

Le cadre légal transversal

Transposition des directives en droit luxembourgeois

1. Résumé des concepts-clé
2. Processus de transposition
3. Principales critiques
4. Améliorations
5. Manquements
6. Comparaison avec d'autres pays

1. Résumé des concepts-clé

Motifs de discrimination

Directive « Race / origine ethnique »
- origine ethnique ou raciale

Directive « Emploi »

- religion ou convictions
- handicap
- âge
- orientation sexuelle

- exceptions
 - **nationalité**
 - **exigence professionnelle**
 - exemple: on cherche un acteur noir pour jouer Nelson Mandela dans un film
 - **âge**
 - exemple: fixation d'un âge maximal « raisonnable » par rapport à l'âge de la retraite lors du recrutement

Directive « Race / origine ethnique »

Directive « Emploi »

(religion ou convictions, handicap, âge,
orientation sexuelle)

Champs d'application commun:

- accès à l'emploi
- accès à l'orientation professionnelle
- conditions d'emploi et de travail
- affiliation à une organisation professionnelle

Champs d'application spécifique à la directive « Race / origine ethnique »

- éducation
- protection sociale (+ sécurité sociale et santé)
- avantages sociaux
- accès aux biens et services (y compris logement)

secteur emploi et travail
très bien couvert (totalité
des motifs de discrimination
évoquées par directives)

les autres secteurs
seulement couverts en ce
qui concerne motif racial et
ethnique

Les formes de discrimination

- Discrimination directe
 - une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable
 - exemple: chèque-cadeau de l'employeur pour les salarié-e-s avec enfant à Noël
- Discrimination indirecte
 - une disposition apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes appartenant à un groupe protégé par la directive
 - exemple: les éboueurs gagnent plus que les nettoyeurs alors que les derniers sont à 90 pour cent de peau noire
- Harcèlement
- Injonction (ordre) à pratiquer la discrimination

Aménagement de la charge de la preuve

- Une personne qui s'estime lésée établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte
 - exemple: un homosexuel établit des faits permettant de supposer qu'il a été traité moins favorablement que ses collègues en raison de son orientation sexuelle
 - instruments: testing, statistiques, enregistrement audio
- Il incombe alors à la défense de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (déplacement de la charge de la preuve)
- Preuve de la défense
 - pratique justifiée par un objectif légitime
 - Moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires
- Ne s'applique pas au droit pénal

Action positive

- mesures spécifiques destinées à compenser des désavantages liés aux motifs de discrimination

Défense des droits

- procédures judiciaires et/ou administratives à créer par les États pour faire respecter obligations découlant de la directive
- organismes agréés de défense des droits des victimes
- création de Centres pour l'égalité de traitement
- protection contre les rétorsions (revanche, représailles) suite à une plainte

2. La législation d'anti-discrimination existante avant la transposition des directives

Egalité entre hommes et femmes

- **Egalité de traitement entre hommes et femmes** → accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles (Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 et Loi du 8 décembre 1981 modifiée par la loi du 17 novembre 1986)
- **Approbation de la Convention de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (Loi du 15 décembre 1988)
- **Protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail** (Loi du 26 mai 2000)
- **Charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe** (Loi du 28 juin 2001)
- **Relations collectives de travail, règlement des conflits collectifs de travail, Office national de conciliation** (Loi du 30 juin 2004)

Racisme

- **Incrimination du racisme et Incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales** (Loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal)

Délai de transition

- directives entrées en vigueur en 2000
- dépôt premiers projets de loi en 2003
- nouveau projet de loi en 2005
- transposition en 2006
- création du Centre pour l'égalité de traitement en 2007 (?)

