



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT

Rapport d'activités 2016



TABLE DES MATIERES

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT	4
LE CET EN BREF	6
Composition du collège du CET	7
Personnel et fonctionnement	7
Ressources	8
RAPPORT D'ACTIVITÉS DU 1 ^{ER} JANVIER 2016 AU 31 DECEMBRE 2016	10
Réunions du collège	11
Avis	12
Entrevues	14
Activités sur le plan national	15
Relations publiques	22
Enquêtes	23
Activités sur le plan international	25
STATISTIQUES	27
RECOMMANDATIONS NON RÉALISÉES DES ANNÉES PRÉCÉDENTES	36
RECOMMANDATIONS 2016	50
ANNEXES	55

AVANT-PROPOS DU PRÉSIDENT

Chères lectrices,
Chers lecteurs,

Vous tenez en main le huitième rapport d'activités du CET (Centre pour l'égalité de traitement)¹, à savoir celui de l'année 2016.

En effet, le collège du CET n'a pu commencer ses travaux qu'à la suite de la publication au Mémorial de l'arrêté grand-ducal du 31 octobre 2008 portant sa nomination, malgré le fait que la loi sur l'égalité de traitement avait déjà été votée le 28 novembre 2006.

De ce fait, l'année passée a marqué le dixième anniversaire de la loi en question. Les membres du CET ont tenu à célébrer cet événement de façon digne au cours d'une séance académique.

A sa plus grande joie, les plus hautes personnalités du monde politique national ont adressé des discours lors d'une soirée, dont le Président de la Chambre des députés, le Premier Ministre et la Chargée de direction d'EQUINET.

Cet acte n'a pas seulement été l'occasion de tirer un bilan du travail accompli, mais également de jeter un coup d'œil sur l'avenir et de débattre des futurs enjeux.

Même si l'on pourrait avoir l'impression que les constats ont été comparables et que la bonne volonté de faire bouger les choses existe bel et bien, le CET est impatient de voir si la politique va réaliser ses promesses.

Concrètement, un projet de loi avait été annoncé comme pouvant faire évoluer la législation en vigueur, mais la lecture d'une première version a vite anéanti nos espoirs.

Des perspectives qui avaient été envisagées lors d'une réunion n'ont pas été retenues dans le texte final.

Il nous appartient désormais de rendre attentif le pouvoir législatif à ces lacunes à travers notre avis sur le projet de loi.

Ces évolutions ne nous freinent néanmoins pas dans notre volonté de bien faire et de continuer à optimiser notre voie actuelle.

Subséquentement, je tiens à remercier le collège et les membres du personnel pour leur engagement sans faille au cours de l'année écoulée.

Nous sommes impatients de voir la réalisation de notre rattachement à la Chambre des députés pour des raisons d'indépendance accrue.

De même, nous attendons impatiemment l'achèvement de la Maison des droits de l'homme qui permettra de réunir sous un même toit des organisations travaillant dans le même domaine.

¹V. annexe 1

Comme vous pouvez le lire, pleins d'évolutions nous attendent et pimentent notre quotidien qui restera axé sur l'encadrement des victimes et témoins de discrimination, tout en ne négligeant pas le volet crucial de l'information et de la sensibilisation de tout un chacun sur ses droits et obligations en matière d'égalité de traitement.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the name 'Mario Huberty'.

Mario HUBERTY
Président

LE CET EN BREF



COMPOSITION DU COLLÈGE DU CET

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

Mario HUBERTY, président;

Patrick HURST, membre;

Paul KREMER, membre;

Annemie MAQUIL, membre;

Raymond REMAKEL, membre.

PERSONNEL ET FONCTIONNEMENT

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



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

Le CET peut être joint:

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

soit par téléphone (+352) 26 48 30 33

soit par fax (+352) 26 48 38 73

soit par mail info@cet.lu

soit sur rendez-vous.

RESSOURCES

2008: 200.000 €

2009: 220.000 €

2010: 92.000 €

2011: 80.000 €

2012: 81.000 €

2013: 82.000 €

2014: 83.000 €

2015: 87.000 €

2016: 87.000 €



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

CHERCHONS HOMME BLANC 25-35 ANS HETEROSEXUEL CATHOLIQUE

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU
1^{ER} JANVIER 2016 AU
31 DÉCEMBRE 2016



RÉUNIONS DU COLLÈGE

Du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, le collège du CET s'est réuni à six reprises, à savoir les:

27 janvier 2016

1 mars 2016

14 avril 2016

1^{er} juin 2016

26 septembre 2016

24 novembre 2016

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



AVIS

sur le projet de loi n° 7008 renforçant la lutte contre l'exploitation de la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains à des fins sexuelles et modifiant :

- 1) le Code d'instruction criminelle ;
- 2) le Code pénal.

Par missive du 29 juin 2016, le Ministre de la Justice, Félix BRAZ, a demandé au CET de donner son avis sur le projet de loi sous rubrique.

Même s'il n'appartient pas au CET de donner son appréciation sur l'opportunité des répercussions d'un tel texte dans son contexte sociétal, il tient néanmoins à donner son opinion du point de vue des discriminations qu'il couvre.

Exposé des motifs

Comme annoncé, le CET ne souhaite pas se prononcer sur ce volet.

Commentaire des articles

A deux endroits, le législateur parle de prostituées appréhendées (p.11) et mineures (p.15) au féminin.

Même s'il s'avère que statistiquement la majorité des personnes du métier de la prostitution est féminine, le CET recommande cependant au Gouvernement d'utiliser la même terminologie de façon parfaitement asexuée à tout moment, donc aussi dans le chapitre du commentaire des articles.

En ce qui concerne le Code pénal, celui-ci définit les personnes particulièrement vulnérables dans plusieurs articles et cette formulation est également reprise tel quel pour compléter le Code pénal en relation avec le phénomène de la prostitution (p.15).

Le CET trouve pourtant une telle énumération problématique, puisque l'on risque toujours d'oublier une catégorie de personnes. Une telle liste n'est, par définition, jamais tout à fait exhaustive et peut, de surcroît, être interprétée de façon très subjective. Voilà pourquoi il propose tout simplement d'arrêter la phrase par les mots : « (...) lorsque cette personne présente une particulière vulnérabilité, apparente ou connue de son auteur. »

En tout état de cause, le CET rejette formellement l'expression « infirmité ou déficience physique ou mentale ». Cette terminologie est contraire à la philosophie de la Convention relative aux droits des personnes handicapées qui tend vers l'abolition de présenter des personnes en situation de handicap comme ayant des moindres qualités.

Conclusions

Le CET ne voit pas d'objection majeure de son point de vue à ce projet de loi, du moment que le législateur tient compte de ses quelques observations.

ENTREVUES

Le 3 mars 2016, le CET a rencontré une délégation de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance) du Conseil de l'Europe.

Ensemble avec d'autres institutions nationales des droits de l'homme, différents sujets et évolutions du Luxembourg ont été abordés.

Le CET a vu l'ambassadeur itinérant pour les droits de l'homme, Conrad BRUCH, pour un échange de vues, le 14 avril 2016 à son siège.

En date du 22 avril 2016, Guillaume DEL PIZZO, « client executive » de la Marsh S.A. a souhaité rencontrer le CET, ensemble avec Info-Handicap, afin d'apporter une solution pour les personnes en situation d'handicap au Luxembourg concernant les assurances : santé, prévoyance et prêts. Puisque ces personnes se voient souvent refusées l'accès à une assurance ou se voient imposées une importante surprime, le but de la réunion a été de s'échanger et de s'exposer les problématiques rencontrés pour bénéficier des connaissances dans ce domaine des deux organisations, afin d'appuyer l'argumentation de ce courtier en assurances.

La CCDH (Commission consultative des droits de l'homme), l'Ombudsman, l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) et le CET ont été conviés à une réunion avec des représentants du Ministère d'Etat, de la Commission des loyers et de la SNHBM (Société Nationale des Habitations à Bon Marché) afin de planifier la future Maison des droits de l'homme. Cette entrevue a eu lieu le 9 juin 2016.

Le 7 juillet 2016, le CET a accueilli la Haut-Commissaire à la protection des droits, des libertés et à la médiation de Monaco pour un échange de vue à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

Le CET a rencontré Joëlle GOLINSKI du « Leader Miselerland » afin de s'échanger sur de possibles futures manifestations communes, le 12 septembre 2016 à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

En vue de la préparation d'un « Guide des délégués à l'égalité en entreprise », le CET a vu Sandra GRUNEWALD, conseillère en formation de la CSL (Chambre des salariés), le 21 septembre 2016, à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN NATIONAL

Le CET a collaboré activement à différents événements au Luxembourg.

Présentation du CET

Le 15 mars 2016, le CET a présenté la législation sur l'égalité de traitement et ses missions au public intéressé de la Commune de Contern.

Formations

Le CET est intervenu dans la formation « Diversité an der Fonction publique », cours s'adressant aux responsables du personnel et adjoints du secteur étatique et communal et proposée par l'INAP (Institut national d'administration publique) à Luxembourg-Bonnevoie, le 4 février 2016.

Les 21 avril, 3 et 25 mai 2016 ont eu lieu trois réunions d'« empowerment » pour des personnes ayant un handicap resp. pour leur entourage portant sur les articles 5, 12, 19, 20, 22 et 23 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées et de sa transposition au Luxembourg.

Les 11 et 25 octobre et 7 novembre 2016 les trois réunions d'« empowerment » pour des personnes ayant un handicap resp. pour leur entourage ont porté sur les articles 9 et 21 de la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées et de sa transposition au Luxembourg.

Conférences / Tables rondes

Le CID (Centre d'information et documentation des femmes) Fraen an Gender et le CNFL (Conseil National des Femmes du Luxembourg, en collaboration avec le CET, ont organisé un colloque intitulé « Médias et genre - le triangle des Bermudes? » les 18 et 19 octobre 2016 au Cercle Clté à Luxembourg-ville.

Stands d'informations

Le CET a participé avec un stand d'informations à la 33e édition du Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté organisé par le CLAE (Comité de liaison des associations d'étrangers) du 12 au 13 mars 2016 à la LuxExpo à Luxembourg-Kirchberg.

La Ville de Luxembourg a organisé ses cinquièmes « Semaines de sensibilisation aux besoins spécifiques » du 26 avril au 7 juin 2016.

Du 2 au 15 mai 2016, le CET a participé à l'exposition au Grand Théâtre où les différentes associations œuvrant dans le domaine des besoins spécifiques ont présenté leurs actions et objectifs auprès du public intéressé.

