



Institut de Formation Sociale

RAPPORT NATIONAL D'ACTIVITES AU LUXEMBOURG SUR LA FORMATION A L'ANTI-DISCRIMINATION ET A LA DIVERSITE

INSTITUT DE FORMATION SOCIALE

Mai 2008



Le contenu de ce rapport ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission Européenne, du Conseil d'administration pour l'emploi, des Affaires Sociales et de l'égalité des Chances. Ni la Commission Européenne ni aucune personne agissant en son nom n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication.

Cette publication a été commanditée par la Commission Européenne dans le cadre du Programme d'Action de la Communauté Européenne pour combattre la discrimination (2001-2006). Ce programme a été établi pour soutenir la mise en oeuvre effective de la nouvelle législation européenne anti-discrimination. Le Programme d'une durée de six ans cible tous les intervenants qui peuvent aider à façonner le développement d'une législation et de politiques appropriées et effectives, dans l'Europe des 25, EFTA et les pays candidats à l'Union Européenne.

Les manuels de formation utilisés dans les séminaires anti-discrimination et au management de la diversité peuvent être téléchargés via le site web de la Commission Européenne:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Le projet de formation à l'anti-discrimination et à la Diversité a été géré par le Human European Consultancy (humanconsultancy.com) en consortium avec le Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) et l'International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Les activités nationales ont été menées par l'Institut de Formation Sociale (www.ifs.lu).

I. Table des matières

I.	Table des matières.....	3
II.	Introduction.....	4
III.	Séminaires Anti-discrimination	5
	a) Séminaires nationaux d'activités anti-discrimination.....	5
	b) Exercice cartographique: ONG/Syndicats luttant contre la discrimination.....	10
	c) Législation nationale en matière d'anti-discrimination	18
	d) Possibilités de financement en matière d'anti-discrimination.....	28
IV.	Séminaire sur le Management de la Diversité.....	32
	Annexes.....	37
	Le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination	37

II. Introduction

L'Institut de Formation Sociale est le coordinateur du projet au Grand-Duché de Luxembourg. L'Institut de Formation Sociale est une Association sans but Lucratif. Ses principales activités sont la formation, les cours, les projets liés à l'éducation ou à des diplômes universitaires pour adultes, ainsi que les études et la recherche dans des matières sociales et politiques telles que la sociologie, l'étude des valeurs et de l'éthique de la société, l'intégration des émigrés, la comparaison des migrations politiques au niveau européen, ou encore des études concernant la discrimination.

Comme prévu, l'Institut de Formation Sociale a organisé un séminaire Anti-Discrimination (22, 23 novembre 2007), et un séminaire sur le Management de la Diversité (15 février 2008).

III. Séminaires Anti-discrimination

a) Séminaires nationaux d'activités anti-discrimination

Depuis le commencement en ce qui concerne Luxembourg, nous n'avons planifié qu'un seul séminaire Anti-Discrimination, et ce, en raison de la taille du pays.

Nous avons initialement envisagé d'avoir une trentaine de participants d'ONG, associations et syndicats.

Conception de la formation AD

Ce séminaire faisait l'objet de nombreuses attentes, étant donné qu'il s'agissait d'une première expérience pour le Luxembourg. Les objectifs ont été atteints. Les méthodes et la pédagogie ont été adaptées au public.

Les 6 formateurs et le coordinateur se sont rencontrés à plusieurs reprises afin de discuter de l'organisation du séminaire. Les questions pédagogiques et les concepts ont été discutés et négociés. Les rôles de chacun des partenaires ont été clairement définis.

Etant donné qu'il s'agissait d'une première expérience, les formateurs ont dû créer des documents adaptés: présentations, études de cas, scénarios,... ceci exigeait de leur part un investissement important en matière de temps.

Tous ces documents ont été distribués aux participants. Les présentations, documents PowerPoint sont également disponibles en format électronique sur le site web de l'Institut de Formation Sociale: voir: <http://www.ifs.lu/>

Préparation du séminaire AD

Le coordinateur et 3 formateurs ont participé au séminaire TtT "Formation de Formateurs à Lyon, ce qui a été très utile dans l'organisation du séminaire national. Le coordinateur et les formateurs (y compris l'expert national) étaient très motivés à l'idée de relever ce défi, et ils ont collectivement préparé le séminaire durant 5 sessions de travail. Les objectifs et les méthodes ont été discutés, de même que les questions d'ordre pédagogique. La communication était très bonne entre les formateurs et le coordinateur. L'organisation et la création du contenu (présentations, matériaux,...) a exigé un plus grand nombre d'heures que ce qui était prévu dans les honoraires octroyés aux formateurs et au coordinateur.

Selon Sophie Latraverse (formatrice/observatrice internationale), "L'équipe organisatrice a fait de nombreux efforts pour faire face aux questions et identifier les acteurs dans la création d'un réseau à long terme. Bien que réunis dans le but de ce projet, ils sont apparus comme une équipe prête à travailler ensemble dans la perspective d'actions futures."

Le séminaire a été annoncé de différentes manières:

Un prospectus a été imprimé et envoyé avec une lettre d'invitation à environ 500 adresses (ONG, associations, syndicats)

Nous avons présenté le séminaire deux fois sur une émission radio (Radio Latina, émission durant une heure et discutant des concepts de discrimination, du débat politique, des intérêts pour les participants)

De nombreuses personnes et participants sélectionnés ont été contactés personnellement et sensibilisés (via email ou téléphone). Pour cette démarche, nous avons sélectionné un représentant par organisation ou association, de manière à ce qu'au moins une personne dans chaque institution soit en possession de l'information et que les cinq dimensions de la discrimination aient été couvertes.

Les équipements liés à la formation étaient très pratiques et offraient une excellente organisation pour un séminaire, avec les avantages d'un large écran Powerpoint, paper-boards pour les participants, pièces séparées pour les ateliers, et de nombreuses commodités. Dans la pièce se tenait une exposition sur la diversité empruntée à ASTI (ONG nationale).

Conduite des séminaires AD

Au total, 33 personnes venaient d'ONG et 6 de syndicats.

Nous étions très contents (et surpris) du nombre de participants, presque 40, ce qui est bien pour un petit pays comme le Luxembourg sans aucune expérience ou connaissance particulière des concepts et lois liés à la discrimination. Cependant, il n'y avait que peu de représentants des syndicats.

A la fin de la première journée, il était difficile pour la plupart des participants d'utiliser les concepts-clés. Les formateurs décidèrent donc de se concentrer sur ces points une nouvelle fois le lendemain matin, mais en utilisant des exemples pour illustrer ces concepts, de manière à ce qu'après ces deux jours, les participants soient capables de les utiliser.

La plupart des participants participaient pour la première fois à un séminaire sur les questions liées à la discrimination.

La plupart d'entre eux ont particulièrement apprécié travailler sur des scénarios et des études de cas plutôt que par le biais de présentations plénières.

Certains participants ont exprimé le besoin d'un suivi, ou d'un séminaire de trois jours plutôt que de deux.

L'interaction était bonne et des participants ont demandé à ce qu'un réseau soit créé après le séminaire (en utilisant un site web par exemple ou une autre plateforme).

Il serait nécessaire d'évaluer le séminaire sur le long terme de manière à savoir si les participants utilisent ce qui leur a été présenté ou ce qui a été discuté durant le séminaire (transfert de connaissances sur une base à long terme).

Autres conclusions:

- Répandre l'information au sein de l'association; utilisation dans le travail pratique (consultance)
- Passer plus de temps sur les scénarios dans les ateliers.
- Travailler sur un scénario du début (identifiant la discrimination) à la fin (verdict du tribunal) avec des méthodes participatives
- Etablir un suivi de la formation.
- Travailler en réseau avec le "Centre de l'égalité de traitement" créé en décembre 2007, après le séminaire.

Etant donné qu'il n'existe pas de réseau d'ONG ou d'associations, il a été difficile de les contacter et de s'assurer que l'information avait été correctement diffusée. Nous avons également noté qu'il était plus difficile de motiver et sensibiliser les syndicats. Les 6 personnes de syndicats sont actuellement impliquées dans des problèmes liés à la discrimination.

Enfin, pour certains participants, le timing était trop court: trois jours aurait été mieux.

Principales leçons retenues des séminaires AD

Selon les participants, spécialement pour le Luxembourg, ce séminaire était une première expérience, étant donné que le Luxembourg a eu du retard dans la transposition des directives (nov. 2006) et dans la création du "Centre pour l'égalité", qui n'existait pas pour le séminaire. Les expériences des participants étaient différentes, et certains d'entre eux ne savaient rien de ces Directives de l'UE.

Les participants ont demandé à ce que le processus de formation continue par le biais de différents séminaires, et en allant plus en profondeur, les participants tout comme l'IFS ne désirant pas que ce séminaire soit une expérience unique.

*Pictures:
Anti-Discrimination seminar: 22nd -23rd November 2008*







b) Exercice cartographique: ONG/Syndicats luttant contre la discrimination

I. Profil des ONG/Syndicats luttant contre la discrimination

1. Quels sont les types d'ONG/Syndicats luttant contre la discrimination qui existent au niveau national?

Au Luxembourg, il n'existe qu'une poignée d'ONG et de syndicats luttant contre la discrimination. Ceci s'explique par la petite taille du pays ainsi que par les faibles ressources humaines et financières disponibles.

Les deux principales ONG qui travaillent sur ce thème sont ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés a.s.b.l.) et C.L.A.E (Comité de Liaison et d'Action des Etrangers). Elles travaillent toutes deux sur la race et l'ethnicité, et en particulier sur tous les problèmes liés à l'immigration.

On peut également citer le SESOPI-Centre Intercommunautaire. Cette ONG liée à l'Eglise est principalement active en termes de recherches et d'études.

En ce qui concerne la défense des droits des gays et des lesbiennes, plusieurs associations telles que CIGALE-[Centre d'Information Gay et Lesbien](#), ou Rosa Lëtzebuerg existent. [Rainbow Girls](#) est une association pour lesbiennes.

En outre, plusieurs autres organismes luttent pour l'anti-discrimination, sans être des ONG indépendantes. C'est le cas de la section Nationale d'ENAR (European Network Against Racism). D'autres institutions publiques travaillent sur l'anti-discrimination : L'Ombudsman (le médiateur), la Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination Raciale (une commission spéciale du Conseil National pour les Etrangers), ou encore, d'un point de vue juridique, la Commission Consultative des Droits de l'Homme. Ces institutions ne peuvent être répertoriées en tant qu'ONG ou syndicats mais font partie des acteurs luttant contre la discrimination.

En ce qui concerne les syndicats, les deux principaux, la LCGB (Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond) et l'OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg), sont impliqués dans la lutte contre les discriminations.

2. De quels types ou secteurs de discriminations s'occupent-ils (s'ils se concentrent sur un domaine ou un secteur spécifique tel que l'éducation par exemple)?

