



**AVIS**

**de la**

**COMMISSION CONSULTATIVE**  
**DES**  
**DROITS DE L'HOMME**

**LUXEMBOURG**

**sur**

**Le projet de loi n° 5518 portant**

1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre 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 des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum

Le projet d'avis fut préparé par un groupe de travail *ad hoc* de la CCDH et adopté lors de la réunion plénière de la CCDH, le 21 février 2006.

\* \* \*

**Avis 2/2006**

La Commission Consultative des Droits de l'Homme du Luxembourg (ci-après, la « CCDH ») a été saisie par le Gouvernement pour exprimer son avis sur le projet de loi n° 5518 transposant la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (ci-après, la « Directive 2000/43/CE ») et 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 (ci-après, la « Directive 2000/78/CE » et, ensemble avec la Directive 2000/43/CE, les « Directives ») par une lettre non datée reçue le 9 décembre 2005.

Le projet de loi n° 5518 dont la CCDH a été saisie transpose les Directives dans un seul texte, suite notamment à un avis commun du Conseil d'Etat du 7 décembre 2004, sur deux projets de loi distincts antérieurs, soulignant que les Directives « présentent entre elles de nombreuses analogies, notamment en ce qui concerne la définition du concept de discrimination, les actions positives, la défense des droits, la charge de la preuve, la protection contre les rétorsions et les sanctions », et qui a partant invité le Gouvernement à adopter une approche horizontale et intégrée dans la transposition des Directives en réunissant dans une loi unique sur l'égalité de traitement, tous les motifs de discrimination.<sup>1</sup>

## 1. La définition des discriminations directes et indirectes

Dans la recherche d'une définition de la discrimination, l'évolution du droit communautaire par le biais des Directives est significative. Différents textes communautaires initiaux relatifs à la notion de « discrimination » mentionnaient les termes de discrimination directe ou indirecte, mais ne les définissaient pas. De même, le droit luxembourgeois ne donnait pas de définition exacte de ces deux sortes de discriminations. En transposant les Directives, le texte du projet de loi n° 5518 reprend dans l'esprit les définitions de discriminations directes et indirectes qui sont désormais exposées dans les Directives, les regroupe dans un premier temps dans un seul article, l'article 1.1., et donne les définitions des deux types de discrimination dans le paragraphe 2 de cet article 1<sup>er</sup> :

« **Article 1.** – (1) Au sens de la présente loi on entend par „principe de l'égalité de traitement“ l'absence de 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.

(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);

---

<sup>1</sup> Avis commun 46.452 du 7 décembre 2004 sur le projet de loi portant - 1. 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; - 2. modification des articles 3 et 7 de la loi modifiée du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés; - 3. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum et 46.458 sur le projet de loi portant transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (doc. parl. 5248).

- 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 ethnies données, 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. »

Ce qui est en premier lieu nouveau dans la rédaction de cet article, c'est la façon dont la discrimination directe et indirecte « pour des raisons de race ou d'origine ethnique » est reformulée à travers l'énoncé, inspiré du droit français, d'« appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnies ». Dans le commentaire des articles, cette modification est motivée de la manière suivante :

« Contrairement aux libellés des articles 2 des directives en question, le présent projet retient comme motif l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une race ou ethnies pour indiquer que cette distinction habite uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité. »

Par ailleurs, le projet de loi reprend le texte des Directives, et, comme il est souligné à juste titre dans le commentaire des articles, « le paragraphe (4) de l'article 1<sup>er</sup> élargit le concept de discrimination à tout comportement enjoignant à une autre personne de pratiquer une discrimination fondée sur un des motifs énumérés au paragraphe (1) de l'article 1er du projet. » On peut également souligner que la notion de « harcèlement » (liée aux motifs en question) se trouve renforcée en droit luxembourgeois par la transposition des Directives et les dispositions prévues par conséquent au paragraphe (3) de l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi.