Les 4 juin et 26 novembre 2016, le CET a assuré un stand à la journée d'orientation de l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) pour les détenteurs du CAI (contrat d'accueil et d'intégration) au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Les 9 et 10 novembre 2016, le CET a participé à un stand d'informations à la « Foire de l'étudiant », conjointement avec le SNJ (Service national de la jeunesse), dans le cadre du « No hate speech movement » à la Luxexpo à Luxembourg-Kirchberg.

Groupes de travail

Le CET a participé à la première réunion du comité national pour l'initiative « Mouvement contre le discours de haine » qui a eu lieu au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville, le 27 janvier 2016.

En date du 28 janvier 2016, une réunion du CIDH (comité interministériel des droits de l'homme) s'est tenu au Bâtiment St Maximin du Ministère des affaires étrangères et européennes à Luxembourg-ville.

Info-Handicap a réuni toute personne intéressée de son réseau à une réunion d'information sur le thème des assurances, le 16 mars 2016 à son siège à Luxembourg-ville.

Le 9 juin 2016 a eu lieu une autre réunion du CIDH (comité interministériel des droits de l'homme) au Bâtiment St Maximin du Ministère des affaires étrangères et européennes à Luxembourg-ville.

Divers

Les 9 février et 27 juillet 2016, le CET a proposé l'atelier interactif « Diverselfie » lors de la deuxième et troisième édition du DigiRallye, organisé par BEE Secure et BEE Creative, au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

Le 28 novembre 2016, 10 ans après le vote de la loi sur l'égalité de traitement à la Chambre des députés, le CET a profité de l'occasion de fêter cet événement lors d'une grande séance académique.

Une centaine de personnes ont tenu à écouter des discours et exposés du Président de la Chambre des députés, du Premier Ministre, de la Chargée de direction d'EQUINET et du président du CET. La modération a été faite par Joëlle GOLINSKI et des entractes ont été assurés par le collectif DADOFONIC de la Ligue HMC. Le tout a été clôturé par une agape et un vin d'honneur qui ont été offerts par le Ministère de la Famille et de l'Intégration respectivement la Ville de Luxembourg.

Cette fête s'est déroulée au Centre culturel « Schéiss » à Luxembourg-ville.

Sensibilisation des jeunes par rapport au handicap

« Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! »

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

Voilà pourquoi des ateliers de sensibilisation au sujet du handicap intitulés « Ech an denger Plaz... Entdeck d'Liewe mat enger Behënnerung ! » ont été organisés à la Maison Relais de Betzdorf.

Une trentaine d'enfants ont rencontré des personnes concernées et leurs associations qui leur ont expliqué leur quotidien et leur ont donné des exemples comment les rencontrer.

Le 9 février 2016, l'atelier portant sur l'ouïe, assuré par HörgeschädigtenBeratung, a eu lieu.

Le 12 février 2016, le Tricentenaire a tenu son atelier portant sur le handicap physique.

Environ soixante-cinq élèves entre 13 et 14 ans du Lycée germano-luxembourgeois Schengen ont participé à une édition ayant eu lieu le 18 avril 2016 dans leur bâtiment à Perl, en Allemagne.

Les huit ateliers ont été les suivants :

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

Table ronde « Les familles d'aujourd'hui : les enfants ont-ils besoin de mère(s) et père(s) ? »

Le 12 avril 2016, l'Université du Luxembourg et le CET ont organisé une table ronde avec le titre « Les familles d'aujourd'hui : les enfants ont-ils besoin de mère(s) et père(s) ? » à la Maison du Savoir du Campus Belval à Esch/Alzette.

Après une introduction de Françoise HETTO-GAASCH, en tant que rapportrice de la résolution 2079/2015 du Conseil de l'Europe, les personnes suivantes ont discuté sur toutes les questions autour de l'intérêt supérieur de l'enfant :

- Jean-Michel FOIX, père monoparental et membre de SOS Parents Luxembourg
 - Danielle STENZEL-SCHLECHTER, mère homosexuelle mariée
 - René SCHLECHTER, Ombudsman fir d'Rechter vum Kand
 - Francis SPAUTZ, responsable du service InfoMann
 - Christel BALTES-LÖHR, déléguée à l'égalité des chances de l'Université du Luxembourg
- La modération a été assurée par Carole SCHIMMER.

Soirée sur la « Protection des droits humains des personnes trans' au Luxembourg : Mise en œuvre progressive de la résolution 2048(2015) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe en droit national : l'exemple de la proposition de loi 6955 »

Le 6 juin 2016, ITGL (Intersex & Transgender Luxembourg asbl) et le CET ont organisé toute une soirée autour de la protection des droits humains des personnes trans' au Luxembourg, ceci à l'Abtei Neimënster à Luxembourg-ville.

Après l'ouverture d'Ainhoa ACHUTEGUI, Directrice de l'abbaye et l'allocution de bienvenue de Félix BRAZ, Ministre de la justice, deux députées du parti CSV ont fait des présentations. Françoise HETTO-GAASCH, initiatrice de la proposition de loi 6955 et déléguée à l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, a présenté la résolution 2048(2015) et Sylvie ANDRICH-DUVAL en tant que co-initiatrice de la proposition de loi 6955 a expliqué la conception de celle-ci.

Ensuite a eu lieu une table ronde modérée par le CET à laquelle ont participé des représentants politiques, à savoir les députés Gilles BAUM pour le DP, Franz FAYOT pour le LSAP et Josée LORSCHÉ pour Déi Gréng.

Les conclusions ont été tirées par Erik SCHNEIDER, Porte-parole d'Intersex & Transgender Luxembourg asbl.

Cycle de soirées de sensibilisation « Empowerment meetings »

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

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

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

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

Toutes les discussions et conclusions ont été recensées dans un rapport écrit qui est rendu public et est transmis aux autorités concernées.

Le troisième cycle de trois soirées (21 avril, 3 et 25 mai 2016) était dédié aux articles 5, l'égalité et la non-discrimination, 12, la reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité, 19, l'autonomie de vie et l'inclusion dans la société, 20, la mobilité personnelle, 22, le respect de la vie privée et 23, le respect du domicile et de la famille de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, à savoir la vie autodéterminée.²

Le quatrième cycle, pareillement composé de trois soirées (11 et 25 octobre et 7 novembre 2016) a tourné autour des articles 9, l'accessibilité et 21, la liberté d'expression et d'opinion et l'accès à l'information de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, à savoir la communication.³

²V. annexe 2

³V. annexe 3

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

Conférences / Soirées d'information

Le CET a participé à la conférence « Adressing LGBTI in the workplace » d'IMS Luxembourg (Inspiring more sustainability), de la Charte de la diversité Lëtzebuerg et de BGL BNP Paribas, le 12 janvier 2016 à la Luxembourg-Kirchberg.

Le 4 juillet 2016, le CET a assisté à la conférence « Pour votre sécurité, vous n'aurez plus de libertés » de la CCDH (Commissioun consultative des droits de l'homme) avec Stefan BRAUM à l'Université du Luxembourg (Bâtiment Weicker), à Luxembourg-ville.

Le suivi du plan d'action « handicap » a eu lieu le 30 mai 2016 à Luxembourg-Bonnevoie. Le CET a été présent à cette soirée d'information organisée par le Ministère de la famille, de l'intégration et à la Grande Région.

Le CET a assisté à la soirée d'information du MEGA (Ministère de l'égalité des chances) en collaboration avec le Syvicol (Syndicat des villes et communes luxembourgeoises) intitulée « Membre du conseil communal : Pourquoi pas vous, Madame ? », le 31 mai 2016 à Duedelange.

Le 13 juin 2016, le CET a assisté au « 4 in 1 » du projet écolier « Ensemble, on est fort ! » de la Commune de Sanem.

Une soirée d'information, une séance académique, une conférence de presse et une formation ont été organisées par le collège échevinal et le service à l'égalité des chances, sous le haut patronage du Ministère de l'éducation nationale, de l'enfance et de la jeunesse, du Ministère de la santé et du Ministère de l'égalité des chances à Belvaux.

Le CET a participé au « Diversity Network » d'IMS (Inspiring more sustainability) intitulé « Comment aborder l'écart salarial dans votre démarche diversité? » au siège de Deloitte à Luxembourg-ville, en date du 16 septembre 2016.

Les 17 et 18 octobre 2016 a eu lieu l' « ICMEO » (« 3rd international conference on men & equal opportunities »), organisée par le Ministère de l'égalité des chances luxembourgeois et le Ministère fédéral allemand de la Famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse à la Maison du savoir à Esch/Alzette.

Les deux journées ont été consacrées au thème « Caring masculinities ».

L'Oeuvre nationale de secours Grande-Duchesse Charlotte et le SNJ (Service national de la jeunesse) ont organisé une journée d'échanges sur le thème du respect réciproque.

Tout au long de la journée du 8 octobre 2016, les visiteurs, dont le CET, ont eu la possibilité de découvrir des projets innovants, qui encouragent le respect réciproque, et de participer à des ateliers thématiques.

La journée a été clôturée par le lancement officiel de la campagne « No Hate Speech » et a eu lieu au 1535° Creative Hub à Differdange.

Le 29 novembre 2016, le CET a assisté à une conférence intitulée « Modes d'emploi : Inclusion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap », organisée par Info-Handicap à la Chambre de Commerce à Luxembourg-Kirchberg.

Assemblées générales

En date du 18 mars 2016, le CET a été présent aux assemblées générales de « Dysphasie. lu » et « Anlaufstelle für Pedagogen und Eltern Luxemburg » au Centre culturel à Sanem.

Le CET a aussi marqué sa présence à l'assemblée générale d'Info-Handicap, le 18 avril 2016 au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

Le 23 avril 2016, le CET a assisté à l'assemblée générale de l'asbl « Nëmme mat eis ! » au siège d'Info-Handicap à Luxembourg-ville.

« Trisomie21 » a tenu son assemblée générale, le 28 mai 2016 au Centre culturel de Lorentzweiler où le CET a également fait son acte de présence.

Le 21 novembre 2016, le CET a assisté à la présentation du rapport annuel 2016 de l'ORK (Ombudscomité fir d'Rechter vum Kand) au Tramsschapp à Luxembourg-Limpertsberg.

Divers

Le CET a assisté au troisième workshop de la série « éducation inclusive » intitulé « Le droit des enfants handicapés à l'inclusion scolaire: entre les responsabilités politiques et pédagogiques », le 29 février 2016 au Centre culturel de Walferdange qui a été organisé par Info-Handicap, en partenariat avec Zesummen fir Inklusioun asbl - Ensemble pour l'Inclusion et la Direction de l'Éducation Différenciée en étroite collaboration avec l'Université du Luxembourg.