Les ONG traitent de tous les domaines sans aucune restriction. Elles se focalisent plus sur les problèmes liés aux étrangers parce que la discrimination basée sur la race ou l'origine ethnique reste une de leurs préoccupations principales.

La discrimination au travail étant la plus fréquente, elle est souvent mentionnée. Cependant, l'éducation et l'égalité d'accès aux biens et aux services font aussi partie de leurs préoccupations principales. Le domaine du handicap est géré par des ONG spécialisées. Certains groupes s'intéressent également à la discrimination religieuse, principalement lorsque surviennent des incidents comme de l'antisémitisme ou de l'islamophobie.

Les associations comme CIGALE ou Rosa Lëtzebuerg s'occupent des soucis liés à l'orientation sexuelle.

Il n'existe aucune ONG impliquée dans les discriminations liées à l'âge. Cependant, bien qu'elle ait du faire face à de sérieux problèmes internes ces dernières années, l'association nationale AMIPERAS traite généralement des questions liées aux personnes âgées.

Les syndicats quant à eux s'attèlent au domaine de l'emploi. Ils travaillent principalement sur la discrimination liée au sexe, mais traitent de tous les types de discrimination couverts par les directives 2000/43 et 2000/78.

3. L'anti-discrimination est-elle leur principal travail ou seulement une petite part de celui-ci? Travaillent-ils sur l'anti-discrimination?

L'anti-discrimination occupe seulement une petite partie du travail des ONG et des syndicats.

Les ONG se concentrent principalement sur l'intégration des étrangers et la discrimination, bien qu'étant une de leurs préoccupations permanente, reste une activité parallèle.

Les syndicats doivent faire face aux nombreux problèmes liés au monde de l'emploi, et l'anti-discrimination, pas très visible, représente une très petite partie de leurs activités.

Ils travaillent tous les deux sur l'anti-discrimination, dans la conscientisation, le soutien aux victimes, ou, en ce qui concerne les syndicats, dans la rédaction de clauses dans les accords collectifs de travail.

4. Les ONG/Syndicats sont-ils inscrits au niveau national? Est-ce facile ou problématique de s'inscrire en tant qu'ONG/Syndicat?

Ces ONG sont réellement inscrites en tant qu'asbl au registre de commerce national du Luxembourg. CLAE est une plateforme composée de différentes associations en relation avec les étrangers, et non une asbl en tant que telle. Cependant, ils utilisent l'appellation officielle CLAE-Services lorsque cela est nécessaire, dans le but de protéger juridiquement leurs activités.

Les syndicats ne sont pas de structures officiellement reconnues, étant donné qu'il n'existe aucune loi qui les reconnaisse formellement. Cependant, une loi du 11 mai 1936 garantit la liberté d'association. Cette loi a été décrétée précisément dans le but d'assurer la liberté des associations de travailleurs. La Constitution, elle aussi, garantit la liberté de constituer des syndicats (« libertés syndicales »).

5. En général, de quelle taille sont ces ONG/Syndicats? (Mentionnez le nombre de membres pour les principaux syndicats)

Les ONG ont quelques centaines de membres.

Pour les syndicats, l'OGB-L regroupe environ 58.000 adhérents et le LCGB 40.000.

6. Sont-ils impliqués dans un réseau national plus vaste ? Où travaillent-ils seuls?

Comme cela a déjà été précisé, CLAE est un réseau national d'associations. ASTI travaille à part. L'OGB-L et la LCGB sont membres de la structure européenne ETUC. Caritas et le parti socialiste sont également membres de la plateforme européenne AGE.

7. Sont-ils principalement installés dans la capitale ou sont-ils répandus dans le pays?

Les ONG sont établies dans la capitale Luxembourg-Ville.

Le syndicat OGB-L est basé dans la deuxième ville du pays, Esch-sur-Alzette. Quant aux bureaux de la LCGB, ils sont à Luxembourg-Ville.

8. Est-ce que les ONG/Syndicats établis dans la capitale et ceux basés dans le reste du pays exercent le même type de travail?

Oui. Ceci est logique pour un petit pays comme le Luxembourg.

9. Quel poids, politique ou social, possèdent ces différents ONG/Syndicats au niveau national? (envers le grand public, la société civile, les sociétés/employeurs, le gouvernement)

Les ONG sont relativement bien connues dans la société civile par le grand public et le monde politique. Elles interviennent souvent dans le débat public et sont régulièrement citées dans les journaux. Leurs réactions sont attendues quand certains problèmes en rapport avec leurs domaines de compétences surviennent.

Les syndicats sont bien connus et interviennent régulièrement dans les débats nationaux sur les problématiques de l'emploi. Ils participent à la vie politique en négociant des accords collectifs. Ils sont également membres d'un comité (appelé Tripartite) dans lequel ils négocient et débattent, avec le gouvernement et les associations d'employeurs, des grandes tendances économiques et sociales.

10. Les ONG/Syndicats travaillent-ils ensemble dans le domaine de la coopération: Les ONG avec d'autres ONG, les syndicats avec d'autres syndicats, et également les ONG avec les syndicats)

- a. Dans quels buts (échanges de compétences, collaboration, campagnes, organisation d'événements en commun)*
- b. Y a-t-il une plus grande collaboration dans certains domaines liés à la discrimination? Si oui, Lesquels?*

Pour autant que nous le sachions, ni les ONG, ni les syndicats ne travaillent ensemble sur la discrimination. Ils participent occasionnellement au même type d'activités, s'ils y sont forcés dans le cadre d'un projet à plus grande échelle, par exemple dans le cadre d'une campagne sponsorisée par l'Europe.

Les ONG et les syndicats ne se mélangent pas et n'organisent pas d'activités ensemble dans le domaine de l'anti-discrimination.

11. Comment ces ONG sont-elles financées?

- a. Reçoivent-elles des fonds publics?*

Oui, elles reçoivent des fonds publics, soit en tant que soutien général, soit pour des projets spécifiques.

- b. Quelles sont les conditions pour bénéficier des fonds publics?*

Etre officiellement inscrit au registre de commerce et rendre compte de ses activités.

- c. Reçoivent/demandent-elles également des fonds privés?*

Elles demandent également des fonds privés.

- d. Les investisseurs privés imposent-ils des restrictions ou des conditions?*

Par définition, ce sont les investisseurs privés qui décident quels critères les ONG doivent remplir pour obtenir une subvention.

12. Comment ces syndicats sont-ils financés?

- a. Reçoivent-elles des fonds publics?*

Non, ils ne reçoivent aucun fond public.

b. *Sont-ils financés par un parti politique? Si oui, doivent-ils adhérer et respecter la politique du parti?*

Ils ne sont pas officiellement financés par des partis politiques.

c. *Fonctionnent-ils seulement/aussi avec les cotisations de leurs membres?*

Oui, ils reçoivent des cotisations de leurs membres.

d. *Peuvent-ils recevoir des fonds privés et/ou participer à des projets financés par des institutions européennes/internationales?*

Oui, rien ne peut les en empêcher.

13. *Le manque de fonds est-il un facteur significatif dans la taille des ONG/Syndicats ou dans la portée de leurs activités?*

De notre point de vue, le manque de fonds joue un rôle dans la restriction des activités, mais ce rôle n'est pas prépondérant.

14. *Travaillent-ils (ou sont-ils en contact) avec d'autres ONG/Syndicats similaires dans d'autres pays?*

b. *Dans les pays voisins?*

Oui, les ONG et les syndicats travaillent ensemble sur les mêmes sujets avec des structures similaires dans des pays voisins. Spécialement avec les voisins du Luxembourg tels que la France, la Belgique ou l'Allemagne.

b. *Avec d'autres nouveaux membres de l'Union Européenne?*

Oui, les ONG et les syndicats travaillent ensemble sur les mêmes sujets avec des structures similaires dans d'autres pays européens.

c. *D'autres?*

Il arrive parfois que la collaboration dépasse les frontières de l'Union Européenne.

15. *Travaillent-ils au niveau international? (campagnes, travail social, autres)*

Oui, les ONG participent à des campagnes européennes sur les problèmes de discrimination.

Les syndicats participent à des campagnes financées par l'Europe, mais principalement lorsque les activités ont lieu à Luxembourg. Ils sont aussi membres des réseaux européens et internationaux de syndicats tels que la Confédération des Syndicats Européens.

16. *Peuvent-ils travailler en anglais?*

Oui, à condition d'avoir du personnel bien choisi.

17. *Dans les pays où c'est le cas, lorsque les syndicats sont liés à un parti politique, l'engagement ou le non-engagement du parti politique a-t-il un impact sur les possibilités du syndicat à travailler sur l'anti-discrimination?*

L'engagement ou le non-engagement du parti politique n'a pas d'impact sur les possibilités du syndicat à travailler sur l'anti-discrimination.

18. Les sections régionales d'un syndicat peuvent-elles travailler sur l'anti-discrimination même si ce n'est pas le cas du bureau général?

Cela pourrait arriver.

II. Compétences des ONG/Syndicats luttant contre la discrimination

19. Quel travail font-ils?

Les ONG organisent des campagnes d'information, elles font pression sur les partis politiques pour une meilleure législation, elles donnent des conseils aux victimes. ASTI soutient les victimes de discrimination/racisme au tribunal.

Elles organisent des conférences ou des événements sur la discrimination. Parfois, elles participent à des études ou des formations.

Les syndicats organisent des formations pour leurs membres. Ils participent à des campagnes et conseillent leurs membres sur les problèmes de discrimination ainsi que sur la législation. Ils négocient d'inclure des conditions d'anti-discrimination dans les accords collectifs et soutiennent les victimes de discrimination au travail.

20. S'occupent-ils des plaintes de discrimination?

Oui, ils essaient d'aider les victimes, chaque structure agissant en fonction de son programme d'opération. Ceci vaut aussi bien pour les ONG que pour les syndicats.

21. Se concentrent-ils sur leur propre communauté?

Oui, les ONG se focalisent sur leur propre communauté.

Les syndicats se concentrent sur les matières liées à l'emploi et sur les victimes qui sont des employés.

22. Travaillent-ils directement avec les victimes?

Oui, tous deux conseillent les victimes et les soutiennent au tribunal lorsque cela est nécessaire.

23. Dans une société, les syndicats représentent-ils uniquement leurs membres ou n'importe quel travailleur?

Les syndicats représentent leurs propres membres, mais à travers les délégations de travailleurs, ils peuvent représenter n'importe quel travailleur confronté à ce genre de problèmes.

24. Font-ils du travail social?

Oui, ils font du travail social pour les employés victimes de discrimination.

25. Peuvent-ils bénéficier de financement public pour le travail social?

Non, pas en tant que tel.

26. Est-ce que cela inclut une représentation juridique?

Pas pour les ONG, mais pour les syndicats cela peut être le cas, s'ils décident d'envoyer un délégué du syndicat au tribunal.

