

# RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

## INTRODUCTION

**E**n se basant sur l'étude de 2022 sur le racisme, LëtZ Rise Up considère que le Luxembourg devrait renforcer sa politique nationale visant à empêcher et sanctionner la discrimination en matière d'emploi. Cette politique nationale devrait être appliquée par voie de dispositions législatives ou de toute autre manière conformément aux usages nationaux afin que tout individu puisse jouir, sans discrimination, de l'égalité des chances et de traitement en ce qui concerne :

1. l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement ;
2. l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi ;
3. la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail ;
4. la sécurité de l'emploi ;
5. la rémunération pour un travail de valeur égale ;
6. les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi.



**L**ëtZ Rise Up, association féministe et antiraciste, formule les présentes recommandations dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations basées sur la race, le genre, la religion, l'orientation sexuelle ou le handicap. Ces recommandations se basent sur les problématiques liées à la discrimination au travail et les voies de recours afin de renforcer la protection des salariés.



**M**algré l'existence d'un cadre juridique de lutte contre la discrimination sur le marché du travail, le rapport de l'étude quantitative et qualitative « le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » à l'initiative du Ministère de la Famille, de l'Intégration et de formations interculturelles et sociales, le Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales (CEFIS) et le Luxembourg Institute of socio-economic research (LISER) paru en mars 2022, montre que la discrimination raciale reste un phénomène fortement répandu. Celle-ci touche essentiellement les migrants venant d'États non-membres de l'Union Européenne, les Roms, les personnes musulmanes, les personnes d'ascendance africaine, ainsi que les femmes issues des minorités ou de la migration. Ces groupes vulnérables font face à la discrimination au stade du recrutement et sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, LëtZ Rise Up plaide pour une mise à jour de la législation en vigueur, en considérant les aspects suivants: **1) les critères protégés, 2) les procédures de signalement, 3) la connaissance par les salariés de la législation anti-discrimination au travail, 4) la discrimination à l'embauche, 5) la charge de la preuve allégée, 6) le Centre à l'égalité de traitement (CET) ainsi que 7) les autres organisations compétentes.**

# RECOMMANDATIONS

## 1

### Les critères protégés

La législation luxembourgeoise prévoit uniquement 7 critères protégés (Article L.251-1 (1) du Code du travail). Afin de renforcer la protection du salarié contre la discrimination, Lëtz Rise Up demande d'étendre ces critères à d'autres critères.

**Il s'agit ici d'inclure tous les critères de discrimination qui pourraient affecter la vie professionnelle d'un salarié, en tenant compte du contexte luxembourgeois.**

- L'Article L.251-1 (1) du Code du travail est modifié comme suit :

« Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie est interdite, le genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, la nationalité, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, la religion ou les convictions, le handicap ou l'état de santé, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, la langue, la qualité de lanceur d'alerte. »

- La notion de « discrimination multiple » est ajoutée à la loi, avec la définition suivante :

« On entend par « discrimination multiple » une discrimination résultant de deux critères protégés ou plus en même temps ».

## 2

### Les procédures de signalement

Chaque entreprise devrait instaurer **un dispositif de signalement** ayant pour but de recueillir les signalements des salariés qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et de les ori-

-enter vers les organismes compétents en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Afin de renforcer la protection des victimes qui dans l'entreprise, la législation luxembourgeoise doit inclure l'élaboration d'une procédure de signalement interne qui permette à l'employeur de réagir rapidement et de manière appropriée en cas de situations à risque constitue un élément important d'une politique de prévention en matière d'égalité de traitement.

## 3

### La connaissance par les salariés de la législation anti-discrimination au travail

Malgré le fait que la lutte contre les discriminations soit devenue un enjeu politique central, **les procédures de signalement, les organes compétents ainsi que la législation sont encore méconnus du public**. D'autre part, la nouveauté de cet enjeu en termes législatifs entraîne une méconnaissance des pratiques discriminatoires par les membres du système judiciaire.

Afin de garantir la protection de tous les travailleurs contre une quelconque discrimination sur le lieu de travail, l'état luxembourgeois doit :

1. Promouvoir la formation des employeurs et des salariés à la législation anti-discrimination;
2. Sensibiliser les membres du système judiciaire aux mécanismes de la discrimination;
3. Soutenir les organisations de la société civile qui s'attachent à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité.