Le 8 mars 2016, la Post Luxembourg a officiellement lancé le timbre commémoratif pour les dix ans d'existence du CET, lors d'une cérémonie officielle au Postmusée, à Luxembourg-ville.

Le 27 juin 2016, le CET a assisté à la célébration officielle de l'anniversaire de S.A.R. le Grand-Duc à la Synagogue de Luxembourg.

Le même jour a eu lieu l'Assemblée générale de Rosa Lëtzebuerg au Centre d'information et de documentation des femmes à Luxembourg-ville.

En date du 5 juillet 2016, le CET a participé à une réunion de débriefing pour toute personne intéressée suite à la soirée d'information organisée par le Ministère de la famille, de l'intégration et à la Grand Région pour faire le suivi du plan d'action « handicap » qui avait eu lieu le 30 mai 2016 à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 30 novembre 2016, le CET a collaboré à une réunion du « Advisory Board » de BeeSecure au Forum Geesseknäppchen à Luxembourg-ville.

RELATIONS PUBLIQUES

Pendant quatre jours au cours du mois de janvier 2016, le CET a diffusé son spot radio sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg.

En date du 24 mars 2016, le CET a officiellement présenté son rapport général sur ses activités 2015 à la presse et ceci au Ministère de la famille et de l'intégration et à la Grande Région.

Dans l'édition de mars 2016 du bulletin d'Info-Handicap, les trois organisateurs des séances de sensibilisation appelées « Empowerment meeting », Info-Handicap, la CCDH (Commission consultative des droits de l'homme) et le CET ont publié un article intitulé « Da geht doch sicher noch was, oder...? »⁴.

Le 4 avril 2016, le CET a eu la rubrique « Kloertext – Rechte von Menschen mit Behinderung » dans le quotidien « Journal » dont le titre a été « Mehr Sensibilisierung für mehr Verbesserungen ».

En avril 2016, Caritas Luxembourg a édité son « Sozialalmanach », l'annuaire sur la situation sociale du Luxembourg, avec comme focus thématique annuel « Inegalitéiten » pour l'année courante.

La contribution du CET a été un article portant le titre « La situation des discriminations au Luxembourg ».

Le 12 mai 2016, le CET et l'Université de Lorraine ont tenu une conférence de presse afin de présenter à un large public les résultats de l'étude « Politiques et attitudes à l'égard de la diversité : Focus sur des entreprises au Grand-Duché du Luxembourg », réalisée dans le cadre du projet européen Progress « Promotion de la diversité au Luxembourg ».

En date du 2 septembre 2016, un article intitulé « Kein Nischenthema » a été publié dans l'hebdomadaire « Lëtzebuerger Land » à l'occasion du 10e anniversaire de la loi sur l'égalité de traitement.

Un communiqué de presse suite au vote du Projet de loi nr 6892 portant 1. modification du Code du travail ; 2. modification de l'article 2 de la loi modifiée du 21 décembre 2007 portant réglementation du financement des partis politiques avec le titre « Quotas : Le CET approuve en attendant de voir les résultats »⁵ a été publié le 24 novembre 2016.

Le CET a remis sa contribution pour le dossier thématique d'Info-Handicap dans le cadre de la Journée internationale et européenne des personnes handicapées du 3 décembre 2016.

Au cours de la semaine du 26 décembre 2016, le CET a diffusé son spot radio sur les ondes de RTL Radio Lëtzebuerg et Eldoradio et son court-métrage sur RTL Télé Lëtzebuerg.

⁴V. annexe 4

⁵V. annexe 5

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 6 janvier 2016, le CET a conseillé des étudiantes d'un lycée secondaire concernant un exposé portant sur le mobbing.

Madame le Docteur Claudia HARTMANN-HIRSCH a eu une entrevue avec le CET pour une étude intitulée « Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union » pour le compte de « Human european consultancy » basée à Utrecht, en date du 7 janvier 2016.

En date du 8 janvier 2016, le CET a répondu à un questionnaire en ligne concernant les plateformes de coopération entre le Conseil de l'Europe, Equinet, le Réseau européen des institutions nationales des droits de l'homme et la FRA (Fundamental rights agency).

Le CEFIS (Centre d'études et de formation interculturelles et sociales) a été mandaté par l'OLAI (Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration) du Ministère de la famille et de l'intégration pour dresser un relevé des formations, des séances d'information ou de sensibilisation qui abordent le processus d'intégration entre personnes de diverses origines et cultures, les migrations, l'interculturalité, ou encore à la lutte contre les discriminations sur base de l'origine culturelle, nationale ou ethnique, depuis 2014.

Le CET a transmis ses activités au CEFIS, le 18 février 2016.

Le 10 mars 2016, le CET a été interviewé par la Commission européenne (Direction générale Education et culture), afin de connaître les expériences faites au Luxembourg par rapport au sexisme dans le sport.

La Commission européenne a posé une série de questions visant à lui permettre d'établir le rapport sur la mise en œuvre de la directive 2010/41 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante.

Le CET a fourni ses réponses en date du 10 mai 2016.

Le 16 juin 2016, le CET a répondu à une question posée par son homologue estonien concernant le conflit entre liberté d'expression et discrimination.

Le CET a rempli le questionnaire « Diversité et Entreprises 2016 » du « Comité pour la Charte de la Diversité Lëtzebuerg » qui a servi à l'élaboration de deux baromètres à l'échelle nationale et européenne, le 1er juillet 2016.

En date du 27 juillet 2016, le CET a rencontré Christine LEIDNER afin que cette dernière puisse préparer le rapport parallèle sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

Des échanges de courriels ont, en outre, eu lieu en novembre et décembre 2016.

Le 8 septembre 2016, le CET a rencontré Madame Bénédicte SOUY, freelance et experte en immigration au Luxembourg afin de pouvoir lui livrer du contenu pour la rédaction du rapport sur le racisme au Luxembourg, couvrant la période allant de mars 2015 à mars 2016 pour le compte de l'ENAR (Réseau européen contre le racisme).

Le CET a vu Madame Susanna GREIJER qui travaille pour la société Brainiact, qui est membre luxembourgeois du réseau européen FRANET de la FRA (Fundamental rights agency), qui rédige un rapport concernant la lutte contre les discriminations, le 3 octobre 2016 à son siège, à Luxembourg-Bonnevoie.

Le 26 octobre et 30 novembre 2016, le CET a remis des informations supplémentaires.

ACTIVITÉS SUR LE PLAN INTERNATIONAL

Les 26 et 27 mai 2016, le CET a assisté au séminaire intitulé « The role of national specialised bodies in advising legislative and executive authorities and other stakeholders » de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), à Strasbourg.

Le CET a participé à l'assemblée générale d'EQUINET, les 29 et 30 septembre 2016 à Bruxelles.

Celle-ci a adopté le plan d'actions pour l'année à venir.

LOUE CHAMBRE: ARABES HOMOS & HANDICAPES S'ABSTENIR

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



CET

CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



"Levons les barrières de la discrimination"

STATISTIQUES

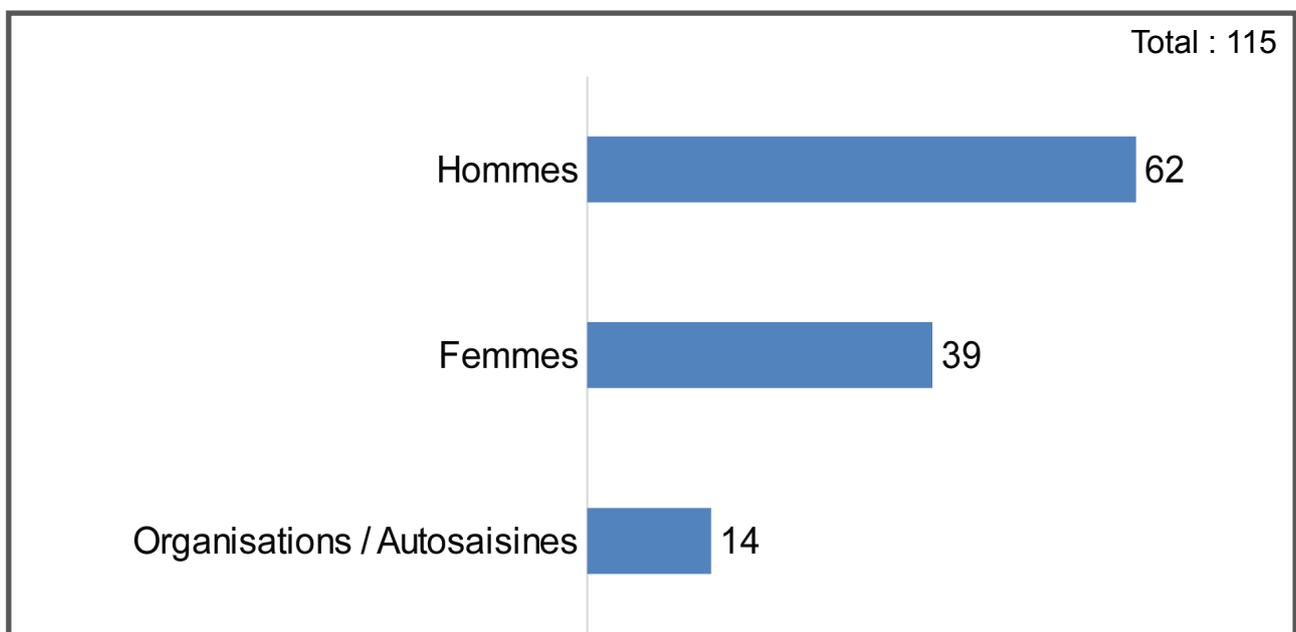


STATISTIQUES

Au cours de la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2016, le CET a été saisi de 106 nouveaux cas. S'y ajoutent 2 dossiers non clôturés de 2014 et 7 dossiers non clôturés de 2015.