27. Est-il possible que des ONG/Syndicats s'engagent, en leur nom, ou en soutien à des victimes de discrimination dans des procédures judiciaires ou administratives.

Oui, d'après l'article 7 du 28 novembre 2006, les associations reconnues par le Ministère de la Justice comme représentative sur le plan national dans le domaine de l'anti-discrimination, et qui existent légalement depuis 5 ans, peuvent aider une personne victime de discrimination devant les tribunaux civil et administratif, si des dommages ont été faits à la cause dont il fait la promotion. Pour les victimes individuelles, le consentement de la victime doit être donné par écrit.

En référence à la même loi, les syndicats peuvent également aider leurs membres de cette manière.

28. Les ONG/Syndicats peuvent-ils pratiquer des recours collectifs en justice si ces derniers sont autorisés au niveau national ?

Les recours collectifs en justice sont inconnus au Luxembourg.

29. Travaillent-ils à un niveau plus pratique? (assistance aux victimes ou aux victimes potentielles, aide sociale, etc)

Ils donnent des conseils à leurs membres.

30. Recommandent-ils des changements dans la législation et la politique?

Oui, les ONG exercent un rôle public dans la législation et l'application de la législation.

Les syndicats sont moins virulents sur les problèmes de discrimination. Cependant, c'est aussi leur rôle de prendre position sur ce genre de problèmes.

31. Quelles sont leurs relations avec le gouvernement?

Les ONG critiquent assez souvent le gouvernement, de sorte que leurs relations sont parfois tendues. Cependant, le gouvernement reconnaît que les ONG jouent un rôle important dans la défense des actions qu'elles soutiennent.

Les syndicats critiquent eux aussi régulièrement les positions prises par le gouvernement. Ils ne se sont pas montrés bruyants concernant les problèmes de discrimination. De manière générale, le gouvernement respecte le rôle des syndicats.

32. Avec les gouvernements régionaux ou les municipalités?

Leurs relations sont similaires.

33. Concernant les syndicats, quelles sont les relations avec les organisations patronales?

En général, il y a des tensions entre les organisations patronales et les syndicats, chaque parti défendant ses propres positions. Toutefois, il n'y a jamais eu de controverse publique sur la discrimination jusqu'à présent.

34. Ont-ils des relations avec des organismes/médiateurs spécialisés?

L'organisme spécialisé –Le Centre pour l'Égalité des Traitements- n'existe pas actuellement. Les ONG ont des contacts avec la Commission Spéciale Contre la Discrimination, au sein de laquelle des représentants des ONG sont élus.

Il arrive occasionnellement, y compris pour les syndicats, qu'ils fassent appel à un médiateur.

35. Quelles sont les qualifications du personnel?

Le personnel, tant des ONG que des syndicats, travaille sur de nombreux problèmes et sont formés de manière interne par les organismes appropriés eux-mêmes. Le personnel n'est pas spécifiquement recruté en tant qu'expert de la discrimination.

36. Quelle formation le personnel a-t-il reçu pour travailler sur l'anti-discrimination?

Les formations sont au cas par cas, et varient d'une structure à l'autre. Des formations de base existent, spécialement dans le domaine juridique.

37. Sont-ils formés pour rédiger des propositions de financement et des rapports?

Cette formation existe dans certaines ONG ou syndicats, mais il n'existe aucune formation générale pour tout le personnel.

38. Comment évaluent-ils leur succès ainsi que la qualité de leur travail?

Les procédés internes d'évaluation varient en fonction des organismes. Parfois, leur succès se mesure grâce à la prise en compte de certaines propositions dans les modifications de la législation.

III. Besoins et problèmes des ONG/Syndicats luttant contre la discrimination.

39. Quel est le principal problème rencontré par les ONG/Syndicats luttant contre la discrimination?

Le plus gros problème, c'est qu'officiellement, la discrimination semble ne pas exister au Luxembourg. La discrimination est cachée, et il n'y a aucune pression publique pour agir contre elle. Il est également difficile de trouver des preuves dans les cas individuels de discrimination.

40. Le manque de personnel/financement/compétences est-il un des principaux problèmes des ONG/Syndicats luttant contre la discrimination?

Pas vraiment. Le problème vient plutôt du manque de sensibilisation des politiques et des lois anti-discrimination.

41. Le manque de connaissances et/ou de compétences du personnel est-il un des principaux problèmes des ONG/Syndicats luttant contre la discrimination?

Bien que cela ne soit généralement pas admis, il arrive que le personnel ne soit pas formé de manière adéquate, et par conséquent, que les actions entreprises n'aient pas la portée voulue.

42. Quelle formation serait nécessaire aux ONG/Syndicats pour améliorer leur travail?

Une formation juridique en profondeur ainsi qu'une formation de soutien aux victimes de certaines situations précises de discrimination.

43. Le personnel est-il suffisamment formé par rapport à la législation nationale?

En général, le personnel est correctement formé en ce qui concerne la législation nationale.

44. Le personnel est-il suffisamment formé par rapport à la législation européenne?

En général, le personnel est correctement formé en ce qui concerne la législation nationale

45. Le personnel est-il formé pour proposer des recommandations au gouvernement: émettre des propositions politiques? Des propositions de lois?

Oui, de telles formations existent. Mais le plus souvent, c'est le personnel expérimenté dans le domaine qui formule les propositions politiques et législatives. Certains syndicats ont besoin d'aide pour mettre au point ces formations.

46. Ont-ils besoin d'en faire plus pour promouvoir leur rôle dans l'anti-discrimination?

Oui, probablement pour accroître leur rôle dans la connaissance des mesures d'anti-discrimination.

47. Ont-ils besoin d'en faire plus avec les victimes, les clients ou clients potentiels, les membres ou membres potentiels?

Il est certainement nécessaire de soutenir plus les victimes de discrimination qui ne savent pas comment réagir ou comment affronter la discrimination. Ces victimes peuvent être des membres des ONG ou des syndicats. En réalité, la discrimination liée à l'âge est un nouveau problème au Luxembourg et mérite d'être plus soutenue que la discrimination liée à d'autres facteurs.

48. Ont-ils besoin d'en faire plus avec le gouvernement – pour améliorer leur crédibilité et leur statut?

Il n'y a pas de besoin d'en faire plus pour améliorer leur crédibilité. De manière générale, il est nécessaire de conscientiser le public de la nécessité de combattre la discrimination.

49. En ce qui concerne les syndicats, ont-ils besoin d'en faire plus avec les sociétés/organisations patronales?

Oui, ils devraient traiter la discrimination de manière prioritaire afin de pousser les employeurs et les sociétés à traiter sérieusement le problème.

50. Ont-ils besoin d'en faire plus avec l'opinion publique et la conscientisation?

Certainement. Mais le gouvernement devrait également se montrer plus présent dans la promotion de la lutte contre la discrimination. Les ONG et les syndicats pourraient alors se joindre au gouvernement de manière efficace.

51. Qu'auraient-ils besoin de mettre au point?

Ils devraient mettre au point des actions plus visibles ainsi que des compétences pour réagir de manière rapide aux cas de discrimination.

c) Législation nationale en matière d'anti-discrimination

1. La transposition des directives dans le droit national

Le processus de mise en œuvre des directives 2000/43/EC et 2000/78/EC a été long et compliqué. La procédure a débuté le 21 novembre 2003 lorsque deux ébauches de projet de loi ont été déposées au Parlement (Chambre des Députés). Une première proposition, portant le numéro 5248 a été introduite au Ministère de la Justice et concernait la transposition de la directive 2000/43/EC. La seconde proposition, portant le numéro 5249, a été soumise au Ministère du Travail, et concernait la transposition de la directive 2000/78/EC. Cette proposition comprenait également la prohibition de la discrimination basée sur les origines raciales et ethniques.

Bien que les deux lois utilisaient les définitions des deux directives concernant la discrimination directe et indirecte, le harcèlement et l'instruction de la discrimination, et que par conséquent, elles respectaient l'usage des définitions légales, de nombreux points étaient insatisfaisants. Le 7 décembre 2004, le Conseil d'Etat remis un avis très critique sur les deux propositions, en déclarant que la méthode utilisée pour transposer les directives n'était pas adéquate. Il a également souligné, en ce qui concernait le contenu, que les propositions étaient loin de tenir compte de tous les besoins des directives, soulignant notamment qu'aucun organisme indépendant pour la promotion de l'égalité des traitements n'avait été prévu ou que l'entièreté du service public avait été omis.

Ces textes ont été critiqués de la même manière par certaines ONG qui avaient l'impression que les Directives n'étaient pas correctement transposées. Le processus de transposition était particulièrement suivi par les associations défendant les droits des étrangers ou des immigrants.

L'essai de transposition échoua et cette première version fut abandonnée par le Gouvernement au printemps 2005. En conséquence, un processus de reformulation suivit, et une nouvelle unique proposition de loi numéro 5518 fut soumise au Parlement le 22 novembre 2005. Après les opinions des professionnels de la chambre, et un avis moins critique du Conseil d'Etat, la Chambre des Députés adopta la proposition le 13 juillet 2006.

Cependant, le Conseil d'Etat refusa d'exempter la Chambre des Députés du second vote constitutionnel (cette exemption étant la règle pratiquée ordinairement), principalement parce que les fonctionnaires publics n'étaient pas compris dans cette proposition, et parce que les amendements du statut général des fonctionnaires publics – inclus dans une proposition de loi différente – n'avaient pas été adoptés en même temps. Cela signifiait que la Chambre des députés devait revoter durant la session d'automne 2006 sur la proposition de loi, et décider de l'amender ou non. Après quelques modifications techniques, y compris l'inclusion de provisions relatives au domaine de l'emploi dans le nouveau Code du Travail, la loi fut définitivement adoptée.

Ainsi, le 24 octobre 2006, deux propositions furent adoptées en tant que transposition des directives 2000/43/EC et 2000/78/EC, c'est-à-dire, la proposition numéro 5518 sur les relations privées, y compris l'emploi, et la proposition numéro 5583 sur la fonction publique.

La première est la loi du 28 novembre 2006 qui couvre le champ des deux directives ainsi que tous les domaines des deux directives (même la race et l'origine ethnique dans le secteur de l'emploi) en dehors du secteur public, et la seconde, la loi du 29 novembre 2006, couvre tous les employés publics et les employeurs (administration d'état, municipalités, etc), ainsi que tous les domaines couverts par les deux directives.

Le processus de transposition fut si lent qu'il dépassa la date limite de transposition, à savoir, juillet 2003 (Directive 2000/43/EC) et décembre 2003 (Directive 2000/78/EC). De plus, le Luxembourg était un des derniers pays à transposer les directives, et il fut condamné deux fois par le Tribunal de Justice des Communautés Européennes pour ce retard.

