ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE DU CONSEIL DE L'EUROPE



Info-Handicap
Conseil National des
Personnes Handicapées
a.s.b.l.

Ministère des Affaires étrangères
et européennes
Mr Jean Asselborn
9, rue du Palais de Justice
L-1841 Luxembourg

Luxembourg, 15th avril 2021

Subject: Withdrawal of the draft Additional Protocol to the Oviedo Convention of the Council of Europe

Dear Minister of Foreign Affairs Mr Jean Asselborn,

On behalf of Info-Handicap – Conseil National des Personnes Handicapées a.s.b.l., the CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg), and the CET (Centre pour l'Égalité de Traitement), we are contacting you to express grave concerns about the on-going discussions on the adoption at the Council of Europe of the draft Additional Protocol to the Oviedo Convention.

As you may know, the Bioethics Committee of the Council of Europe (DH-BIO Committee) has been working since 2014 on a draft additional protocol to the Oviedo Convention on Human Rights and Biomedicine concerning the 'protection of human rights and dignity of persons with mental disorders' based on a 2004 Recommendation, with a focus on involuntary placement and treatment.

The text and spirit of the protocol go against the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, that has been ratified by 46 of the 47 Member States of the Council of Europe, including Luxembourg, and is a threat to human rights in general. Concerns and opposition have been expressed by the UN Committee on the Rights of Persons with Disabilities, the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, the Special Rapporteur on the right to health, the UN Working Group on arbitrary detention, many organisations of persons with disabilities,



mental health organisations and human rights organisations, and the Council of Europe's own Commissioner for Human Rights and Parliamentary Assembly.

In June 2019, the Parliamentary Assembly unanimously adopted a [resolution on ending coercion in mental healthcare](#), calling member states to immediately start the transition to the abolition of coercive practices in mental health settings. In addition, in its [recommendation 2158 \(2019\)](#), the Assembly invited the Committee of Ministers to redirect efforts from the drafting of the additional protocol to the drafting of guidelines on ending coercion in mental health. A similar initiative can be seen by the World Health Organization under its [Quality Rights Initiative](#), and an upcoming good practice guidance on community based mental health services promoting human rights and recovery.

Despite opposition, **members of the DH-BIO Committee have agreed to vote on a final draft of the text in the Committee's plenary meeting on 1-4 June 2021**. All member states of the Council of Europe, even those that did not ratify the Oviedo Convention, have a right to vote in this meeting.

It is under these circumstances that **we urge you to oppose the adoption of the draft protocol to the Oviedo Convention**, and ensure the representative of Luxembourg vote against the adoption of the protocol at the DH-BIO Committee's plenary meeting.

Yours sincerely,



Gilbert Pregno

President of
CCDH



Patrick Hurst

President of
CET



Patrick de Rond

President of
Info-Handicap

Annexes:

1. Resolution on ending coercion in mental healthcare
2. Recommendation 2158 (2019)
3. Quality Rights Initiative

Copy to: Ms Paulette Lenert and Ambassador Mr Stephan Müller



www.cet.lu