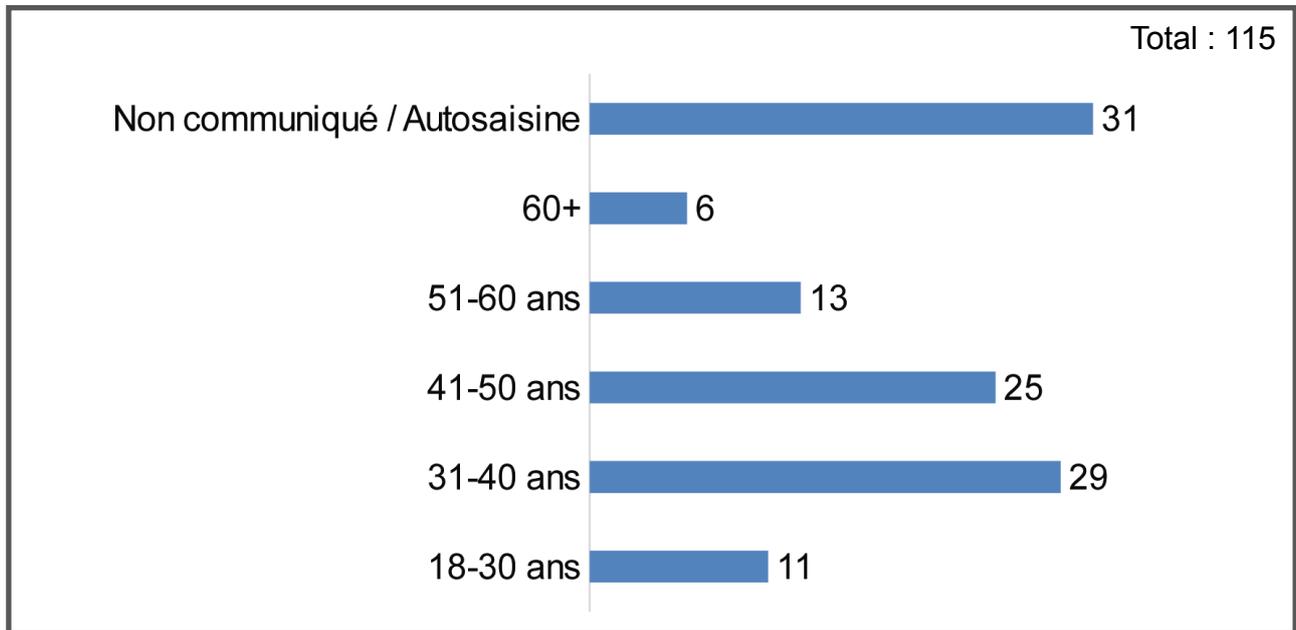
Pour ses statistiques, le CET a utilisé les données de la personne qui a contacté le CET. Ce requérant n'est pas forcément la victime de la discrimination.

RÉPARTITION PAR SEXE



Les 115 dossiers de l'année 2016 sont répartis comme suit: 62 dossiers (54%) ont été introduits par des hommes, 39 (34%) par des femmes et 14 (12%) par des associations / asbl ou sont des autosaisines.

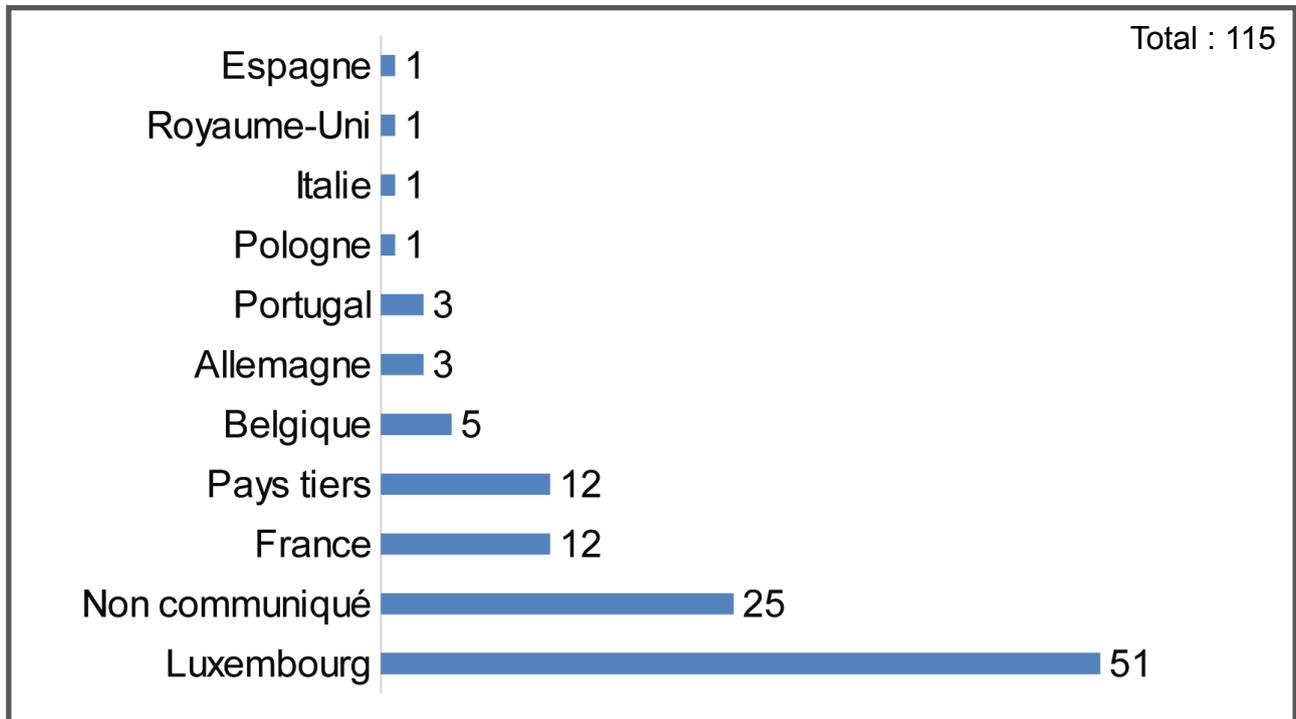
RÉPARTITION PAR ÂGE



Dans 31 cas (27%), les requérants n'ont pas communiqué leur âge ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

29 cas (25,2%) ont été introduits par des personnes entre 31 et 40 ans, 25 cas (21,7%) par la tranche d'âge entre 41 et 50 ans, 13 cas (11,3%) par des personnes entre 51 et 60 ans, 11 cas (9,6%) par la tranche d'âge entre 18 et 30 ans et 6 cas (5,2%) par des personnes au-dessus de 60 ans.

RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ

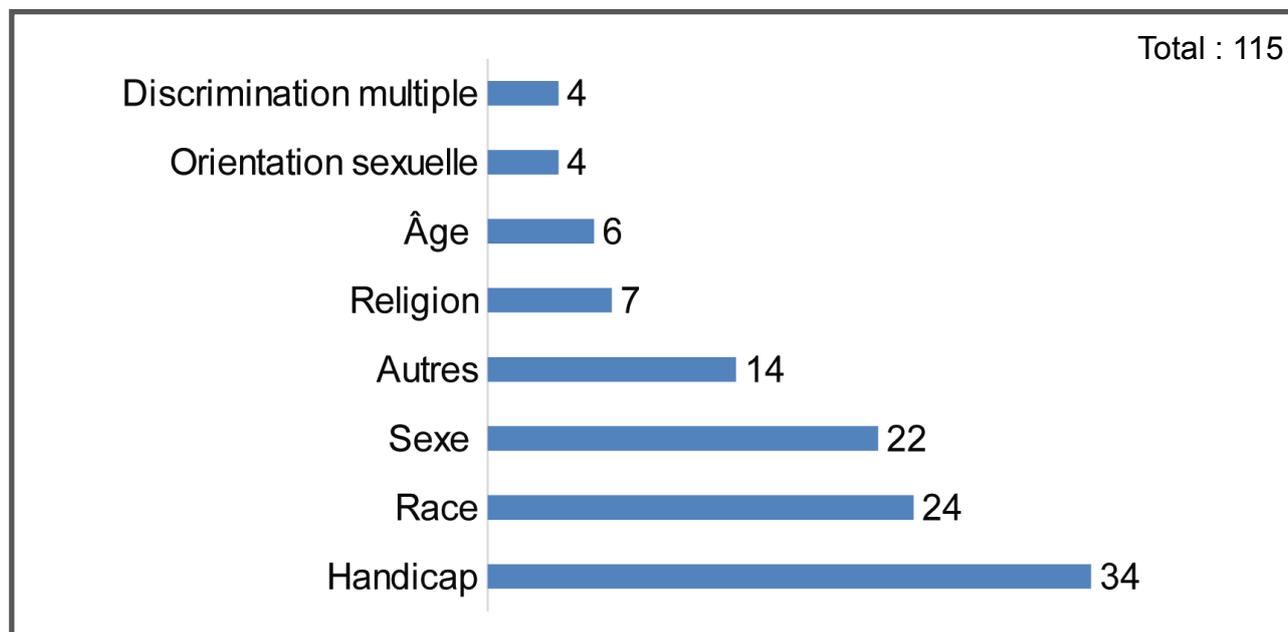


Dans 25 cas (21,7%), les requérants n'ont pas communiqué leur nationalité ou bien il s'agissait de dossiers introduits par des organisations/associations ou des autosaisines.

La plupart des dossiers, 51 unités (44,3%) proviennent de Luxembourgeois.

En général, 78 dossiers (67,8%) ont été introduits par des citoyens de l'Union européenne contre 12 dossiers (10,4%) par des personnes de pays tiers.

DOSSIERS ENTRANTS



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

Parmi les motifs de discrimination, le handicap comptabilise 34 (29,6%), l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie 24 cas (20,9%), le sexe 22 cas (19,1%), la religion ou les convictions 7 cas (6,1%), l'âge 6 cas (5,2%) et l'orientation sexuelle 4 cas (3,5%) chacun.

La catégorie « discrimination multiple » est celle où le requérant a lui-même estimé être victime de discriminations basées sur plusieurs ou tous les motifs. Cette année, 4 cas (3,5%) ont été recensés.