3. Rendre obligatoire l'élaboration d'une politique de prévention spécifique contre la discrimination visant à une meilleure compréhension des enjeux de la diversité et de l'inclusion, main dans la main avec des acteurs nationaux, européens et internationaux. Cela pourrait être réalisé à travers la signature de « la Charte de la diversité Lëtzebuerg ». Celle-ci, ayant un caractère contraignant, guiderait les organisations dans la mise en place de pratiques favorisant ainsi la cohésion et l'équité sociale. Elle serait introduite dans les conventions collectives pour motifs d'intérêt général, celles-ci ayant le devoir entre autres de mettre un cadre préventif et efficace autour des mécanismes et règles nécessaires afin d'éviter toute forme de discrimination dans l'emploi ;

4. Assurer le suivi de l'implémentation des recommandations du Centre à l'Égalité de Traitement (CET) et de tout autre organisme pour lequel la discrimination est un enjeu. Ainsi, une instance législative, ou même le délégué interministériel chargé de la coordination des politiques de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBTIQ+, assurera ce suivi. Ce suivi se traduira par la rédaction d'un rapport qui sera discuté et adapté par les ministères compétents, en collaboration avec les la société civile.

## 4 La discrimination à l'embauche

La discrimination à l'embauche consiste en une différence de traitement entre des candidats, lors du processus de recrutement.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de nomination, d'accès à un stage ou à une période de formation, en raison notamment des critères énoncés par la loi.

**Mais la discrimination à l'embauche ne s'exprime pas uniquement dans la sélection des CV ou lors de l'entretien d'embauche.** Il faut revoir les procédures de recrutement afin de les ouvrir aux groupes vulnérables.

Lëtz Rise Up, considère qu'il est indispensable de :

1. Rendre plus transparentes les procédures de recrutement par les entreprises. Ainsi, Lëtz Rise Up propose une motivation du refus du poste d'emploi obligatoire, dès qu'une personne a passé un entretien d'embauche. Celui-ci vise à rendre plus transparentes les raisons pour lesquelles une candidature n'a pas été retenue afin d'éviter la discrimination à l'embauche ;

2. Rendre contraignantes des mesures positives, c'est-à-dire, des mesures spéciales pour permettre aux groupes particulièrement exposés à la discrimination de postuler sur un pied d'égalité avec les autres. Ces mesures seront encadrées et incluses dans les conventions collectives, et comprendront notamment :

- La promotion des offres d'emplois auprès de groupes cibles spécifiques;
- Offrir des programmes de soutien à certains candidats lors d'une procédure de candidature (par exemple, une formation préliminaire expliquant comment les candidats peuvent postuler avec succès);
- Organiser des stages réservés à certains groupes exposés à la discrimination en y liant une garantie pour l'emploi en cas d'évaluation positive du stage;
- Octroyer une prime aux salariés qui recommanderaient avec succès une femme ou une personne appartenant aux groupes minorisés à un poste à responsabilité, etc.
- Recruter sur la base de critères particuliers comme la maîtrise d'une langue rare

## 5 la charge de la preuve allégée

Malgré l'existence de la charge de la preuve allégée, l'inégalité des moyens dans l'accès à la preuve entre l'employeur, seul susceptible de détenir des éléments de preuve, et le salarié, isolé et soumis à un lien de subordination, subsiste. D'autre part, même lorsque des éléments de preuve sont produits, il arrive que l'employeur ne soit pas condamné, la condamnation dépendant parfois de la capacité du plaignant à faire naître un doute raisonnable dans l'esprit du juge quant à l'existence de la discrimination.

Une ambiance de travail libre de harcèlement ou de discrimination ne devrait-elle pas justifier la violation du droit à l'information?

Dans ce contexte, Lëtz Rise Up demande

1. Que le juge permette l'accès aux éléments de preuve détenus par l'employeur en adoptant un rôle actif, que ce soit par le biais de mesures d'instruction qu'il peut ordonner spontanément ou par son rôle avant tout procès;
2. Afin de sensibiliser les juges à la discrimination au travail, que ceux-ci soient formés de façon approfondie sur le thème des discriminations. Cette formation pourra être menée par le CET, ou toute autre organisation compétente en la matière.

## 6

### Le Centre à l'égalité de traitement (CET)

Le CET est un organe qui été créé par la loi du 28 novembre 2006. Sa mission est de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Cependant, nous devons que cette entité

- n'a aucun pouvoir contraignant ;
- manque de visibilité auprès du public ;
- ne reflète pas la diversité qu'elle prône, particulièrement au sein de son conseil d'administration ;
- délaisse certains sujets comme celui du racisme, malgré le fait que, depuis l'année 2021, la race ou l'origine ethnique arrivent en tête des motifs de discrimination ;
- Il existe une absence d'interaction et de dialogue entre le CET et la société civile ;
- Il n'existe à l'heure actuelle aucune plateforme dédiée aux victimes de discriminations.