La nouvelle législation représente une nette amélioration par rapport à la précédente loi anti-discrimination qui était dépourvue des nombreuses exigences des directives 2000/43 et 2000/78. Un des principaux est l'introduction du concept de discrimination indirecte, tout comme celui de harcèlement, qui n'existait pas jusque-là.

Les défauts de cette législation sont:

- l'absence de nouvelles sanctions civiles (défense des droits et représailles) en-dehors du secteur de l'emploi;
- les sanctions pénales ne couvrent pas tout le champ des directives;
- le mécanisme de contrôle dans le domaine de l'emploi, confié à l'Inspection du Travail et des Mines, est plutôt faible;
- l'organisme pour l'Égalité, appelé Centre pour l'Égalité des Traitements est une structure plutôt faible;
- il n'existe aucune clause relative au dialogue social et au dialogue avec les syndicats;
- la faible protection des personnes handicapées.

Néanmoins, de manière générale, les directives améliorent la législation en cours, à savoir les articles 454 à 457 du code pénal, particulièrement parce que le processus de transposition a été plus loin que nécessaire en interdisant également dans le domaine de l'emploi la discrimination basée sur la race et l'origine ethnique. Ces articles du code pénal ont été introduits par la loi du 19 juillet 1997, interdisant la discrimination envers les personnes basée sur leur race ou origine ethnique, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, situation familiale, état de santé, handicap, coutumes, opinions politiques ou philosophiques, activités des syndicats, appartenance, réelle ou supposée, d'un groupe ethnique, d'une nationalité, d'une race ou d'une religion spécifique.

Le principe d'égalité de traitement se retrouve également dans le principe légal général fourni par l'article « 10bis » de la Constitution, selon lequel tous les Luxembourgeois sont égaux devant la Loi. Ceci implique qu'aucune discrimination ne devrait exister dans aucun domaine. Cependant, ce principe ne s'applique *stricto sensu* qu'aux nationaux luxembourgeois et non aux citoyens étrangers.

La création d'un organisme d'Égalité, Centre pour l'Égalité de Traitement, est un mouvement positif mais il n'a pas encore été mis sur pied. Il est également compétent pour la discrimination dans le secteur public.

Le Centre est indépendant et est gouverné par un organisme de 5 membres, y compris un président. Ils sont nommés pour une période de 5 ans par le Grand-duc, sur proposition du Parlement (Chambre des Députés) en raison de leurs compétences dans les problèmes anti-discrimination. Une fois par an, un rapport doit être soumis au Gouvernement et au Parlement. Le financement vient du budget de l'état.

Les compétences du centre sont plus particulièrement, de:

- publier des rapports, remettre des avis et des recommandations, et conduire des enquêtes sur toutes les questions en lien avec la discrimination;
- distribuer et fournir les informations et documentations nécessaires à l'accomplissement de sa mission;
- fournir de l'aide aux personnes qui pensent être victimes de discrimination en mettant à leur disposition un bureau de conseil et d'orientation qui informe les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de maintenir leurs droits.

Il devra régler les problèmes relatifs à la discrimination basée sur la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances, le handicap et l'âge. Le Centre peut fournir de l'aide aux victimes en les conseillant et les orientant, pour les informer sur leurs droits, la législation, y compris les procédures disponibles et la jurisprudence.

Il peut également publier des rapports et des avis, et donner des recommandations, conduire des études sur les problèmes relatifs à la discrimination.

Généralement, les nouvelles lois introduisent un nombre de dispositions avec plus de protection contre la discrimination, telles que la discrimination indirecte dans les affaires civiles, le harcèlement ou l'instruction de discriminer.

C'est également la première fois que l'âge fait partie des domaines de discrimination. L'introduction du mécanisme de partage des charges de la preuve est aussi très positif, tout comme certaines mesures de protection dans le domaine du travail, comme la protection contre le renvoi dans le cas d'une dénonciation de discrimination. Une autre amélioration notable est le droit pour certaines ONG spécialisées ou certains syndicats d'aider les victimes au tribunal.

2. Procédures, canaux légaux et administratifs appropriés pour combattre les violations de la législation anti-discrimination

2A. Emploi et activités – tous les motifs

Lorsqu'une personne ou un groupe est victime de discrimination, les mécanismes disponibles sont soit les procédures judiciaires, soit l'usage de la médiation.

Une personne peut agir seule et déposer plainte au tribunal. C'est cependant le procureur qui décidera de continuer ou non les poursuites (art. 23-1 du Code de procédure Criminelle). Cela peut prendre énormément de temps avant que le cas ne soit amené au tribunal. Trouver des preuves est aussi un problème crucial qui peut gêner la correcte poursuite de l'auteur de la discrimination.

La victime peut également s'adresser directement au juge d'instruction si elle prétend avoir été victime de discrimination ; dans ce cas, c'est à la victime d'estimer l'étendue des dommages et de revendiquer, au travers de poursuites criminelles, des indemnités. Il arrive souvent que le juge demande au plaignant de payer une garantie.

Une loi du 6 mai 1999 sur la médiation pénale permet au procureur d'utiliser la médiation, là où il apparaît que ce recours est nécessaire pour s'assurer que les compensations ou les dommages seront payés à la victime, ou pour contribuer à la réhabilitation de la personne ayant commis l'infraction. De telles procédures ne sont cependant pas obligatoires.

La victime peut également prétendre à des dommages dans un tribunal civil, basé sur la loi criminelle, le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve, est un outil qui peut être utilisé dans ce contexte. Les poursuites doivent être intentées dans les trois ans suivant l'infraction (article 638 du Code Criminel).

En ce qui concerne l'emploi et le travail, l'Inspection du travail et des mines, et l'administration de l'emploi sont compétents pour le contrôle du respect du droit du travail et peuvent imposer des amendes aux parties qui ne respectent pas la législation.

Une victime de discrimination peut présenter son cas aux tribunaux du Travail de manière à annuler une clause discriminatoire dans un contrat ou un accord collectif, ou en cas de représailles. Une nouvelle procédure d'assignation (référé) pour le renvoi illégal basé sur la discrimination, par exemple la dénonciation de la discrimination, est possible pour les victimes de discrimination.

En ce qui concerne le secteur public, les fonctionnaires peuvent agir dans les tribunaux administratifs, s'ils se sentent discriminés par leurs collègues. L'article 33 des statuts généraux permet également aux fonctionnaires de se plaindre de la mauvaise conduite d'un autre fonctionnaire. Une telle plainte est administrative mais peut être amenée au tribunal administratif, si elle a été rejetée par la hiérarchie.

Elle amènera seulement à des sanctions administratives ou financières contre l'auteur, et non, à des sanctions civiles ou pénales.

La loi du 29 novembre 2006 sur le service public introduit les mêmes procédures anti-discrimination que pour les relations privées. Un fonctionnaire peut utiliser la procédure pénale, les poursuites civiles au tribunal, ou même porter plainte contre d'autres fonctionnaires, et essayer d'obtenir des sanctions disciplinaires contre un discriminateur qui serait un fonctionnaire.

Les syndicats ont le droit de négocier l'inclusion de la législation anti-discrimination dans les conventions collectives, et peuvent aller au tribunal dans ce but ou pour soutenir une victime de dispositions anti-discrimination dans de tels accords.

Enfin, les plaintes peuvent être déposées au nouvel organisme d'Égalité, le centre pour l'Égalité des Traitements, aussitôt que ce dernier aura été établi, ou, pour les cas relatifs à l'administration publique, au médiateur.

Les situations dans lesquelles une telle législation peut être utilisée inclut tous les domaines relatifs au travail, comme les procédures de recrutement, y compris la publicité et les procédures de sélection. Ils font plus profondément référence aux termes et conditions de la relation de travail, au salaire, aux situations de discrimination sur le lieu de travail et aux heures de travail.

Ils impliquent la protection pour la promotion, les indemnités et autres bonus, aux procédures disciplinaires sur le lieu de travail et au licenciement.

Ils s'appliquent également au code vestimentaire, ont pour vocation de protéger les travailleurs particuliers comme les travailleurs à temps partiel. Enfin, ils couvrent l'accès à la formation professionnelle.

Cependant, selon l'article 455 du code pénal, seuls les cas de discrimination suivants sont criminellement punissables:

- l'obstruction de l'exercice normal d'une activité économique;
- le refus d'employer, sanctionner ou renvoyer quelqu'un;
- la soumission d'une offre d'emploi à une condition discriminatoire;
- la soumission dans l'accès au travail, la formation ou les conditions de travail, au fait d'être membre ou impliqué dans une organisation de travailleurs, comme condition discriminante.

2.B Tous les champs d'application autres que l'emploi ou l'activité – la race et l'origine ethnique

Les recours sont essentiellement les mêmes que pour le domaine du travail, mis à part les recours spécifiques liés au contrat de travail et aux accords collectifs.

C'est pourquoi, bien qu'en se référant aux explications plus détaillées dans la section 2A, on peut citer les recours suivants:

- une plainte criminelle au juge d'instruction ou au procureur;
- le dépôt d'une affaire civile au tribunal, avec ou sans le soutien d'une ONG spécialisée;
- l'usage de la médiation;
- une plainte au médiateur quand la discrimination concerne les relations entre les administrations publiques et le public;
- une plainte au Centre pour l'Égalité des Traitements;
- on peut aussi présenter une pétition à la Chambre des députés, pour tous les problèmes, individuels ou collectives.

En outre, il existe la possibilité de déposer une plainte au seul organisme actuellement en fonctionnement, conformément à la convention des Nations Unies pour l'Élimination de toutes Formes de Discrimination Raciale : la Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination (CSC-RAC), un organisme du Conseil National pour les Étrangers (CNE).

Elle est compétente pour examiner les pétitions de personnes ou de groupes de personnes dans la juridiction de Luxembourg qui prétendent être victimes de discrimination. Cet organisme peut seulement proposer des solutions et non les faire appliquer. Cependant, ces pétitions n'ont de valeur qu'après que tous les autres recours disponibles aient été épuisés. Il ne peut donc être vu comme équivalent à un autre organisme d'égalité ou indépendant comme stipulé dans la directive.

Dans les affaires civiles, les situations dans lesquelles la protection peut être évoquée comprennent la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux (comme les enfants ou la pension maladie par exemple), l'éducation, le logement, l'accès et l'approvisionnement de biens et de services fournis au public, y compris les services aux personnes, la banque, les assurances, etc, et l'accès aux locaux ouverts au public, par exemple, les restaurants, hôtels ou les complexes de loisirs.

Cependant, il est à noter que pour les cas criminels, le code pénal s'applique seulement dans les domaines suivants:

- 1) le refus de fournir ou de jouir de biens ; le refus de fournir un service;
- 2) conditionner l'accès à un bien ou un service à l'un des éléments spécifiés dans l'article 454, ou exercer une autre forme de discrimination au moment du ravitaillement, en raison d'un des éléments spécifiés dans l'article 454;
- 3) l'indication dans une publicité de l'intention de refuser des biens ou des services, ou de pratiquer la discrimination au moment du ravitaillement en biens et services, en raison d'un des éléments spécifiés dans l'article 454.