Dans la catégorie « autres » (14 cas, donc 12,1%) sont regroupés :

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

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

- les demandes d'informations de tout genre

Celles-ci peuvent être des demandes de renseignements liées au spectre de compétence du CET ou bien être des demandes très diverses. Souvent, les personnes ne savent tout

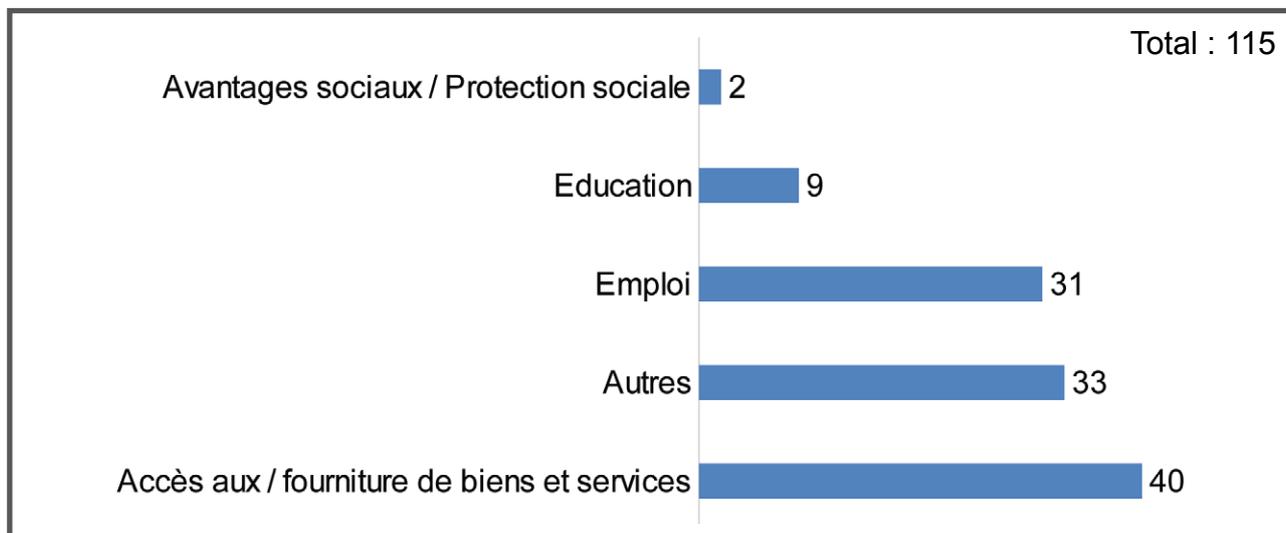
simplement pas à qui s'adresser et quel est l'interlocuteur adapté à leur problème. Dans ce cas, le CET essaie de les réorienter.

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

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

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

RÉPARTITION PAR DOMAINE D'APPLICATION

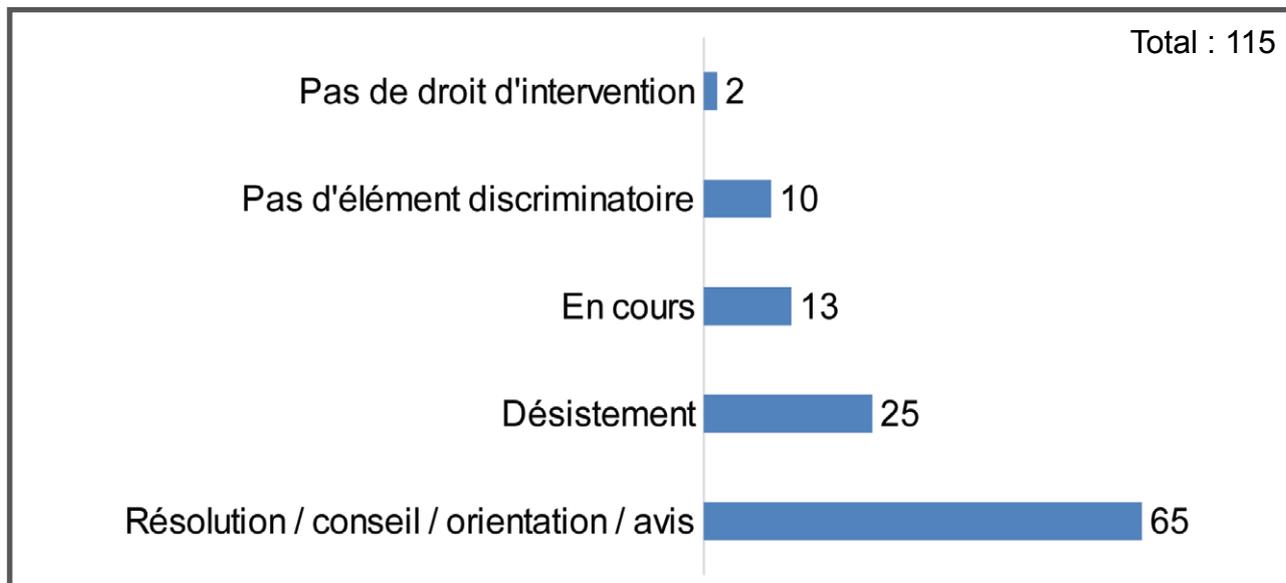


Tout dossier entrant est réparti dans une de ces cinq rubriques, même s'il ne s'agit pas d'une discrimination :

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement, avec 40 cas ou 34,8% ;
- l'emploi qui comptabilise 31 cas ou 27% ;
- l'éducation avec 9 cas ou 7,8% ;
- la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux avec 2 cas ou 1,7%.

Tous les dossiers qui ne sont pas catégorisables, comme des problèmes financiers ou des demandes de renseignements généraux, se retrouvent dans la catégorie « autres » (33 cas ou 28,7%).

DOSSIERS APRÈS TRAITEMENT



La catégorie « résolution / conseil / orientation » qui contient 65 cas (56,6%) est celle où se retrouvent les cas où le CET a su résoudre le problème du requérant ou bien où il a donné un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

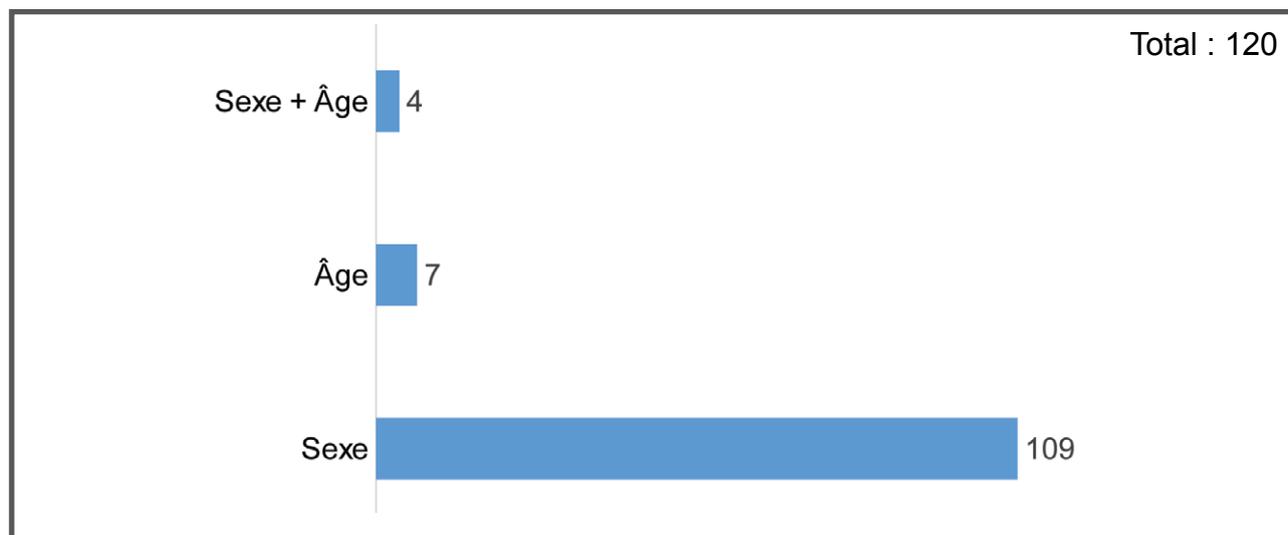
Il arrive également que les requérants se désistent (25 fois ou 21,7%). Toutes les demandes d'information non assez détaillées pour pouvoir donner un conseil se retrouvent dans la catégorie « désistement ». Parfois, il y a des personnes qui ne veulent tout simplement pas révéler les détails de leur problème et / ou l'identité du coupable de la discrimination et / ou leur propre identité. D'autres sont seulement à la recherche de quelqu'un qui est à leur écoute.

Au 31 décembre 2016, 13 dossiers (11,3%) 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 et lorsque la requête n'entre pas dans les domaines de compétences du CET, ces dossiers après traitement sont classés dans la catégorie « pas d'élément discriminatoire ». Celle-ci compte 10 cas ou 8,7%.

La catégorie « pas de droit d'intervenir » reprend tous les cas où le CET ne peut intervenir, en vertu de l'article 12(3) de la loi du 28 novembre 2006, c.-à-d. dans des procédures judiciaires en cours. En 2016, ceci a été 2 fois le cas (1,7%).

SENSIBILISATION SUR LES OFFRES D'EMPLOI



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

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

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

En 2016, 109 offres (90,9%) discriminaient par rapport au sexe, 7 par rapport à l'âge (5,8%) et 4 par rapport au sexe et à l'âge (3,3%), donc un total de 120 offres d'emploi discriminatoires.

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

RECOMMANDATIONS
NON REALISÉES DES
ANNÉES PRÉCÉDENTES



Pouvoir d'intervention

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

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

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

Interdiction explicite de la discrimination multiple

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

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

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

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

Collecte de données

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

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

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

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

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

× Les discriminations sont difficilement repérables dans la collecte de données.
A part les données des rapports annuels du CET et des enquêtes « Observatoire des discriminations » réalisées avec TNS-ILRES grâce au financement du programme communautaire PROGRESS, il n'y a pas d'avancées.

Collaboration juridique

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

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

Fonctionnement du CET

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

- Pouvoir d'intervention

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

L'article 12 (4) de la loi du 28 novembre 2006 dit effectivement que les membres du CET ont le droit de demander toute information, pièce ou document, à l'exception de ceux couverts par le secret médical ou par un autre secret professionnel, qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

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

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

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

✘ Le pouvoir d'intervention du CET reste inchangé jusqu'à la fin de 2016.

Avis du CET

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

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

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

Harcèlement sexuel

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

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

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

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

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

Promotion des politiques d'égalité de traitement

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

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

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

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

Adaptation de la législation aux nouvelles technologies

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

Quand il s'agit d'une infraction au sens des articles 444 (2), 453, 454, 455, 456, 457, 457-1, 457-2, 457-3 et 457-4 du Code pénal commise envers des personnes considérées individuellement ou encore d'une infraction au sens des articles 375, 382-1, 382-2, 401bis ou 409 du Code pénal, l'association ne pourra exercer par voie principale les droits reconnus à la partie civile qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer (Loi du 13 mars 2009).

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

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

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

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

✘ Il faut améliorer la poursuite de discriminations survenues sur Internet.

Plaintes adressées au Parquet général

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

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

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

Défense des droits

Le chapitre II intitulé « Voies de recours et application du droit » des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE prévoit dans son article définissant la « Défense des droits » que « Les Etats membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive. »

Au Luxembourg, la défense des droits peut se faire directement par la victime ou par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une association sans but lucratif ayant les compétences pour ce faire.