Dans ce contexte, la CCDH approuve :

- (i) la fusion en un seul paragraphe des définitions des motifs de discriminations directes et indirectes en évitant ainsi une hiérarchisation des différents motifs ;
- (ii) la reformulation du motif de discrimination pour des motifs racistes ; et
- (iii) la qualification d'acte discriminatoire à l'encontre de tout comportement qui enjoint à d'autres personnes de pratiquer une discrimination.

Pour des raisons de cohérence, la CCDH s'interroge cependant sur l'absence du critère du genre/sexe dans la liste des discriminations directes et indirectes possibles, alors que ce critère est explicitement nommé lorsqu'il est question des discriminations dont aura à traiter le centre pour l'égalité de traitement défini à l'article 18 du projet de loi. Même si les discriminations fondées sur le sexe sont prohibées de manière formelle dans les traités européens et que plusieurs directives ont été consacrées à l'égalité hommes/femmes, l'invocation du critère de la discrimination fondée sur le genre à l'article 1<sup>er</sup> n'aurait *a priori* pas d'impact négatif sur les effets de la 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, et sur la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Dans ce sens, la CCDH s'exprime en principe en

faveur de l'inclusion du critère de discrimination en fonction du genre dans l'article 1 du présent projet de loi. Il reste à voir cependant comment la transposition de la directive 2002/73/CE<sup>2</sup> du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de 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 (qui reprend dans des termes similaires la définition des concepts de discrimination directe et indirecte) sera opérée au Luxembourg.

## 2. Le champ d'application

La CCDH approuve le champ d'application positif défini par l'article 2. 1 du projet de loi n° 5518. Elle n'a pas non plus d'objection à formuler à l'égard des clauses d'exception formulées à l'article 2.2. Par contre, elle ne pense pas que l'Etat puisse s'exempter, comme ce serait le cas en vertu de l'article 2.3., d'appliquer en sa qualité d'employeur les principes généraux définis à l'article 1 et de la partie du champ d'application visé à l'article 2, paragraphe 1, point a.) aux fonctionnaires, employés de l'Etat et stagiaires-fonctionnaires et à ses ressources humaines en général. Les clauses d'exception formulées à l'article 1.2.b qui invoque l'objectif légitime, et à l'article 2.2 qui invoque la nationalité, sont amplement suffisantes pour que l'Etat puisse agir souverainement en tant qu'employeur.

En effet, la Directive 2000/43/CE s'applique en principe à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne notamment :

- 1) les conditions d'accès à l'emploi salarié ou indépendant ainsi qu'à l'exercice d'un métier, 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;
- 2) 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; et
- 3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

La Directive ne vise cependant pas « *les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des Etats membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.* » Le but de la Directive 2000/43/CE est d'instaurer dans tous les Etats membres un niveau minimal de protection contre les inégalités de traitement basées sur la « race » ou l'origine

---

<sup>2</sup> Selon l'article 2 de cette directive : « Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 5 octobre 2005 ou veillent, au plus tard à cette date, à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord. Les États membres adoptent toutes les dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission. »

ethnique. C'est pourquoi sa mise en oeuvre ne peut « en aucun cas » inciter à abaisser un niveau de protection qui serait plus élevé que celui qu'elle prévoit.

En plus, l'article 6 du projet de loi prévoit que « Dans les cas suivants et 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: a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de rémunération; b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi. » Ainsi, les conditions d'avancement dans le secteur public ne sont pas mises à risque.

Il n'y a pas de raison non plus que les travailleurs « dont les relations sont régies par un statut particulier, qui n'est pas de droit privé, notamment un statut de droit public ou assimilé, dont les fonctionnaires et employés publics » (article 4.1. du projet de loi n° 5518) soient exclus du champ d'application des dispositions spéciales de la loi. Cette clause d'exception n'est pas non plus prévue par la Directive 2000/78/CE. Par contre la seule clause d'exception conditionnelle directe de la Directive 2000/78/CE au regard de la fonction publique, qui dit sous l'article 3.4 : « Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur le handicap et l'âge. » n'est pas reprise par le projet de loi, sinon de façon indirecte à l'article 6, si l'on interprète cet article de façon extensive.