2.C Quelle possibilité pour une plainte dans le champ de l'emploi ou hors du champ de l'emploi?

En choisissant le type de plainte à utiliser, une ONG doit peser les pour et les contre de chaque procédure. Chaque combat gagnant attirera l'attention du public, ce qui aidera dans la lutte générale contre la discrimination.

Cependant, une plainte au tribunal est un mécanisme assez lourd. Un avocat doit être recruté, ou une ONG ou un syndicat peut décider d'aider la victime.

Dans le cas d'une plainte criminelle, il n'existe aucun moyen de s'assurer qu'un jugement sera rendu à la fin de la procédure étant donné que le procureur peut décider de ne pas continuer les poursuites. Les dommages civils peuvent également être peu élevés dans un tribunal criminel.

Tous les problèmes de discrimination relatifs au travail doivent être soumis au tribunal du travail. Si le cas est soumis à l'attention d'un tribunal, il faut s'assurer qu'il existe suffisamment de preuves de la discrimination présumée.

En effet, en cas de perte, il y a des risques que l'employé soit mal traité, du moins en termes moraux, pour avoir poursuivi sans succès son employeur. En cas de victoire, les dommages seront peu élevés, mais l'employé sera constamment placé sous surveillance.

Il est clair qu'en cas de lourdes menaces ou de mesures intransigeantes comme le renvoi, le seul moyen de se défendre est le tribunal du travail. Dans un tel cas, la procédure d'assignation doit être utilisée pour que l'employé réintègre son travail, s'il le désire.

La même procédure d'assignation peut être utilisée devant le président du tribunal du travail pour agir contre les représailles, étant donné qu'il est interdit de faire de la discrimination contre une personne qui a témoigné de discrimination ou qui a dénoncé de la discrimination.

L'avantage des affaires civiles (y compris le tribunal du travail) est que le mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve peut être utilisé, à la différence des tribunaux criminels. Cela signifie que la victime supposée de discrimination doit amener certaines preuves de la probable discrimination et que le défendeur doit soumettre les preuves que ces faits ne prouvent pas la discrimination.

2.D Les besoins techniques procéduraux de chaque recours disponible.

Chaque procédure possède son propre système de technique procédurale.

En ce qui concerne les limites de temps:

- une plainte criminelle doit être déposée endéans les 3 ans qui suivent l'incident;
- les affaires civiles peuvent être introduites sans limite de temps;
- pour les cas relatifs au travail et à l'emploi, la limite de temps dépend du cas. Pour les renvois, la date butoir limite est de trois mois. La procédure spéciale d'assignation pour les renvois dus à la discrimination ou en cas de représailles est limité à 15 jours;
- les plaintes administratives pour les fonctionnaires doivent également être soumises dans les trois mois suivant l'acte discriminatoire.

En général, il faut prouver les faits discriminatoires par toutes sortes de preuves écrites. Dans les cas criminels, toutes les preuves seront prises en considération.

Au tribunal du travail, il est nécessaire de fournir des documents écrits, par lesquels les documents originaux sont demandés. Dans le cas où les documents originaux seraient absents, comme les contrats par exemple, on peut prouver leur contenu en entendant des témoins ou par les déclarations écrites de témoins si l'autre parti refuse l'allégation de discrimination.

Pour les affaires civiles, on doit fournir les documents originaux. On peut y ajouter les déclarations de témoins. D'autres éléments peuvent encore être soumis au juge, comme par exemple, les enquêtes de journalistes, mais, en ce qui concerne les preuves, seuls les faits prouvés par le requérant seront jugés pertinents.

2.E Soutien et obstacles existant au niveau national

En général, le manque d'informations sur les droits qui existent dans la législation nationale peut être vu comme un obstacle, étant donné que les problèmes de discrimination sont rarement soulignés en public.

Les autres obstacles comprennent:

- la non-existence actuelle du Centre pour l'Égalité des Droits;
- la connaissance insuffisante des directives et/ou des dispositions nationales anti-discrimination de la part des avocats ou des juges;
- le prix des avocats en cas de procédure au tribunal;
- la peur de représailles malgré la législation existante.

Le soutien peut être donné soit par:

- demander à une ONG spécialisée de vous représenter au tribunal, ou, ou pour les problèmes d'emploi, demander le même genre d'aide à un syndicat. La même aide peut être demandée pour obtenir des informations sur les droits des citoyens contre la discrimination ou pour arbitrer entre les partis.
- consulter un avocat spécialisé afin d'obtenir une assistance juridique ou qu'il vous représente au tribunal. L'assistance juridique peut être demandée devant les tribunaux de Luxembourg ou de Diekirch lorsque le demandeur n'a pas suffisamment de moyens financiers pour payer son propre avocat.

2.F Renvois à la Cour Européenne de Justice

Lorsque la loi de l'Union Européenne est contestée et que le juge ne sait comment interpréter les dispositions législatives européennes, un renvoi peut être adressé par un tribunal national à la Cour Européenne de Justice à Luxembourg sous l'article 234 du Traité. Les partis en procédure peuvent demander au juge national d'accorder une requête pour un tel renvoi, ou, le juge peut décider spontanément de se référer au cas. Tous les tribunaux peuvent demander un renvoi, mais seul le tribunal national de dernière instance y est obligé.

Ceci peut se révéler être une procédure hautement efficace parce que:

- demander un renvoi peut rendre le juge président plus attentif et assure qu'il donnera la considération appropriée à la plainte, spécialement lorsque le problème relève des droits européens;
- les organismes nationaux, et en particulier les organismes publics, sont impressionnés par sa position très en vue, et peuvent prendre des mesures pour éviter la révélation de discrimination nationale à la surveillance pan-européenne;
- la Cour Européenne est le seul organisme qui puisse donner une interprétation **définitive** des termes utilisés dans les directives.

Cependant, il existe une procédure spécialisée et les experts avocats de l'Union Européenne qui l'utilisent fréquemment ont besoin de son maintien. De plus, il est important de noter que le cas national est mis de côté jusqu'à ce que la Cour Européenne de Justice ait décidé d'une conclusion, et ce délai, de parfois deux ans, peut avoir de lourdes conséquences pour le plaignant.

2.G Pétitions au Parlement Européen

Le Comité des Pétitions du Parlement Européen peut recevoir les pétitions des citoyens de l'Union qui souhaitent que le Comité examine leur plainte car suivant la législation européenne, leurs droits ne sont pas correctement respectés.

2.H Alerter la Commission Européenne de pratiques administratives discriminatoires

Il est également possible d'écrire directement à la Commission. Ce processus est souvent plus rapide que celui décrit au point 2.G. Ceci peut être fait en vue d'encourager la Commission à entamer des procédures d'infraction contre l'état offensant.

La Commission et le Parlement devraient être contraints par la Charte Européenne des Droits Fondamentaux (si elle est adoptée) sur le Droit à une bonne administration (Article 41):

- Chaque personne a le droit que ses affaires soient traitées de manière impartiale, équitablement et endéans un temps raisonnable par les institutions et organismes de l'Union.
- Ce droit inclut
 - le droit de chacun d'être entendu, avant qu'une mesure individuelle qui pourrait l'affecter de manière défavorable ne soit prise;
 - le droit de chacun d'avoir accès à son dossier tout en respectant l'intérêt légitime de confidentialité et de secret professionnel.
- Chaque personne a le droit à la réparation par la Communauté des dommages causés par ses institutions ou par ses représentants dans l'exercice de leur devoir, en accord avec les principes généraux communs aux lois des Etats membres.
- Chaque personne peut écrire aux institutions de l'Union Européenne dans une des langues du Traité, et doit obtenir une réponse dans la même langue.

2.I Plaintes à la Cour Européenne des Droits de l'Homme

De plus, quand tous les recours légaux existant ont été utilisés, une personne peut, si son cas est concerné par la Convention Européenne des Droits de l'Homme, s'adresser à la Cour Européenne des Droits de l'Homme à Strasbourg (voir section des concepts clés).

Ceci peut être fait sous l'Article 14 de la Convention, ou, si le pays l'a ratifiée, sous le Protocole 12 de la Convention, ce qui est le cas de Luxembourg qui a ratifié le Protocole 12 le 21 mars 2006.

Des plaintes collectives peuvent également être faites sous la Charte Sociale du Conseil de l'Europe.

2.J Autres recours internationaux

Lorsque l'état est membre du premier Protocole Optionnel de l'Alliance Internationale des Droits Civils et Politiques, ou lorsqu'il a accepté le droit à la pétition individuelle sous la Convention pour l'Elimination de toutes formes de Discrimination Raciale, ou la Convention pour l'Elimination des Discriminations Contre les Femmes, les plaintes peuvent être déposées à ces Comités.

Les ONG/Syndicats doivent aussi s'assurer d'alerter les Comités qui examinent les rapports périodiques de l'Etat sous ICCPR, CERD, CEDAW et la Convention sur les Droits des Enfants aux instances de discrimination.

2.K Professionnalisme

Chacun dans une ONG ou un syndicat qui s'occupe du cas d'une personne ou d'un groupe de personnes, doit être conscient de la nécessité d'observer de hauts standards de professionnalisme, y compris la confidentialité et la gestion efficace de l'affaire. Lorsqu'une ONG ou un syndicat n'est pas en mesure de traiter un cas, ils doivent néanmoins être capables de fournir les informations appropriées, et, lorsque c'est possible, se référer à une autre organisation apte à fournir de plus amples conseils et un meilleur soutien.

3. Questions de société

Discussion sur les concepts de tolérance et de pluralité dans le contexte des problèmes au niveau national.

Discussion sur le besoin d'être disposé à faire face à des problèmes délicats et difficile.

Un des grands traits distinctifs du Luxembourg est le pourcentage élevé d'étrangers qui vivent sur son sol. Environ 40% de la population sont des étrangers qui viennent principalement du Portugal mais aussi d'Italie, de France ou de Belgique.

Sur le marché du travail, les chiffres montrent également une situation spéciale : sur une population de 300.000 travailleurs, 41% sont des frontaliers (qui viennent des régions frontalières de France, de Belgique ou d'Allemagne), 31% sont luxembourgeois et 27% sont des étrangers vivant au Luxembourg.

Le marché du travail est très segmenté : un tiers des luxembourgeois travaille actuellement dans les administrations publiques, et ce chiffre augmente encore si l'on tient compte des sociétés dans lesquelles l'état intervient financièrement comme les transports, l'énergie, l'éducation ou les secteurs sociaux et de santé.

Les portugais vivant au Luxembourg sont principalement actifs dans le secteur de la construction et sont souvent non qualifiés (90% sont des ouvriers).

Les travailleurs frontaliers sont ouvriers ou employés. Les ouvriers travaillent dans la construction ou dans l'industrie. Les employés privés travaillent en partie dans les banques, les assurances et les services.