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

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

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

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

Sanctions selon le Code du travail

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

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

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

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

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

Délégué-e à l'égalité

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

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

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

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

Regroupement des motifs de discrimination

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

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

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

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

Code pénal

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

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

✘ Une tentative de discrimination reste toujours impunie.

Suivi des recommandations du CET

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

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

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

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

Renouvellement du mandat des membres du collège du CET

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

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

De même, il tient à cœur aux membres actuels que leurs successeurs représentent la plus grande diversité possible, que ce soit du point de vue de leur personne (sexe, âge...), de leur parcours professionnel, de leurs connaissances spécifiques liées à un ou plusieurs motifs de discrimination etc..

✘ Lors du vote à la Chambre des députés du 17 décembre 2013, les députés ont proposé cinq nouveaux membres du CET au Grand-Duc, selon les termes de la loi du 28 novembre 2006. Heureusement, deux membres de l'ancien collège ont bien voulu renouveler leur mandat et ainsi, une certaine continuité a pu être sauvegardée. Du point de vue de la diversité, celle-ci n'a inopportunément pas vraiment pu être respectée, puisque les candidatures parvenaient majoritairement du secteur du handicap.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Déjà à l'époque des avis aux projets de loi 5548 et 5549 du 1er février 2005, le CNE (Conseil national des étrangers) a remarqué en ces termes pertinents que le CET appuie de toute force : « (...) dans la mesure où l'emploi de ce mot peut induire une acceptation au moins tacite de l'existence de races différentes – donc partiellement inégales – et de théories racistes, telles qu'on en a connu durant l'histoire, il nous apparaît crucial de donner suite au considérant n°6 de la directive 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.

<p>* Sur ce point, aucun changement législatif n'est en vue, puisque le projet de loi n°7102 ne tient pas compte de cette recommandation.</p>

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

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

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

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

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

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

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

<p>× La sensibilisation doit impérativement débuter respectivement être renforcée, afin de faire avancer les choses.</p>
--

Poids des recommandations du CET

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

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

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

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

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

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

× Le suivi des recommandations du CET reste inchangé.

EXEMPLES DE RECOMMANDATIONS
BASÉES SUR DES DOSSIERS DE 2016



Site Internet de la Chambre des Députés non accessible

A l'occasion de la remise du rapport annuel 2015 au Président de la Chambre des députés, en date du 24 mars 2016, le CET a rappelé à ce dernier sa recommandation de juin 2014 de rendre le site Internet du parlement plus accessible.

Afin d'avoir un site adapté à tout le monde, la Chambre a l'obligation d'abolir toute barrière sur son site, surtout dans la rubrique des pétitions qui utilise un captcha pour valider une signature.

Le CET a même indiqué un expert en la matière qui pourrait accompagner ce processus vers une complète accessibilité.

✘ Malgré l'annonce de lancer une étude sur la question, il n'y a pas eu d'avancées jusqu'à ce jour.

Utilisation du nom de jeune fille

Ayant appris que certains ministères et administrations utilisent toujours, parfois exclusivement, le nom du partenaire ou de l'époux dans leurs répertoires pour désigner des femmes pacsées ou mariées, le CET en a informé le Premier ministre en mai 2016.

Il lui a ainsi demandé de bien vouloir relancer tout le gouvernement à appeler ses services à n'utiliser que le nom de naissance figurant sur les documents officiels d'une personne pour la désigner.

✘ Le Premier Ministre a fait savoir qu'il a attiré l'attention des autres ministres sur cette problématique lors d'un Conseil des ministres.

Toilettes publiques pour personnes en situation de handicap

Une personne en fauteuil roulant s'est plainte auprès du CET qu'une toilette publique pour personnes handicapées de la Ville de Luxembourg était verrouillée le matin et n'a été ouverte que l'après-midi après demande expresse de la personne concernée.

Le CET a donc prié la personne responsable de la Commune de bien vouloir essayer de rendre accessible la toilette publique en question.

✘ Cette demande est restée sans réponse (écrite).

Utilisation du terme « Mademoiselle » sur le site Internet de la Police grand-ducale

Le CET a constaté que sur le site Internet de la Police grand-ducale, celle-ci employait encore le terme « Mademoiselle » dans la rubrique « Commissariat virtuel ».

Vu que ce terme a été supprimé par le Conseil de Gouvernement dans sa séance du 9 mars 2012 et ceci pour des raisons de non-discrimination et d'égalité des femmes et des hommes, le CET a demandé à la Police de bien vouloir supprimer cette terminologie dans tous ses formulaires et courriers.

× L'entête du formulaire en question a été adaptée.

Différences de prix selon le sexe

Lors de soirées, un établissement a demandé des prix d'entrée différents en fonction du sexe de ses clients (les hommes ont dû payer plus que les femmes).

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

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

Ainsi, le CET a fait savoir qu'il est d'avis que l'établissement peut veiller à ce qu'une certaine mixité entre les sexes soit assurée lors d'une soirée, mais toujours en respectant des critères objectivement justifiés par un but légitime. En même temps, les moyens pour y parvenir doivent rester appropriés et nécessaires.

× Aucune réponse n'est parvenue au CET. En consultant les réseaux sociaux, le CET a dû constater qu'aucune adaptation n'a été faite.

Conditions pour participer à un examen-concours étatique

Une offre d'emploi d'une administration étatique qui a cherché des candidats souhaitant participer aux examens-concours de cette institution a prié les personnes intéressées à introduire une demande manuscrite.

Le CET a rendu l'administration en question attentive au fait que demander une version manuscrite excluait un certain nombre de personnes, notamment celles ayant un handicap. Voilà pourquoi le CET a recommandé de bien vouloir ajouter la formule « de préférence » dans les offres d'emploi futures, afin de faciliter l'accès à temps plein des salariés reconnus comme salariés handicapés, dans la proportion de cinq pour cent de l'effectif total du personnel, tel que le Code du travail le prescrit.

× Cette recommandation a été accueillie de façon positive et a été suivie.

Nouvelles listes de prix d'établissements bancaires

A la fin de l'année 2016, deux établissements bancaires ont annoncé des nouveaux tarifs pour l'année à venir respectivement la fermeture de certaines agences.

Le CET craint que ces changements ne puissent entraîner des désavantages pour des personnes en situation de handicap ou âgées à cause d'une certaine inaccessibilité ou de la facturation de certains services.

Le CET est d'avis que cette discrimination indirecte, c'est-à-dire une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, peut être abolie en renonçant à une augmentation de prix ou par la garantie d'une accessibilité totale.

<p>✕ & ✓ Au moment de la rédaction de ce rapport, un établissement des deux a proposé de s'échanger avec des personnes concernées, afin de vérifier si des améliorations sont envisageables.</p>
--

ENTREE INTERDITE AUX +45 ANS JUIFS INFIRMES & FEMMES

VICTIMES OU TEMOINS
DE DISCRIMINATIONS
CONTACTEZ-NOUS AU

26 48 30 33



"Levons les barrières de la discrimination"

ANNEXES



ANNEXE 1
LOIS DU 28 ET 29 NOVEMBRE 2006



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 ethnique est interdite.

(2) Aux fins du paragraphe (1):

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

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

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

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

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

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

(3) Sont exclus des points a) et c) du paragraphe (1) qui précède les fonctionnaires, les employés de l'Etat et les stagiaires-fonctionnaires conformément à l'article 1^{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 1er 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 1er de l'article 1bis, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

6. L'article 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 1er est complété comme suit:

«[...] et dispositions générales»

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

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

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

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

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

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

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

c) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'alinéa 1er 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
EMPOWERMENT MEETINGS :
SELBSTBESTIMMTE LEBENSFÜHRUNG



CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg



info-handicap
www.info-handicap.lu

Empowerment Meetings

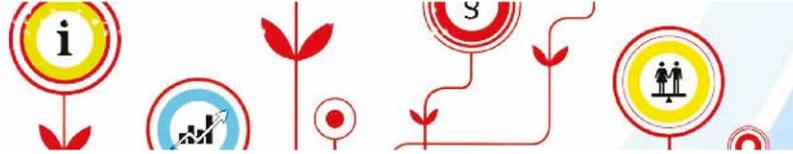


**Selbstbestimmte
Lebensführung**

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



« Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

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

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

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

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



Empowerment-Meetings



Selbstbestimmte Lebensführung

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 21. April und am 3. und 25. Mai 2016 eine Serie von 3 « Empowerment-Meetings » zum Thema Selbstbestimmte Lebensführung von Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - Familienministerium: Sandy ZOLLER
 - Innenministerium: Steve KEISER (Direction du Conseil juridique au secteur Communal)
 - Vormundschaftsrichterin: Béatrice KIEFFER
 - Pflegeversicherung (Cellule d'Evaluation et d'Orientation): Pascale KOLB
 - Guichet.lu: Fabienne REZIO
 - Paralympics / COSL: Sophie MINELLI
 - LTPES: Tilly METZ
 - Arbeitsministerium: Ginette JONES
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und Info-Handicap – die Forderungen hinsichtlich der selbstbestimmten Lebensführung, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

- Eine Arbeit mit einem geregelten Einkommen ist eine wichtige Basis für eine selbstbestimmte Lebensführung. Zur Wahrung ihrer Rechte am Arbeitsplatz, wünschen sich die Menschen mit Behinderung einen « Behindertenbeauftragten » in den Betrieben. Diese Person sollte auf ihre Mission vorbereitet werden und die gesetzlichen Bestimmungen gut kennen, insbesondere die Bestimmungen für Arbeitnehmer mit Behinderungen. Andererseits muss der « Behindertenbeauftragte » genug Einfluss üben können um die Bedürfnisse und die spezifische Situation der Arbeitnehmer mit Behinderungen im Betrieb vertreten zu können.
- Viele Hoffnungen sind mit der Ratifizierung der UN-Konvention und der Ausarbeitung des Nationalen Aktionsplans verbunden. Es werden zwar regelmäßig Sensibilisierungsaktionen organisiert, jedoch haben die Menschen mit Behinderung das Gefühl, dass sich an ihrer Situation nicht wirklich etwas ändert und sie auch weiterhin in vielen Bereichen ausgeschlossen bleiben. Die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit den betroffenen Menschen müssten intensiviert und ernster genommen werden.
- Selbstbestimmtes Wohnen können sich immer noch sehr viele Menschen nicht leisten, und es müssen deshalb neue, erschwingliche Wohnformen entwickelt werden.
- Trotz barrierefreier Infrastrukturen und Dienstleistungen sind viele Menschen mit Behinderung immer noch auf Hilfestellung und Assistenz angewiesen. Es ist erfreulich, dass die neuen Generationen von Erziehern auf den Wunsch nach selbstbestimmter Lebensführung vorbereitet werden und während ihrer Ausbildung mit dem Thema vertraut gemacht werden.
- Die Leistungen der Pflegeversicherung sind ein sehr wichtiger Aspekt bei der Entscheidung ob ein Mensch mit Behinderung selbstbestimmt leben kann oder nicht. Bei der Bestimmung der Leistungen, die in Anspruch genommen werden können, wird aber nach wie vor die so genannte institutionelle Hilfestellung bevorteilt. Die geringe Verfügbarkeit von personalisierten Hilfsmitteln und die begrenzten Möglichkeiten zur Umwandlung von Sachleistungen in Geldleistungen schränken die Möglichkeiten für eine selbstbestimmte Lebensweise stark ein.

