PANEL SOCIO-ECONOMIQUE
"LIEWEN ZU LËTZEBUERG"

Discrimination à l'emploi

Version complète

par

Sylvain BESCH
Lucile BODSON
Nenad DUBAJIC
Claudia HARTMANN-HIRSCH
Michel LEGRAND

Cahier PSELL n°151 **Décembre 2005**

Pour plus d'informations :

Isabelle BOUVY
Tél. : (00352) 58 58 55-513
Fax : (00352) 58 55 60
e-mail : isabelle.bouvy@ceps.lu

Document produit par le

CEPS/INSTEAD
Centre d'études de populations,
de pauvreté et de politiques socio-économiques
B.P. 48
L-4501 DIFFERDANGE

Cahier PSELL n°151- ISBN 2-87987-400-9 ID : 01-05-0219.22-E

SOMMAIRE

Liste des Tableaux vii
Liste des Graphiques ix
Liste des Encadrés xi
Préface xiii
CHAPITRE I **INTRODUCTION** 1
1. **Les objectifs de l'étude** 3
2. **Méthodologie** 4
2.1 Les entretiens qualitatifs 5
2.2 L'enquête par questionnaire dans les entreprises des secteurs privé et parapublic 6
3. **Les spécificités de l'étude et ses limites** 7
3.1 Le champ de l'étude 7
3.2 Les limites 10
4. **La structure du rapport de recherche** 11

CHAPITRE II **ANALYSE DU CADRE LÉGAL GÉNÉRAL** 13
1. **Les textes pertinents en matière d'interdiction de discrimination à l'emploi et au travail** 15
1.1 Les instruments juridiques internationaux 15
1.2 Les éléments généraux de débat quant au champ d'application des directives 16

CHAPITRE III **LE SENTIMENT D'ÊTRE DISCRIMINÉ AU LUXEMBOURG** **23**

CHAPITRE IV **LE MARCHÉ DE L'EMPLOI DU LUXEMBOURG** 29
1. **La performance du marché de l'emploi intérieur** 32
2. **Le marché de l'emploi national** 35
3. **La segmentation du marché de l'emploi** 37
4. **Le revenu** 40
5. **L'éducation et la formation professionnelle au Luxembourg** 41

CHAPITRE V **L'ORIGINE ETHNIQUE OU RACIALE** 43
1. **Un marché de l'emploi dépendant de la main-d'œuvre étrangère** 45
2. **Le cadre légal** 47
2.1 Les normes constitutionnelles 47
2.2 La notion de race et d'ethnie 48
2.3 Des restrictions à l'embauche, fondées sur la nationalité, la race ou l'origine ethnique, légitimées par le droit communautaire et le droit national 48
3. **Dans le secteur privé : l'accès conditionnel au marché de l'emploi pour les non-communautaires** 50
3.1 Une différence de traitement légale fondée sur la nationalité : le système d'accès au travail des ressortissants de pays tiers 50
3.2 Des refus de permis de travail injustifiés 52
3.3 Une discrimination à rebours 53
3.4 Le système des autorisations collectives de travail 53
3.5 Le problème des allocations de chômage 55
3.6 La garantie des salaires en cas de faillite de l'employeur 56
3.7 Des discriminations positives à l'égard de non-communautaires 57
4. **Dans le secteur public : l'ouverture conditionnelle aux ressortissants communautaires** 58

5.	**Le principe des mêmes conditions de travail pour toutes les personnes travaillant au Luxembourg**	60
6.	**Les résultats des entretiens qualitatifs et de l'enquête**	61
	6.1 Le sentiment général de discrimination	62
	6.2 Le recrutement	64
	6.3 A l'emploi : promotion/rémunération	72
	6.4 La promotion	76
	6.5 L'accès à la formation, stage et apprentissage	77
	6.6 Le licenciement	77
	6.7 Le harcèlement	79
	6.8 Des bonnes pratiques et actions positives du côté des employeurs et des associations	80
7.	**Conclusions**	82
CHAPITRE VI	**LA RELIGION ET LES CONVICTIONS**	85
1.	**Cadre législatif**	87
	1.1 Le cadre européen	87
	1.2 Le cadre légal national	88
2.	**Les appartenances religieuses des personnes vivant au Luxembourg**	91
	2.1 Les appartenances religieuses au Luxembourg	91
	2.2 La présence des musulmans au Luxembourg	91
3.	**Les résultats des entretiens et de l'enquête**	94
	3.1 Le sentiment de discrimination	94
	3.2 Le recrutement	97
	3.3 L'emploi : promotion/rémunération	98
	3.4 L'accès à la formation, stage et apprentissage	98
	3.5 Le licenciement	98
	3.6 Le harcèlement	98
	3.7 Des bonnes pratiques et des actions positives	99
4.	**Conclusions**	100
CHAPITRE VII	**LE HANDICAP**	103
1.	**Historique et cadre légal**	105
2.	**Les travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi**	109
3.	**Les résultats des entretiens et de l'enquête**	112
	3.1 Le recrutement	113
	3.2 L'emploi : promotion et rémunération	116
	3.3 L'accès à la formation, stage et apprentissage	121
	3.4 Le licenciement	121
	3.5 Le harcèlement	122
	3.6 Le cumul des motifs de discriminations	122
	3.7 Les bonnes pratiques	124
4.	**Conclusions**	125
CHAPITRE VIII	**L'ÂGE**	127
1.	**Cadre légal et historique**	129
2.	**Les mesures de sortie prématurée**	132
	2.1 La préretraite	132
	2.2 L'invalidité	135
3.	**Les mesures de réemploi/maintien en activité**	136
	3.1 L'incapacité de travail	136
	3.2 Les mesures incitant à la réintégration professionnelle	142
	3.3 Prolonger et faciliter l'activité professionnelle	143

4. **Les résultats des entretiens et de l'enquête** 144
4.1 Le recrutement 146
4.2 L'emploi : promotion/rémunération 147
4.3 L'accès à la formation, au stage et à l'apprentissage 149
4.4 Le licenciement et la sortie volontaire de la vie active 151
4.5 Le harcèlement 153
4.6 Le cumul de motifs de discriminations 154
4.7 Des bonnes pratiques et des actions positives 154
5. **Conclusions** 155

CHAPITRE IX **L'ORIENTATION SEXUELLE** 157
1. **Cadre général** 159
2. **Les résultats des entretiens et de l'enquête** 160
2.1 Le recrutement 161
2.2 L'emploi : la promotion et la rémunération 162
2.3 L'accès à la formation, stage et apprentissage 162
2.4 Le licenciement 162
2.5 Le harcèlement 163
2.6 L'affiliation/ l'appartenance à un syndicat 163
2.7 Des bonnes pratiques et des actions positives 164
3. **Conclusions** 164

CHAPITRE X **CONCLUSIONS GÉNÉRALES** 165

BIBLIOGRAPHIE 179

ANNEXES 185
Annexe 1. Canevas de questions 187
Annexe 2. Liste des invités aux entretiens qualitatifs 188
Annexe 3. Fiche descriptive des types de discriminations 190
Annexe 4. Questionnaire enquête « Délégations » 192
Annexe 5. Résultats de l'enquête « Délégations » 210

Liste des tableaux

Tableau I.1 : Taux de réponse à l'*enquête délégations* 7

Tableau IV.1 : Taux de croissance du PIB du Luxembourg en volume 33

Tableau IV.2 : Taux de croissance du PIB dans l'UE en 2000 et 2002 33

Tableau IV.3 : Croissance totale de l'emploi dans l'UE en 2000 et 2002 33

Tableau IV.4 : Marché de l'emploi intérieur : les salariés 34

Tableau IV.5 : Taux de chômage par nationalité 36

Tableau IV.6 : Création annuelle nette d'emplois selon le type de salariés 39

Tableau IV.7 : Revenu médian par nationalité 40

Tableau IV.8 : Indice de développement humain (IDH ; PNUD) 41

Tableau V.1 : La population active selon la provenance 45

Tableau V.2 : Permis de travail, nombre de dossiers traités et taux de refus 52

Tableau V.3 : Le salaire médian dans le secteur des transports et communications selon la Nationalité 74

Tableau VI.1 : Estimation de la population musulmane au Luxembourg par continent et sous-continent 92

Tableau VII.1 : Travailleurs handicapés selon le secteur d'activité (2004) 110

Tableau VII.2 : Travailleurs handicapés avec « statut » en atelier protégé 111

Tableau VII.3 : Travailleurs handicapés occupés dans le secteur privé utilisant le statut 111

Tableau VII.4 : Les discriminations selon les délégués d'entreprise 113

Tableau VII.5 : Mesures ponctuelles 119

Tableau VIII.1 : Chômage des jeunes et des actifs âgés 129

Tableau VIII.2 : Broad unemployment 130

Tableau VIII.3 : Utilisation des différents types de préretraite..... 134

Tableau VIII.4 : L'invalidité : demandes et refus après le premier examen 135

Tableau VIII.5 : Comparaison entre « incapacité de travail » et « aide au réemploi » 138

Tableau VIII.6 : Reclassements internes et externes 138

Tableau VIII.7 : Utilisation de l'aide à l'embauche 142

Tableau VIII.8 : *Take-up* de la mesure « aide au réemploi » 143

Tableau VIII.9 : Les discriminations selon les délégués d'entreprise 145

Tableau VIII.10 : Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans 151

Tableau VIII.11 : Taux d'emploi des plus de 55 ans en 2004 152

Tableau IX.1 : Les discriminations selon les délégués d'entreprise 160

Liste des graphiques

Graphique III.1 : Avoir le sentiment d'appartenir à un groupe discriminé 25

Graphique III.2 : Les raisons pour lesquelles le groupe dit souffrir de discriminations 26

Graphique III.3 : *« A quel point les lois suivantes seraient-elles bonnes ou mauvaises pour le bon* fonctionnement du pays ? » 27

Graphique IV.1 : Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64) dans l'UE (1997 et 2002) 35

Graphique IV.2 : Emploi salarié par secteur et résidence au 31 mars 2004 37

Graphique VI.1 : La perception de l'islam et des musulmans par la population du Luxembourg ... 93

Liste des encadrés

Encadré I.1 :	Article 6 de la loi du 2 août 2002 sur la protection des données Personnelles	3
Encadré I.2 :	Directives européennes N° 2000/43/CE & 2000/78/CE	7
Encadré I.3 :	Champ d'application des directives européennes	8
Encadré I.4 :	Définition des discriminations selon les directives européenne	9
Encadré II.1 :	Textes généraux en matière d'interdiction de discrimination	15
Encadré II.2 :	Textes spécifiques à l'emploi - la convention N° 111 de l'OIT	15
Encadré II.3 :	L'incitation à la discrimination	16
Encadré II.4 :	Article 454 de la loi du 19 juillet 1997	17
Encadré II.5 :	Article 3 de la loi du 27 juillet 1993 concernant l'intégration des étrangers	17
Encadré II.6 :	Article 455 du code pénal – sanctions	19
Encadré II.7 :	Le dialogue social dans les directives européennes	21
Encadré IV.1 :	Définitions de termes techniques	31
Encadré V.1 :	Article 10 de la Constitution	47
Encadré V.2 :	Directives européennes, cas de figures dans lesquels les différences de traitement sont légitimes	49
Encadré V.3 :	Article 457 de la loi du 19 juillet 1997	50
Encadré V.4 :	Loi du 28 mars 1972 et règlement grand-ducal du 12 mai 1972	51
Encadré V.5 :	Règlement grand-ducal modifié le 12 mai 1972	54
Encadré V.6 :	Législation en matière de chômage	55
Encadré V.7 :	Permis de travail pour personnes en provenance d'une région de guerre	57
Encadré V.8 :	Article 48 du traité CE	58
Encadré V.9 :	Secteurs ouverts	59
Encadré V.10 :	Egalité en matière de conditions de travail	61
Encadré VI.1 :	Article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme	87
Encadré VI.2 :	Le statut des Eglises dans la directive européenne 2000/78/CE	88

Encadré VI.3 : Les cultes dans la constitution luxembourgeoise 89

Encadré VII.1 : Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 106

Encadré VII.2 : Conditions de résidence et de nationalité (loi du 12 septembre 2003 et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004) 107

Encadré VII.3 : Obligations pour les entreprises (loi du 12 septembre 2003 et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004) 108

Encadré VII.4 : Discrimination ou différence de traitement justifiée ? 114

Encadré VII.5 : Travailler dans un atelier protégé 115

Encadré VII.6 : La valeur du travailleur handicapé au sein de l'entreprise 120

Encadré VII.7 : Conditions de résidence et de nationalité 123

Encadré VIII.1 : Les préretraites 133

Encadré VIII.2 : Invalidité (CAS articles 186 – 194) 135

Encadré VIII.3 : Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle 137

Encadré VIII.4 : Prolonger l'activité professionnelle au delà de l'âge légale à la retraite ?..... 141

Encadré VIII.5 : Aide à l'embauche (loi du 23 juillet 1993)..... 142

Encadré VIII.6 : Aide au réemploi (loi du 31 juillet 1995)..... 142

Encadré VIII.7 : Conventions collectives 143

Encadré VIII.8 : Augmentation du taux de majoration de la pension 143

Encadré VIII.9 : Un système de rémunération selon l'ancienneté 147

Encadré VIII.10 : L'absentéisme et les accidents de travail 148

Encadré VIII.11 : Salariés hautement diplômés et expérimentés 152

Dans le cadre de la campagne nationale de lutte contre les discriminations, le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers a chargé une équipe de recherche composée du CEPS/INSTEAD et du SESOPI-Centre Intercommunautaire d'élaborer un rapport sur l'état de la discrimination à l'emploi au Luxembourg.

Cette version constitue la version complète de l'étude. Une version plus synthétique a été élaborée et remise comme rapport au Commissariat du Gouvernement aux Etrangers.

Cette version intitulée *Discrimination à l'emploi* est disponible sous forme d'une brochure au

Commissariat du Gouvernement aux Etrangers
Ministère de la Famille et de l'Intégration
12-14, avenue Emile Reuter L-2919 Luxembourg
Téléphone : 4783614 ou 478 3692
Fax : 478 3672 Email : ounidiskriminatioun@fm.etat.lu

CHAPITRE I

Introduction

Dans le cadre de la campagne nationale de lutte contre les discriminations, le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers a chargé une équipe de recherche d'élaborer un rapport sur l'état de la discrimination à l'emploi au Luxembourg.

Pourquoi se soucie-t-on des discriminations ?

La lutte contre les discriminations fait partie des défis récents de l'Union européenne. Plusieurs éléments le confirment :

(i) L'article 13 des traités d'Amsterdam et de Nice mentionne six motifs de discriminations : le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la race et l'origine ethnique, et la religion. Seuls les cinq derniers motifs seront abordés ici ; la discrimination relative au sexe, déjà plus largement étudiée dans différentes recherches lancées par le Ministère de l'Egalité des chances, n'entre pas dans l'objet de cette étude.

(ii) Deux directives européennes devraient être transposées en droit national (cf. encadré I.2).

(iii) Depuis plusieurs années, un « European monitoring centre on racism and xenophobia » (EUMC) fonctionne comme observatoire, instauré par la Commission et répondant régulièrement aux questions du Parlement européen.

(iv) L' « European network against racism » (ENAR), a été lancé par des ONG en 1997 et est cofinancé par la DG Emploi et Affaires sociales.

1. LES OBJECTIFS DE L'ETUDE

Cette étude s'articule autour de deux objectifs principaux :

- fournir un état des lieux de la discrimination à l'emploi au Luxembourg dans les trois grands secteurs économiques : les secteurs public, parapublic et concurrentiel ;
- définir les limites et les obstacles à ce type de recherches afin de proposer des pistes en vue de recherches futures sur le même thème.

Face à un tel projet, la question des données quantitatives se pose. En effet, en dehors de l' « âge » et, dans une moindre mesure, du handicap, il n'existe aucune donnée en rapport avec l'emploi, qui soit disponible au niveau des administrations. Cela est dû :

- aux dispositions légales,

Encadré I.1 : Article 6 de la loi du 2 août 2002 sur la protection des données personnelles

« Les traitements qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que les traitements de données relatives à la santé et à la vie sexuelle, y compris le traitement des données génétiques, sont interdits ».

- à l'inexpérience dans la matière,
- à l'absence, dans ce domaine, de recherches systématiques antérieures.

2. METHODOLOGIE

Les discriminations sont souvent cachées ou sont l'objet d'un tabou ; elles sont donc difficiles à approcher, que ce soit par questionnaire ou par entretien. Au Luxembourg, seule la discrimination à l'égard des femmes a trouvé une place dans la recherche. Par contre, les recherches sur les autres motifs de discrimination sont inhabituelles et les outils sont encore rares et insuffisamment développés.
Les indicateurs qui s'approchent de la problématique ne nous permettent certainement pas d'y répondre directement. Les interprétations qualitatives données par les victimes ne satisfont guère ; pour juger du « bien fondé » de cas qui nous ont été présentés, il fallait chaque fois se demander, entre autres, s'il s'agissait d'une discrimination ou d'une différence de traitement raisonnable et légitime. Pour le savoir, il faudrait interroger non seulement la victime mais aussi l'auteur présumé de la discrimination. Réaliser ce genre d'entretiens doubles et contradictoires était toutefois une tâche impossible à assumer dans le temps et avec les moyens attribués.

Etudier les discriminations est nouveau et inhabituel au Luxembourg : de nombreuses remarques nous l'ont confirmé.

Les méthodes de *testing* ou d'observation participante, très coûteuses, pourraient être appropriées à condition d'être mises en place à grande échelle à l'instar d'études réalisées à l'étranger telles que la recherche de AMADIEU (2004). En conséquence, seules les observations structurelles ainsi que les problématiques et les constats répétitifs seront rapportés dans cette étude.

Pour nous approcher tant soit peu des discriminations à l'emploi, voire des différences de traitement, nous avons utilisé une approche à multiples facettes en développant deux nouveaux volets : l'*enquête délégations* et les entretiens qualitatifs sur ce sujet, et en confrontant différents types de données provenant de sources variables, même si, de prime abord, elles ne semblent pas « répondre » directement à la problématique :

- des données quantitatives administratives générales portant sur l'emploi, émanant du Ministère du Travail et de l'Emploi, de l'Administration de l'Emploi, de l'Office national des statistiques Luxembourgeois (STATEC), de l'OCDE, de l'Union européenne, etc. ;
- des résultats quantitatifs et qualitatifs de recherches, effectuées ailleurs ou au sein de nos institutions comme, entre autres, les études sur le maintien des travailleurs âgés en activité (HAUSMAN et al., 2005) et sur le travail intérimaire au Luxembourg (CLEMENT, 2004) ;
- des données qualitatives ou quantitatives d'opinion sur les discriminations comme celles qui proviennent des enquêtes « European Values Studies » (LEGRAND, 2002) et « European Social Survey » (données disponibles aux Norwegian Social Science Data Services).

Au départ de l'étude, ces données permettent de cadrer les discriminations, de mesurer la précarité des groupes en question et d'apprécier et situer par la suite les résultats des deux volets qui sont propres à cette étude, c'est-à-dire les entretiens qualitatifs et l'enquête par questionnaire.

2.1 Les entretiens qualitatifs

Les entretiens qualitatifs (dorénavant nommés ***« entretiens qualitatifs »)*** ont été organisés en vue d'obtenir une perception globale des pratiques discriminatoires dans les trois secteurs économiques ; ils se sont déroulés en présence de personnes qui, grâce à leur activité professionnelle ou bénévole, ont une riche expérience et peuvent témoigner sans être victimes elles-mêmes. Ces entretiens se sont avérés être des outils indispensables à cette étude. Contrairement à d'autres études, ils n'avaient pas une fonction exploratoire, mais servaient à enrichir notre tableau en parallèle aux résultats des questionnaires. Pour garantir une certaine rigueur, le déroulement des entretiens a toujours été le même et comprenait :

- en introduction, un exposé présentant l'étude et son contexte, des informations sur les types de discriminations et des exemples significatifs ainsi qu'une sensibilisation sur la différence entre « discrimination » et « différence de traitement » justifiée par la tâche ;
- un canevas de questions (cf. annexe 1) qui a servi de fil rouge aux entretiens.

Les entretiens ont été organisés selon une chronologie raisonnée. D'abord, nous avons rencontré les acteurs de la vie associative (dorénavant nommé « **les associations** ») ; à chaque entretien, un seul des cinq motifs de discrimination a été ciblé ; sur la problématique « âge et emploi », aucune association n'existe et, par conséquent, aucun entretien spécifique n'a pu être réalisé. Ensuite, nous avons réuni à tour de rôle les trois acteurs constitutifs d'une « concertation tripartite », à savoir les représentants des salariés (dorénavant nommé « **les syndicats** »), l'Union des Entreprises luxembourgeoises (dorénavant nommé « **les employeurs** ») et l'Etat (dorénavant nommé « **les administrations** »). Cf. annexe 2 pour la liste des invités.

De manière générale, les interlocuteurs rencontrés ont fait preuve d'une attitude modérée. Leurs remarques ont souvent été accompagnées de réflexions quant aux fondements de la discrimination ; ils ont parfois préféré parler de *différence de traitement* plutôt que de *discrimination*.

Chaque fois, nous avons souligné — ce qui va de soi —, le caractère anonyme de la collecte des données/informations.

En conséquence, les informations retranscrites dans ce rapport sont celles qui ont fait l'objet de plusieurs témoignages et apparaissent donc comme des problématiques répétitives.