Par conséquent, Lëtz Rise Up demande :

1. Qu'un pouvoir d'investigation soit attribué au CET, c'est-à-dire le pouvoir d'exiger la production de documents et autres éléments, de faire saisir de tels éléments et d'interroger des personnes. On inclut également **le test en situation**. Le résultat de ces enquêtes devra être pris en considération par la juridiction qui serait éventuellement saisie par un salarié. Lorsque ces demandes d'explications ne seront pas suivies d'effet, le CET pourra mettre en demeure l'employeur de lui répondre dans un délai qu'il fixe ;
2. Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, il pourra saisir le juge des référés .
3. De conférer le droit au CET d'être saisie de plaintes, de se saisir lui-même, ainsi que d'ester en justice ;
4. De conférer au CET le pouvoir de rendre public un rapport spécial qu'il aura préalablement établi et communiqué à l'employeur lorsqu'une décision n'aura pas été suivie d'effet
5. D'augmenter les moyens et les compétences du CET, notamment à travers les ressources humaines, pour un accompagnement plus digne des victimes ;
6. De favoriser une collaboration plus étroite et régulière entre le CET et les autres acteurs de la société civile compétents en matière de discrimination, par exemple à travers des rencontres trimestrielles ;
7. De mettre à disposition du public un numéro unique de signalement des discriminations ainsi qu'un site internet sur lequel il pourra retrouver toutes les informations utiles en cas de discrimination.

Cette plateforme devra porter un nom clair et simple afin de faciliter l'accès au public, par exemple : « STOP-DISCRIMINATION.LU » OU « DISCRIMINATION.LU », et pourra être administrée par le CET ou tout autre organisme compétent en matière de discrimination. Elle devra comporter, entre autres, la liste des organisations pouvant être saisies, la liste des avocats spécialistes, ainsi que des outils et des bonnes pratiques sur la prévention de la discrimination, accessibles au public de manière libre et gratuite.

## 7

### Les organisations compétentes

Le manque d'information du public sur les procédures et les organismes compétents en cas de discrimination est observable à travers le faible nombre d'accompagnements de salariés réalisés par les syndicats et les associations agréées devant les juridictions civiles ou administratives, tout comme dans les témoignages que notre Asbl a reçus depuis 2020.

Nous pensons qu'il est primordial :

1. D'informer les citoyens de leurs droits à travers une grande campagne de sensibilisation et d'information sur le thème des discriminations qui rendra visibles les organisations compétentes ;
2. D'attribuer aux associations agréées les moyens nécessaires à la bonne gestion des saisines ainsi qu'à la sensibilisation et la formation de leurs équipes.

## LE CADRE LEGAL

### Les dispositions luttant contre la discrimination se concentrent dans les textes suivants :

- Les articles L.225-1 et suivants du Code du travail relatif à l'égalité de salaire entre homme et femme ;
- Les articles L.1241-1 et suivants du Code du travail pour la discrimination au travail fondée sur le sexe ;
- Les articles L.251-1 et suivants du Code du travail pour les discriminations fondées sur d'autres critères ;
- Les articles 454 et suivants du Code pénal traitant du racisme, du révisionnisme et d'autres discriminations ;
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement ;
- Loi modifiée du 12 juin 1965 (par la loi du 12 février 1999 et par la loi du 26 mai 2000) concernant les conventions collectives de travail ;
- Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- Loi du 3 juillet 1975 concernant la protection de la maternité de la femme au travail (modifiée par la loi du 24 mai 1989, la loi du 15 mai 1995, la loi du 7 juillet 1998 et la loi du 1er août 2001) ;
- Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;
- Loi modifiée du 26 février 1993 portant réglementation du travail volontaire à temps partiel ;
- Loi modifiée du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 ;
- Loi du 28 juin 2001 ayant transposé en droit national la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ;
- Loi du 15 mai 2003 approuvant le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- Loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail ;
- Loi du 23 septembre 2018 modifiant la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues ;
- Loi du 7 novembre 2017 complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;

- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part ;
- Loi du 13 mai 2008 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- Loi du 1er août 2001 concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes ;
- Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans le cas de discrimination fondée sur le sexe ;
- Loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

### Les plans d'action :

- Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes ;
- Plan d'action du gouvernement luxembourgeois en faveur des personnes handicapées 2019-2024 ;
- Plan d'action national pour la promotion des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes ;

### Aux fins de la présente recommandation, le terme **discrimination** comprend, selon l'article 454 du Code pénal :

- Toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur sexe, de leur religion ou convictions, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur handicap, de leur nationalité, de leur race ou ethnie.
- Ainsi que toute distinction opérée à raison de leur origine, de leur couleur de peau, des mœurs, de la nation, des activités syndicales et de l'état de santé, selon le volet pénal.

Aux fins de la présente recommandation, les termes emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

## M inistères compétents

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire
- Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région
- Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes

## CONTACT

Lëtz Rise Up

 138, boulevard de la Pétrusse  
L-2330 Luxembourg

 +352 661 299 109

 [info@letzriseup.com](mailto:info@letzriseup.com)

Rédigé par: Vitoria Fernandes Antunes Dias

Relecture : Sandrine Gashonga