Cette importante segmentation du marché du travail ne favorise pas la mobilité sociale et les échanges culturels entre secteurs et communautés. De plus, les spécificités du système scolaire luxembourgeois offrent moins de chances aux enfants portugais particulièrement d'obtenir un haut niveau d'éducation, car le système encourage une certaine sorte de reproduction sociale (voir les études PISA).

Dans un tel contexte, la discrimination en lien avec la race ou l'origine ethnique est un important problème, tout comme la discrimination au travail.

La tolérance et la pluralité au Luxembourg peuvent être abordées en utilisant les résultats de la Recherche Européenne sur les Valeurs sur laquelle certains membres de l'équipe de formateurs luxembourgeois ont travaillé et travaillent encore. Voici brièvement certains des chiffres utiles dans le débat sur la tolérance et la pluralité:

Une des questions est définie comme suit: "Lorsque les emplois sont insuffisants, les employeurs devraient-ils donner la priorité aux luxembourgeois sur les immigrants?".

Globalement 44% des personnes vivant au Luxembourg sont d'accord avec cette question, contre 54% en France et 51% en Belgique. Mais, si l'on tient compte uniquement des luxembourgeois (et non des autres nationalités vivant au Luxembourg), le score augmente à 58%.

Il était également demandé aux personnes interrogées de trier, dans une liste, les personnes qu'elles n'aimeraient pas avoir comme voisins. La plupart des gens rejetaient « les extrémistes politiques (de gauche et de droite) », « les toxicomanes », « les alcooliques » et « les personnes avec un casier judiciaire ». Etaient moins exclus « les Tsiganes (25%) », « les homosexuels (19%) », « les réfugiés et les musulmans (14%) », et encore moins « les immigrants », « les juifs » et « les personnes d'une race différente ». L'analyse montre que le haut ou faible niveau de tolérance est fortement lié au niveau d'éducation et à la classe sociale.

Différentes études et réseaux au Luxembourg, comme RAXEN ou ENAR étudient également ces questions.

En 2005, différents centres de recherches et ONG au Luxembourg ont mené une étude sur la discrimination dans le domaine de l'emploi. Cette étude se basait sur l'analyse quantitative d'un questionnaire envoyé aux représentants de syndicats, et sur des entretiens qualitatifs avec des représentants de sociétés, d'ONG et d'associations. Il est apparu que le premier motif de discrimination au Luxembourg est « l'âge », et ensuite, dans l'ordre décroissant « la nationalité », « l'origine ethnique », « les frontaliers », « le handicap », « l'orientation sexuelle », « la religion ». Une autre conclusion est qu'il y existe seulement très peu de pratiques discriminatoires visibles et de poursuites.

Mais la réalité semble être différente: les entretiens montrent par exemple que des compétences linguistiques sont souvent demandées pour un poste alors qu'elles ne sont pas nécessaires, le marché du travail est segmenté afin qu'il y ait une sorte de recrutement homogène, entraînant des différences de salaires importantes selon les secteurs d'activité.

Mis à part ceci, il est assez difficile de donner une description objective des groupes vulnérables au Luxembourg, étant donné qu'il n'existe actuellement pas de Centre pour l'Égalité.

d) Possibilités de financement en matière d'anti-discrimination

I. FINANCEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE POUR LES ONG/SYNDICATS AGISSANT AU NIVEAU EUROPÉEN

1. Financement de l'Union Européenne pour les ONG/Syndicats agissant au niveau européen

a) *Les ONG au niveau européen*

Au niveau européen, les ONG occupent une position centrale pour aider et influencer l'emploi, les politiques sociales et d'égalité des chances à différents niveaux - tant dans la formulation que dans la mise en œuvre - au travers des informations et des compétences fournies par leurs membres nationaux. Ceci est vital si l'on désire s'assurer que les politiques de l'Union Européenne rencontrent les besoins actuels des citoyens de l'UE, et que ces derniers soient informés de ces politiques.

Entre 2001 et 2006, le Programme d'Action Communautaire pour combattre la discrimination a fourni des fonds à un certain nombre de réseaux d'ONG européennes représentant et défendant les droits des personnes exposées à la discrimination :

AGE (la Plateforme Européenne des Personnes Agées) ; ILGA Europe (Association Internationale des Gays et Lesbiennes – Europe) ; ENAR (Réseau Européen Contre le Racisme) et EDF (Forum Européen du Handicap) ont été subventionnés pour un total de 3 000 000 € par an pour leurs dépenses courantes jusque fin avril 2007. De plus petites organisations – L'Union Européenne pour les Aveugles, L'Union Européenne pour les malentendants, Inclusion Europe, Autisme Europe – ont également reçu un soutien du Programme d'Action.

Jusque fin 2006, le Groupe Européen des Femmes a reçu pour ses frais d'exploitation un montant annuel d'environ 800 000 € du Programme d'Egalité des Sexes.

Un certain nombre d'ONG travaillant contre l'exclusion sociale (Réseau Européen Anti-pauvreté, Fédération Européenne des Associations Nationales travaillant avec les sans-abri, Réseau Transrégional Européen pour l'Inclusion Sociale, Eurochild, Réseau Social Européen, Caritas-Europe) ont reçu un financement du Programme Communautaire pour Combattre l'Exclusion Sociale pour un montant total de 3 600 00 € entre 2005 et 2007.

Pour les programmes de la période 2007-2013, la Commission Européenne a décidé de créer un nouveau programme intégré, PROGRESS (Programme Pour l'Emploi et la Solidarité Sociale). Ce programme a été approuvé par le Parlement et le Conseil Européen en novembre 2006 : http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

PROGRESS combine les quatre Programme d'Action Communautaire précédents, y compris celui relatif à la non-discrimination : Section 4 de PROGRESS intitulée « Anti-discrimination et Diversité », qui a pour but de soutenir la mise en œuvre des principes de non-discrimination et de promouvoir cette tendance dans toutes les politiques européennes.

Les appels à projet et les appels d'offres de PROGRESS sont publiés sur le site web des appels à projets/appels d'offres de la Direction Générale de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des Chances sur :

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

PROGRESS a lancé en novembre 2006 un premier appel pour attribuer une contribution financière aux frais d'exploitation 2007 des réseaux européens actifs dans les domaines de la lutte contre la discrimination, de la promotion de l'égalité des sexes et de la promotion de l'intégration des personnes handicapées dans la société. Les accords de financement pour les projets de réseaux acceptés démarrera en décembre 2007.

b) Les syndicats européens

La confédération Européenne des Syndicats (ETUC) représente les travailleurs de l'industrie au niveau européen. Erigée en 1973, l'ETUC comprend 81 organisations nationales de 36 pays européens (dont tous les pays membres de l'UE) et 11 fédérations d'industries européennes, avec quelque 60 millions de membres.

L'ETUC est une des quatre principales organisations sociales européennes. De nombreux projets de partenaires sociaux européens sont soutenus chaque année par les lignes de budget de la Commission Européenne sur le dialogue social (04.03.03.01, 04.03.03.02 et 04.03.03.03). Pour de plus amples informations:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. Financement de l'Union Européenne pour les ONG/Syndicats nationaux

Puisque l'UE ne fournit aucun financement aux ONG et aux syndicats à travers PROGRESS, ces organisations reçoivent des fonds grâce à leur participation à des initiatives spécifiques telles que des activités de conscientisation nationale ou des projets transnationaux. Il est donc conseillé aux organisations nationales de surveiller régulièrement le site web des appels à projets/appels d'offres du Département Général de l'Emploi, des Affaires sociales et de l'Egalité des Chances, et de consulter les directives qui y sont publiées afin de voir pour quel projet un financement serait possible:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

Les ONG européennes telles que AGE, ILGA-Europe, EDF ou ENAR sont également une bonne source d'informations. C'est pourquoi il est également recommandé de consulter régulièrement leurs sites web.

Outre PROGRESS, le Fonds Social Européen (FSE) peut être une source de financement pour les organisations nationales. Entre 2007 et 2013, le FSE se focalisera sur quatre domaines principaux d'action, dont le renforcement de l'inclusion sociale par la lutte contre la discrimination et la facilité d'accès des personnes handicapées au marché du travail. De plus amples informations peuvent être obtenues sur:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

La Commission Européenne ne finance pas directement les projets du FSE. Les Etats membres doivent eux-mêmes définir leurs priorités de financement et sélectionner les projets individuels.

Pour toute information supplémentaire contactez les autorités nationales/régionales responsables dont les coordonnées sont disponibles sur:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

II. POSSIBILITES DE FINANCEMENT POUR LES ONG/SYNDICATS LUTTANT CONTRE LA DISCRIMINATION AU NIVEAU NATIONAL

1. La délégation de la Commission Européenne dans votre pays fournit-elle des fonds spécifiques aux ONG/Syndicats luttant contre la discrimination au niveau national? Quelles formes prend ce financement (subvention de projets, fourniture de lieux de réunion, etc.) Est-il facile d'obtenir ce genre de financement? Quelles en sont les conditions ?

La délégation de la Commission Européenne à Luxembourg n'a aucun budget relatif à l'anti-discrimination et ne finance aucun projet en rapport avec ce domaine.

2. Le gouvernement finance-t-il les ONG/Syndicats luttant contre la discrimination?

C'est le Ministère de la Famille qui est en charge des politiques anti-discrimination et c'est à lui qu'il faut s'adresser pour un financement. De plus amples informations peuvent être trouvées sur le site du "Commissariat du Gouvernement aux Etrangers":

<http://www.cge.etat.lu>

Pour 2007, l'Année Européenne de l'Egalité des Chances, un budget de 2 120 000 € (financé à la fois par le gouvernement et l'UE) est prévu.

La stratégie nationale pour lutter contre la discrimination ainsi qu'une liste des activités et projets de l'année 2007 est disponible sur:

http://www.cge.etat.lu/publi/strat_nat_lux.pdf

Les syndicats peuvent également demander un financement de leurs activités au Ministère de l'Emploi et du Travail (<http://www.mt.etat.lu>)

Des informations sur le Programme Equal au Luxembourg (rapports d'activités, description des projets) sont disponibles sur :

http://www.fse.public.lu/documentation/pic_equal/index.html

Certains projets ont été prolongés en 2007.

3. Quelles formes prend ce financement? (financement global, financement du projet, facilités) De telles possibilités de financement font-elles partie des programmes gouvernementaux? (lesquels et de quels ministères ?)

Le ministère de la Famille coordonne le programme d'action européen pour combattre la discrimination (2001/2006). Il a également demandé à devenir le coordinateur du programme Progress qui débute en 2007 et qui attend l'accord de la Commission Européenne.

Il existe dans ce programme une ligne de budget qui permet au Ministère de co-sponsoriser certaines activités d'associations ou d'ONG. Cependant, aucune ONG n'a jamais demandé aucun financement.