2.2 L'enquête par questionnaire dans les entreprises des secteurs privé et parapublic

Dans un second temps, une enquête par questionnaire (dorénavant nommée « ***enquête délégations »)*** a été adressée par courrier à un échantillon représentatif des délégations du personnel des entreprises des secteurs concurrentiel et parapublic. L'envoi a été adressé aux présidents des délégations du personnel (un questionnaire par adresse postale).

Ce questionnaire (cf. annexe 4) tient essentiellement compte des discriminations citées dans l'article 13 du traité instituant la Communauté européenne (cf. encadré I.2) rapportées aux domaines de la vie professionnelle (embauche, licenciement, droit à la formation, rémunération, prime, etc.). Il aborde des thèmes tels que la composition du salariat, la pratique des langues, le versement des primes, etc. L'emploi occupé, la qualité du travail fourni, la situation familiale, la présence d'enfants, etc. sont autant de facteurs discriminants qui n'ont pas été inclus dans les objets de l'étude. Pour terminer, un chapitre est consacré aux bonnes pratiques et aux actions positives existant dans les entreprises.

Au sein de l'entreprise, nous avons choisi d'adresser le questionnaire à la délégation du personnel plutôt qu'à la direction ou au service des ressources humaines pour connaître l'opinion du salarié.
Plus précisément, nous l'avons adressé au président, en raison des considérations suivantes :

- sa position de représentant du personnel, qui obtenu le plus grand nombre de voix lors de l'élection ;
- sa position centrale au sein de la délégation le situe comme un interlocuteur privilégié concernant les problèmes de harcèlement et de discrimination ;
- le fait qu'il constitue un interlocuteur unique rendant compte, via un questionnaire unique par entreprise, des observations de la délégation (composée d'une ou de plusieurs personnes selon la taille de l'entreprise).

Vu que le questionnaire était adressé aux présidents des délégations du personnel, l'échantillon s'est limité aux entreprises d'au moins 15 ouvriers/employés temps plein en raison de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, qui fixe à 15 ouvriers/salariés temps plein le seuil minimal pour effectuer des élections.

L'enquête a débuté sur le terrain le 04 janvier 2005 : 1433 courriers ont été envoyés. Afin d'augmenter le taux de réponse, une première relance est partie le 2 février 2005 (1152 questionnaires envoyés) suivie d'une seconde relance, 3 semaines plus tard, destinée seulement aux très grandes entreprises (80 questionnaires envoyés).

$T_{I.1}$ **Taux de réponse à l'*enquête délégations***

	10-49 salariés	50-249	250 +	ENSEMBLE
Taille de l'échantillon	711	584	138	1433
RETOUR				
Hors champ[1]	37	12	4	53
Questionnaires exploitables	199	237	69	505
Taux de réponse	29.5%	41.4%	50.5%	36.6%

[1] Entreprise nous ayant répondu qu'elles étaient fermées, en liquidation, de moins de 15 salariés (à temps plein), sans délégation, etc.

L'ensemble des résultats de l'enquête ainsi que l'analyse de la non-réponse sont présentés en annexe 5.

3. LES SPECIFICITES DE L'ETUDE ET SES LIMITES

3.1 Le champ de l'étude

L'étendue de l'étude recouvre celle des directives européennes antidiscriminatoires, à savoir :

Encadré I.2 : Directives européennes n° 2000/43/CE & 2000/78/CE

- **Directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000** relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de **race ou d'origine ethnique** ;
- **Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000** portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans distinction de **religion ou conviction, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.**

Encadré I.3 : Champ d'application des directives européennes

La directive 2000/78/CE s'applique à **toutes les personnes, des secteurs public et privé**. Sont visés :

- les **conditions d'accès à l'emploi,** aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- l'accès à tous les types et à tous les niveaux **d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion**, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;
- les **conditions d'emploi et de travail**, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;
- **l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs** ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations (article 3.1).

Les définitions utilisées, précisant le champ d'investigation de notre étude, sont citées dans les deux textes de loi des directives européennes[1]. Voici ces définitions telles qu'elles ont été présentées aux enquêtés (cf. annexe 3 : Discrimination, harcèlement et action positive – Définition et concept, également nommée « fiche jaune ») et en introduction aux entretiens qualitatifs.

[1] La définition du terme « harcèlement » est tirée de l' « avis commun » de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers à propos du projet de loi portant sur la transposition en droit national des deux directives européennes.

Encadré I.4 : Définition des discriminations selon les directives européenne

(a) Une **discrimination directe** se produit « lorsque, en raison de **la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle,** une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

Exemple : « J'ai postulé une première fois pour ce poste il y a trois mois maintenant. On m'avait répondu que l'offre était déjà pourvue. Or, le mois dernier, je retombe exactement sur la même offre d'emploi. Par téléphone, le secrétariat m'informe que l'entreprise a quelque difficulté pour occuper ce poste. Je me décide à postuler à nouveau, en utilisant le même courrier sauf que, cette fois, j'ai remplacé mon nom par un nom typique de mon pays d'accueil. Cette candidature a abouti sur un entretien. »

(b) Une **discrimination indirecte** se produit « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, pour l'une des raisons citées plus haut, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ».

Exemple : « J'aimais beaucoup mon travail, mais j'ai préféré le quitter : suite à la signature d'un contrat important et la notoriété gagnée par mon entreprise, le directeur exigea le port d'une tenue 'correcte', comme il dit à tous : tailleur-pantalon pour les hommes, tailleur-jupe pour les femmes. Or, de par ma religion, je refuse de montrer mes jambes. »

(c) Le **harcèlement** est considéré comme une forme de discrimination « lorsqu'un comportement indésirable lié à l'une des raisons citées plus haut se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de **créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».** Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des Etats membres.

Exemple : « Quand ils racontent des blagues sur les homosexuels, je sais qu'indirectement c'est moi qu'ils visent. Je ne leur ai rien dit sur mon homosexualité, mais ils s'en doutent. J'entends ces blagues chaque jour depuis mon arrivée dans l'entreprise. »

(d) **Action positive** : « pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à **prévenir ou à compenser des désavantages** liés à la race ou l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle ».

Exemple : « Mon patron a beaucoup fait suite à l'accident de notre comptable. Elle vit maintenant en fauteuil roulant. Il a d'abord fait appel aux aides de l'Etat pour rendre le bâtiment accessible aux personnes handicapées. Mais comme il fallait également arranger ses déplacements journaliers de son domicile au lieu de travail, il m'a proposé de débuter mon travail un quart d'heure plus tôt et au domicile de ma collègue. Je suis chargée de la véhiculer chaque jour. Un autre salarié est chargé de la ramener le soir. »

3.2 Les limites

Cette enquête tient lieu d'enquête exploratoire : elle est la première du genre au Luxembourg.
Une grande quantité de données qualitatives et statistiques ont été rassemblées mais également produites dans le cadre de cette étude.
Grâce à cette approche articulée autour de méthodes quantitatives et qualitatives, cette étude permet de dégager certains résultats qui mériteront d'être affinés et aussi comparés dans le cadre d'une étude longitudinale.

Cette étude cible les salariés des trois secteurs d'activités. Cependant :

- Le secteur public a été laissé en dehors de la partie « questionnaire ». Seules les grandes administrations communales disposent d'une délégation du personnel, et ceci pour leur personnel ouvrier seulement. Mais elles ne sont pas suffisamment nombreuses pour offrir une quelconque représentativité statistique. Par contre, le secteur public a été approché dans le cadre des entretiens.
- Les employeurs, en tant que cible de discriminations, n'ont pas été visés. Comme nous le précisait l'a.s.b.l. Mobbing, le harcèlement moral vers l'employeur existe également[2].
- Les discriminations liées au droit d'établissement, relatives aux professions réglementées, au principe de reconnaissance des diplômes étrangers (Union eurpéenne ou pays tiers), les discriminations liées au statut d' « indépendant » sont autant de domaines que nous n'avons pu aborder, mais qui pourraient faire l'objet d'études ultérieures.

Comme pour toute approche qualitative, le problème de la subjectivité peut être soulevé. Or, au lieu d'entamer une discussion sur l'herméneutique afin de justifier l'apport des entretiens qualitatifs — ce qui mériterait un chapitre à part —, nous renvoyons tout simplement, en « bons élèves » de GADAMER, à une mise en question de l'objectivité de la réponse récoltée en enquête fermée : qui peut garantir que la réponse d'un interviewé se basait sur une « même » compréhension/interprétation de la question (GADAMER, 1960) ?

Le fait de réunir des données hétéroclites (à caractère différent, à valeur différente, quantitative et qualitative) permettra, nous espérons, de nous approcher le plus possible d'une « objectivité inexistante ».

[2] Selon les statistiques de Mobbing, elles représentent toutefois des cas exceptionnels.

4. LA STRUCTURE DU RAPPORT DE RECHERCHE

Dans ce qui suit, nous nous proposons de présenter d'abord brièvement

- le cadre légal européen et international face aux dispositions luxembourgeoises en matière de discriminations (partie II),
- une approche sur le sentiment de discrimination au Luxembourg (partie III),
- une description sommaire du marché de l'emploi luxembourgeois (partie IV),
- avant d'entrer dans la matière elle-même, qui concerne les 5 motifs de discriminations (parties IV à VIII).

Les cinq motifs seront étudiés de manière indépendante bien qu'existent entre eux des liens évidents, comme, par exemple, entre les origines arabes et l'appartenance à l'islam, ou le handicap/l'incapacité de travail et l'âge.

Pour chacun des cinq motifs de discrimination, nous donnerons (a) un aperçu des dispositifs légaux, de mesures existantes constituant, pour ainsi dire, des actions positives, (b) des données statistiques, des données quantitatives et qualitatives extraites d'études plus spécifiques ainsi que (c) les résultats des deux volets spécifiques à cette étude, c'est-à-dire des entretiens qualitatifs et de l'enquête au sein des délégations d'entreprise.

Dans une dernière partie, nous synthétiserons les principaux résultats de cette recherche et formulerons diverses pistes et propositions susceptibles de mieux prévenir ou répondre aux discriminations au travail sur base des motifs pris en considération et d'orienter les futures recherches dans ce domaine.

CHAPITRE II

Analyse du cadre légal général

Le cadre légal relatif à la question de la discrimination en matière d'emploi et de travail inclut davantage de dispositions du droit international — particulièrement du droit communautaire —, que de dispositions du droit interne.

Tout examen de discriminations exige de faire la part des choses entre, d'un côté, un acte de **différenciation**, et, de l'autre, un acte qualifié de **discrimination**. Dans la mesure où toute différenciation ne constitue pas nécessairement un acte discriminatoire, ce n'est que dans le cas où des différenciations seront considérées comme illégitimes ou injustifiées, par rapport à la tâche ou aux conditions d'embauche, que l'on pourra parler de discrimination[3].

1. LES TEXTES PERTINENTS EN MATIERE D'INTERDICTION DE DISCRIMINATION A L'EMPLOI ET AU TRAVAIL

1.1 Les instruments juridiques internationaux

Encadré II.1 : Textes généraux en matière d'interdiction de discrimination

La CEDH (Convention européenne des Droits de l'Homme) interdit en son article 14 « toute discrimination dans l'exercice des droits et libertés reconnus par la Convention, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ».
On signalera encore :
- le Protocole N° 12 à la CEDH signé mais non ratifié par le Luxembourg* ;
- le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) ;
- le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).

** Un projet de loi portant approbation de ce protocole a été déposé le 6 avril 2004 à la Chambre des Députés*

Encadré II.2 : Textes spécifiques à l'emploi - la convention N° 111 de l'OIT

Ratifiée par la loi du 22 décembre 2000.
L'article 6 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui consacre le droit au travail : « Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. Les mesures que chacun des Etats concernés prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure notamment l'orientation et la formation technique et professionnelle. »
L'article 7 reconnaît à toute personne le droit de jouir de conditions de travail justes et favorables, notamment en matière de rémunération, de sécurité et d'hygiène au travail, de promotion, de repos, de durée du travail et de congés payés.

[3] Le législateur belge définit une discrimination comme une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable.

Le **traité CEE** a servi de base légale à de nombreuses dispositions antidiscriminatoires en droit national.
Par ailleurs, l'article 13 du traité habilite le Conseil européen, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, à « prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Sur base de cet article ont été adoptées deux directives européennes antidiscriminatoires (cf. encadrés I.2, I.3 et I.4)

Ces directives n'ont pas encore été transposées en droit national.

Par ailleurs, **l'article 6 du traité sur l'Union européenne** précise que celle-ci respecte les droits fondamentaux garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (cf. encadré II.1 sur l'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme).

1.2 Les éléments généraux de débat quant au champ d'application des directives

1.2.1 Les définitions de discrimination directe, indirecte et de harcèlement proposées par les directives

Encadré II.3 : L'incitation à la discrimination

« Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs cités plus haut *est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1 »* (article 2§4).

Cf. encadré I.4.

Les directives laissent aux Etats membres la possibilité de définir, dans ce contexte, la notion de **harcèlement** conformément aux législations et pratiques nationales.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers critiquent la formulation trop vague des notions de discrimination indirecte et de harcèlement. Selon elles, l'imprécision de telles définitions pourrait fournir l'occasion de procès indus. Par ailleurs, à titre subsidiaire, elles proposent une définition plus claire pour le concept de harcèlement par crainte d'accusations abusives. La définition retenue est la suivante: « toute conduite motivée par la mauvaise foi, qui n'est pas justifiée par les impératifs et les nécessités de l'exécution du travail par le travailleur, qui par sa répétition et par sa systématisation porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique, sociale ou physique d'une personne mentalement saine et équilibrée ».

1.2.2 La notion de discrimination en droit luxembourgeois

À l'heure actuelle, le droit luxembourgeois ne connaît **pas de définition générale de la notion de discrimination**, en-dehors du droit pénal : loi du 19 juillet 1997 a complété le code pénal en modifiant l'incrimination au racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales[4] (ci-après appelée « loi de juillet 1997 »).

Encadré II.4 : Article 454 de la loi du 19 juillet 1997

L'article 454 dispose que : « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de l'état de santé, du handicap, des mœurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée ».

On se trouve ici en présence d'un texte général à un double titre : en premier lieu, ce texte vise tout un ensemble de motifs contenus également dans l'article 13 du traité CE, excepté l'âge ; en second lieu, son champ d'application est large dans le sens où il incrimine les discriminations qui peuvent surgir dans les divers domaines de la vie quotidienne, dont celui du travail.

La notion de discrimination se retrouve également, en matière de droit civil et administratif, dans l'article 3 de la loi du 27 juillet 1993 concernant l'intégration des étrangers au Luxembourg.

Encadré II.5 : Article 3 de la loi du 27 juillet 1993 concernant l'intégration des étrangers

Cet article prévoit que « toute discrimination d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'une communauté, fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique et religieuse de cette personne ou des membres ou de certains membres du groupe ou de la communauté, est interdite ».

Dans la mesure où cette disposition ne prévoit toutefois aucune sanction spécifique, elle peut être considérée plutôt comme une ligne directrice[5].

[4] *Mémorial* A N°59 du 7 août 1997, pp. 1680-1682.
[5] Voir arrêt du 26 mars 1998, Saraiva Carolla, *Pasicrisie administrative* 1/200, page 12.

1.2.3 Les notions de discrimination directe, indirecte, de harcèlement et d'action positive en droit luxembourgeois

Le droit luxembourgeois ne connaît pas, pour l'instant, les notions de discrimination directe et indirecte, ni celle de harcèlement, en relation avec la religion, les convictions, la race, l'ethnie, l'âge, etc.

Les notions de **discrimination directe et indirecte** ont été introduites dans le droit luxembourgeois en rapport avec le sexe dans le cadre de la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve pour les cas de discriminations fondées sur le sexe.

Le Conseil d'Etat souligne à juste titre que la définition de « discrimination indirecte » prévue dans les directives antidiscriminatoires n'est pas identique à celle retenue dans la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes[6].

On trouve également une notion de harcèlement, toujours en rapport avec le sexe, dans la loi du 26 mai 2000, relative à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail.

La formulation générale du texte du code pénal pose d'emblée la question de savoir s'il englobe tout autant les discriminations indirectes que les discriminations directes. En l'absence d'une jurisprudence quant à la portée de l'article 454 définissant la notion de discrimination, il est hasardeux de vouloir interpréter la portée de cette notion pour savoir si les actes discriminatoires qui ne sont pas clairement affichés comme tels par leurs auteurs peuvent faire l'objet d'une incrimination pénale.

Si l'article 457-1 du code pénal sanctionne l'incitation à la discrimination, on peut se demander toutefois si l'ordre de discrimination peut être considéré comme une discrimination au sens de l'article 454 du code pénal.

De même, le droit luxembourgeois ne prévoit pas de garanties particulières à l'encontre d'actes de harcèlement, à moins que ces actes puissent être qualifiés d'actes de discrimination aux termes de la loi pénale de 1997.

Si la notion d'action positive n'existe pas dans le dispositif législatif général, on trouvera des discriminations positives légalisées par rapport à des caractéristiques particulières (voir ci-après).

---

6 *Doc. Parl.* N°5249[4] du 16.12.2004, page 5.

1.2.4 Des comportements répréhensibles en matière d'emploi

Encadré II.6 : Article 455 du code pénal – sanctions

Selon l'article 455 du code pénal, peuvent « être sanctionnés aux termes d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement l'entrave de l'exercice normal d'une activité économique quelconque, le refus d'embauche, le fait de sanctionner ou de licencier une personne en fonction des motifs désignés ci-avant ou de subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 454 ».

Le **droit du travail** actuel ne comporte pas de disposition spécifique relative à la discrimination. Ainsi, le salarié qui estime faire l'objet d'un traitement discriminatoire peut, sur base de l'article 27 de la loi de 1989 sur les contrats de travail, demander la résiliation de celui-ci pour motifs graves et réclamer des dommages et intérêts du chef du préjudice subi.

Un certain nombre des cas de figure spécifiés dans la directive 2000/43/CE ne sont actuellement pas du tout ou insuffisamment prévus en droit interne. On peut citer notamment :

- les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris (…) en matière de promotion ;
- l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;
- les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions (…) de rémunération ;
- l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.
  La transposition de la directive 2000/43/CE devrait combler ce vide juridique.

1.2.5 Le champ d'application : quels secteurs, quels statuts ?

Le projet de loi N° 5249 portant transposition de la directive 2000/78/CE limite le champ d'application de la loi aux relations de travail régies par les seuls statuts d'ouvrier et d'employé privé en excluant les relations de travail régies par le statut de fonctionnaire ou d'employé public ainsi que les indépendants.
Pour justifier cette délimitation, les auteurs se réfèrent au projet de loi du 19 mai 2003 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'Etat. Or, comme le fait remarquer la Chambre des Employés Privés, le projet se limite à supprimer la seule limite d'âge actuellement prévue pour être admissible au service de l'Etat. Par ailleurs, le projet exclut du champ d'application aussi les travailleurs indépendants. Le Conseil d'Etat attire également l'attention sur le risque de transposition incorrecte de la directive en ce qui concerne le champ d'application.

1.2.6 Les droits de la défense

Le Conseil d'Etat et les Chambres patronales critiquent le fait que les auteurs du projet ne fournissent pas de précision sur les procédures judiciaires, administratives et de conciliation, qui existent d'ores et déjà en droit national.

1.2.7 La possibilité pour les associations et les syndicats de se porter partie civile

Cette possibilité a d'ores et déjà été incluse pour les associations d'importance nationale agréées par le ministre de la Justice dans la loi du 19 juillet 1997 modifiant les articles du code pénal. Le projet de loi N° 5249 propose en plus un droit d'intervention des syndicats dans les situations où des intérêts collectifs de leurs membres sont en jeu alors qu'une telle disposition n'est pas prévue dans les directives.
Les Chambres professionnelles patronales rejettent cette possibilité par crainte de voir augmenter de manière importante les procès abusifs.

1.2.8 La charge de la preuve

Les directives prévoient le **renversement de la charge de la preuve**, sauf en matière pénale. Le même principe prévaut actuellement dans la loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.
La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers s'opposent formellement à cette idée, à nouveau par crainte d'une augmentation non négligeable de procès vexatoires. Elles mettent en évidence la grande difficulté pour l'employeur de prouver qu'il n'a pas commis un acte discriminatoire.

Cette crainte se trouve quelque peu tempérée si l'on se réfère à l'ensemble des entretiens qualitatifs, qui montre certes la difficulté de prouver l'existence d'actes discriminatoires, mais aussi le faible nombre de cas de discrimination rapportés.

Le Conseil d'Etat « regrette que les auteurs n'aient pas précisé les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, à l'instar de la loi belge qui a admis comme indices les tests de situation et les données statistiques ».

1.2.9 Les organismes de promotion de l'égalité de traitement

Le Conseil d'Etat rappelle l'importance de transposer en droit interne l'article 13 de la directive 2000/43/CE qui oblige les Etats membres à créer un ou plusieurs **organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement (« special body »)**. Il attire l'attention sur les normes émises par l'ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) pour la constitution de tels organes.

1.2.10 Le dialogue social

Encadré II.7 : Le dialogue social dans les directives européennes

L'article 13 §2 de la directive 2000/78/CE dispose que les Etats membres peuvent encourager les partenaires sociaux à conclure des accords établissant des règles de non-discrimination.