La CCDH est par conséquent d'avis que les articles 2.3. et 4.1. du projet de loi n° 5518 devraient être biffés, quitte à préciser dans le projet de loi des aménagements spécifiques pour les forces armées en fonction du handicap et de l'âge.

### **3. Exigences professionnelles**

La CCDH n'a pas d'objection en ce qui concerne les clauses d'exception au principe de l'égalité de traitement formulées en fonction d'exigences professionnelles dans les articles 5 et 6 du projet de loi qui ne font que reprendre les dérogations prévues aux articles 4 des Directives.

### **4. Les voies de recours**

La CCDH considère que le droit d'agir en justice pour le compte du plaignant ou à son appui donné par l'article 8 aux associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et qui sont agréées à ce titre par le Ministère de la Justice aide à assurer un niveau de protection approprié des victimes.

La CCDH salue également la consécration par l'article 9 du principe du droit d'intervention pour le compte ou à l'appui du plaignant victime d'une discrimination

des syndicats parties signataires d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel, ainsi que des syndicats justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie.

## **5. Charge de preuve et protection contre les rétorsions**

Une des caractéristiques du droit de l'égalité de traitement est qu'on y retrouve l'indissociabilité des garanties matérielles (interdiction de la discrimination directe et indirecte, droit à bénéficier d'un aménagement raisonnable, possibilité d'introduire des actions positives) et des mécanismes procéduraux par lesquels on veut assurer la protection effective des personnes concernées (protection du plaignant contre les rétorsions, rôle des groupements dans l'assistance et la représentation des victimes en particulier). Il n'y a pas de frontière nette entre ces deux types de dispositions : dès lors que l'étendue de la garantie qu'a l'individu de ne pas subir un traitement discriminatoire dépend des moyens dont il dispose pour obtenir la cessation de ce traitement ou en obtenir réparation, le contenu de son droit sera déterminé par la qualité de ces mécanismes. Le droit de la preuve tel que déterminé par les Directives et le projet de loi n° 5518 illustre ce principe de manière particulièrement claire. Le transfert de la charge de la preuve sur la partie défenderesse dans les affaires civiles et administratives dès qu'une présomption de discrimination a pu être établie par le demandeur et acceptée par la juridiction ou toute autre instance, est un net progrès par rapport à la législation existante. Alors qu'il présente un net progrès pour les victimes concernées, on peut toutefois remarquer en marge qu'il sera évidemment important que les juges saisis de telles affaires fassent preuve de bon sens et d'une certaine prudence dans l'application de ce mécanisme procédural.

En conséquence de ce qui précède, la CCDH ne peut qu'approuver le libellé de l'article 10 du projet de loi n° 5518. Il en est de même pour l'article 11 du projet qui protège les salariés qui protestent contre, s'opposent à, témoignent sur ou portent plainte contre des actes contraires au principe de l'égalité de traitement.

Il est à noter que le projet de loi va plus loin que les Directives, en ce qu'il protège spécialement les témoins de discriminations qui les relateraient ou déposeraient en justice sur leur existence.

## **6. Sanctions**

L'article 12 qui reprend le libellé des articles 14.b de la Directive 2000/43/CE et de l'article 16.b de la Directive 2000/78/CE est approuvé sans commentaires particuliers par la CCDH.

## **7. Dispositions pénales et modificatives**

L'objectif de l'article 13.1 du projet de loi n° 5518 est de définir clairement les discriminations contre des personnes physiques mais aussi contre des personnes

morales, des groupes ou des communautés de personnes. Les deux paragraphes sont formulés comme suit :

« Constitue une discrimination toute distinction directe ou indirecte 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 moeurs, 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 directe ou indirecte 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 moeurs, 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. »