Une conférence sur la discrimination au travail a été organisée en 2006 par le Ministère de la Famille avec les syndicats et les organisations d'employeurs, mais cette dernière a été entièrement financée par le budget ministériel.

Le Ministère n'a aucun budget spécifique liés aux projets nationaux et financé globalement sur le plan national. Pour une ONG, la seule possibilité d'obtenir des fonds est de demander un financement plus d'un an à l'avance, de sorte que le Ministère puisse inclure cette demande dans son budget prévisionnel pour l'année suivante, mais c'est le gouvernement qui doit approuver ce budget.

Ce financement doit être basé sur un projet. En principe, il n'y a aucun financement global. Cependant, de plus petits subsides sont parfois alloués, à travers une convention, à des ONG comme ENAR. En 2007, une brochure expliquant la nouvelle législation sera également préparée par ENAR et les Ministères de l'Emploi et de la Famille, et financée par le gouvernement.

D'autres possibilités, comme fournir gratuitement aux ONG des salles de rencontre ou de conférence peuvent également être envisagées.

4. Est-il facile d'obtenir de tels financements ? Quelles en sont les conditions?

D'après le Ministère de la Famille, il est facile de soumettre une demande de financement. Les projets doivent rentrer dans les principes généraux définis au point 3) et être acceptés comme étant dignes d'intérêt. En général, si le projet est en accord avec les principes budgétaires et s'engage à faire la promotion d'actions anti-discriminatoires, il sera accepté.

5. Dans le cas d'un pays fédéral, y a-t-il des possibilités de financement au niveau fédéral?

Sans objet.

6. Existe-t-il d'autres possibilités gouvernementales de financement au niveau régional? Au niveau municipal?

Les ONG peuvent demander des subsides municipaux pour leurs activités, y compris les projets anti-discrimination (mais ceci arrive rarement).

Le Ministère de la Famille, par exemple, a également payé 50% d'un projet financé à 50% par une municipalité. Donc, un système combinant un financement gouvernemental et municipal peut être envisagé pour des projets particuliers.

7. Existe-t-il des possibilités de financement privées? (de fondations privées, de sociétés privées, des sièges des syndicats, etc) Quelles sont-elles ? Est-il facile d'obtenir ce genre de financement?

En théorie, des fondations privées pourraient être amenées à financer des projets relatifs à l'anti-discrimination. Cependant, aucun exemple concret d'un tel financement n'a pu être trouvé.

Certaines institutions parastatales telles que la Loterie Nationale pourraient être abordées. Cependant, il est impossible de savoir si un financement serait accordé à de tels projets.

8. Existe-t-il d'autres sources de financement?

Aucune autre source spécifique de financement n'a pu être identifiée.

IV. Séminaire sur le Management de la Diversité

Conception de la formation MD

La sélection du formateur national a été effectuée par le biais d'une société de consultance à Luxembourg.

Dans un premier temps, les contacts entre l'organisateur, les formateurs national et international ont été pris par email.

Par la suite, les formateurs national et international ont effectué un atelier en Suisse, et le formateur national et l'organisateur se sont rencontrés à Luxembourg pour préparer et discuter de la conception du séminaire, du groupe-cible, de l'annonce du séminaire et de l'étude de cas.

Préparation du séminaire MD

Luxembourg possède ce trait particulier que sa main-d'oeuvre soit composée de citoyens Luxembourgeois (environ 30%), d'étrangers résidant au Luxembourg (30%) et – pour une grande partie – de navetteurs frontaliers (40%). Les citoyens luxembourgeois, souvent minoritairement représentés sur le lieu de travail, se sentent parfois discriminés. Le marché de l'emploi est, dans une grande mesure, très segmenté: en bref, les citoyens luxembourgeois travaillent principalement dans les administrations publiques, la communauté portugaise (avec de plus faibles qualifications) travaille dans la construction ou le secteur industriel, et les travailleurs frontaliers dans le secteur financier.

En comparaison avec les conclusions des autres pays européens, les sociétés et employés au Luxembourg semblent développer une attitude plus tolérante et accueillante face à la diversité (voir Etudes Européennes sur les Valeurs). Cependant, des problèmes de Diversité existent encore.

D'après une étude Eurobaromètre, 75% des citoyens luxembourgeois pensent qu'être handicapé constitue un désavantage. Les chiffres en ce qui concerne être d'origine Romanichelle, être âgé de plus de 50 ans, être d'une origine ethnique différente et être homosexuel sont respectivement de 74%, 64%, 50%, et 42%.

Le gouvernement luxembourgeois s'est montré actif dans les problèmes liés à la diversité, avec comme objectif principal de lutter contre la discrimination. Le Ministère de l'Egalité a développé différents projets, tous en lien avec l'égalité des genres, tels que "Egalité des chances", "le Leadership féminin" ou "Awards pour les meilleurs pratiques".

Comme dans la plupart des entreprises à travers le monde, les sociétés les plus grandes au Luxembourg ont d'ores et déjà commencé à gérer la diversité.

Mais seulement très peu de sociétés possèdent leurs propres pratiques ou stratégies dans le but d'implanter l'égalité ou de combattre la discrimination. Dans les grandes entreprises multinationales, ces stratégies sont souvent discutées au siège social, généralement à l'étranger.

Le formateur a participé au séminaire de formation des formateurs à Cologne.

Une interview a été réalisée par le plus grand journal économique et financier, pour sensibiliser le public au sujet du "Management de la Diversité" et pour annoncer le séminaire. Cette interview a été publiée et est disponible sur internet:

http://www.paperjam.lu/archives/2007/12/NL_2112_Diversite/index.html

Le séminaire a également été mené en collaboration avec l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (la plus importante union de sociétés au Luxembourg). Cette Union est très active dans la promotion de "Responsabilité Sociale des Entreprises" et nous a fourni une liste de personnes dans des sociétés qui ont participé à différentes réunions et conférences au sujet de la Responsabilité Sociale des Entreprises.

Le séminaire a également été annoncé dans différents journaux quotidiens.

Des professionnels suivant un diplôme universitaire pour adultes (Master en Gestion des Ressources Humaines, Chambre des Employés Privés-Luxembourg, Université de Nancy, France) ont été invités. Ils travaillent dans un département de Ressources Humaines ou un département de Formation dans des sociétés privées et publiques de Luxembourg.

Les autres participants ont été attirés par l'annonce du séminaire.

Le séminaire a eu lieu dans la salle de séminaire d'un hôtel, salle équipée d'un video projecteur, de larges écrans, de tableaux papier,...

La pièce a été arrangée de manière à encourager l'interactivité entre les participants.

Conduite du séminaire MD

Les formateurs national et international, et l'organisateur ont décidé de manière conjointe de se centrer sur l'étude de cas de "la Diversité liée à l'âge", qui semble être un problème majeur au Luxembourg (d'après les observations et une étude sur la discrimination au Luxembourg ("[Discrimination à l'emploi](#)", [publication du Commissariat du Gouvernement aux Etrangers, 2005](#)). "Les Assurances Le Foyer" (la plus grande société d'assurances au Luxembourg) ont présenté leurs bonnes pratiques telles que sélectionnées par la "Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail". Voir:

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/cases/lu002.htm>

Le Foyer S.A. a développé des formations innovantes et des mesures de qualification qui ont pour but d'encourager l'employabilité d'employés de tous les âges. Le projet pilote en matière de connaissance du management est avant tout de développer les compétences et capacités d'employés plus âgés et leur importance dans l'organisation.

Le but particulier de ce projet est de préserver l'expérience que les employés plus âgés ont acquise, et de la rendre accessible aux autres membres du personnel avant que ces employés ne soient à la retraite. Un accent particulier est mis sur l'incorporation d'approches individuelles dans la résolution de problèmes et dans l'organisation du travail, ainsi que sur la simplification du transfert de connaissances à l'intérieur de la société en standardisant les procédures de documentation. Actuellement, cette mesure cible des employés âgés de plus de 55 ans;

Le Directeur du département de formation a présenté le projet ainsi que d'autres projets en cours. Un temps avait été prévu pour la discussion entre les participants.

Il y eut 30 participants:

- 14 de sociétés privées;
- 8 du service public;
- 4 de sociétés de formation ou de consultance.

Le programme et les objectifs du séminaire ont été présentés par l'Institut de Formation Sociale. Ensuite une présentation par le formateur national et enfin l'étude de cas.

Les ateliers étaient encadrés par le formateur national avec l'aide du formateur international. L'interaction et le travail en réseau ont bien fonctionné parmi les participants.

Le séminaire était intéressant mais les participants ont demandé plus de "meilleures pratiques" et la présentation d'exemples concrets, ainsi qu'une information plus théorique.

Le "World café" était très dynamique et les participants disposaient de temps pour discuter des problèmes de discrimination et ses implantations dans les sociétés.

Le principal effet du séminaire a été la sensibilisation, l'information basique / utilisation dans le travail pratique (dans le cadre de consultance ou à l'intérieur de la propre entreprise).

En tant que suite, certains participants ont recommandé des séminaires dans des écoles, Meilleures pratiques, liens Internet, Mailings aux Ressources Humaines.

Principales leçons du séminaire MD

Deux études de cas auraient été mieux qu'une seule. Mais il était extrêmement difficile de trouver une étude de cas ayant fait ses preuves à Luxembourg. Souvent, les stratégies du management de la diversité des sociétés basées à Luxembourg sont définies par la maison mère de la multinationale située dans un pays étranger.

Diversity Management Seminar: 15th February 2009







Annexes

Le rôle des syndicats dans la lutte contre la discrimination

1. Qu'est-ce qu'un syndicat ?

Un syndicat est une association organisée de travailleurs dont le but est de protéger les droits et les intérêts des travailleurs et de les représenter à un certain nombre de niveaux (lieu de travail, dans le secteur de travail, au niveau national). A l'origine, les organisations de travailleurs étaient organisées en professions (comme coiffeurs, professeurs, les travailleurs de la construction), mais les syndicats avec un sens plus large sont devenus plus communs (comme les travailleurs des services commerciaux ou « le secteur public »). Les syndicats peuvent s'organiser en fonction d'une société (ce qui est assez commun dans plusieurs pays), ou en fonction du secteur (éducation, transport, etc). Les syndicats peuvent également s'organiser comme des fédérations, et peuvent aussi faire partie de réseaux européens ou internationaux.

Dans plusieurs pays, les syndicats peuvent avoir des liens historiques avec certains groupes politiques, idéologies ou dénominations (socialistes, communistes, libéraux, chrétiens), et un petit nombre possède des liens étroits avec un parti politique.

Toutefois, une caractéristique commune et essentielle à tous les syndicats est qu'ils sont des organisations démocratiques et indépendantes. Démocratique parce qu'ils sont des organisations représentatives dans lesquelles chaque membre peut voter et prendre part aux décisions. Indépendantes parce qu'ils doivent se montrer indépendants des patrons et des autorités publiques afin de pouvoir remplir correctement leur rôle de représentant des travailleurs, dans les négociations et les compromis mais également dans les conflits (comme les grèves).