Cette disposition est transposée à travers l'article 41 §1 de la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail. Les syndicats jouissant de la représentativité nationale et les organisations d'employeurs peuvent ainsi conclure des accords nationaux ou interprofessionnels sur divers sujets, par exemple des mesures visant à mettre en œuvre le principe de non-discrimination.

CHAPITRE III

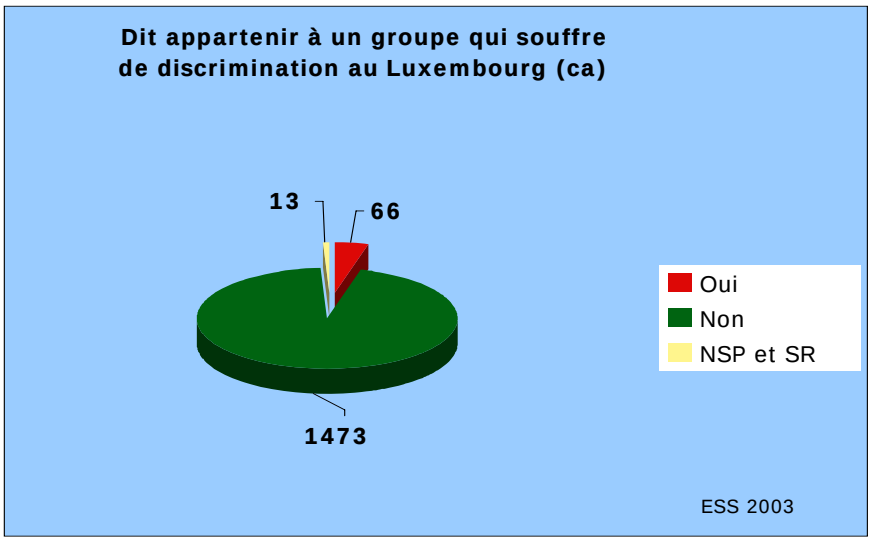
Le sentiment d'être discriminé au Luxembourg

Les actes de discrimination se mesurent objectivement par des agressions, verbales ou physiques, des rejets ouvertement affichés. Mais il y a aussi des comportements plus ou moins agressifs, des attitudes plus ou moins cyniques (la plaisanterie douteuse en est le meilleur exemple), qui font que la personne visée (un étranger, un homosexuel, une femme entourée d'hommes — les exemples sont nombreux) se sent dans une situation d'insécurité. C'est de cette attitude tendancieuse que nous allons traiter ici sous l'intitulé « sentiment d'être discriminé ». La complexité de cette partie de l'étude réside dans le fait que le sentiment est par définition subjectif, ce qui ne veut pas dire qu'il n'existe pas, mais que la réalité qu'il vise est difficilement mesurable et prouvable. Il peut par ailleurs se baser sur des actes de discrimination.

D'un autre côté, pour situer les discriminations sur le marché de l'emploi, il est important de tenir compte de l'attitude globale de la société dans laquelle ont lieu des comportements discriminatoires et qui peut être à leur origine.

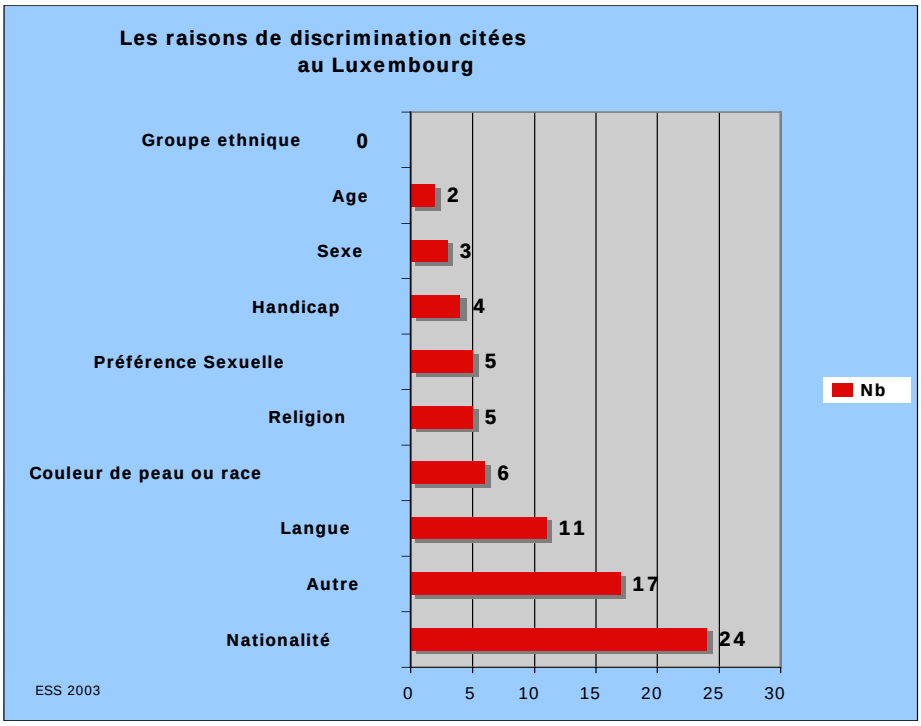
Selon l'ESS (European Social Survey), 66 habitants sur 1552 (soit 4,3%) disent appartenir à un groupe qui souffre de discrimination au Luxembourg.

G III.1 **Avoir le sentiment d'appartenir à un groupe discriminé**



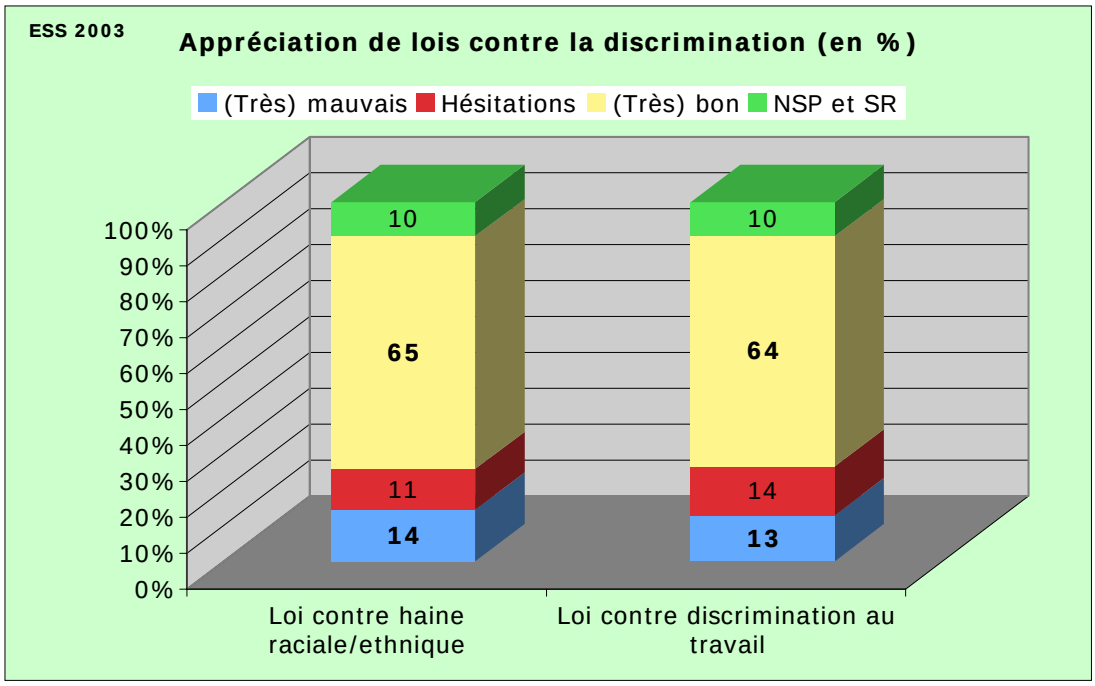
Les motifs de discrimination cités par les répondants sont les suivants :

GIII.2 Les raisons pour lesquelles le groupe dit souffrir de discrimination



Parmi le petit nombre de personnes qui ont exprimé un sentiment de discrimination au Luxembourg, c'est le motif de la nationalité qui vient en premier lieu, suivi par la raison linguistique, la couleur de peau ou la race, puis la religion et l'orientation sexuelle. Le sentiment de discrimination sur base de la nationalité peut renvoyer à une différence de traitement légalisée.

GIII.3 ***« A quel point les lois suivantes seraient-elles bonnes ou mauvaises pour le bon fonctionnement du pays ? »***



Deux habitants sur trois sont favorables à l'existence de lois contre l'incitation à la haine raciale ou ethnique, d'une part, contre la discrimination raciale ou ethnique sur le lieu de travail, d'autre part. Dans les deux cas, les opposants à ce type de lois se chiffrent à 14 et 13%.

CHAPITRE IV

Le marché de l'emploi du Luxembourg

Une esquisse sommaire des particularités du marché de l'emploi luxembourgeois s'avère nécessaire pour situer les discriminations à l'emploi et, plus particulièrement, pour cadrer les discours de nos interlocuteurs (***entretiens qualitatifs*)** et les réponses à l'***enquête délégations***.

Ainsi, il serait intéressant de savoir si le retrait de la vie active est davantage le fait des salariés eux-mêmes qui veulent quitter l'entreprise, ou le fait des employeurs, qui préfèrent engager à leur place des jeunes, plus flexibles, plus compétents, plus efficients.

En rapport avec le motif de la race, de l'origine ethnique et de la nationalité, il est connu que l'économie luxembourgeoise se développe bien davantage sur base de salariés et d'employeurs étrangers que luxembourgeois : en 1985, l'emploi intérieur était occupé à 94% par des Luxembourgeois tandis qu'en 2004 ces derniers ne représentaient plus que 33% (FONTAGNE, 2004, p.67). Ici, de nouveau, la question à soulever est celle des expériences des uns et des autres : les Luxembourgeois se sentent-ils discriminés dans une telle configuration ou sont-ils satisfaits de pouvoir se retirer davantage ?

Mais au préalable, rappelons certains termes-clé :

Encadré IV.1 : Définitions de termes techniques

Le **marché de l'emploi national** inclut tous les salariés résidents actifs ou au chômage de l'Etat-membre en question, qu'ils travaillent sur le territoire de l'Etat-membre ou en région limitrophe.

Le **marché de l'emploi intérieur** inclut tous les salariés actifs ou au chômage travaillant sur le territoire d'un Etat-membre, qu'ils soient résidents ou non de l'Etat-membre en question.

Le **taux d'emploi** représente la part des « forces de travail » (salariés et indépendants) dans la population en âge de travailler (15 à 64 ans).

De facto, le marché de l'emploi luxembourgeois est largement « international » : il est composé de frontaliers venant de la Grande Région ainsi que de résidents étrangers venant principalement des pays de l'Union européenne (Portugal notamment).

L'économie luxembourgeoise a pu se développer grâce à diverses incitations gouvernementales[7] comme la **diversification et l'attrait d'entreprises étrangères** après le déclin de la sidérurgie - à l'opposé des régions limitrophes qui, avec un taux de chômage élevé, sont devenues une source de main-d'œuvre pour le Luxembourg. De plus, le climat favorable à l'**« esprit d'entreprise »** a eu pour effet l'installation d'entreprises étrangères, encouragée par des **coûts indirects du travail**[8] qui sont parmi les plus bas de l'Europe des 15[9]. Ceci s'explique par :

- les impôts sur le revenu — notamment les cotisations de sécurité sociale —, qui sont parmi les plus bas ; les taux de cotisation (régimes maladie et pension) restent modestes grâce à un salariat jeune et étranger[10] ;
- le prélèvement annuel pour l'assurance dépendance sur la seule partie des charges sociales imputées au salarié (loi du 19 juin 1998) ;
- les entreprises ne contribuent pas (plus) aux recettes des allocations familiales ;
- aucun prélèvement n'est fait en vue de l'indemnisation du chômage, etc.

Le **modèle social luxembourgeois**, avec ses concertations tripartites, a permis l'instauration d'une paix sociale solide et durable (dès 1975).

Ces facteurs permettent aux entreprises de maintenir un **coût du travail compétitif malgré que les salaires soient les plus élevés de l'Union européenne**. En dépit de ces cotisations modestes, l'Etat a pu, jusqu'à présent, maintenir un niveau de sécurité sociale élevé et un filet de sauvetage bien tissé.

1. LA PERFORMANCE DU MARCHE DE L'EMPLOI INTERIEUR

Le marché de l'emploi intérieur[11] fait preuve d'une excellente performance. Cette performance est essentiellement due aux apports de la main-d'œuvre étrangère et frontalière jusqu'en 2000/2001[12].

---

7 Loi des classes moyennes de 1988, dont un nouveau projet de loi est en procédure, « portant création d'un cadre général des régimes d'aides en faveur du secteur des classes moyennes » ; la loi sur la diversification économique du 27 juillet 1993 ; la Société nationale de Crédit et d'Investissement, créée par la loi du 2 août 1977, ainsi que la loi-cadre du 22 juin 1999 pour la formation professionnelle continue.

8 Ainsi un taux de cotisations à la sécurité sociale très faible, le financement des allocations familiales et du chômage par le budget de l'Etat, etc.

9 3ème position après l'Irlande et le Royaume Uni (*Rapport Conjoint sur l'Emploi*, 2002, pp.41ss).

10 Composé de frontaliers et d'immigrés qui retournent, pour une bonne partie d'entre eux, dans leur pays d'origine dès leur retraite et retombent alors sous le régime de la sécurité sociale du pays d'origine. En d'autres termes, les années coûteuses pour l'assurance maladie ne sont plus supportées par l'assurance maladie luxembourgeoise.

11 Le marché de l'emploi intérieur inclut tous les salariés actifs ou au chômage travaillant sur le territoire d'un Etat-membre, qu'ils soient résidents ou non de l'Etat-membre en question.

12 Depuis 2002, il a montré ses faiblesses.

$T_{IV.1}$ **Taux de croissance du PIB du Luxembourg en volume**

1985 - 1990	1990 - 1995	1995 - 2000	2000	2001	2002	2003
7,5 %	3,9 %	7,1 %	8,9 %	1,3 %	1,7 %	2,1 %

Source : STATEC, *Note de conjoncture*, n°1, 2004, p.11.

$T_{IV.2}$ **Taux de croissance du PIB dans l'Union européenne en 2000 et 2002**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	UE15
2000	4.0	2.9	3.0	4.1	4.1	3.1	10.7	2.9	**8.5 (2)**	3.9	3.2	3.3	5.7	3.6	3.0	3.3
2002	0.7	2.1	0.2	3.8	2.0	1.2	6.9	0.4	**1.3 (8)**	0.8	1.4	0.4	1.2	1.9	1.7	1.1

Source : CCE, *Rapport conjoint sur l'emploi 2001*, 2001, p.89 et 2003/04, p.102.

La performance du Luxembourg a été particulièrement importante quand on observe le taux de création d'emplois, ceci de nouveau jusqu'en 2000 :

$T_{IV.3}$ **Croissance totale de l'emploi dans l'Union européenne en 2000 et 2002**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	UE15
2000	1.8	0.8	1.5	1.2	3.3	2.0	4.7	1.5	**5.5 (1)**	2.5	0.9	1.7	1.5	2.2	1.0	1.8
2002	-0.3	-0.6	-0.6	0.1	1.5	0.7	1.3	1.1	**3.2 (1)**	0.8	0.0	0.3	0.7	0.2	0.1	0.4

Source : CCE, *Rapport conjoint sur l'emploi 2001*, 2001, p.89 et 2003/04, p.99.

Or, cette croissance de l'emploi bénéficie essentiellement aux frontaliers. En effet, la part des actifs luxembourgeois a continuellement diminué ces dernières années, et celle des étrangers résidents est restée stable :

T IV.4 **Marché de l'emploi intérieur : les salariés**

	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Luxembourgeois	53,9 %	44,5 %	39,1 %	37,5 %	35,5 %	34,7 %	34,1 %	33,4%
Étrangers	**46,1 %**	**55,5 %**	**60,9 %**	**62,5 %**	**64,5 %**	**65,3 %**	**65,9 %**	**66,6%**
Frontaliers	*19,6 %*	*27,7 %*	*33,2 %*	*33,3%*	*37,5 %*	*38,0 %*	*38,6 %*	*39,4%*
Étrangers résidents : UE	*24,3 %*	*25,1 %*	*24,9 %*	*24,8 %*	*24,3 %*	*24,2 %*	*24,1 %*	*23,9%*
Étrangers résidents : non-UE	*2,1 %*	*2,7 %*	*2,7 %*	*2,9 %*	*2,7 %*	*3,1 %*	*3,2 %*	*3,3%*

Source : STATEC, *Note de conjoncture*, n°1, 2004, p.116 ; IGSS.

Par contre, les flux sortants du Luxembourg sont extrêmement faibles et stables depuis des années : en moyenne, 700 résidents quittent annuellement le Luxembourg pour travailler en région limitrophe.

Les étrangers résidents proviennent à 88% de l'Europe des 15, le plus souvent du Portugal, de la France et de l'Italie. Les non-communautaires et les citoyens des nouveaux Etats membres sont minoritaires mais en nombre croissant. Ce sont eux qui enregistrent la hausse la plus importante à l'intérieur de l'emploi salarié résident[13]. Pour ces deux dernières catégories, les autorités disposent, à travers les permis de travail (loi du 28 mars 1972), de moyens permettant de réguler l'accès au marché de l'emploi (cf. chapitre V.3).

Pour conclure, on peut dire que la performance du marché de l'emploi intérieur provient des apports de la main-d'œuvre étrangère et frontalière.

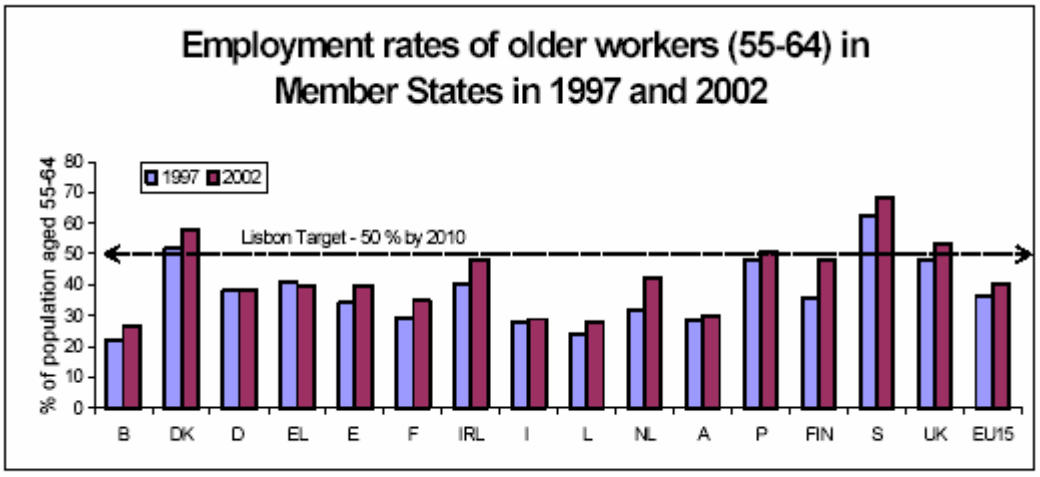
[13] +5,6% contre +1,7% pour les communautaires, bien qu'on observe une forte décélération par rapport à l'année précédente (+17,4% en 2002 et +7,0% en moyenne par an depuis 1990) (STATEC, 2004b, p.115).

2. LE MARCHE DE L'EMPLOI NATIONAL

Le marché de l'emploi national[14] fait cependant preuve d'une performance moins convaincante avec notamment un problème d'inactivité, surtout parmi les Luxembourgeois résidents[15].
Les premières recommandations concernant un taux d'inactivité trop élevé ont été avancées par l'OCDE dans les années 1990, bien avant le lancement de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Ainsi, le Luxembourg doit entre autres réaliser des efforts substantiels concernant le taux d'emploi des salariés âgés (55-64 ans), qui devrait être de 50% en 2010 ; en 2003, il était de 30,0% (Luxembourgeois : 26,3% ; Etrangers : 38,8%) et en 2001 de 24,9% (Luxembourgeois : 20,7% ; Etrangers : 36,1%). Ce qui place le Luxembourg en avant-dernière position dans l'Europe des 15.

G IV.1 **Taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64) dans l'Union européenne (1997 et 2002)**



Source : *Rapport Conjoint sur l'Emploi*, 2003/04, p.116.

[14] Le marché de l'emploi national inclut tous les salariés résidents actifs ou au chômage de l'Etat membre en question, qu'ils travaillent sur le territoire de l'Etat membre ou en région limitrophe.

[15] Des évaluations internationales comme celles de l'OCDE (1999) ou de la Commission des Communautés Européennes (R*apport Conjoint sur l'Emploi*) ont toujours pointé du doigt cette faiblesse du Luxembourg.

Le faible taux de chômage – indicateur relatif au marché national - est l'expression d'un plein emploi – et touche davantage les étrangers et notamment certaines nationalités du Sud (cf. tableau I.4). Il cache cependant une inactivité très élevée, touchant davantage les Luxembourgeois (salariés âgés) qui s'explique par le départ prématuré de nombreux salariés résidents vers les régimes d'invalidité et de préretraite (cf. tableaux VIII.3 et VIII.4, salariés âgés).