La CCDH ne pense pas que la formule « constitue une discrimination toute distinction directe ou indirecte opérée entre les personnes physiques (ou les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes) » soit une formule utile. Le commentaire des articles explique que : « Le respect du principe de l'égalité de traitement au sens du présent projet de loi permet une protection plus efficace des victimes de discriminations par le biais de l'interprétation extensive du concept de discrimination, visant tant la discrimination directe qu'indirecte. Il y a lieu de se référer aux définitions visées à l'article 1 de ce projet de loi. » Il faudrait cependant que le législateur trouve, si telle est sa volonté, une formulation plus claire et effective qui établisse que des distinctions telles que visées par l'article 13.1 constituent un acte de discrimination (directe ou) indirecte que si elles ont pour but de prôner, d'induire ou de pratiquer des actes contraires au principe d'égalité de traitement à l'égard des personnes physiques, morales, groupes ou communautés qui correspondent aux critères invoqués, à l'exception d'ailleurs des actes prévus par la loi qui dérogent de façon légitime au principe d'égalité de traitement, que ce soit pour des raisons professionnelles, actions positives incluses, ou pour compenser les effets négatifs des handicaps.

Il semble cependant très douteux que par le biais de l'expression « toute distinction directe ou indirecte » le concept de la discrimination indirecte puisse être introduit en droit pénal luxembourgeois où le principe de l'interprétation stricte et celui de la personnalité de la peine sont de mise. En effet, la méthode liée à ce concept tend à permettre de débusquer la discrimination cachée : selon les Directives, une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique (une règle ou un usage en vigueur dans l'entreprise ou dans l'Etat apparemment neutre (ne faisant pas référence à un critère), est susceptible d'entraîner un désavantage particulier. Le droit pénal étant d'interprétation stricte, il paraît difficile de qualifier une discrimination de « discrimination indirecte » sur base d'une « distinction indirecte ». De plus, l'élément moral relatif à une infraction liée à une « discrimination indirecte » semble difficile à établir. La simple référence, un peu nonchalante, dans les

commentaires des articles relatifs « aux définitions visées à l'article 1 de ce projet de loi » n'est de toute façon pas pertinente dans ce contexte.

Dans ce contexte, on peut encore mentionner que l'article 225-1<sup>3</sup> du Code Pénal français n'établit nullement de distinction entre discrimination directe ou indirecte - mais ajoute différents motifs de discrimination - en disposant que :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, 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 à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, 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. »

De façon générale, la CCDH tient à souligner que le but poursuivi par le législateur ne peut évidemment pas être de limiter la liberté d'expression par cette formulation, (qui était déjà contenue dans la version de l'article 454 du Code Pénal et que ce projet veut modifier) et ne doit bien évidemment pas conduire à la prohibition de tout discours et tout acte sur la différence qui suppose des distinctions. Une distinction qui est opérée à des fins légitimes dans des présentations médiatiques politiques, historiques, sociologiques, journalistiques, littéraires, pour n'évoquer que ces domaines, et qui ne jette aucun opprobre arbitraire sur, ni ne vise à nuire directement ou indirectement aux personnes physiques, morales, groupes ou communautés distingués, ne constitue pas un acte discriminatoire direct ou indirect.

Les autres modifications du Code Pénal proposées à l'article 13 du projet de loi n° 5518 sont légitimes et appropriées.

Les modifications proposées à l'article 14 du projet de loi n° 5518 sont elles aussi appropriées.

---

<sup>3</sup> Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 Journal Officiel du 17 novembre 2001 et Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 Journal Officiel du 5 mars 2002.



## **8. La création d'un « centre pour l'égalité de traitement »**

La CCDH salue la création d'un « Centre pour l'égalité de traitement » (ci-après, le « Centre »), tel que prévu par l'article 17 du projet de loi n° 5518 et

elle approuve la définition des motifs de discrimination tels qu'énumérés à l'article 18 du même projet.

Elle approuve également la définition de la mission du Centre telle que définie à l'article 19 du projet de loi.

Elle propose cependant de changer la dénomination du centre en « Centre pour l'égalité des chances et contre la discrimination » pour notamment clarifier sa mission aux yeux du public.

La CCDH est par ailleurs d'avis que la création d'un collège de cinq membres « qui bénéficient d'une indemnité » n'est pas une solution adéquate pour que le Centre puisse efficacement remplir sa mission.