Les syndicats sont généralement financés par les adhésions des membres.

2. Quel est le rôle d'un syndicat dans la lutte contre la discrimination?

Afin de savoir exactement quel rôle ils peuvent jouer dans la lutte contre la discrimination, les syndicats peuvent se baser sur les rôles spéciaux qui leur ont été attribués par les Articles 7 et 11 de la Directive 2000/43/EC et les Articles 9 et 13 de la Directive 2000/78/EC.

Les syndicats occupent une place importante dans le développement de lieux de travail paisibles, démocratiques, bien gérés, sains et favorables qui favorisent la promotion de l'égalité des chances, et qui, au travers du lieu de travail, contribuent également aux mêmes buts dans la société.

Les syndicats, en tant qu'instruments de dialogue social peuvent combattre la discrimination des manières suivantes:

- Négocier avec les employeurs afin de garantir l'élimination de la discrimination sur le lieu de travail et la promotion de l'égalité des chances.
- Fournir des moyens pour exprimer et aborder les besoins des travailleurs qui subissent de la discrimination sur leur lieu de travail.
- Soutenir les victimes de discrimination en sécurisant les accords avec l'employeur (résolution alternative de conflit).
- Soutenir les victimes de discrimination dans leur recherche de justice.
- Promouvoir l'égalité et la diversité sur le lieu de travail et dans le secteur de travail.
- Etablir des mécanismes pour influencer les décisions des employeurs et du Gouvernement.
- Surveiller la non-discrimination et l'égalité des traitements dans les politiques et les pratiques.
- Stimuler les employeurs, les organisations et les autorités à combattre la discrimination.
- Surveiller, documenter et dénoncer la discrimination.
- S'assurer de la priorité accordée à l'égalité par les politiques et encourager les campagnes.
- visant à éliminer la discrimination et à promouvoir l'égalité.

Un syndicat peut

- Travailler en partenariat avec d'autres syndicats pour atteindre des objectifs communs.
- Travailler en partenariat avec des ONG dans le but d'atteindre des objectifs communs.
- Coopérer avec des organismes nationaux d'égalité, par exemple dans le développement de réseaux de représentants de l'égalité, ou, en organisant des formations et de l'expertise pour les représentants des travailleurs.
- Autoriser les groupes à s'engager dans des campagnes, à être leurs propres avocats, et à revendiquer et faire respecter leurs droits.
- Travailler, là où cela est nécessaire, en partenariat avec le gouvernement, les employeurs afin d'atteindre des buts et objectifs communs.
- Défier, là où cela est nécessaire, le gouvernement, les employeurs, quand ils promeuvent des politiques contraires aux objectifs des syndicats.
- Là où cela est nécessaire, distribuer des services de manière efficace et réelle lorsque ces services promeuvent l'égalité des chances à l'intérieur du système politique gouvernemental, et adoptent et promeuvent les stratégies des syndicats et les stratégies négociées entre les syndicats et le gouvernement.
- Là où cela est nécessaire, distribuer des services de manière efficace et réelle lorsque ces services promeuvent l'égalité des chances à l'extérieur du système politique gouvernemental, et adoptent et promeuvent les objectifs des syndicats et les stratégies, même si celles-ci sont contraires aux politiques gouvernementales.
- Assurer la coordination de ses propres services et engager le gouvernement, les employeurs dans des discussions sur la coordination des services entre le gouvernement et les syndicats, lorsque ces services sont liés à l'égalité des chances
- Fournir de manière correcte et professionnelle des conseils de recherche au gouvernement, aux employeurs sur les problèmes concernés.
- Militer et faire campagne pour le changement pour répondre aux attentes
- Conseiller et contribuer de manière significative aux processus politiques et législatifs en fournissant efficacement des conseils de recherche et en tenant au courant les politiciens au gouvernement, les employeurs ainsi que toutes les autres personnes influentes.
- Etre des chiens de garde vigilants – signaler au gouvernement, aux employeurs leurs actes de discrimination, lorsqu'ils manquent à certaines de leurs obligations dans la lutte contre la discrimination ou lorsqu'il serait nécessaire d'améliorer leurs performances, et faire respecter l'opération de contrôle et d'équilibre qui caractérise les sociétés démocratiques. Dans ce rôle, les syndicats doivent orienter le gouvernement et les entreprises en militant, faisant pression et négociant les fonctions quand cela est nécessaire.
- Contester, par des mécanismes appropriés, tous les actes, omissions, pratiques administratives ou politiques contraires aux objectifs des syndicats et des travailleurs.
- Conserver un suivi et s'assurer de l'avantage donné aux nouvelles pratiques dans la lutte contre la discrimination, par exemple des nouvelles législations (nationales, européennes et internationales), des nouvelles politiques (nationales, européennes et internationales), des nouvelles sources de financement et des décisions juridiques qui datent (au niveau national, européen et international).
- Etre ouvert, transparent et redevable aux membres et au public.
- Augmenter le rôle des syndicats dans la participation au dialogue social en formant des réseaux et des coalitions, et en encourageant les initiatives et les solutions originales. Cela peut aider à réduire les préjugés dans la société et à promouvoir l'égalité.
- Travailler de manière ouverte et en collaboration avec les autres syndicats et ONG travaillant dans les mêmes domaines et prévenir les conflits et disputes entre syndicats et ONG.
- Faire pression sur le gouvernement afin de ratifier des instruments internationaux et permettre une visibilité internationale sur les pratiques gouvernementales en lien avec la discrimination.
- Fournir des rapports nationaux et internationaux avec des informations essentielles et fiables sur lesquelles se baser dans l'examen du rapport d'un pays sur la discrimination.

En résumé, le rôle des syndicats devrait être de contrôler, surveiller et stimuler les actions des employeurs et du gouvernement et d'autres organisations, dans le but de combattre la discrimination et d'aider les travailleurs et les groupes de travailleurs dans la revendication de leurs droits.

3. Quelles activités un syndicat peut-il faire pour combattre la discrimination?

Ce qui suit est une liste de suggestions d'activités ou de services qu'un syndicat peut mettre en œuvre ou fournir dans le but d'aider à la lutte contre la discrimination dans tous les domaines;

- Négocier.
- Conscientiser.
- Surveiller/influencer le développement de politiques et de lois.
- Fournir du soutien aux victimes individuelles de discrimination, et aux personnes lors d'une plainte collective.
- Entamer des procédures.
- Résolution alternative de conflit y compris la médiation.
- Faire campagne.
- Recommander des changements pratiques (distinction avec la politique ou la loi).
 - Promouvoir l'établissement de groupes de convergence autour d'une forme spécifique de discrimination (handicap, race-ethnicité, etc) pour offrir aux travailleurs un endroit où ils peuvent partager leurs expériences communes et discuter des politiques à développer sur leur lieu de travail, et comment unir leurs forces pour rendre leurs intérêts prioritaires aux syndicats.
 - Adapter leurs campagnes de recrutement de manière à obtenir une force de travail de plus en plus diverse, et rendre la diversité du syndicat plus visible de manière interne et externe.
 - Promouvoir les membres féminins et les membres de minorités dans les prises de décision et les dirigeants.

4. De quoi a besoin un syndicat pour remplir son rôle?

- De ressources humaines.
- De qualités professionnelles.
- De connaissances.
- De compétences.
- De franchise.
- De transparence.
- D'être responsable par rapport aux membres.
- D'attitudes non discriminatoires à l'intérieur de sa propre organisation.
- D'une législation nationale adaptée concernant son établissement et son fonctionnement.
- De fonds. Bien qu'il soit clair que les fonctions et activités centrales doivent être financées par les contributions des membres, nombre de syndicats utilisent les subsides du gouvernement et les fonds privés dans des buts précis. Une multitude de possibilités de financement sont disponibles, spécialement dans le domaine de la non discrimination.

5. Pourquoi les syndicats sont-ils mieux placés que d'autres organisations pour lutter contre la discrimination dans le domaine de l'emploi?

- Les syndicats jouent un rôle crucial dans leur engagement avec les travailleurs et les employeurs aux niveaux local, régional, national et international.
- Les syndicats peuvent représenter les travailleurs de manière collective, par exemple dans les Comités d'entreprise ou dans une négociation collective, ce qui se révèle souvent être la meilleure manière d'accomplir des changements et d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail.
- Parce que les syndicats sont actifs sur le lieu de travail, ils sont souvent les mieux placés pour détecter les motifs de discrimination au travail, et les résoudre.

6. Quels sont les obstacles auxquels les syndicats doivent faire face, et comment peuvent-ils surmonter ceux-ci?

- Le manque de reconnaissance, de statut pour participer aux débats politiques pertinents. Les syndicats devront s'assurer d'informer toute organisation individuelle pour prendre part à ces débats.
- Le manque de reconnaissance, statut pour déposer plainte de manière individuelle ou collective. Les syndicats peuvent soutenir ou assister ceux qui ont cette reconnaissance ou qui cherchent à réformer les lois.
- La perception de l'affiliation au gouvernement, à un parti politique ou à un autre groupe peut ébranler leur réputation d'avocats impartiaux sur les problèmes d'égalité. Un syndicat doit s'assurer d'agir de manière à ne pas être en conflit avec les droits fondamentaux d'égalité des membres, et s'assurer que tous les liens avec des partis politiques ou d'autres organisations n'entrent pas en conflit avec les droits des membres.
- La passivité de certains de leurs membres/employés ou même de leurs dirigeants concernant des actions qui pourraient être prises contre la discrimination.
- Des conflits entre les intérêts de la majorité des membres et les droits des membres minoritaires.
- Des propres préjugés.
- Le manque de partenariat effectif entre le gouvernement, les employés et les syndicats. Le manque de coopération effective avec les ONG
- Le manque d'adhésion parmi les groupes discriminés de travailleurs, et, par conséquent, le manque d'intérêt parmi les membres et les dirigeants de s'impliquer dans ces problèmes. C'est un cercle vicieux dans le sens où ne pas montrer d'intérêt, par exemple, pour les femmes ou les travailleurs migrants, ne va pas convaincre ces mêmes travailleurs de rejoindre un syndicat.
- L'incapacité d'atteindre une grande part des effectifs ou la direction en raison de structures inefficaces, d'une pauvre organisation, de priorités externes imposées ou de barrières culturelles ou linguistiques. Les syndicats devraient s'assurer que leurs propres organisations possèdent des effectifs divers, avec un personnel ayant reçu une formation à l'égalité des chances, et qui serait conscient de la pertinence de l'histoire politique et sociale, ainsi que de l'histoire de l'exclusion et de la discrimination de certains groupes à l'intérieur d'une communauté, et, enfin, de la pertinence de grandes compétences linguistiques.