- Viele Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen verstehen die Vormundschaftsbestimmungen nicht. Wenn es Schwierigkeiten oder Uneinigkeiten mit dem Vormund gibt, sind die Prozeduren unklar und die betroffenen Menschen wissen nicht, wie sie ihre Rechte durchsetzen können.
- Es stellt sich auch die Frage, wie gut die Vormunde auf ihre Aufgabe vorbereitet sind und wie die Qualität ihrer Arbeit kontrolliert werden kann. Die Trennung der Zuständigkeiten zwischen Justizministerium und Vormundschaftsgericht erschweren eine Verbesserung der Situation.
- Obwohl es in Luxemburg die Wahlpflicht gibt, ist es für Menschen mit Behinderungen sehr schwierig am Wahlprozess teilzunehmen. Die Wahlkampagnen und Vorstellungen der Kandidaten sind für Wähler mit Behinderung oft nicht zugänglich, und sowohl das Wahllokal selbst als auch der Wahlgang sind ohne fremde Hilfe unmöglich.
- Einerseits müsste die aktuelle Gesetzgebung in dem Sinne geändert werden, dass barrierefreie Wahlinstrumente erlaubt sind und andererseits müssten die Kommunen den aktiven Wahlgang für alle der Briefwahl vorziehen.
- Die Webseiten vieler öffentlicher Instanzen wurden barrierefrei gestaltet, jedoch ist es immer noch schwierig, spezifische Informationen im Internet zu finden.
- Manche LUXTRUST-Produkte sind nicht barrierefrei und erschweren so den Zugang zu personalisierten und/oder gesicherten Webinhalten.
- Zum selbstbestimmten Leben gehört auch die Möglichkeit sportlich aktiv zu sein. Verschiedene Behindertensportverbände bieten sowohl Freizeit- als Wettkampfsport an. Es ist aber schwierig für Menschen mit Behinderungen, ihren Sport mit nichtbehinderten Menschen in ihren jeweiligen Vereinen ausüben zu können. Diese Situation ist zum Teil darauf zurückzuführen, dass die Sporttrainer und Animateure in ihrer Ausbildung nicht auf den Umgang mit behinderten Sportlern vorbereitet werden. Gleichzeitig sind viele Sportinfrastrukturen nicht barrierefrei. Schließlich sind die Transportmöglichkeiten für aktive Sportler mit Behinderungen ungenügend.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring

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



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

Förderung und Monitoring



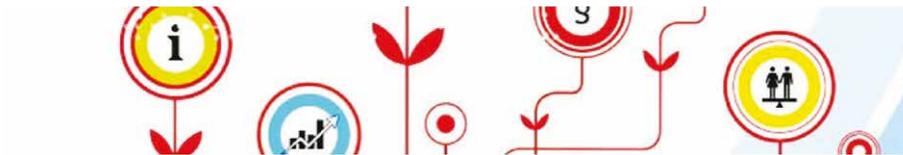
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven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

Die CCDH kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“

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





Die UN-Behindertenrechtskonvention

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

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2016

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANNEXE 3
EMPOWERMENT MEETINGS :
KOMMUNIKATION



CET
CENTRE POUR L'ÉGALITÉ
DE TRAITEMENT



Commission consultative
des Droits de l'Homme
du Grand-Duché de Luxembourg



Empowerment Meetings

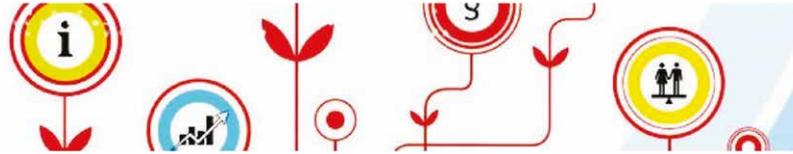


Kommunikation

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



Good knowledge enables, bad knowledge disables »



Ziel der Empowerment-Meetings

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

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

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

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



Empowerment-Meeting



Kommunikation

- Das CET (Centre pour l'égalité de traitement - Gleichbehandlungszentrum), die CCDH (Commission consultative des Droits de l'Homme - Beratende Menschenrechtskommission) und Info-Handicap haben am 11. und 25. Oktober sowie am 7. November 2016 eine Serie von 3 « Empowerment Meetings » zum Thema Kommunikation von und für Menschen mit Behinderungen organisiert.
- Bei den zwei ersten Meetings ging es darum, die Fragen zu bündeln, die sich Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen zu diesem Thema stellen. Dabei wurden auch fehlende Informationen ergänzt und Missverständnisse geklärt.
- Zum dritten Meeting wurden Experten der folgenden Instanzen eingeladen:
 - Paul PECKELS, Presserat
 - Laura JUNGERS, INAP (Institut national d'administration publique)
 - Jeannine THILMANY, INAP (Institut national d'administration publique)
 - Sandy ZOLLER, Familienministerium
 - Steve JACOBY, SIP (Service information et presse)
 - Danièle THIELEN, CTIE (Centre des technologies de l'info. de l'Etat)
 - Carole NUSS, Service des médias et des communications
 - Christopher Schuh, ASS (Administration des services de secours)
- Bei diesem Meeting ging es vor allem darum, auf die verbleibenden Unklarheiten einzugehen und Lösungsansätze zu diskutieren.

Hier sind nun - aus der Sicht der Organisatoren CET, CCDH und Info-Handicap – die Forderungen hinsichtlich einer barrierefreien Kommunikation, die sich aus dem Austausch der betroffenen Personen mit den Experten ergeben haben.

Mehrsprachigkeit, einfache Sprache und „Zwei-Sinne-Prinzip“

- Die Mehrsprachigkeit in Luxemburg erschwert vielen Menschen die Kommunikation und den Zugang zu Information. Menschen mit Behinderungen haben dabei oft Probleme mit der französischen Sprache. Die politischen Entscheidungsträger sollten daher systematisch dafür eintreten, dass alle wichtigen Informationen nicht nur in französischer, sondern auch in deutscher und luxemburgischer Sprache veröffentlicht werden. Denkbar wären zum Beispiel auch Zusammenfassungen in luxemburgischer oder deutscher, sowie in einfacher Sprache.
- Die Entscheidung, Dokumente auch in einfacher Sprache zu veröffentlichen, sollte so früh wie möglich fallen, damit man beim Layout der Originaldokumente darauf Rücksicht nehmen kann und beide Versionen eines Dokuments gleichzeitig erscheinen könnten.
- Das Familienministerium sollte die Einrichtungen und Hilfsdienste in seinem Zuständigkeitsbereich - und darüber hinaus - dazu anregen, ihre Dokumente so zu verfassen, dass die betreuten Menschen die darin enthaltenen Informationen auch verstehen können.
- Informationen sollten mindestens zwei verschiedene Sinne ansprechen (Zwei-Sinne-Prinzip). Blinde Menschen sind auf gesprochene Information angewiesen, gehörlose Menschen ihrerseits sind von sichtbarer Information abhängig.
- In den Verwaltungen muss vermehrt Personal und/oder Zeit vorgesehen werden, um die Informationen in unterschiedlichen barrierefreien Formaten aufzubereiten.
- Es gibt in Luxemburg nicht genügend Gebärdendolmetscher die zwischen luxemburgischer Lautsprache und deutscher Gebärdensprache dolmetschen können. Die Organisation von barrierefreien Veranstaltungen ist deshalb oft mit großen finanziellen und organisatorischen Schwierigkeiten verbunden.

- Die Förderung von barrierefreien Kommunikationsmöglichkeiten ist wichtig, weil sie wesentlich zum Abbau von Unsicherheiten beim Umgang mit Menschen mit Behinderungen beiträgt.

Sensibilisierung und Aufklärung

- Die Regierung sollte sich ein „barrierefreies internes Kommunikationskonzept“ geben, und jede Verwaltung sollte sich zur Umsetzung eines solchen Konzepts verpflichtet fühlen.
- Betroffene müssen mehr Gelegenheiten erhalten, aus ihren eigenen Erfahrungen zu erzählen, da sie viele Situationen intensiver darstellen können als „nicht-betroffene“ Experten.
- Initiativen wie „Spezialurlaub“ oder ähnliche Vergünstigungen sollten die aktive Beteiligung von Betroffenen an der Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit fördern.
- Es ist nützlich bei der Sensibilisierung und Aufklärung auf unterschiedliche Herangehensweisen zurückzugreifen, wobei sich Betroffene und Experten durchaus ergänzen können.
- Die finanziellen und technischen Herausforderungen einer barrierefreien Kommunikation sind für Vereine und Gruppen von Betroffenen und für extra dafür geschaffene Dienststellen ein großes Hindernis. Es gibt einen großen Bedarf an zusätzlichen Ressourcen für eine barrierefreie Kommunikation.

Internet

- Die systematische Umsetzung von EU-Direktiven zur Web-Accessibility muss sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich systematisch kontrolliert werden.
- Eine kompetente Kontrollinstanz muss sicherstellen, dass die RENOW-Regeln für barrierefreie Webseiten auch bei den staatlichen Webseiten angewandt werden, die nicht vom Centre des Technologies de l'Information de l'Etat (CTIE) erstellt werden.
- Die Vergabe staatlicher Gelder sowie alle öffentlichen Ausschreibungen sollten an die Bedingung der Barrierefreiheit geknüpft sein und deren korrekte Umsetzung sollte kontrolliert werden.