T IV.5 **Taux de chômage par nationalité** (2004/05*)

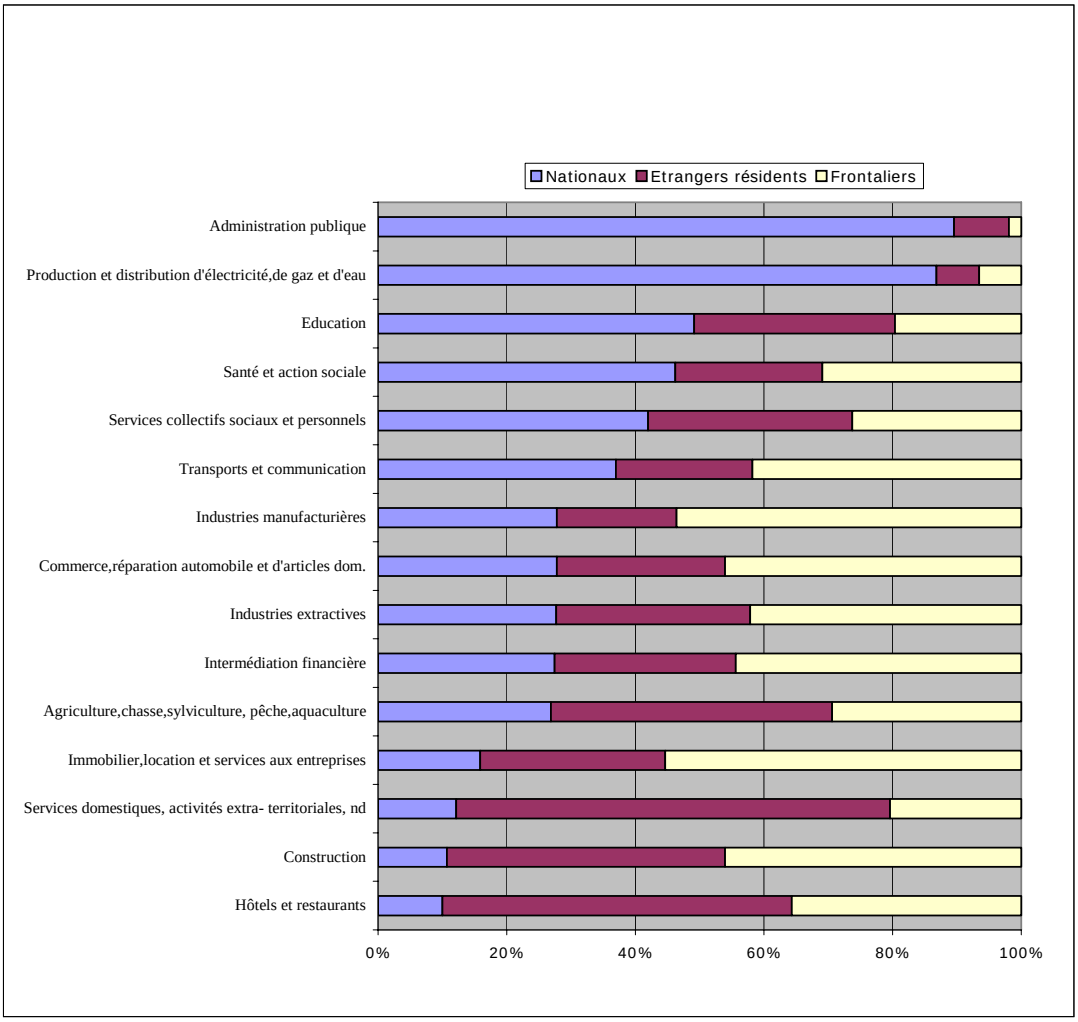
Nationalité	**Taux de chômage**
Luxembourgeois	3.2%
Américain des Etats-Unis, Canadien, Australien et Japonais	3.4%
Autre Européen de l'UE15	4.7%
Portugais	6.3%
Italien	7.1%
Belge	7.4%
Allemand	8.3%
Français	8.9%
Ex-Yougoslave	12.3%
Cap Verdien	13.9%
Nationalités du Maghreb et des pays Arabes (Algérie, Maroc, Tunisie, Iran, Irak, Mauritanie, Libye, Syrie)	24.3%
Nationalités des pays d'Afrique noire	27.0%
Toutes les nationalités	4.2%

Calculs : CEPS/INSTEAD.
*Sources** : Administration de l'Emploi pour les données sur le chômage (06.2005) ; IGSS pour les données portant sur la population active occupée (12.2004)
Lecture : Le taux de chômage des Allemands résidant au Luxembourg est de 8.3%.

3. LA SEGMENTATION DU MARCHE DE L'EMPLOI

Le marché de l'emploi du Luxembourg se caractérise aussi par une **multiculturalité** très prononcée, mais aussi une **segmentation importante.** Celle-ci intervient notamment à l'égard du genre, de l'âge, de la nationalité, de la résidence, etc. Elle peut avoir une répercussion importante sur l'existence potentielle de discriminations fondées sur les 5 motifs analysés dans notre étude.

G IV.2 **Emploi salarié par secteur et résidence au 31 mars 2004**



Source : IGSS ; voir aussi le *Rapport d'activité*, Ministère du Travail et de l'Emploi, 2004, p. 9.

Une analyse de la segmentation du marché de l'emploi par secteur NACE permet de constater des différences significatives.

Les **Luxembourgeois** représentent 80% des effectifs du secteur public et les étrangers 80% des effectifs du secteur privé (FONTAGNE, 2004, pp.66 ss) ; 40% des Luxembourgeois travaillent dans l'administration publique ou dans des organismes assimilés. L'accroissement de l'emploi salarié luxembourgeois a été très fort au cours des 5 dernières années dans l' « administration publique », l' « immobilier », le secteur « santé et action sociale » et au niveau des « services collectifs sociaux et personnels ».

Par contre, les Luxembourgeois ont davantage quitté l' « industrie », le « commerce » et l' « intermédiation financière ».

Certains secteurs connaissent une présence prédominante de **salariés étrangers** : l' « hôtellerie » (90%), la « construction » (89%), l' « immobilier », le secteur « location et services aux entreprises » (84%), les « services financiers » (73%) et les « industries manufacturières » (72%).

L'accroissement de la part d'**étrangers résidents** est très important dans les secteurs suivants : « immobilier », « location et services aux entreprises », « intermédiation financière », « transports et communication », « construction » et « horeca ».

Le taux de participation des **frontaliers** à l'emploi salarié était de 40% en juin 2004. Leur présence est extrêmement forte dans certains secteurs : «immobilier», «location et services aux entreprises» avec 54%, «industrie manufacturière» avec 53%, «commerce automobile et d'articles domestiques» avec 46%, «construction» avec 46% et «intermédiation financière» avec 44%.

Les frontaliers occupent à 79,8% les emplois intérimaires ; parmi les travailleurs intérimaires frontaliers, 88,4% sont des Français qui travaillent essentiellement dans la «construction» - secteur qui occupe le plus d'intérimaires (CLEMENT, 2004).

En fait, les frontaliers réussissent davantage sur le marché de l'emploi du Luxembourg que les résidents, étrangers et Luxembourgeois confondus. Selon les données de l'IGSS,

- ils occupent les nouveaux emplois à raison de 70% et plus.

$T_{IV.6}$ Création annuelle nette d'emplois selon le type de salariés

Période	Résidents luxembourgeois	Résidents étrangers	Frontaliers	Total
1997-2002	6258	15312	39251	60821
	10%	25%	65%	100%
2002-2003	176	1569	4041	5786
	3%	27%	70%	100%
2003-2004	379	1658	4742	6779
	6%	24%	70%	100%

Source : IGSS au 31 mars de chaque année.

- Leur **chômage** paraît inférieur à celui des résidents[16]. En 2003, « le taux de frontaliers perdant leur emploi » (différent du taux de chômage) était de 0,94% - le taux de chômage national de 3,8%[17].

Manifestement, il y a un lien entre la position géographique de l'entreprise et celle du domicile : selon une étude du STATEC (2004a, pp.119ss), la grande majorité des Allemands travaille dans les Cantons de l'Est du pays, alors que les Français travaillent de façon prédominante dans le canton d'Esch.

Notons encore la présence au Luxembourg de quelque 8 000 fonctionnaires internationaux. Ils ne font partie ni du marché national, ni du marché intérieur dans la mesure où ils travaillent dans des organismes extraterritoriaux ; ils disposent de leur propre système scolaire et de sécurité sociale.

[16] Le calcul a été effectué sur base des formulaires E 301. Toutefois, les auteurs émettent une réserve sur les résultats de cette étude car les E 301 ne sont pas systématiquement remplis par les personnes licenciées (STATEC, *Note de conjoncture* 4/2002, pp.44ss).

[17] En moyenne, 1005 demandes de formulaires E301 par mois (STATEC, *Note de conjoncture* 1/2004, p.134).

4. LE REVENU

Depuis des décennies (KUNITZKY, 1981), les étrangers occupent le haut et le bas de l'échelle des revenus**.** Les étrangers provenant de pays du Sud se trouvent en bas d'échelle, alors que les étrangers issus de pays du Nord occupent le haut de la pyramide. Les Luxembourgeois se trouvent au milieu de la pyramide, en situation confortable quant au revenu – rappelons que 40% des Luxembourgeois travaillent dans le secteur public.

T IV.7 **Revenu médian par nationalité**

	Nationalités		Résidents	Frontaliers
1	Norvège	6.011,86		
2	Japon	5.365,57		
3	Islande	5.181,62		
4	Danemark	4.942,59		
5	Canada	4.730,76		
6	Etats-Unis	4.690,13		
7	Grande-Bretagne	4.523,46		
8	Suède	4.516,23		
9	Irlande	3.996,70		
10	Lituanie	3.867,56		
11	Suisse	3.826,91		
12	Lettonie	3.803,78		
13	Estonie	3.667,06		
14	Finlande	3.509,86		
15	Luxembourg	3.249,51		
16	Autriche	3.169,05		
17	Belgique	2.805,71	3.369,66	2.717,35
18	Allemagne	2.697,01	3.201,74	2.657,02
19	Espagne	2.611,91		
20	Italie	2.477,92		
21	France	2.401,35	2.767,50	2.356,13
22	Pologne	2.077,15		
23	Portugal	1.992,88		
24	Croatie	1.941,96		
25	Bosnie et Herzégovine	1.871,78		
26	Afrique	1.797,79		
27	Ancienne Yougoslavie	1.785,01		
28	Serbie et Montenegro	1.725,61		
29	Albanie	1.672,67		
30	Cap Vert	1.664,91		
31	Slovaquie	1.537,72		
32	République tchèque	1.439,10		
	TOTAL	2.606,92		

Source: IGSS (31.12.2004).

5. L'EDUCATION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU LUXEMBOURG

Différentes évaluations internationales et études spécifiques ont mis en lumière certains résultats insatisfaisants de l'école luxembourgeoise :

(i) le Luxembourg se place en 16ème position sur l'indice de développement humain.

$T_{IV.8}$ **Indice de développement humain (IDH ; PNUD)**

Belgique	Pays Bas	France	**Luxembourg**	Allemagne
4ème position	8ème position	12ème position	**16ème position**	17ème position

Source : STATEC, mars 2003, p.18.

(ii) Les deux études PISA de 2000 et 2002 sur les compétences en lecture et culture mathématique (OCDE, 2000 et 2003b) plaçaient l'école luxembourgeoise en dernière position parmi les Etats membres de l'OCDE[18]. L'école luxembourgeoise serait particulièrement mal lotie pour aider les élèves immigrés et les autochtones socialement les plus défavorisés. On y insiste aussi sur les liens entre performances et durée de séjour des élèves immigrés.

(iii) Selon les résultats d'une étude comparative visant les niveaux de qualification des frontaliers et des résidents (ZANARDELLI, 2004) :

- les actifs résidents sont un peu moins bien formés que les frontaliers ;
- les étrangers résidents sont mieux formés que les Luxembourgeois, ceci malgré une part prépondérante de Portugais au sein de ce groupe, dont la majorité se trouve au bas de l'échelle des formations/qualifications ;
- les frontaliers belges sont les mieux qualifiés, alors que les frontaliers français se trouvent en dernière position.

Un des grands atouts du Luxembourg est certainement le multilinguisme, basé sur un bilinguisme franco-allemand, auquel s'ajoutent de plus en plus souvent l'anglais dans certains secteurs de la vie professionnelle et les langues maternelles des immigrés. Si, d'une part, cette situation est propice à une économie de plus en plus globale, d'autre part, le trilinguisme reste l'un des obstacles structurels pour la réussite scolaire des élèves immigrés.

[18] Pour la première fois, l'Ecole Européenne participait ; elle a obtenu un score meilleur que celui de l'enseignement secondaire luxembourgeois — ce qui a contribué à un meilleur positionnement global du Luxembourg.

En conclusion, les actifs du Luxembourg sont très jeunes et constitués de deux tiers d'étrangers. Traditionnellement, **les étrangers constituaient au Luxembourg le « tampon » permettant d'éviter un chômage élevé**. Ce fut le cas des immigrés italiens : ceux-ci disposaient de contrats temporaires et saisonniers et devaient retourner au pays à la fin de leur contrat et dans les périodes de déclin économique ; selon les conjonctures, on ne faisait plus appel à eux. Toutefois, la situation a changé depuis que la libre circulation des salariés est garantie dans l'Union européenne : les salariés Européens (de l'Union européenne) ne peuvent plus être «renvoyés». Si la prépondérance croissante d'étrangers sur le marché du travail constitue un apport indéniable et indispensable à l'économie luxembourgeoise et représente une chance d'enrichissement culturel pour l'ensemble de la société, elle constitue aussi un défi sérieux pour les Luxembourgeois et les immigrés résidant au bas de l'échelle salariale.

Le petit nombre de discriminations qui nous ont été signalées s'explique vraisemblablement par une situation économique encore favorable – en termes de comparaison avec les régions limitrophes ; et les différents «participants» au marché de l'emploi bénéficient sans doute de cette situation favorable :

- les uns y trouvent un emploi même si c'est à un salaire inférieur aux niveaux «luxembourgeois» ;
- certains entrent sur ce marché de l'emploi en utilisant les tremplins classiques des immigrés et des demandeurs d'asile ;
- les autres préfèrent peut-être se retirer et laissent leur emploi aux jeunes ;
- les profils ainsi que la mobilité et l'adaptabilité des frontaliers arrangent mieux les entreprises.

CHAPITRE V

L'origine ethnique ou raciale

1. UN MARCHE DE L'EMPLOI DEPENDANT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ETRANGERE

Il convient de rappeler qu'il est interdit d'enregistrer des données concernant la race/l'origine ethnique selon la loi du 2 août 2002 sur la protection des données nominatives. Le seul indicateur utilisé partout est celui de la nationalité. Comme les frontaliers constituent plus d'un tiers de la main-d'oeuvre, on les a également introduits dans l'analyse. En partant de l'idée que les discriminations encourues par des salariés selon

- l'indicateur « **race/origine ethnique** » – là où ceci est manifeste,
- la « **nationalité** » – ciblant essentiellement les non-communautaires,
- l'indicateur « **frontalier** » – disponible comme donnée administrative avec le domicile du salarié, risquent d'être fort différentes, ou au contraire, de renvoyer à un même type de discrimination ethnique, nous avons organisé l'enquête selon ces trois catégories.

Si la nationalité reste en effet un facteur incontournable pour apprécier la présence de personnes d'origine raciale ou ethnique différentes au Luxembourg, ce critère sous-évalue le nombre de ces personnes en ne tenant pas compte des personnes d'origine étrangère ayant acquis entre temps la nationalité luxembourgeoise.

La population active (salariés et non-salariés) du Luxembourg se composait au 31 mars 2004 de 64% d'actifs de nationalité étrangère et de 36% d'actifs luxembourgeois, ce qui montre la forte présence des non-Luxembourgeois sur le marché du travail.

TV.1 **La population active selon la provenance**

	Salariés	**Indépendants**	**Total**
Luxembourgeois	34,0%	63,7%	35,9%
Autres Union europ.	62,3%	32,6%	60,4%
Pays tiers	3,7%	3,6%	3,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : STATEC, 2004b

En plus de cette présence prédominante des non-Luxembourgeois sur le marché de l'emploi intérieur, il y a au Luxembourg un phénomène important de segmentation de l'emploi (cf. chapitre IV).

Il faut seulement savoir que la segmentation du marché de l'emploi est bien plus complexe que l'aperçu général sur les trois grands groupes résidents, étrangers, frontaliers et Luxembourgeois, ne le laisse supposer. Elle est à mettre en relation avec l'existence de conditions de travail et de rémunération qui varient selon les secteurs et les attentes des individus. Une proportion importante d'étrangers occupe les secteurs où les conditions de travail sont les plus dévalorisantes, comme le secteur « horeca » ou le secteur des activités de nettoyage. La segmentation se manifeste à travers une division du travail par nationalité, par pays de provenance des frontaliers, par statut et par entreprise.

Selon l'étude *Interrelations entre immigration et marché de l'emploi* (GLESENER, 2004, p. 61) les tendances à la segmentation du marché de l'emploi sont diverses tout comme les mécanismes qui les favorisent. L'auteur de l'étude se demande en effet « si la segmentation du marché de l'emploi n'a pas tendance à se maintenir (…) : dans la mesure où une nationalité ou un profil déterminé de travailleur a investi un secteur (sous-secteur, profession, entreprise), il y aurait une tendance à l'homogénéisation culturelle de ce secteur. Ce phénomène serait renforcé par le fait que des connaissances personnelles sont appelées à remplacer les sortants. »

Le recrutement par connaissances personnelles, confirmé au cours des entretiens qualitatifs et par l'enquête auprès des délégués d'entreprise, favorise certainement l'homogénéité culturelle. Dans ce contexte, dans quelle mesure les profils linguistiques exigés pour occuper telle fonction dans telle entreprise sont-ils justifiés par la nature de la tâche, et sur base de quels critères?

En tout état de causes, les spécificités multiculturelles et linguistiques du marché de l'emploi doivent nécessairement être prises en compte dans une étude approfondie des discriminations qui peuvent exister sur le marché de l'emploi.

À en croire les interlocuteurs rencontrés lors des ***entretiens qualitatifs***, cette segmentation du marché de l'emploi semble aussi être entrée dans les mentalités des membres des ressources du personnel des entreprises. Un certain nombre de personnes auraient en effet du mal à imaginer que des femmes portugaises ou des femmes africaines pourraient occuper d'autres postes de travail que celui de femme de ménage[19].

L'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL), tout en n'ignorant pas cette réalité, rend attentive à la fierté de certains entrepreneurs par rapport à la composition multiculturelle de leur entreprise. Ils considèrent cette situation comme une valeur ajoutée. L'UEL insiste sur la chance de cette diversité, ne serait-ce qu'à travers les divers backgrounds de formation des salariés.

Dans le secteur hospitalier, certains hôpitaux disposent d'équipes plutôt francophones, d'autres sont davantage germanophones, alors que certains hôpitaux essaient de favoriser la mixité linguistique dans les équipes pour répondre aux besoins de leurs patients. D'autres font actuellement l'expérience d'un « afflux » de médecins allemands qui sont confrontés à des équipes francophones, et les responsables des ressources humaines constatent une adaptation extrêmement rapide des médecins allemands à la langue française ; c'est la raison pour laquelle les problèmes de communication sont plutôt rares.

[19] Plusieurs exemples de femmes portugaises, africaines ou d'autres non-communautaires à qualifications élevées sont signalés, qui se seraient présentées à des postes de travail dans le privé ou dans le public et qui se seraient fait signifier qu'on n'aurait pas besoin de femmes de ménage.

2. LE CADRE LEGAL

Pour quiconque veut étudier les pratiques discriminatoires au travail et à l'emploi basées sur l'appartenance à une ethnie, il est nécessaire de situer le cadre légal dérogatoire par rapport au droit commun, fondé sur la nationalité. Force est de constater en effet que la nationalité représente un critère de différenciation important dans l'ordre juridique interne, légitimé par les normes constitutionnelles. Si, de ce fait, le critère de différenciation doit être traité d'une autre manière que les autres critères de discrimination, il n'en reste pas moins que l'examen de ce cadre est essentiel pour au moins quatre raisons:

- Un régime légal pourrait être considéré comme contraire au principe constitutionnel d'égalité devant la loi ou aux droits communautaires découlant entre autres de l'application du principe de libre circulation, et pourrait par conséquent être qualifié de discriminatoire par rapport aux nationaux.
- L'application d'une disposition législative actuelle pourrait être considérée comme illégale par les juridictions.
- Le cadre légal peut donner lieu à des pratiques administratives qui pourraient, le cas échéant, être qualifiées de discriminatoires.
- L'employeur pourrait se référer à la lourdeur des obligations découlant du cadre légal et de la pratique administrative, pour ne pas devoir embaucher un non-communautaire.

2.1 Les normes constitutionnelles

Toute recherche sur les discriminations doit nécessairement se pencher sur le principe d'égalité devant la loi, consacré dans la Constitution :

Encadré V.1 : Article 10 de la Constitution

Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi ; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'article 111 prévoit que tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

La Constitution luxembourgeoise ouvre ainsi la possibilité au législateur de priver le ressortissant étranger du droit à l'égalité avec les citoyens luxembourgeois dans tel ou tel domaine. Les juridictions administratives rappellent à cet égard que le droit au travail prévu dans la Constitution n'est pas un droit absolu. Il en va de même des instruments internationaux en matière des droits de l'homme. Ni la Constitution, ni la Convention européenne des droits de l'homme, ni le pacte international sur les droits civils et politiques ni une quelconque autre disposition de droit internationale ne consacrent un droit subjectif au travail tenant en échec la susdite réglementation portant sur l'emploi de la main-d'œuvre étrangère[20].