Il ne ressort pas de l'article 20 et des articles suivants du projet de loi si les membres du collège effectuent leur mission à plein temps ou non. La formulation de l'article 25 du projet de loi donne à penser que le secrétariat n'est composé que de personnel mis à la disposition du Centre. Or, les missions du Centre telles que définies à l'article 19 requièrent un nombre éventuellement évolutif de membres du Centre pour qu'elles puissent être menées à bien.

Rien que le premier aspect du travail du Centre, qui est d'émettre des rapports, des avis, des recommandations et de produire des études sur le phénomène et les pratiques de la discrimination, exige des membres du Centre qu'ils travaillent à la constitution d'un champ de savoir et au développement de méthodologies de travail qui n'existent pas encore pour notre pays. Une telle tâche ne peut en aucun cas être menée à bien par un collège de personnes pour lesquelles leur mandat constitue une tâche secondaire.

De même, il faudra déterminer, le cas échéant, une répartition des tâches entre le Centre et la Commission Spéciale permanente contre la Discrimination Raciale (CSP-RAC).

La CCDH constate quatre choses :

1. Le potentiel de discrimination dans notre pays est d'autant plus grand qu'il compte un nombre très élevé de résidents et de salariés non luxembourgeois et que le traitement de la discrimination fondée sur le genre qui est également une des tâches du Centre ne peut que générer un volume important de travail supplémentaire.
2. La discrimination est un phénomène connu, mais à peine étudié dans notre pays, dont la connaissance, indispensable, exige un effort tout particulier en

relations avec des organes spécialisés et des instituts de recherche pour servir d'orientation aux acteurs de la politique, de l'économie et à la société civile.

3. S'ajoutent aux tâches de recherche de documentation, celles d'information et surtout de soutien aux victimes. En effet, le Centre devra « 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 ».
4. La CCDH souligne l'importance de la lutte « positive » contre la discrimination et de la prévention de cette dernière. Les tâches du Centre devraient donc être étendues à la promotion générale (et notamment pédagogique au niveau des établissements scolaires) de l'égalité des chances.

La CCDH ne peut que conclure que les moyens mis à la disposition du nouveau Centre par le projet de loi sont totalement insuffisants afin de mener à bien les missions qui lui sont confiées. La CCDH regrette que le projet de loi ne se soit pas inspiré du précédent que constituent la Commission nationale de protection des données à caractère personnel et le secrétariat du Médiateur (dont les activités sont limitées aux relations entre citoyens et administration) pour doter le Centre pour l'égalité de traitement de moyens et d'un personnel à la fois adéquat et justement doté pour pouvoir accomplir sa tâche.

De même, en regardant les entités instituées chez nos pays voisins, il s'avère que ces mesures sont beaucoup plus conséquentes :

- En Belgique, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé par une loi parlementaire datée du 15 février 1993<sup>4</sup> ([www.diversite.be](http://www.diversite.be)). Cette loi s'est vue modifiée par la loi du 25 février 2003, ceci afin de conférer au Centre un rôle de supervision dans l'application de cette loi. Le Centre a été fondé en tant que service public autonome; bien qu'attaché directement au Premier ministre du gouvernement fédéral belge, son indépendance est garantie en vertu de la loi de 1993 et, dans la pratique, il remplit son mandat de façon indépendante. Il ressort du dernier rapport annuel de cette institution qu'elle emploie une soixantaine de personnes à temps plein pour effectuer ses missions.
- En France, la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 a créé la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ([www.halde.fr](http://www.halde.fr)). La haute autorité peut créer auprès d'elle un comité consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité. Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels.

---

<sup>4</sup> Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

La CCDH recommande instamment que le Centre pour l'égalité des chances et contre la discrimination soit doté d'un personnel de secrétariat propre et que les membres du collège puissent à la fois disposer d'un budget conséquent et bénéficier d'une rémunération qui leur permette d'exercer leur mandat à plein temps. En allant dans cette direction, le législateur établirait un équilibre viable dans le dispositif qui dans notre pays a été mis en place en faveur de la défense des droits fondamentaux des citoyens et résidents du Luxembourg.

Supprimé : ¶