Presse

- Diskriminierende und Cliché-behaftete Ausdrucksweisen in den Medien müssen abgestellt werden. Menschen mit Behinderungen sind beispielsweise nicht „an den Rollstuhl gefesselt“, „leiden“ nicht an ihrer Behinderung und sind nicht „im falschen Körper geboren“.
- Es ist leider gängige Praxis, dass Menschen mit Behinderungen systematisch auf ihre Behinderung reduziert und meistens nur zu diesem Thema interviewt werden. Deshalb sollten Presseleute verstärkt die Zusammenarbeit mit Betroffenen-Organisationen suchen und dazu beitragen die Clichés gegenüber Menschen mit Behinderungen abzubauen.
- Der Presserat sollte - in Zusammenarbeit mit Organisationen von und für Menschen mit Behinderungen - Fortbildungen über barrierefreie Kommunikation für seine Mitglieder anbieten.
- Luxemburg sollte sich einen „Leitfaden für Medienschaffende und Presseleute“ geben, wie es ihn in anderen Ländern bereits gibt.

- Die staatliche Pressehilfe sollte davon abhängig gemacht werden wie die Presse auch Randgruppen in ihre Kommunikations- und Informationsarbeit einbindet.
- Die Formate der unterschiedlichen Pressemedien sollten barrierefrei sein. Printmedien könnten die Erschließung ihrer Inhalte mit Hilfe von Farben und Piktogrammen einfacher gestalten, das gleiche gilt für die Online-Versionen aller Pressemedien. Vorlesefunktionen sollten der spezifischen Situation Luxemburgs und besonders der Mehrsprachigkeit Rechnung tragen können.

Institut National d'Administration Publique (INAP)

- Das INAP sollte die Mitarbeiter bei Staat und Kommunen in ihrer Basisausbildung (formation initiale) und Fortbildung (formation continue) mit den Regeln einer barrierefreien Information und Kommunikation vertraut machen.
- In den jeweiligen Verwaltungen sollten die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu einer barrierefreien Kommunikation und Information ermutigt werden.

Schule

- Die Schule muss dazu beitragen, die allgemeine Unsicherheit und Scheu bei der Ansprache von Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten abzubauen. Dabei ist es wichtig die Lehrkräfte zu sensibilisieren und für diese Aufgabe „fit zu machen“. Ministerien und Entscheidungsträger müssten mithelfen das Lehrpersonal für solche Sensibilisierungsaktionen zu gewinnen.
- Wenn Schulbücher Informationen über „besondere Bedürfnisse“ enthalten, muss darauf geachtet werden, dass die Inhalte über rein « pathologische » Definitionen hinausgehen. So könnte beispielsweise im Fach Biologie nicht nur über die Funktionsweise des Ohrs eingegangen werden, sondern auch auf die Funktion des Hörens. Das würde erlauben auch auf die Konsequenzen einer Hörschädigung einzugehen.

- Für manche Vereine, wie z.B. den Verein für Blindenführhunde ist – über den Einsatz der Hunde - der Kontakt mit den Schülern einfacher, und es kann leichter von Unsicherheiten abgelenkt werden. Für alle Vereine gilt aber, dass sie vorbereitet in die Schulen gehen müssen, um den Lehrkräften die Gestaltung der Kurse zu vereinfachen. Es müssen entsprechende Programme und Hilfsmittel vorbereitet werden. Der Verein der Blindenführhunde hat beispielsweise einen Schulungs-Koffer mit didaktischem Material ausgearbeitet.
- Fest eingestellte Teams könnten speziell für Sensibilisierung und Information geschult werden, um abwechselnd spezifische Themen in verschiedenen Schulen vorzustellen.

„Technische Erleichterungen“

- Menschen, die aus irgendeinem Grund nicht über die Sprache kommunizieren können laufen Gefahr, dass sie von Kommunikation ausgeschlossen bleiben. Technische Hilfsmittel sind oft für sie die einzige Möglichkeit am gesellschaftlichen Informationsaustausch teilhaben zu können. Es ist deshalb dringend notwendig, die durchgehende Verfügbarkeit solcher technischen Hilfsmittel zu garantieren.
- Die Verfügbarkeit und Instandhaltung von technischen Hilfsmitteln sollte sich nicht ausschließlich auf lebensnotwendige Produkte (z.B. Atemgeräte) beschränken, sondern auch Produkte einschließen, welche für die individuelle Mobilität und Teilhabe unverzichtbar sind.

Hilfestellung und Notruf

- Der Notdienst 112 fordert von seinen Telefonist-inn-en, dass sie mindestens 4sprachig sind um der Mehrsprachigkeit in Luxemburg besser begegnen zu können. Über das europäische Netzwerk der 112-Zentralen kann notfalls sogar über den Weg von Konferenzschaltungen in allen Sprachen kommuniziert werden. Solche guten Beispiele sollten im Sinne einer barrierefreien Kommunikation einen Nachahmungseffekt haben.
- Leider werden die Telefonist-inn-en aus Zeitgründen nicht spezifisch für die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen geschult.

Aufgaben im Rahmen der UN-Konvention

Förderung und Monitoring



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

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

Förderung und Monitoring



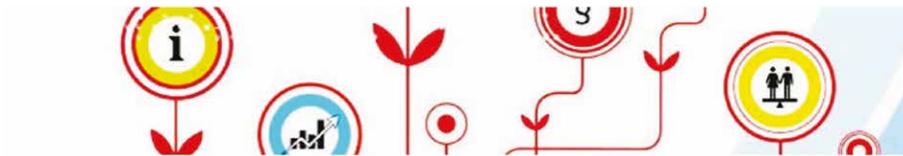
- Sensibilisierung und Öffentlichkeitsarbeit zur Konvention und den Rechten von Menschen mit Behinderung,
- Überwachung der Umsetzung der Konvention in die nationale Gesetzgebung und die aktuellen und künftigen politischen Programme,
- Zusammenarbeit und Austausch mit den in der Behindertenpolitik aktiven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

Die CCDH kann keine Beschwerden von Einzelpersonen entgegennehmen.

Plattform „BRK“

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





Die UN-Behindertenrechtskonvention

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

Impressum:

CET – CCDH – Info-Handicap © 2017

Kontakt:

www.cet.lu

www.ccdh.lu

www.info-handicap.lu

Die Illustrationen sind dem Aktionsplan der Luxemburgischen Regierung entnommen.

ANNEXE 4
COMMUNIQUÉ DE PRESSE :
„DA GEHT DOCH SICHER NOCH WAS,
ODER ...?“

Da geht doch sicher noch was, oder...?

Seitdem wir die Behindertenrechtskonvention (BRK) und den Aktionsplan haben, wird immer wieder hervorgehoben, wie wichtig die Zusammenarbeit mit betroffenen Menschen und ihren Vereinen ist. Und es ist auch eine Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen und Vertreter(innen) ihrer Organisationen immer öfter um ihre Meinung gebeten werden.

Nach einem solchen Austausch erfolgt dann aber leider nur in den seltensten Fällen eine Information, wie es denn nun konkret weiter gehen wird.

So haben, beispielsweise, CET, CCDH und Info-Handicap im Jahr 2015 zwei Serien von so genannten « Empowerment-Meetings » organisiert. Zum Abschluss jeder Serie wurden Experten und/oder Entscheidungsträger eingeladen, und der Austausch mit den jeweils etwa 20 VertreterInnen unterschiedlicher Behindertenvereine war sehr interessant und vielversprechend.

Das Resultat der beiden ersten Ausgaben dieser Empowerment-Meetings waren zwei Forderungskataloge: einer zum Thema « Arbeit » und einer zum Thema « Mobilität und Barrierefreiheit ».

Diese Kataloge wurden an insgesamt 18 Ministerien und Verwaltungen verschickt. Bis heute bekamen die Organisatoren dazu 3 (!) Rückmeldungen, und zwar :

Ministerium 1 : *Vielen Dank für die Broschüre zu den Empowerment Meetings zum Thema Barrierefreiheit und Mobilität von Menschen mit Behinderungen, die ich mit großem Interesse gelesen habe und auch an meine Mitarbeiter weitergeleitet habe.*

Ministerium 2 : *« Ich bestätige hiermit den Erhalt Ihres Briefes vom 20. Januar 2016 und ich bedanke mich für Ihren Einsatz. Ich werde mich bemühen die Forderungen, die Sie im Bereich "Arbeit" und "Beschäftigung" stellen, in die Behindertenpolitik einfließen zu lassen.*

Ministerium 3 : *Ich habe Ihr Schreiben betreffend der Empowerment-Meetings, in denen sie behinderte Menschen in die Lage bringen Ihre Rechte und Pflichten eigenständig einzufordern und auszuüben, erhalten.*

Es gibt noch mehr Beispiele dieser Art, und wir geben zu, dass es sicherlich für ein Ministerium schwierig ist auf alles zu reagieren, was an Post ankommt.

Und doch ist es eine Frage der Achtung und der Anerkennung, wie man reagiert, wenn Menschen sich bemühen, sich in ihrer Freizeit die Kompetenzen anzueignen, um auf konstruktive Weise an der Umsetzung von nationalen Vorhaben mitzuarbeiten. In einer Umwelt und einer Transportsituation, die noch sehr weit von einer guten Barrierefreiheit entfernt sind, ist dies doch ein bemerkenswertes Engagement seitens dieser Menschen.

Wir würden es auf jeden Fall begrüßen, wenn die Entscheidungsträger etwas öfter und etwas frühzeitiger als bis jetzt über ihre Pläne zum Thema « BRK und Aktionsplan » kommunizieren und damit den interessierten Personen das Gefühl

vermitteln würden, dass ihr Einsatz zur Lösungsfindung beiträgt und auch weiterhin erwünscht ist.

Luxemburg, März 2016

ANNEXE 5
COMMUNIQUÉ DE PRESSE :
„QUOTAS: LE CET APPROUVE EN
ATTENDANT DE VOIR LES RÉSULTATS“

Communiqué de presse

Quotas : Le CET approuve en attendant de voir les résultats

Le CET prend note de l'adoption par la Chambre des Députés de la loi ayant pour objet la mise en œuvre de certaines dispositions du Plan d'égalité des femmes et des hommes 2015-2018.

En général, le CET approuve les mesures adoptées, puisqu'elles vont dans le sens d'une plus grande égalité de traitement entre les deux sexes et sont donc aussi en accord avec les buts poursuivis par le CET.

En adoptant ces actions positives, le Gouvernement doit être félicité pour ses efforts en vue de la promotion active de l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Il s'agit d'une initiative louable qui rencontrera, espérons-le, le succès escompté.

Autrement, le Gouvernement ne devra pas hésiter à prendre des initiatives supplémentaires, afin de faire avancer les choses (encore) plus vite.

Dans ce contexte, le CET n'oublie pourtant pas de rappeler aux responsables politiques d'entamer ou bien de renforcer la sensibilisation sur le terrain, à travers l'éducation des futures générations et l'élimination des préjugés éventuellement véhiculés par tout un chacun.

Luxembourg, le 24 novembre 2016