Pour la notion de discrimination en droit interne en relation avec la race ou l'ethnie, on renvoie à l'analyse du cadre légal général.

2.2 La notion de race et d'ethnie

Dans son avis sur les deux projets de loi N°5248 et 5249 portant transposition des directives antidiscriminatoires, le Conseil d'Etat[21] ne manque pas d'insister sur les concepts ambigus des termes « race » ou « ethnie ». Il propose de suivre l'exemple du législateur belge en ajoutant l'adjectif prétendu au terme de race signifiant par là que « cette distinction habite uniquement l'esprit du raciste et n'est pas conforme à la réalité ». Remarquons que le législateur belge a intégré dans sa définition de discrimination tout un ensemble d'autres motifs, dont le terme par exemple de « couleur » que l'on retrouve également au Luxembourg dans la loi pénale antidiscriminatoire du 19 juillet 1997.

En ce qui concerne les dispositions anti-discriminatoires, le code pénal luxembourgeois a d'ailleurs repris la formule du code pénal français en parlant de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou à une race.

2.3 Des restrictions à l'embauche, fondées sur la nationalité, la race ou l'origine ethnique, légitimées par le droit communautaire et le droit national

2.3.1. Au niveau communautaire

La directive 2000/43/CE prévoit des cas de figure dans lesquels les différences de traitement sont légitimes.

[20] Tribunal administratif (23-2-2000).

[21] Avis du Conseil d'Etat (7-12-2004), in : *Document parlementaire* N° 5249[4], 5248[1] du 16 décembre 2004, p. 4.

Encadré V.2 : Directives européennes, cas de figures dans lesquels les différences de traitement sont légitimes

(i) « La directive ne vise tout d'abord pas les discriminations fondées sur **la nationalité** et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et de leur accès au marché de l'emploi (article 3, point 2) ».
(ii) Les Etats membres ont la faculté de prévoir qu'une **différence de traitement** fondée sur une des caractéristiques liée à la race ou à l'origine ethnique « ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée (article 4) ».

Les deux projets de loi visant la transposition des directives intègrent cet article dans leur texte en attirant dans leur commentaire l'attention sur l'interprétation restrictive de la notion d' « exigence professionnelle essentielle »[22].

L'introduction de cette notion dans le dispositif actuel, avec les deux critères d'objectif légitime et d'exigence proportionnée, comble un vide. Par exemple, selon le code pénal, pourrait être incriminé comme comportement discriminatoire le fait d'embaucher une personne d'origine étrangère, alors que ce comportement se justifie par rapport au poste à occuper. Le fait par exemple d'engager un médiateur interculturel de la même origine que les clients qu'il est susceptible de rencontrer dans le cadre de l'exercice de ces fonctions pourrait être incriminé comme tel alors qu'on pourrait parfaitement justifier cette embauche par la plus grande facilité d'entrer en communication avec les personnes concernées.

Un Etat membre peut maintenir ou adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à l'origine ethnique. On se trouve ici en face de la notion d'action positive. Le projet de loi inclut également cette possibilité. Par le passé, le gouvernement luxembourgeois a déjà fait usage de telles mesures, soit d'ordre législatif soit d'ordre politique (voir ci-après).

2.3.2 Au niveau national

Sur les plans pénal et civil, les différenciations fondées sur la nationalité en ce qui concerne l'accès à l'emploi sont légitimées et légalisées. Ces différenciations peuvent d'ailleurs concerner le secteur public comme le secteur privé.

[22] En droit interne, on trouve seulement dans l'article 457 §3 du code pénal une formulation plus générale, en relation avec la notion de nationalité. Ainsi , en matière d'embauche, est-il question de la non application de la notion de discrimination fondée sur la nationalité, lorsque… l'appartenance déterminée à une nationalité déterminée constitue… la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

Encadré V.3 : Article 457 de la loi du 19 juillet 1997

« Les dispositions des articles 455 et 456 ne sont pas applicables aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique, aux réglementations relatives à l'exercice de certaines professions et aux dispositions en matière de droit du travail, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.… »
Les dispositions ne seraient pas applicables aux différenciations de traitement prévues par ou découlant d'une autre disposition légale.

Ce dernier paragraphe, fortement critiqué par la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI, 2003), laisse évidemment une grande marge de manoeuvre au législateur pour prévoir au niveau légal tout un ensemble de différences de traitement légitimes et légales. Le projet de loi N°5248 visant la transposition des directives antidiscriminatoires circonscrit le champ d'application de ce texte aux différences de traitement fondées sur la nationalité.

3. DANS LE SECTEUR PRIVE : L'ACCES CONDITIONNEL AU MARCHE DE L'EMPLOI POUR LES NON-COMMUNAUTAIRES

3.1 Une différence de traitement légale fondée sur la nationalité : le système d'accès au travail des ressortissants de pays tiers

S'il est vrai que l'article 111 de la Constitution dispose que les étrangers se trouvant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg jouissent des mêmes droits que les nationaux, la Constitution permet aussi au législateur d'instaurer des régimes légaux à part pour les ressortissants étrangers.

Si le droit communautaire a permis, sur base de l'application du principe de la libre circulation, d'éradiquer des différences de traitement en matière d'emploi entre ressortissants communautaires, en revanche, il favorise une différence de traitement à l'égard des ressortissants de pays tiers. Le **règlement CE 1612/68** n'instaure pas la préférence d'embauche communautaire au détriment des ressortissants non-communautaires, mais dispose seulement que les ressortissants communautaires devraient bénéficier de la même priorité d'embauche que les ressortissants nationaux.

Ainsi, les ressortissants de pays tiers ne bénéficient pas du libre accès au marché de l'emploi comme c'est le cas des ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne.

Encadré V.4 : Loi du 28 mars 1972 et règlement grand-ducal du 12 mai 1972

L'**accès** au marché de l'emploi de ressortissants de pays tiers (hors Espace Economique Européen) est conditionné par l'obligation de permis de travail. La loi du 28 mars 1972 stipule dans son article 26 qu' « aucun travailleur étranger ne pourra être occupé sur le territoire du Grand-Duché sans permis de travail ».

Le règlement grand-ducal précise les conditions de mobilité du travailleur, en situant les passerelles d'un permis de travail à l'autre :
Le **permis A** est valable pour une année au maximum, pour un employeur dans une profession ;
Le **permis B**, d'une durée de 4 ans, est valable pour tous les employeurs dans une profession ;
Le **permis C**, à durée illimitée, est valable pour tout employeur et toute profession ;
Le **permis D**, pour les apprentis et stagiaires, est valable pour la durée de l'apprentissage ou du stage.

« Peuvent obtenir le permis C, les travailleurs justifiant d'une résidence et d'une occupation ininterrompues d'au moins 5 ans dans le Grand-Duché ; le permis B, les travailleurs justifiant d'une résidence et occupation ininterrompues d'au moins 1 an dans le Grand-Duché. »

Une demande en obtention ou de renouvellement du permis de travail à effectuer par l'employeur est à introduire auprès de l'Administration de l'Emploi. L'avis de l'Administration de l'Emploi doit être obligatoirement entendu tout comme l'avis d'une commission spéciale d'avis.

L'obtention du permis de travail, et donc l'entrée en service du travailleur, peuvent ensuite être soumis à l'obligation pour l'employeur de déposer auprès d'un établissement financier agréée une garantie bancaire d'un montant minimal de 60000Flux (article 9). Cette garantie bancaire peut perdurer 2 ans après l'obtention du permis de travail C.

Le **permis de travail** n'est accordé en principe qu'après avoir analysé la situation du marché de l'emploi et vérifié qu'il n'y a pas de main-d'œuvre communautaire disponible sur place susceptible d'occuper le poste vacant. Il s'agit d'appliquer le principe de la priorité d'embauche communautaire[23] conformément à l'article CEE 1612/68 concernant la libre circulation des travailleurs (article 10). Il convient toutefois de préciser que la réglementation actuelle dispose que le permis de travail peut être refusé pour ces raisons.

Le permis est délivré, refusé ou retiré par le Ministre du Travail ou son délégué après avis d'une commission spéciale (article 26§2).
Il est important de signaler ici la faculté dont dispose le Ministre pour attribuer tel ou tel permis de travail sous condition que les critères cités précédemment soient remplis. Les juridictions ont confirmé le pouvoir facultatif et donc d'appréciation du ministre en la matière[24].

[23] Selon l'article 27, l'octroi et le renouvellement du permis de travail peuvent être refusés au travailleur étranger pour des raisons inhérentes à la situation, à l'évolution ou à l'organisation du marché de l'emploi.
[24] TA 13/12/2000 (12093).

Certaines catégories sont exemptées de permis de travail[25] et bénéficient donc d'un régime plus favorable que les autres catégories d'étrangers.

L'accord, voire le refus des permis se présente ainsi :

T V.2 **Permis de travail, nombre de dossiers traités et taux de refus**

Pays d'origine	Nombre de décisions prises (fréquence)				Taux de refus			
	1998	**2000**	**2002**	**2004**	**1998**	**2000**	**2002**	**2004**
Nationalité inconnue	42	56	64	89	4,8	1,8	3	1,1
Amérique du nord	266	320	263	215	4,5	2,5	3	7,4
Amérique latine	147	137	206	194	11	12,0	8,3	24
Antilles	33	37	46	37	*15*	14	20	8,1
Afrique	668	740	914	842	*12*	11	**10**	**14**
Asie méridionale	42	73	58	71	9,5	2,7	6,9	21
Asie occidentale	74	89	72	103	*18*	16	**15**	**27**
Asie orientale	322	381	421	420	6,2	4,2	10	8,3
Europe de l'Est	2.036	2.847	3.214	2.725	10	7,7	6,4	10
Océanie	26	26	26	16	3,8	3,8	3,8	6,3
Nationalité EEE obtenue après décision	-	37	42	38	-	8,1	9,5	13
Europe autres pays	142	66	49	23	5,6	1,5	4,1	4,3
Total et moyenne	3.835	4.809	**5.375**	4.773	9,8	7,7	**7,7**	**11**

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi, *Rapport d'activité*, 1998 à 2004.

Nous observons bien moins de refus dans certaines régions du Nord du globe (Amérique du Nord, Autres Europe, Asie orientale - Japon y compris) que pour d'autres parties du Monde (Afrique, Asie ...) et une augmentation importante des refus au cours des deux dernières années.

3.2 Des refus de permis de travail injustifiés

À plusieurs reprises, les **juridictions administratives** ont décidé que le refus du permis de travail était non justifié parce que le ministre n'avait pas établi *in concreto* la disponibilité sur place de personnes bénéficiant d'une priorité à l'embauche, susceptibles d'occuper le poste vacant, notamment en considération de leur aptitude à pouvoir exercer le travail

[25] Le personnel administratif et technique des ambassades et des consulats dont le chef de poste est un agent de carrière ; le personnel domestique au service d'un agent diplomatique accrédité à Luxembourg ; les personnes occupées à des tâches dépassant le cadre national ou bénéficiant d'un statut international ; le personnel des attractions foraines, cirques, théâtres, revues et autres établissements ambulants à condition que l'occupation sur le territoire luxembourgeois soit inférieure à un mois.

demandé[26]. Se borner à faire état de la simple existence de personnes inscrites comme demandeurs d'emploi sans assigner de candidats ne suffit pas à rapporter la preuve de la présence d'une main-d'œuvre disponible et prioritaire.

Il est évident aussi que pour mettre l'ADEM (Administration de l'Emploi) en mesure de vérifier la disponibilité de travailleurs communautaires sur place, l'employeur doit au préalable déclarer à celle-ci le poste vacant[27].

De même, la motivation d'une décision ministérielle de refus de permis basée sur l'utilisation de formules standard, sans se référer avec précision à la situation du marché de l'emploi ou viser la situation particulière dans la profession pour laquelle le permis est sollicité[28], peut mener à l'annulation de la décision ministérielle.

3.3 Une discrimination à rebours

La jurisprudence luxembourgeoise a confirmé le droit du conjoint d'un travailleur bénéficiant de la libre circulation d'être exempté de l'obligation du permis de travail sur base de l'article 11 du règlement CEE 1612/68. L'existence du droit dérivé du conjoint est conditionnée par la nécessité d'un facteur de rattachement à une situation envisagée par le droit communautaire, en l'occurrence une circulation intra-communautaire d'un travailleur ressortissant d'un autre Etat membre des communautés.

Par contre, le droit actuel permet d'appliquer la procédure du permis de travail à un conjoint non-communautaire d'un ressortissant luxembourgeois. Dans cette situation, le droit dérivé du conjoint d'accéder à une activité salariée et de l'exercer en vertu du droit communautaire ne s'applique pas. Par ailleurs, aucune disposition légale de droit interne ne confère le droit au conjoint non-communautaire d'un Luxembourgeois d'accéder à une activité salariée sans permis de travail.

Cette problématique a fait l'objet d'une recommandation de la part du médiateur (OMBUDSMAN, 2004, p. 42) qui demande une réforme législative pour affranchir les conjoints non-communautaires de ressortissants luxembourgeois de l'exigence d'un permis de travail. Le 6 mai 2005, le Conseil de gouvernement a adopté un projet de règlement grand-ducal dispensant de l'obligation de permis de travail les conjoints de citoyens ressortissants de l'Union européenne y compris les Luxembourgeois, de l'Espace Economique Européen ou de la Confédération suisse, qui exercent une activité salariée au Luxembourg.

3.4 Le système des autorisations collectives de travail

Des exigences incompatibles avec la libre prestation des services.

A côté du système de **permis de travail individuels**, le Luxembourg connaît le système des **autorisations de travail collectives**.

---

26 TA 30/9/2 (14619), TA 30/9/2 (14620).
27 TA 22/5/03 (15570) et TA 12/6/3 (15779).
28 TA 15/5/200, 11747, confirmé par arrêt du 23/11/200, 12068C.

Encadré V.5 : Règlement grand-ducal modifié le 12 mai 1972

Selon l'article 9 « une telle autorisation peut être délivrée dans des cas exceptionnels pour les travailleurs étrangers détachés temporairement au Grand-Duché du Luxembourg pour le compte soit d'une entreprise étrangère, soit d'une entreprise luxembourgeoise à la demande de l'entreprise sous l'autorité de laquelle les travailleurs sont employés. »

Le 21 octobre 2003 la Commission des Communautés européennes a introduit un recours en manquement à l'encontre du Grand-Duché de Luxembourg eu égard aux dispositions de la libre prestation de services consacré par l'article 49 CE.

La Commission considère que l'exigence d'une autorisation de travail à solliciter préalablement par le prestataire de services lorsque celui-ci souhaite détacher au Luxembourg du personnel constitué de ressortissants de pays tiers résidant et travaillant régulièrement dans cet autre Etat membre, est incompatible avec le principe de la libre prestation de services. Il en va de même des conditions auxquelles est soumise l'obtention de l'autorisation de travail : à savoir que sa délivrance est soumise à des considérations liées au marché de l'emploi, à l'existence d'un contrat à durée indéterminée et d'un emploi antérieur auprès du même prestataire du service depuis au moins six mois, tout comme l'obligation d'une garantie bancaire de 1487 euros minimum.

Dans un **arrêt du 21 octobre 2004**, la Cour de Justice condamne le Grand-Duché de Luxembourg et considère ces exigences incompatibles avec la libre prestation de service. L'argumentation des autorités luxembourgeoises selon laquelle les dispositions visent la garantie de protection sociale des travailleurs et l'égalité des conditions de concurrence ou encore la prévention d'un afflux massif de travailleurs de pays tiers sur le marché de l'emploi national n'est pas valide. Le signalement préalable de la présence de travailleurs détachés sur le territoire et des indications sur leur situation sociale dans l'Etat membre de résidence pourrait constituer un moyen plus approprié pour rencontrer l'objectif de contrôle de la réglementation sociale par les autorités luxembourgeoises. Par ailleurs, le travail effectué dans le cadre d'une libre prestation de services n'est pas à confondre avec un accès au marché de l'emploi local, et les considérations liées à la priorité d'embauchage communautaire sont dénuées de pertinence. Elle ne saurait justifier les formalités et les délais propres à la délivrance d'une autorisation de travail qui sont de nature à décourager la libre prestation de services réalisée par le moyen de travailleurs de pays tiers. Elle ne saurait justifier non plus l'exigence de contrats de travail à durée déterminée liant les travailleurs à leur entreprise d'origine au moins six mois avant leur détachement.

3.5 Le problème des allocations de chômage

Encadré V.6 : Législation en matière de chômage

Selon la loi modifiée du 30 juin 1976, on accorde le bénéfice de l'indemnité de chômage sans distinction de sexe ou de nationalité, sous réserve du respect des conditions d'ouverture du droit à l'octroi de l'indemnité de chômage complet.
Pour avoir droit aux indemnités de chômage, il faut, selon le droit commun du travail, être chômeur involontaire, justifier avoir été occupé sur le territoire luxembourgeois pendant au moins 26 semaines au cours des 12 mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi, être apte au travail, s'inscrire comme demandeur d'emploi et être disponible pour le marché de l'emploi.

La disponibilité pour le marché de l'emploi revient à accepter tout emploi approprié, notion définie par règlement grand-ducal du 25 août 1983. « Les critères retenus de l'emploi approprié concernent notamment le niveau de rémunération, l'aptitude professionnelle, les aptitudes physiques et psychiques, le trajet journalier ».

Pour un travailleur ressortissant d'un pays tiers (extérieur à l'Espace Economique Européen), la disponibilité sur le marché de l'emploi exige de la part du travailleur qu'il est en possession d'un permis de travail valable.

Ainsi, le bénéfice des indemnités de chômage a été refusé par le passé à des ressortissants de pays tiers qui, au moment de la perte de leur emploi, n'étaient pas en possession d'un travail valable. Des personnes tombant au chômage ne touchent plus les allocations de chômage dès que le permis de travail A expire[29].

Le **Conseil supérieur des Assurances Sociales**, dans un jugement du 13 octobre 1999, rejette tout automatisme entre d'une part, le fait de ne pas disposer de permis de travail au moment de s'inscrire comme demandeur d'emploi, et d'autre part la disponibilité pour le marché de l'emploi et le droit aux indemnités de chômage.

Il met en évidence qu'« en exigeant que les travailleurs étrangers, non ressortissants d'un pays de l'Union européenne ou de l'Espace Economique Européen, doivent disposer d'une autorisation de travail dès la date à laquelle ils entendent s'inscrire comme demandeurs d'emploi, on exclut de plein droit et automatiquement du bénéfice de l'indemnité de chômage l'ensemble des travailleurs étrangers qui s'étaient vu attribuer un permis A, sans vérifier, si, nonobstant l'absence actuelle d'autorisation de travail, ils sont susceptibles d'être placés sur le marché du travail luxembourgeois. »

[29] Depuis quelques années, les autorités ne considèrent plus que le fait de tomber au chômage, sous un permis de travail B, sur lequel figure le nom de l'ancien employeur, alors qu'il est valable pour la même profession, mette fin au paiement des allocations de chômage.

Qui plus est, la condition de l'absence d'autorisation de travail n'est pas retenue dans la notion de disponibilité pour le marché de travail formulée par la loi du 30 juin 1976[30].

« Il s'en suit que la notion de disponibilité sur le marché du travail ne doit pas servir à créer des discriminations, même indirectes, fondées sur la nationalité des travailleurs sans emploi. Elle doit au contraire être interprétée, quant à l'application de la législation relative au chômage, de façon à assimiler les travailleurs étrangers, non ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne ou d'un pays partie à l'accord sur l'Espace Economique Européen, aux travailleurs ressortissants de ces pays. »

« L'absence actuelle d'autorisation de travail ne s'oppose pas à ce que les travailleurs étrangers en question se mettent à la recherche d'un emploi, ni à ce que l'Administration de l'Emploi les fasse bénéficier de leurs services de placement comme elle en fait bénéficier tout autre travailleur sans emploi. » (Conseil supérieur des Assurances Sociales).

Le seul fait que l'embauche soit subordonnée à la condition de l'octroi d'une autorisation de travail ne permet pas de conclure que le marché de travail serait fermé aux travailleurs en question.

3.6 La garantie des salaires en cas de faillite de l'employeur

L'article 46 §1 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail dispose que « en cas de faillite de l'employeur, le fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail sous les conditions et dans les limites fixées par la loi ». Le §6 stipule que, « à la demande du curateur, le fonds pour l'emploi verse aux salariés, dans les limites visées au présent article, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur,… ».

L'ADEM a refusé d'indemniser 9 salariés non-communautaires victimes de la faillite de leur employeur alors même que le curateur et le juge-commissaire à la faillite avaient accepté la créance salariale. Devant le tribunal administratif, le délégué du gouvernement a justifié la décision de l'ADEM par l'absence de permis de travail de la part des personnes concernées, ce qui ferait en sorte qu'ils ne seraient pas disponibles sur le marché de l'emploi. Le tribunal administratif a toutefois décidé que cette différence de traitement en raison de la nationalité serait non justifiée vu l'article 46 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail[31] qui ne prévoit pas cette forme d'exclusion[32].