Le processus de transposition (1)

- 2003: dépôt de deux projets de lois

« Race » n°5248
transposant la directive
2000/43/CE
**Dépôt 21.11.2003, Ministre
de la Justice**

« Emploi » n°5249,
transposant la directive
2000/78/CE
**Dépôt 21.11.2003,
Ministre du Travail**

- Adoption ratée
 - Retard de transposition
 - (2000/43: délai 19 juillet 2003)
 - (2000/78: délai 2 décembre 2003)
 - Manquements de fond graves
 - oppositions formelles du Conseil d'État
 - deux condamnations de la CJCE pour non-transposition

Le processus de transposition (2)

- 2005: refonte et dépôt d'un projet unique

Projet de loi 5518

- transposant les 2 directives
- modification de la loi relative aux personnes handicapées

Dépôt: Ministre du Travail et de l'Emploi, le 22/11/05

Le processus de transposition (3)

- 2006: suite de la procédure législative
 - Avis des Chambres professionnelles et de la Commission des Droits de l'Homme
 - Avis du Conseil d'État du 21.3.2006: menace d'opposition formelle
 - Amendements de la Commission du Travail et de l'Emploi
 - Avis complémentaire du Conseil d'État du 20.06.06
 - Adoption du texte par la chambre des députés le 13 juillet 2006
 - Refus de la dispense du 2^e vote par le Conseil d'État le 14 juillet 2007

Projet de loi 5583 réformant le statut général des fonctionnaires transposant le reste de la directive 2000/78/CE
Dépôt: Ministre de la Fonction publique

- Vote du projet de loi 5583 réformant le statut général des fonctionnaires
- Vote définitif du projet de loi 5518 portant transposition des directives 2000/43 et 2000/78

3. Principales critiques par rapport au projet de loi initial

- Champ d'application
 - 2000/43: Secteur public et travailleurs intellectuels indépendants manquent
 - 2000/78: pas défini
- Terminologie
 - Utilisation du terme ambigu de "race"
- Droits des victimes pas assurés
- Organisme indépendant de promotion de l'égalité de traitement manque

4. Améliorations (1)

Ensemble des motifs de discrimination

Race /
origine ethnique

religion ou convictions,
handicap,
âge,
orientation sexuelle

Ensemble des champs d'application

- accès à l'emploi
- accès à l'orientation professionnelle
- conditions d'emploi et de travail
- affiliation à une organisation professionnelle

- éducation
- protection sociale (+ sécurité sociale et santé)
- avantages sociaux
- accès aux biens et services (y compris logement)

tous les secteurs
(emploi, éducation,
protection sociale,
accès aux biens et
services) couverts
par la totalité des
motifs de
discrimination
évoquées par
directives
→ la loi va au-delà
des directives

Améliorations (2)

- Terminologie
 - reprise de la terminologie française
- Égalité de traitement pour personnes handicapées (obligations pour employeurs)
- Rôle de surveillance de l'Inspection du Travail et des mines
- Centre pour l'égalité de traitement

5. Manquements (1)

- Champ d'application
 - Secteur public exclu
 - au niveau de l'accès à l'emploi et de la promotion
- Droits des victimes
 - Défense des droits
 - pas de mécanisme spécial
 - Mesures contre la rétorsion limité au cadre du travail
 - secteur public omis
 - Sanctions
 - Pas de système de sanctions au-delà de la sanction pénale
 - compensations, indemnités ...
- Conventions collectives
 - pas d'obligation d'introduire un article d'anti-discrimination

Manquements (2)

- Centre pour l'égalité de traitement
 - surcharge
 - compétence supplémentaire concernant égalité entre les sexes
 - statut juridique manque
 - mode de saisine manque
 - manque de ressources et d'indépendance
 - droit d'agir en justice manque

6. Loi luxembourgeoise et autres lois de transposition

- Motifs de discrimination supplémentaires
 - motif de l'apparence physique (France)
 - patronyme (France)
- Terminologie
 - « prétendue race » (Belgique)
- Fusion avec les lois sur discrimination fondée sur le sexe
- Handicap
 - notion d'aménagement raisonnable étendue au-delà du domaine de l'emploi (Belgique)
- Centre pour l'égalité
 - pouvoir investigateur (France)