---

30 Il ressort des documents parlementaires relatifs à la loi du 30 juin 1976 que le législateur a emprunté les notions d'emploi convenable et de disponibilité sur le marché du travail aux instruments de l'Organisation Internationale du travail (*Doc. Parl*. N°1985, exposé des motifs, page 13). En outre, conformément au principe de non-discrimination préconisé par l'O.I.T , l'article 12 de la loi précitée précise que « *les dispositions de l'article 11 qui précèdent (et qui renvoient aux conditions d'admissibilité de l'article 13) sont applicables sans distinction de sexe ou de nationalité.* »

31 Cet article se base sur l'article 10 de la directive modifiée 80/987/CEE du Conseil de l'Union européenne.

32 TA 2/3/5 (18601 et 18609).

3.7 Des discriminations positives à l'égard de non-communautaires

Outre les catégories de personnes exemptées de l'obligation du permis de travail, il faut citer des **régimes dérogatoires** mis en place par le gouvernement par rapport à la réglementation du droit commun en matière de délivrance d'un permis de travail.

Encadré V.7 : Permis de travail pour personnes en provenance d'une région de guerre

Ainsi, le règlement grand-ducal du 29 avril 1999 permet d'attribuer aux personnes en provenance d'une région en guerre reconnue par le conseil de gouvernement une autorisation d'occupation temporaire valable pour une durée maximale de six mois, pour un employeur déterminé et une profession*.

* *C'est en 1999 que le gouvernement luxembourgeois avait fait bénéficier de ce régime surtout des Albanais du Kosovo et des ressortissants de la région des Balkans.*

402 autorisations d'occupation ont ainsi été délivrées à 303 personnes.

En 2001, le gouvernement luxembourgeois avait régularisé 7 catégories d'étrangers en situation irrégulière en leur accordant un droit de séjour. Tout étranger qui tombait dans l'une de ces 7 catégories pouvait obtenir une autorisation de séjour et un permis de travail. Cette régularisation par le travail n'a pas été légalement formalisée. Les critères de régularisation ont été publiés dans une brochure intitulée « Régularisation du 15 mai au 13 juillet 2001 de certaines catégories d'étrangers séjournant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ». 1.839 personnes ont été régularisées à la date du 31 décembre 2002, moment où la cellule de régularisation a cessé ses fonctions.

En 2005, le Ministère des affaires étrangères et de l'immigration a régularisé plusieurs dizaines de familles de pays tiers qui ont sollicité une demande d'asile avant le 1er août 2001 et qui avaient des enfants scolarisés dans l'enseignement secondaire. Pour prolonger leur autorisation de séjour, les familles en question devaient trouver un logement et du travail.

Le Ministre de tutelle a toujours la faculté d'attribuer, pour des motifs humanitaires, une autorisation de séjour et de travail. Comme on l'a déjà évoqué antérieurement, aucune disposition légale n'interdit au ministre compétent d'attribuer des autorisations de séjour et de travail.

Il convient aussi de signaler **le projet de loi N° 5437 relatif au droit d'asile** et à des formes complémentaires de protection[33]. Ce projet prévoit d'accorder aux demandeurs d'asile une possibilité d'accéder au marché de l'emploi après un an de procédure, sous réserve de l'appréciation de la priorité d'embauche communautaire.

[33] Le projet vise la transposition des quatre directives : accueil, procédure, qualification, protection temporaire.

4. DANS LE SECTEUR PUBLIC : L'OUVERTURE CONDITIONNELLE AUX RESSORTISSANTS COMMUNAUTAIRES

Selon le Ministère de la Fonction publique, en mars 2005, 21.711 personnes travaillaient dans l'administration publique en tant que fonctionnaires, employés de l'Etat ou en tant qu'ouvriers de l'Etat. Ces chiffres ne tiennent pas compte des employés ou ouvriers au service de l'Etat qui ont le statut d'employé privé.

L'ensemble des actifs se répartit comme suit : 20.006 Luxembourgeois, 1.626 ressortissants émanant de l'UE-14 et 79 ressortissants d'autres Etats (hors UE-14).

La ventilation des nationalités par statut donne l'image suivante : 99% des fonctionnaires ont la nationalité luxembourgeoise, 1% possède la nationalité d'un Etat membre de l'UE-14.

87% des employés de l'Etat ont la nationalité luxembourgeoise, 13% ont la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne.

64% des ouvriers de l'Etat ont la nationalité luxembourgeoise, 34% ont la nationalité d'un Etat membre de l'UE-14 et 2% la nationalité d'un pays tiers (hors UE-14).

Cette image reflète largement le cadre législatif actuel qui fait que certains secteurs sont réservés aux Luxembourgeois, alors que d'autres secteurs sont ouverts, sous certaines conditions, aux ressortissants communautaires.

Encadré V.8 : Article 48 du traité CE

En vertu de l'application de l'article 48 du traité CE portant sur la libre circulation des travailleurs, toute discrimination fondée sur la nationalité est interdite en matière d'emploi, de rémunération et d'autres conditions de travail. Seules des réserves d'ordre, de sécurité ou de santé publiques peuvent limiter l'application de ces dispositions. De même, les emplois de l'administration publique ne tombent pas sous le champ d'application de l'article 48.

Cette dérogation à la règle fondamentale de la libre circulation et de la non-discrimination des travailleurs communautaires n'est néanmoins pas absolue, loin s'en faut. Ainsi, la Cour de Justice des Communautés européennes, dans différents arrêts, a retenu l'interprétation limitative de la portée du §4 de l'article en ce sens.

C'est suite à la condamnation de la Cour de Justice des Communautés européennes que le Luxembourg a dû ouvrir une partie de sa fonction publique aux ressortissants communautaires[34]. **La loi du 17 mai 1999** portant sur le statut général des fonctionnaires et qui a été adoptée suite à cette condamnation distingue entre les secteurs ouverts et les secteurs fermés.

[34] Commission c/Grand-Duché de Luxembourg, arrêt du 2 juillet 1996, affaire C-473/93, Rec. 1996, I, 3207.

Encadré V.9 : Secteurs ouverts

« La condition de la nationalité ne s'applique pas à l'égard des ressortissants des Etats membres de l'union européenne qui sont candidats aux emplois dans les secteurs de la recherche, de l'enseignement, de la santé, des transports terrestres, des postes et télécommunications, des distributions de l'eau, du gaz et de l'électricité sauf dans les cas où ces emplois comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public (art.2 de la loi modifiée du 16 avril 1979) ».

On trouve une disposition analogue dans l'article 2 de la loi modifiée du 24 février 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

Dans les 6 **secteurs dits « ouverts** », les ressortissants communautaires peuvent accéder aux postes, sauf à ceux définis par règlement grand-ducal qui comportent une participation à la puissance souveraine. Le règlement grand-ducal du 5 mars 2004[35] a limité ces postes aux seuls secteurs de l'enseignement et des postes et télécommunications.

Par ailleurs, pour accéder à un poste de fonctionnaire ou d'employé de l'Etat, la personne doit satisfaire aux conditions linguistiques dans les trois langues administratives du pays. Un règlement grand-ducal doit définir les postes pour lesquels il peut y avoir dispense dans une langue. Le règlement grand-ducal du 5 mars 2004[36] s'est limité à désigner des emplois dans le secteur de l'enseignement.

La question est évidemment de taille dans la mesure où des exigences linguistiques démesurées peuvent écarter du statut de fonctionnaire ou d'employé public des ressortissants communautaires non-luxembourgeois, alors qu'ils pourraient prétendre à de tels postes. La décision du tribunal administratif du 14 juillet 2004[37] retient que le fait de ne pas remplir la condition de connaissance adéquate des trois langues administratives du pays équivaut à reconnaître à la personne concernée le statut d'employé privé au service de l'Etat.

Dans les 6 **secteurs « fermés »,** la condition de nationalité luxembourgeoise est maintenue. À ce niveau, le droit luxembourgeois ne comporte donc pas de distinction entre les postes. Cette exigence paraît incompatible avec le droit communautaire, même s'il ne s'agissait pas des secteurs qui étaient explicitement visés par la procédure en manquement conduite par la Commission à l'encontre du Luxembourg.

---

35 Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics comportant une participation directe ou indirecte à l'exercice de la puissance publique et aux fonctions qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public, In : *Mémorial A* N°30 du 11 mars 2004, pp. 420-422.

36 Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 déterminant les emplois dans les administrations de l'Etat et les établissements publics pour lesquels la connaissance de l'une ou de l'autre des trois langues administratives n'est pas reconnue nécessaire en raison de la nature et du niveau de responsabilité de ces emplois, In : *Mémorial A* N°30 du 11 mars 2004, pp. 422-423.

37 N°17633 du rôle.

En effet, tous les postes de la fonction publique, quel que soit le secteur, semblent être visés par l'application du principe de la libre circulation pour autant que ceux-ci ne comportent pas de participation à l'exercice de la puissance publique et qu'ils n'ont pas pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres personnes morales de droit public.

Ceci n'empêche pas que des secteurs de la fonction publique recrutent tout de même des ressortissants non-luxembourgeois en cas de besoin : ainsi, **la loi du 20 décembre 2002 sur l'organisation militaire**[38] autorise l'admission de citoyens européens résidant au Luxembourg depuis 36 mois au moins, comme candidats soldats volontaires à l'armée. Cette mesure a été décidée par le Luxembourg en vue de disposer des ressources humaines nécessaires pour s'acquitter des obligations internationales en sa qualité de membre de l'Alliance Atlantique.

Par ailleurs, tous les ans par voie budgétaire, l'Etat est autorisé à recruter en cas de nécessité de service dûment motivé, des ressortissants communautaires et non-communautaires dans les secteurs dits ouverts ou fermés. Ainsi l'article 15 du projet de **loi budgétaire** 2005 prévoit le recrutement de 120 ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne et de 71 ressortissants de pays tiers non-membres de l'Union européenne. Par ailleurs, 80 engagements temporaires de ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne sont prévus en vue de la présidence luxembourgeoise du Conseil de l'Union européenne.

Les ressortissants non-communautaires sont engagés en qualité d'employés privés au service de l'Etat, les ressortissants communautaires sont engagés en qualité d'employés de l'Etat.

La présence plus importante de ressortissants étrangers, communautaires et non-communautaires, parmi les ouvriers de l'Etat s'explique par des conditions d'embauche plus flexibles que celles des fonctionnaires et employés publics conformément à l'article 2, § 3 du contrat collectif des ouvriers de l'Etat du 27 octobre 2000.

5. LE PRINCIPE DES MEMES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR TOUTES LES PERSONNES TRAVAILLANT AU LUXEMBOURG

Si des différences de traitement sont légalisées au niveau de l'embauche, le principe des mêmes conditions de travail prévaut pour toutes les personnes travaillant au Luxembourg, quelle que soit leur nationalité.

[38] Loi du 20 décembre 2002 modifiant la loi modifiée du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire, in : *Mémorial A* N°162 du 31 décembre 2002, page 3806.

Encadré V.10 : Egalité en matière de conditions de travail

La loi du 31 juillet 1995 relative à l'emploi et à la formation professionnelle confère au droit public luxembourgeois le caractère d'ordre public national. Les conséquences sont que toutes les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, notamment en matière de conditions de travail et de rémunération, s'appliquent aussi aux ressortissants de pays tiers établis et travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il convient de noter à cet égard que la transposition de la directive sur le détachement des travailleurs par la loi du 20 juillet 2002 impose aux firmes étrangères opérant sur le territoire luxembourgeois l'application des conventions collectives en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg.

6. LES RESULTATS DES ENTRETIENS QUALITATIFS ET DE L'ENQUETE

Nous avons eu des entretiens qualitatifs avec les organismes suivants :

- les associations d'étrangers[39] : 12 organisations ont participé à l'entretien : 3 associations de soutien aux étrangers, 3 organisations s'occupant du placement, 2 associations portugaises, 1 association de l'ancienne Yougoslavie, 4 associations africaines (cf. annexe 2 pour la liste des invités) ;
- des responsables syndicaux du secteur concurrentiel ; étaient présents le LCGB et ALEBA ;
- des responsables syndicaux du secteur public : étaient présents le LCGB et la CGFP ;
- les employeurs : une délégation composée de membres de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ;
- les administrations : l'Administration de l'Emploi, le Ministère de la Fonction Publique (et des prises de contact avec le MTE et d'autres services spécifiques comme le Service des travailleurs handicapés, …).

Nous avons également organisé une réunion spécifique concernant les discriminations à l'encontre des frontaliers, à laquelle ont participé les membres de la Commission spéciale *Frontaliers*, dont les représentants de l'OGBL, du LCGB et d'ALEBA, ainsi que des représentants d'EURES et des employeurs (ABBL).

Dans la mesure où les problèmes et constats concernant les frontaliers sont fort différents de ceux qui concernent les étrangers résidents, nous présenterons les résultats séparément.

[39] Ou ayant, par leur mission, des expériences par rapport au placement des étrangers.

6.1 Le sentiment général de discrimination

En fin d'entretien et à titre synthétique, les associations ont exprimé leur appréciation subjective de l'existence de discriminations. Celle-ci ne tient pas toujours compte du cadre juridique existant et ne rencontre pas non plus toujours le point de vue des employeurs[40] (***entretiens qualitatifs*- associations, employeurs, syndicats, administrations**). À noter que l'intensité n'est pas toujours en relation avec les faits rapportés ou entendus, peu fréquents. Deux explications peuvent être avancées à ce sujet :

- **D'abord**, la perception de la discrimination exprimée par les organisations proches des victimes est souvent plus forte que la réalité. Elle peut se baser sur des plaintes mais aussi sur des données statistiques qui laisseraient croire par exemple que, à qualification et expérience égales, des personnes d'autres origines trouvent plus difficilement un emploi ou un stage.
- **Ensuite**, un certain nombre de situations sont vécues comme étant discriminatoires alors qu'elles sont considérées par le droit national comme « différences de traitement » justifiées ; il en est ainsi, par exemple, du système des permis de travail, du système de reconnaissance des qualifications ou des exigences linguistiques (légitimées par le droit ou les profils de poste).

Voici un résumé de leurs appréciations :

- **Le sentiment discriminatoire est le plus fréquent** pour l'accès à l'emploi. Il vient en premier lieu pour le secteur concurrentiel. L'autre impression de discrimination fréquente concerne la rémunération et la promotion dans le secteur concurrentiel.
- En revanche, l'impression de discrimination est rare dans le secteur concurrentiel pour les autres dimensions des relations de travail ; elle s'approche de la position *jamais constaté/entendu* pour ce qui est de l'affiliation/engagement syndical.
- Pour les secteurs public et parapublic, l'impression générale se situe entre les positions « *rare* » et « *fréquent* ». De plus, ces discriminations ne sont presque jamais constatées/entendues pour ces secteurs en ce qui concerne les dimensions autres que l'accès à l'embauche.

De son côté, l'***enquête délégations*** signale peu de cas de discrimination constatés/rapportés. Bon nombre de délégués sont catégoriques dans leurs commentaires libres, en affirmant qu'il n'existe pas de discrimination dans leur entreprise. Un délégué précise très justement qu'il n'est pas toujours facile de définir s'il y a discrimination ou non. Par ailleurs, il est tout à fait probable qu'un certain nombre de de cas de discriminations ne sont pas rapportés aux délégués d'entreprise.

[40] La perception de la discrimination par des organisations proches des victimes est souvent plus forte que la réalité. Elle peut se baser sur des plaintes ou sur des statistiques qui laisseraient croire par exemple que, à qualification et expérience égales, des personnes d'autres origines trouvent plus difficilement un emploi ou un stage. Un certain nombre de situations sont vécues comme étant discriminatoires alors qu'elles sont considérées par le droit national comme « différences de traitement » justifiées, par exemple : le système des permis de travail, le système de reconnaissance des qualifications, les exigences linguistiques (légitimées par le droit ou les profils de poste).

Parmi les principaux motifs de discrimination portant sur les différentes dimensions de la relation de travail, on trouve l'âge (110 mentions), puis **la nationalité** (102 mentions). Le traitement privilégié par rapport à une certaine nationalité au sein de l'entreprise engendre « automatiquement » une discrimination par rapport aux autres nationalités. Plusieurs délégués d'entreprise rendent attentif à ce phénomène, et on a vu que le recrutement de bouche à oreille, via le réseau d'interconnaissances, peut favoriser cette homogénéité culturelle.

Le motif de discrimination sur base de la nationalité apparaît plus souvent que le motif de discrimination ethnique. **L'origine ethnique** en tant que catégorie apparaît au 3ème rang (73 mentions). La perception des délégués et des victimes semble privilégier une approche de la discrimination fondée sur la nationalité plutôt que sur l'origine ethnique.

L'information gagne en importance si l'on sait :

- que l'on exclut le secteur public où l'appartenance nationale fait obstacle légal à l'accès à l'emploi (différence légalisée de traitement),
- et que, dans beaucoup de situations, l'obstacle légal du permis de travail ne joue pas.

Le sens de cette information nous interpelle dans la mesure où la discrimination mentionnée sur base de la nationalité peut être considérée comme une discrimination sur base de la race ou de l'origine ethnique. Cette hypothèse semble être confirmée par le fait qu'un certain nombre de délégués ont coché à la fois l'origine ethnique européenne et la nationalité Europe- Espace Economique Européen (EEE) ou la nationalité Europe hors EEE. De plus, en faisant abstraction d'obstacles légaux dans l'accès à l'emploi en raison de la nationalité (permis de travail, problèmes de reconnaissance des diplômes et qualifications), rien ne peut objectivement et raisonnablement justifier des différences de traitement de personnes à compétences égales sur base de la nationalité. Dans ce cas aussi, la discrimination sur base de la nationalité équivaut de fait à une discrimination ethnique.

Que peut cacher d'autre une discrimination rapportée sur base de la nationalité ? Retrouve-t-on derrière cette réalité la perception d'exigences linguistiques démesurées qui écarteraient de fait certains ressortissants nationaux d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération ? Toujours est-il que, selon l'avis des délégués, les exigences linguistiques ne sont pas toujours justifiées par les exigences de la tâche demandée : dans 34 cas, les répondants estiment que l'exigence du luxembourgeois n'est pas justifiée, dans 26 cas, il s'agit de la langue allemande, dans 48 cas de l'anglais et seulement dans 5 cas il s'agit du français (cf. tableau D5).

Les discriminations constatées/rapportées en raison du statut de **frontalier** occupent le 4ème rang (61 mentions) (cf. tableau F1.ter en annexe 5). Ici aussi, on peut se demander si cette discrimination est liée au statut de frontalier, ou, au contraire s'il s'agit d'une façon indirecte de désigner les étrangers des pays limitrophes.

L' ***enquête délégations*** montre que le monde du travail est très européanisé et que la plupart des discriminations concernent davantage les ressortissants d'origine ethnique non-européenne (121 citations) que les travailleurs européens (52 mentions). Les ressortissants d'origine arabe ou maghrébine, peu présents sur le marché de l'emploi, paraissent très fragilisés (33 citations) devant les ressortissants d'Afrique noire (22 citations).

Selon cette enquête, 90% des entreprises ayant répondu disposent d'au moins un frontalier, contre seulement 78% qui disposent d'au moins un Luxembourgeois. Par contre, les Luxembourgeois sont davantage présents au niveau de la direction/les cadres (60%) que les frontaliers (53% ; cf. tableau A7 en annexe 5). Selon les intervenants rencontrés en entretien qualitatif, les entreprises cherchent à recruter un Luxembourgeois au sein de la direction générale pour faciliter les relations avec l'administration.

L' ***enquête délégations*** fait état de 28 entreprises qui auraient discriminé un/des frontaliers en phase de recrutement, de promotion, d'accès à la formation, etc. Les faits rapportés restent inférieurs à ceux qui concernent la race/ethnie et l'âge et sont moins alarmants vu l'importance de l'emploi frontalier (cf. tableau F1.ter en annexe 5).

6.2 Le recrutement

6.2.1 Des obstacles légaux et administratifs

Les interlocuteurs des entretiens pointent trois facteurs qui relèvent de la législation et de pratiques administratives, et qui entravent fortement l'accès au travail des ressortissants de pays tiers :

a) Le système des permis de travail

Le **système des permis de travail est fortement dissuasif** pour les employeurs qui recherchent du personnel correspondant au profil. De plus, une association se demande si des employeurs ne se servent pas de ce système comme alibi pour refuser à des non-communautaires l'accès à l'embauche.

La pratique actuelle veut que tout permis de travail soit lié au nom de l'employeur, et que chaque changement d'employeur appelle un nouveau un permis de travail (article 5). Cette pratique alourdit davantage la procédure. De plus, l'exigence d'une garantie bancaire de la part d'un employeur alourdit encore plus une procédure déjà bien lourde. Les salariés concernés ou leur famille paieraient souvent cette garantie de leur propre poche.

Le premier permis de travail est toujours le permis A et le 2ème le permis B (au cas où le permis A était d'une durée d'un an et en cas de contrat à durée indéterminée). Un certain nombre de personnes restent pendant des années sous le régime du permis A[41], ce qui empêche ainsi leur mobilité socio-professionnelle. Une association critique le phénomène de reclassement du permis B en permis A, par exemple si le salarié change d'emploi vers une autre profession.

Le manque de transparence est encore souligné : il concerne à la fois les procédures plus ou moins longues concernant l'octroi d'un permis de travail, ainsi que le montant variable des garanties bancaires. Sur base des informations dont on dispose, il est impossible d'expliquer ces deux phénomènes.

[41] En raison notamment de contrats successifs à durée déterminée et d'autorisations de séjour limitées dans le temps.

L'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) considère que le système actuel des permis de travail est trop protectionniste. Il représente un obstacle pour le développement d'activités nouvelles qui nécessitent des profils qu'on ne trouve pas sur le marché de l'emploi[42]. Elle rend attentive aussi au problème de la garantie bancaire qui est difficile à récupérer lors d'un changement de patron. L'UEL plaide pour une réforme de la législation de 1972.

Selon l'OCDE (2003a, p.110), les demandes de permis sont plus facilement accordées dès que le salaire dépasse 4 fois le salaire social minimum.

L'Administration de l'Emploi (ADEM) relève l'importance pour les entreprises d'engager des chômeurs inscrits à l'ADEM, ce qui peut faciliter aussi l'octroi de permis pour l'embauche de ressortissants non-communautaires.

b) L'accès à l'emploi

L'accès à l'emploi serait encore rendu plus difficile du fait que, selon une pratique administrative actuelle, des personnes de nationalité étrangère, communautaires ou non, sans carte de séjour ou carte d'identité d'étranger, **ne peuvent pas s'inscrire** à l'ADEM et ne peuvent donc pas bénéficier de ses services (assignations, formations), même si elles disposent d'une autorisation de séjour valable.

c) La reconnaissance des diplômes et qualifications

Les pratiques en matière de **reconnaissance des diplômes et qualifications** sont vivement critiquées. En effet, en refusant de reconnaître le bac ou les diplômes d'enseignement supérieur des personnes de nationalités étrangères, surtout de pays tiers, ces dernières se sentent fortement discriminées sur le marché de l'emploi et subissent souvent une déqualification.

Le fait que leur parcours professionnel comporte une expérience de travail en tant qu'ouvrier représente un obstacle pour occuper d'autres fonctions correspondant davantage à leur profil. Au point que certains préfèrent d'ailleurs faire abstraction de ces incidents de parcours dans leur curriculum.

La non reconnaissance des diplômes a encore des conséquences fortement négatives pour des emplois dans la fonction publique. À partir du moment où le bac n'est pas reconnu, ces personnes sont classées dans les grades de carrière inférieurs. C'est très récemment à travers le règlement grand-ducal du 4 avril 2005 que le gouvernement luxembourgeois a assoupli les conditions de reconnaissance d'équivalence au diplôme luxembourgeois de fin

[42] Lors du hearing public du 7 mars 2003 organisé par la Commission parlementaire spéciale « immigration », les représentants du patronat ont plaidé en faveur d'une réforme du système de permis de travail : « La loi de 1972 protège le marché du travail luxembourgeois, esprit qui prévaut encore auprès de certaines personnes qui travaillent sur ces dossiers, sous l'illusion que les qualifications requises seraient disponibles parmi les résidents. Or, ne pas permettre aux entreprises de recruter ces spécialistes fait que l'expansion de l'économie n'est pas telle que souhaitée voire nécessaire pour maîtriser le chômage. Il serait préférable d'élaborer une nouvelle loi, mieux adaptée aux nouvelles exigences. Il faudrait en outre mettre en place un cadre approprié pour garder les spécialistes sur place ».

d'études secondaires[43]. Dorénavant, pour les ressortissants de pays tiers n'ayant pas signé la Convention de Paris ou la Convention de Lisbonne, l'équivalence au diplôme luxembourgeois de fins d'études secondaires ou secondaires techniques ou de technicien sera reconnue à une double condition :

- d'une part, il faut disposer d'un diplôme ayant permis d'accéder à des études supérieures dans un Etat membre de l'union européenne ;
- d'autre part, il faut détenir un diplôme sanctionnant un cycle d'études supérieures d'une durée minimale de trois ans dans un Etat membre de l'Union européenne.

Ceux qui ne détiennent pas encore un diplôme sanctionnant un cycle d'études supérieures peuvent introduire une demande d'équivalence au Ministère de l'Education Nationale qui examinera le nombre de matières étudiées, les langues des épreuves d'examen et la durée de scolarité précédant son obtention.

6.2.2 Un accès plus difficile à l'embauche pour certaines catégories de personnes

Plusieurs études (Von KUNITZKI, 1981) et le tableau I.5 sur le revenu médian montrent le **caractère double** de l'immigration au Luxembourg : d'une part, les étrangers hautement qualifiés (en provenance surtout du Nord du globe) occupent les postes en haut de l'échelle des revenus et, d'autre part, les étrangers peu ou pas qualifiés occupent les postes en bas de cette échelle.

Selon les ***entretiens qualitatifs***, peu de pratiques discriminatoires à l'embauche ont été observées ces dernières années au niveau des secteurs concurrentiel, parapublic ou public. La plupart des exemples rapportés concernent les secteurs privé et parapublic.

Selon l'***enquête délégations***, l'accès à l'embauche est la deuxième forme de discrimination la plus répandue pour l'origine ethnique (12 mentions) et la nationalité (17 mentions). Pour les frontaliers, cette forme de discrimination occupe la première place, avec 11 cas signalés (cf. tableau D12.bis en annexe 5).
Dans le secteur privé, la discrimination à l'embauche intervient en premier lieu pour toutes les origines ethniques et nationalités non-européennes. Pour cette discrimination, le rapport entre origine ethnique européenne et non-européenne (capverdienne, arabe et maghrébine, noire-africaine, asiatique, latino-américaine, nord-américaine) est de 6 à 24. Le rapport entre nationalité européenne et nationalité extra-européenne est de 20 à 30[44](cf. tableau D12.ter en annexe 5). Les délégués de 11 entreprises considèrent que la nationalité constitue un critère préalable d'accès à l'entreprise.
Dans quatre cas, des discriminations ont été rapportées concernant des Luxembourgeois, dans quatre autres cas des personnes d'origine ethnique asiatique et dans trois cas des personnes d'origine ethnique latino-américaine (cf. tableau D12.ter en annexe 5).

[43] Règlement grand-ducal du 4 avril 2005 pris en exécution de l'article 4 de la loi modifiée du 18 juin 1969 sur l'enseignement supérieur et l'homologation des titres et grades étrangers d'enseignement supérieur, in : *Mémorial* A N°44 du 11 avril 2005, pp. 737-738.

[44] Dans 4 cas, des discriminations concernent des Luxembourgeois et des personnes d'origine asiatique et dans 3 cas des personnes d'origine latino-américaine.

a) La couleur de peau n'aide pas[45]

On pourrait résumer ainsi la **perception** de plusieurs organisations et personnes face aux pratiques d'embauche, d'accès à un stage ou à un bénévolat, pour les personnes de couleur[46].

Un certain nombre de situations présentées permettent de déceler une discrimination raciale ou ethnique[47]. Mais la prudence s'impose tout de même. En effet, si un certain nombre de personnes attribuent le refus d'un poste de travail à leur **couleur de peau**, les paramètres manquent pour vérifier s'il n'y a pas d'autres raisons qui interviennent d'abord, ou conjointement, qui expliqueraient la réticence d'un employeur. Par exemple, la compétence linguistique, l'expérience professionnelle, la présentation, l'existence d'autres candidatures, la mobilisation du réseau de connaissances, ou encore le fait que le parcours professionnel d'une personne hautement qualifiée est ponctué d'expériences de travail d'ouvrier[48]. La probabilité est forte que plusieurs facteurs jouent conjointement.

La discrimination sur base de la **couleur de la peau** doit aussi être mise en relation avec le type de secteur et la fonction occupée. Si, sur base d'un entretien téléphonique, une relation de travail semble être acquise pour une profession de vendeur, et que par la suite le recruteur s'aperçoit qu'il s'agit d'une personne de couleur et refuse l'embauche, il est difficile de ne pas y déceler un comportement discriminatoire. La question est de savoir si on se trouve devant une intention discriminatoire de l'employeur ou s'il anticipe une réaction négative de sa clientèle qui préférerait être servie par une personne de couleur blanche.

Un autre cas de figure est celui d'un communautaire de couleur qui affirme avoir reçu à plusieurs reprises des convocations pour des entretiens en envoyant des curriculum vitae sans photos, alors que tel n'est plus le cas quand il met une photo. Ceci renforce l'idée que la couleur de la peau constitue un handicap pour accéder à un emploi. Cette expérience négative concerne, entre autres, le secteur financier, et pas seulement des postes en contact avec la clientèle.

Nous avons le témoignage d'organisations qui éprouvent systématiquement des problèmes pour placer des jeunes demandeurs d'asile de couleur pour un stage, comme par exemple dans le cadre du projet « Passepartout ». Nous avons encore des cas cités par l'agence du bénévolat qui nous a confirmé la difficulté de placer des jeunes de couleurs, même pour du travail gratuit.

---

45 La formulation choisie, reprise d'un entretien qualitatif, peut paraître minimaliste dans le sens où elle ne tiendrait pas compte de faits discriminatoires réels et humiliants dont se sentent victimes certaines personnes. Elle peut paraître inadéquate, dans le sens où elle n'est pas basée sur le vécu des situations de toutes les personnes présentes, même de couleur noire.

46 Cette perception se base sur des situations personnellement vécues ou rapportées ou encore sur l'expérience de travail, au jour le jour, de différentes organisations cherchant à placer ces personnes.

47 Un ressortissant communautaire de couleur, hautement qualifié et parlant parfaitement deux langues administratives du pays, qui cherche un emploi dans son domaine mais ne trouve pas du travail, a de forte chance d'être victime d'une discrimination que l'on peut mettre sur le compte de sa couleur de peau. Un cas a été signalé d'une personne luxembourgeoise de couleur qui aurait postulé pour un emploi dans une administration :, cette dernière lui aurait signifié que le poste était pris, quand elle s'est rendue compte qu'il s'agissait d'un candidat de couleur, alors que le poste figurait toujours dans les petites annonces. Deux personnes de couleur de nationalité communautaire se seraient vu refuser des postes dans des administrations communales pour une raison linguistique (méconnaissance du luxembourgeois) alors que par la suite ces mêmes postes étaient occupés par des ressortissants communautaires ne maîtrisant pas davantage la langue luxembourgeoise.

48 Ce qui semble être souvent le cas parmi des ressortissants de pays tiers.

Selon une association, des jeunes demandeurs d'asile de couleur ont dans l'opinion publique une image de trafiquants de drogue. Cette image largement négative véhiculée par les médias rejaillit sur l'ensemble de la communauté africaine, et a forcément des influences sur l'employeur au moment du recrutement d'un employé.

L'enquête auprès des délégués montre la fragilité relative des populations d'Afrique noire dans l'accès au marché de l'emploi. 7 cas de discriminations ont été constatés en ce qui concerne les nationalités en provenance d'Afrique noire alors que, pour la catégorie des ressortissants de l'EEE, très bien représentée sur le marché de l'emploi, 8 cas de discrimination ont été signalés. Dans 8 entreprises, la couleur de peau constitue aux yeux des délégués un critère préalable d'accès à l'entreprise (cf. tableau D12.ter).

b) Un nom patronymique qui trahit les personnes d'origine maghrébine

Trois exemples ont été cités de **personnes d'origine maghrébine** qui affirment avoir connu de grandes difficultés à trouver un travail en faisant connaître leur nom[49].

Tel est le cas de ce communautaire d'origine maghrébine qui, lors d'un entretien téléphonique pour un emploi dans une administration, s'est vu signifier un refus net par son interlocuteur juste après avoir fait connaître son nom.

Une association rapporte les expériences répétitives de deux personnes d'origine maghrébine qui n'auraient pas reçu de réponse à leurs demandes en utilisant leur nom d'origine, alors que tel n'était plus le cas quand elles utilisaient le nom de leur conjoint. Ces exemples concernent des postes d'ouvrier et de secrétaire administratif dans le secteur privé. Ils montrent aussi la difficulté de prouver l'existence des discriminations qui peuvent d'ores et déjà s'opérer avant un entretien effectif.

Certaines associations sont d'avis que les personnes d'origine maghrébine connaissent plus de difficultés à trouver un emploi que les gens de couleur. Elles attribuent cette difficulté aux attentats américains du 11 septembre 2001 qui ont fortement stigmatisé la population maghrébine (cf. chapitre VI « religions »).

L'Administration de l'emploi relève aussi les difficultés pour le recrutement de personnes maghrébines ou de confession musulmane. Elle cite, entre autres, l'exemple d'une femme portant un nom arabe qui trouve difficilement un emploi depuis les attentats du 11 septembre 2001, alors qu'auparavant elle n'avait pas de problème.

L'***enquête délégations*** fait aussi apparaître les difficultés que rencontrent les populations de nationalité ou d'origine arabe et maghrébine pour accéder au marché de l'emploi, avec 6 cas de discrimination signalés sur base de la nationalité et 7 cas sur base de l'origine ethnique.

---

[49] Nous ne parlons ici que des noms à consonance maghrébine. Notons toutefois un exemple d'un nom qui « trahit » un Luxembourgeois d'origine portugaise. Ou encore une association qui a choisi d'inciter des personnes d'origine yougoslave à se présenter directement auprès des employeurs plutôt que d'envoyer un curriculum qui trahirait leur origine.

Aux yeux du LCGB, les **stéréotypes négatifs** qui existent, aussi bien par rapport à la communauté maghrébine que la communauté « Yougoslaves », constituent un obstacle réel à l'accès à l'emploi[50].

c) Le difficile accès à l'emploi dans la fonction publique pour des ressortissants communautaires

Cinq personnes (un Italien, trois Portugais et un Luxembourgeois d'origine portugaise) ont postulé pour des emplois dans une administration, et, au dernier moment, les contrats de travail n'auraient pas se conclure. L'une pensait avoir été trahie par son nom d'origine étrangère, les quatre autres mettent en évidence l'obstacle de la nationalité (seul signe distinctif par rapport aux Luxembourgeois) alors qu'elles correspondaient parfaitement au profil et qu'elles disposaient des compétences linguistiques nécessaires.

Dans un autre cas, un fonctionnaire affirme qu'on ne peut pas se permettre d'ouvrir la fonction publique aux Portugais : il s'agit d'une attitude discriminatoire, au-delà même de savoir si cette personne se réfère au cadre légal.

Ces exemples montrent une fois de plus la nécessité d'intégrer dans l'étude des discriminations la dimension idéologique, tant du côté des employeurs de la fonction publique que du coté des salariés., La question du refus pour un poste, justifié ou non, est posée sous un double angle :

Peut-on justifier que des secteurs de l'administration publique soient toujours réservés aux seuls Luxembourgeois ? Certaines exigences linguistiques ne sont-elles pas démesurées par rapport à la nature de la fonction à remplir ?

Le Ministère de la Fonction Publique dit être conscient que des **profils intéressants** échappent à la fonction publique et rappelle la déclaration gouvernementale qui envisage une ouverture plus importante aux ressortissants communautaires[51]. Il précise par ailleurs qu'on peut avoir la dispense d'une des langues officielles du pays (**règlement grand-ducal du 5 mars 2004**).

d) La préférence d'embauche

Les ***entretiens*** et l' ***enquête délégations*** confirment que le recrutement se fait en priorité par le bouche à oreille. Les relations interpersonnelles sont citées comme le canal principal de recrutement par 43% des délégués d'entreprise, et le bouche à oreille qui se base sur les connaissances des dirigeants et des cadres intervient pour 28% (cf. tableau D3 en annexe 5).

---

[50] L'un des préjugés forts est que certains employeurs ne veulent plus engager des femmes yougoslaves, parce que leurs maris n'arrêteraient pas de contrôler leurs femmes et le patron.

[51] Accès au service de non-nationaux : Le Gouvernement envisagera une plus grande ouverture pour l'accès de non-nationaux à certaines catégories d'emploi de la Fonction publique eu égard notamment aux besoins de recrutement de celle-ci, la connaissance des trois langues administratives du pays restant obligatoire, in : *Annexe à la déclaration gouvernementale, Accord de coalition*, pp. 61-62.

Le chef d'entreprise doit veiller au bon fonctionnement de son entreprise, à faire en sorte qu'il y ait la paix sociale et une bonne ambiance. C'est pour cette raison que les personnes recommandées par les salariés ont plus de chances d'être embauchées que les autres candidats. Si certains employeurs engagent essentiellement des demandeurs d'emploi inscrits à l'ADEM, d'autres patrons privilégient ce système de recrutement.

e) Des exigences linguistiques non justifiées ?

Plusieurs interlocuteurs estiment que des exigences linguistiques démesurées écarteraient de fait certains ressortissants communautaires et non-communautaires d'une amélioration des conditions de travail et de rémunération ou seraient des barrières importantes lors du recrutement.

Selon l'***enquête délégations,*** la langue des annonces est souvent le français (86%), l'allemand n'est utilisé que dans un tiers des entreprises (34%), et le luxembourgeois dans 15% d'entre elles, tout comme l'anglais (cf. tableau D4.a en annexe 5). Le français est majoritairement utilisé pendant les entretiens de sélection du personnel (87%). L'allemand et le luxembourgeois (47%), souvent utilisés dans la publication des annonces, le sont davantage lors des entretiens d'embauche (cf. tableau D4.b en annexe 5). La connaissance du français est indispensable, selon les présidents des délégations, dans 8 entreprises sur 10 (81%), l'allemand, dans 1 entreprise sur 2 (53%), l'anglais et le luxembourgeois dans 1 entreprise sur 3 (respectivement 38% et 37%)(cf. tableau D4.d en annexe 5). La connaissance du luxembourgeois est moins indispensable dans les grandes entreprises, alors que c'est le contraire pour l'anglais.

Toujours est-il que, selon l'***enquête délégations***, les exigences linguistiques ne sont pas toujours justifiées par les exigences de la tâche demandée : dans 34 cas, les répondants estiment que l'exigence du luxembourgeois n'est pas justifiée ; dans 26 cas, il s'agit de l'allemand, dans 48 cas de l'anglais et seulement dans 5 cas, du français.
Les exigences linguistiques sont toutefois à situer par rapport à la réalité du marché de l'emploi luxembourgeois sur lequel l'anglais (surtout dans le secteur « intermédiation financière » et dans les multinationales) et le français sont les langues prédominantes (KLEIN, 2003 ; FEHLEN, 2005). En définissant la hiérarchie des langues exigées et souhaitées (analyse des offres d'emploi au « Luxemburger Wort »), le français apparaît en première position, suivi de près par l'allemand et le luxembourgeois, avec une exigence qui va croissant entre 1984 et 2004, ce qui n'est pas le cas de l'anglais où les exigences et souhaits ont baissé entre 1999 et 2004.

Selon la réunion « frontaliers », l'avantage d'embaucher du personnel luxembourgeois serait légitimé d'une part, par les contacts avec une clientèle luxembourgeoise, et d'autre part, au niveau de la direction des grandes entreprises, pour assurer les relations avec les administrations.

Au niveau de la fonction publique, le fait de ne pas remplir la condition de connaissance adéquate des **trois langues** administratives du pays permet à la personne concernée d'obtenir seulement le statut d'employé privé au service de l'Etat [52].

[52] N°17633 du rôle. Décision du tribunal administratif du 14 juillet 2003.

f) Un accès facile à l'emploi : le cas des frontaliers

Différents facteurs peuvent expliquer que les départements des ressources humaines préfèrent engager des frontaliers (70% des nouveaux postes créés) , cf. partie IV.3 (iii)) :

- Les **niveaux de qualification** des frontaliers conviennent mieux (ZANARDELLI, 2004). Les données du panel socio-économique (PSELL) et d'une vaste enquête menée auprès des frontaliers permettent, pour la première fois, de comparer les niveaux de formation des résidents à ceux des frontaliers. Pour les actifs disposant du niveau I de l'enseignement supérieur :
  - les résidents sont moins bien lotis que les frontaliers ;
  - les frontaliers belges sont mieux formés que les frontaliers français et allemands ;
  - les résidents luxembourgeois sont moins bien formés que les résidents étrangers. Ce constat est à nuancer en fonction des nationalités : les Portugais se trouvent en moyenne en bas de l'échelle sociale et d'autres nationalités en haut de l'échelle avec un niveau de formation plus important ; les Belges sont de loin les plus formés, suivis par les Allemands et les Français.
  - Toutefois, les frontaliers sont moins bien qualifiés que leurs **compatriotes résidents**, ce qui va de pair avec la situation de revenu (cf. tableau IV.7) et – peut-être ? – avec les fonctions occupées, du moins dans le secteur concurrentiel.

- La **mobilité géographique** et l'**adaptabilité** des frontaliers sont meilleures (GERBER, P, 2003 et 2004) ; pourtant, la distance géographique semble aussi jouer un rôle. Des responsables des directions des ressources humaines ont tendance à poser des questions relatives à la future domiciliation, car, selon leurs expériences, les frontaliers de certaines régions ne restent pas longtemps dans l'entreprise à cause de **la longueur des déplacements**. Dans le secteur « santé et action sociale » par exemple, de nombreuses frontalières françaises préfèrent retrouver un emploi proche du domicile conjugal une fois qu'elles ont des obligations familiales. Une étude de l'Office national des statistiques Luxembourgeois (STATEC, 2004, pp. 119ss) confirme ce lien entre le lieu de travail et le lieu de résidence **:** les frontaliers d'une certaine région travaillent davantage dans les cantons proches de leur région de résidence.

- Les frontaliers semblent davantage prêts à accepter des **formes de travail précaires** que les résidents. Tel est le cas pour l'emploi **intérimaire** qui a fait l'objet d'études comparatives dans le cadre d'EURES. Selon CLEMENT (2005), les contrats d'intérim augmentent d'une année à l'autre :
  - ils sont d'une durée moyenne de 22,5 jours ;
  - ils sont réalisés à raison de 79,8% par des frontaliers ;
  - ils le sont à raison de 69,4% par des salariés français, suivis par les Belges, les Luxembourgeois et en dernier lieu les Allemands ;
  - ils concernent surtout les secteurs de la construction, HORECA, l'intermédiation financière et les services aux entreprises.

Le **salarié intérimaire typique** est un frontalier français qui travaille dans le secteur de la construction et dispose de deux contrats/an de 22,5 jours.

Les intervenants insistent sur la précarité de ce type d'emploi, notamment en raison des problèmes qui relèvent de l'affiliation à la Sécurité sociale. Ces problèmes valent aussi bien pour les frontaliers que pour les résidents, mais, comme les trois quarts des intérimaires sont des frontaliers, ils sont davantage concernés par les problèmes liés aux déclarations d'entrée et de sortie. En effet, ces dernières seraient introduites avec des retards, notamment de la part de petites entreprises d'intérim. Ces retards conduiraient à des situations conflictuelles en cas d'accident de travail et d'invalidité (cf. ci-dessous), entre autres parce que, dans certaines configurations, ces retards auraient pour conséquence que les employés concernés seraient considérés comme non-déclarés. En matière de non continuité de l'assurance maladie, les problèmes touchent l'intérimaire « et ses co-assurés ». Les interruptions d'affiliation ont des répercussions sur le niveau des pensions, entre autres en fonction des profils et du bas niveau de rémunération.

- Les frontaliers acceptent des **salaires inférieurs** à ceux des résidents (voir ci-après).
- Parfois ceux et celles qui recrutent sont aussi des frontaliers et visent à **homogénéiser** leurs équipes.

Toutefois, 11 entreprises ont signalé des discriminations à l'embauche visant les frontaliers (cf. tableau D12.bis en annexe 5). Mais l'attitude des interlocuteurs rencontrés en entretiens qualitatifs était plus positive sur cet aspect, comme le confirment les récentes données nationales sur le taux d'occupation des frontaliers (cf. chapitre IV.3 (iii)).

6.3 A l'emploi : promotion/rémunération

L'étude a permis de constater un sentiment de discrimination par rapport à la **rémunération et de la promotion** dans le secteur concurrentiel, alors que trois cas de discrimination seulement ont été signalés par les associations[53]. Ces constats sont sans doute à mettre en rapport avec:

- la problématique de qualification et de reconnaissance des diplômes, souvent synonyme de déqualification pour des personnes d'origine étrangère ;
- des systèmes de rémunération basés sur l'idée de performance ou d'ancienneté.

L'***enquête délégations*** montre 4 cas de discrimination de personnes d'origine maghrébine concernant la promotion et les primes et récompenses.
Selon cette enquête, la discrimination salariale intervient d'abord pour le motif *nationalité* (14 mentions), suivis par les motifs *statut de frontalier* (11 mentions) et *origine ethnique* (=9). Ce serait la deuxième forme de discrimination la plus répandue pour les personnes d'origine européenne (=7) et les personnes d'origine maghrébine (=4).

[53] Un des cas est rapporté par une personne de couleur noire, diplômée, travaillant dans le secteur des services aux entreprises : elle affirme ne jamais avoir reçu de promotion alors que d'autres personnes non qualifiées et arrivées après elle dans l'entreprise auraient bénéficié de promotions.
L'autre situation est rapportée par des connaissances travaillant dans le secteur bancaire. Elles se plaignent de l'absence de promotion alors que d'autres personnes à même statut, qualification et ancienneté en auraient bénéficié.
Un cas autre est signalé : celui d'un travailleur portugais âgé travaillant dans une société commerciale et n'ayant jamais bénéficié d'un geste du patron contrairement aux travailleurs d'une autre nationalité, embauchés plus récemment, mais qui disposeraient aussi d'une autre qualification.

Les écarts de salaires constatés

Les salaires jouent un rôle de motivation pour venir travailler au Luxembourg. Les facteurs qui déterminent le niveau de rémunération sont

- en **secteur public**, le niveau de formation initiale et l'ancienneté (et la nationalité luxembourgeoise) ;
- en **secteur concurrentiel**, de plus en plus, les fonctions et la performance[54].

Les conventions collectives définissent les minima tout en laissant des marges de manœuvre vers le haut et en laissant une complète liberté de négociation pour les postes hors convention (la direction et les cadres). Le diplôme obtenu en formation initiale joue un rôle en début de carrière, mais n'a plus qu'un faible effet par la suite (HARTMANN-HIRSCH, 2002).

Selon MARNEFFE (2005), la comparaison de différents types de postes et de profils au niveau international montre, dans la plupart des cas, un net avantage du Luxembourg - ce qui explique l'attractivité du Luxembourg. Une infirmière hospitalière (secteur régi par une convention) avec 10 ans d'ancienneté (secteur public) reçoit un salaire brut de 2.150 € en Belgique, de 1.950€ en France et de 3.300€ au Luxembourg.
De plus, les coûts indirects du travail (charges fiscales et de sécurité sociale) sont parmi les plus bas au sein de l'Europe des 15 (*Rapport conjoint sur l'Emploi*, 2004, p. 138) et, par conséquent, rendent le salaire net encore plus avantageux.

Les données sur le revenu médian (cf. tableau IV.7) confirment l'existence de salaires plus élevés pour les nationalités du Nord de l'Europe que pour les Luxembourgeois, alors que les frontaliers se trouvent en dessous.

L'enquête sur la structure des salaires[55] montre des disparités parfois importantes de salaire médian entre les nationalités résidentes du pays et relevant de la même catégorie socio-économique et du même secteur d'activité.

À titre d'exemple, nous avons choisi de présenter le salaire par nationalité dans le secteur des transports et communications. Le tableau montre bien les écarts qui peuvent exister entre le salaire des Luxembourgeois, systématiquement supérieur à la moyenne, et celui des autres nationalités travaillant au Luxembourg, et ceci quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle des individus.

À titre d'exemple, le tableau sur le salaire médian par nationalité dans le secteur des transports et communications montre bien les écarts de salaire entre les Luxembourgeois (salaires supérieurs à la moyenne), et les autres nationalités, et ceci quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle des individus.

[54] Les différents domaines (intellectuel, psycho-social, physique et responsabilité) sont pondérés selon les valeurs qu'on veut leur attribuer au sein de l'entreprise (KATZ/BAITSCH, 1996).

[55] *Enquête sur la structure des salaires* (ESS), STATEC, 2002.

T V.3

Le salaire médian dans le secteur des transports et communications selon la nationalité

	Autres commu-nautaires	Français	Italiens	**Luxem-bourgeois**	Non-commu-nautaires	Portugais	**Moyenne**
Cadres	5149	4163	5175	**6511**	**5525**	2407*	**5694**
Professions intermédiaires	4838	3416	4241	**4580**	**2980**	4002*	**4471**
Employés administratifs	2298	2532	2953	**3463**	3192	2304	**2870**
Employés et ouvriers qualifiés	2388	2370	2438	**4244**	**2335**	2612	**2604**
Employés et ouvriers non qualifiés	2195	1848	1980*	**3774**	1740*	1555*	**3678**

NB : les chiffres suivis d'une * ne sont pas significatifs

Cette disparité existe dans bien d'autres secteurs comme l'industrie, la construction, le commerce, le secteur « Horeca », l'activité financière et l'immobilier. Le salaire médian des Luxembourgeois est généralement plus élevé que celui des autres nationalités. On peut trouver des exceptions à cette règle pour :

- les employés et ouvriers non-qualifiés : le salaire médian est un peu plus faible que celui des communautaires autres que les Français, Italiens et Portugais ;
- les employés administratifs de la « construction » : les non-communautaires sont le mieux lotis ;
- les cadres commerciaux, qui sont devancés par les Italiens ;
- les employés et ouvriers non-qualifiés du « commerce », qui sont légèrement devancés légèrement par plusieurs nationalités communautaires ;
- les professions intermédiaires du secteur « transports et communications », qui se trouvent relégués derrière les communautaires autres que les Français, Italiens et Portugais ;
- les employées et ouvriers qualifiés du secteur « services aux entreprises », qui sont devancés par plusieurs nationalités communautaires ;
- les employés et ouvriers non qualifiés du secteur « services aux entreprises », qui se trouvent derrière les communautaires autres que les Français, Italiens et Portugais.

A l'inverse, les rémunérations de certains non-communautaires et des Portugais sont globalement les plus faibles par rapport à celles des autres communautés.

Plusieurs études réalisées sur base de l'indicateur « salaire moyen » montrent des **écarts structurels de salaires** favorables aux résidents (LANGERS, 1997) et au détriment des frontaliers. Des différences existent aussi entre les frontaliers selon le pays de provenance : les salaires des frontaliers français sont, en moyenne, les plus bas, ceux des Allemands, intermédiaires, et ceux des Belges, les plus élevés (BROSIUS, 2004 et cf. tableau IV.7).

L'entretien ***frontaliers*** a montré que les écarts de salaire constituent un point fort du débat. Les demandes salariales, moins fortes que celles des résidents, sont le point de départ de différences qui ne s'estompent plus au cours de la carrière, vu que les augmentations se font toujours en proportion du salaire brut négocié au moment de l'embauche. Ce phénomène est plus prononcé dans un système de rémunération basé sur l'ancienneté (secteurs public et parapublic) que dans un système basé sur la performance (secteur concurrentiel). Selon BROSIUS (2005), 72% des frontaliers interrogés se sont référés pour leur premier salaire surtout aux taux de salaire offerts dans le pays de résidence, ce qui est en cohérence également avec la hiérarchie des salaires médians ou moyens des trois groupes de frontaliers.

Les frontaliers français sont prêts à être engagés en-dessous de leur niveau de qualification : les frontaliers ont certes un meilleur niveau de formation que les résidents (voir ci-après : ZANARDELLI, 2004), mais ils occupent des secteurs classiques de tremplin et, à 79,8%, des emplois intérimaires. 88,4% des frontaliers intérimaires sont des Français.

Selon les employeurs, l'écart se légitimerait en fonction du plus faible **niveau de vie** du pays d'origine des frontaliers et par le fait qu'ils ne s'installeraient pas au Luxembourg. Toutefois, il faut se demander dans quelle mesure il serait possible pour les frontaliers de se domicilier au Luxembourg avec leur niveau de salaire.

Toutes ces études se fondent sur des indicateurs disponibles à la Sécurité sociale comme, par exemple, le niveau de qualification, l'ancienneté dans l'entreprise, etc. Mais l'information concernant la fonction du salarié au sein de l'entreprise n'est pas connue. Or, en secteur concurrentiel, ce sont essentiellement **la fonction, la responsabilité et la performance** qui déterminent le niveau de salaire, alors que la qualification initiale n'a pratiquement plus d'effet. Les résultats de ces analyses présentent des écarts de salaire concernant l'ensemble des salariés, mais ceci ne nous avance guère concernant la discrimination versus la différence de traitement au sein d'**une seule entreprise**. Si, par exemple, les frontaliers occupent, en moyenne, des fonctions à responsabilité moindre que les résidents, l'écart se légitimerait.

Pour pouvoir traiter adéquatement de discrimination, ces inégalités parfois importantes de salaire mériteraient d'être étudiées plus en détail en y intégrant le niveau d'instruction, la classe d'âge, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, la profession exacte et surtout la fonction et les tâches concrètes exercées par les personnes. Le cadre de cette étude ne nous permettant pas d'effectuer une telle analyse en profondeur, nous proposons de l'inclure dans les pistes pour de prochaines recherches.

Des **méthodes d'évaluation des fonctions** (KATZ/BAITSCH, 1996) ont entretemps été élaborées pour adapter les salaires de façon équitable et correcte en fonction de critères retenus explicitement. Ces études nous éclairent davantage. Ainsi, un non-universitaire peut être directeur d'une grande entreprise et toucher un salaire plus important qu'un universitaire qui occuperait une fonction inférieure avec un salaire plus faible, même s'il est davantage diplômé. Pour qualifier une différence de salaire comme « discriminatoire », il faut, en fait, comparer les salaires d'individus ayant les mêmes fonctions/responsabilités à l'intérieur d'une entreprise. Si tel n'était pas le cas, nous ne pourrions guère parler de discrimination.

A l'heure actuelle, aucune étude luxembourgeoise n'a encore développé ce type de micro-analyse.

C'est encore au niveau de la **promotion et des primes et récompenses** que l'on trouve des cas de discrimination de personnes d'origine maghrébine (=4), plusieurs délégués rapportant des différences de traitement à leur égard dans ce domaine.

Au niveau des **conditions de travail**, deux cas signalés lors des entretiens qualitatifs attirent notre attention : le premier concerne une importante société de transport qui discriminerait des travailleurs portugais par rapport à leurs collègues luxembourgeois ou français alors que les uns et les autres ont le même statut et exercent la même fonction. Un autre cas rapporté est celui d'une jeune femme d'origine maghrébine qui était technicienne de surface et qui, après le 11 septembre 2001, aurait été affectée à d'autres endroits pour éviter le contact avec le public.

6.4 La promotion

Selon l'***enquête délégations***, les primes collectives (basées sur l'ancienneté et versées à tous les salariés) sont moins souvent attribuées que les primes individuelles, ceci en raison d'une surreprésentation du secteur concurrentiel doté d'un système favorisant la performance individuelle(cf. tableaux C6 et C7 en annexe 5).

Lors des ***entretiens qualitatifs***, deux cas ont été signalés de personnes de couleur noire, diplômées, qui n'auraient pas été promues contrairement à des personnes à même statut, qualification et ancienneté. Les secteurs « services aux entreprises » et « bancaire » sont concernés.

Vu que les frontaliers se trouvent majoritairement dans le secteur concurrentiel, ils devraient pouvoir améliorer leur position via des promotions. Selon l'***enquête délégations*** (cf. tableau A7 en annexe 5), la part des dirigeants/cadres frontaliers est inférieure à celle des Luxembourgeois et d'autres nationalités du Nord. La promotion ne semble pas facile à réaliser. Une analyse des parcours longitudinaux des frontaliers et de ceux qui sont venus s'installer au Luxembourg peut fournir une vue plus complète sur les facteurs facilitant ou entravant la promotion et l'évolution des salaires.
Sur 33 entreprises ayant fait part de discriminations, 6 discrimineraient les frontaliers salariés et 2 sur 24 seulement discrimineraient les dirigeants/cadres frontaliers(cf. tableau C4.bis en annexe 5).

6.5 L'accès à la formation, stage et apprentissage

Lors des ***entretiens qualitatifs***, aucun acte discriminatoire de ce type n'a été évoqué.

L' ***enquête délégations*** fait apparaître peu de cas. Pour le **stage** et l'**apprentissage :**

- 4 délégations signalent des discriminations ethniques; dans les entreprises concernées, l'origine non européenne est plus souvent citée que l'origine européenne (8 contre 1).
- 6 délégations d'entreprises font part de discriminations fondées sur la nationalité, qui concerneraient autant les Européens que les non-Européens (rappelons que le cadre légal conditionne l'accès au stage des ressortissants hors Espace Economique Européen à l'obtention d'un permis).
- 3 cas de discrimination sont signalés pour les frontaliers.

Au niveau de la **formation sur mesure** pour l'entreprise:

- 6 délégations font état de cas de discrimination ethnique : 5 fois, une personne d'origine européenne serait victime et 2 fois des personnes d'origine arabe et maghrébine.
- 6 délégations mentionnent des cas de discrimination sur base de la nationalité ; 5 cas concernent des communautaires et 3 des nationalités non-européennes ; aucun cas de discrimination vis-à-vis d'un Luxembourgeois n'a été constaté.
- 4 cas de discrimination touchent les frontaliers.

6.6 Le licenciement

Lors des ***entretiens qualitatifs,*** aucun cas de licenciement discriminatoire n'a été évoqué.

L'***enquête délégations*** fait apparaître 6 cas de licenciement discriminatoire sur base de l'origine ethnique et sur base du fait d'être frontalier et 7 cas en raison de la nationalité (cf. tableau D12.bis en annexe 5).

À 14 reprises, une origine ethnique spécifique est précisée : 4 fois une origine européenne, 3 fois l'origine arabe/maghrébine, 2 fois l'origine asiatique et 1 fois toutes les autres origines. À 18 reprises, une nationalité spécifique serait concernée : 5 fois une nationalité UE et EEE, 3 fois la nationalité arabe/maghrébine et 1 fois toutes les autres nationalités (cf. tableau D12.ter en annexe 5).

Des **résidents étrangers**, communautaires ou non, ayant une autorisation de séjour autre que la carte de séjour ou carte d'identité d'étranger, ne peuvent pas s'inscrire à l'Administration de l'emploi et bénéficier de ses services (assignations, formations).

Le **frontalier** licencié s'inscrit auprès de l'agence pour l'emploi de son pays de résidence et est indemnisé par celui-ci. Il ne figure ni dans les statistiques du chômage du Luxembourg ni parmi les bénéficiaires d'une indemnité de chômage (règlement 1408/71/CE). Avec l'entrée en vigueur du règlement 883/04/CE, l'Etat où le frontalier travaille travail sera chargé du remboursement des trois premières mensualités.

Depuis quelques années, il peut s'inscrire à l'Administration de l'Emploi, où ses coordonnées sont enregistrées dans une base différente de la base nationale. Les assignations sont d'abord faites aux résidents du Luxembourg puis aux frontaliers (repris dans cette 2ème base de données) – pratique courante dans d'autres pays européens[56]. Cette procédure administrative pourrait changer avec l'entrée en vigueur du nouveau règlement 883/04/CE remplaçant le règlement 1408/71/CE puisque les trois premières indemnités mensuelles de chômage incomberont au pays d'emploi (remboursement par le pays de travail).

Selon les observations de plusieurs intervenants (entretien qualitatif), davantage de frontaliers en secteur « Intermédiation financière » auraient été licenciés/seraient partis ces dernières années. Ces observations sont trompeuses, puisque la part des frontaliers dans ce secteur n'a cessé d'augmenter même durant ces dernières années, au cours desquelles les effectifs ont baissé (Rapport général sur la sécurité sociale).

Certaines dispositions légales non prévues dans le cadre du règlement 1408/71/CE ne sont pas envisagées non plus dans un cadre européen. Diverses « discriminations », voire « différences de traitement » des frontaliers, peuvent en découler[57] en matière de sécurité sociale sans qu'elles soient en contradiction avec la législation européenne.

Dans le cas de la loi sur l'**incapacité de travail** (cf. encadré VII.3), le **montant de l'indemnité d'attente** est calculé sur base des années travaillées au Luxembourg selon les mêmes principes que la pension d'invalidité. Dans le cas d'un frontalier qui aurait travaillé plusieurs années en France et quelques années au Luxembourg, on ne tiendrait compte que des années d'emploi au Luxembourg[58].
Dans le cas de cette indemnité d'attente tout comme dans celui de la prise en charge par **l'assurance accident**, les cotisations ne sont pas continues pour les frontaliers : ceux-ci touchent le brut et s'ils veulent conclure une assurance volontaire, ils doivent prendre en charge les deux parts des charges sociales (part « employeur » et part « employé »). Dans le cas de certains bénéficiaires disposant d'une courte période de cotisation, le montant de l'indemnité n'est pas beaucoup plus élevé que celui des charges sociales qui lui incombent. Avec l'entrée en vigueur de la loi du 21 décembre 2002 modifiant le Code des assurances Sociales (CAS) et la loi modifiée du 24 mars 1989 sur le contrat de travail, la continuation des cotisations s'allonge de 14 à 52 semaines, ce qui, selon les syndicats, résout ce genre de problèmes dans 95% des cas concernés.

Les **préretraites** ne sont pas exportables. Les préretraites solidarité et progressive ne peuvent être engagées que si un chômeur du marché de l'emploi **national** remplace le salarié partant.

Selon certaines pratiques administratives, la mesure ***Aide au Réemploi*** (cf. encadré VIII.5), qui ne fait pas partie des allocations du règlement européen 1408/71/CE, est allouée aux frontaliers sous certaines conditions (s'il reprend un emploi au sein d'une entreprise légalement établie au Luxembourg, etc.).

---

56 Dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, les taux nationaux d'emploi et de chômage subissent un monitoring annuel et pas ceux du marché de l'emploi intérieur.

57 L'allocation éducation n'était pas exportable. Depuis loi 12 février 1999, cette allocation et le congé parental peuvent être perçus par les frontaliers.

58 Comme l'invalidité fait partie des régimes mentionnés dans le 1408/71, on tient compte des périodes travaillées dans 2 ou plusieurs Etats membres.

Les frontaliers cotisent pour **l'assurance dépendance** (loi du 19 juin 1998) tout en sachant qu'ils ont droit à la **seule prestation en espèce** si la dépendance survenait durant le contrat de travail au Luxembourg. S'ils quittent le Luxembourg et continuent à travailler en France par exemple, ils perdraient tous leurs droits à cette assurance. Seuls les Allemands peuvent recourir à la Pflegeversicherung, car il existe un équivalent en Allemagne.

6.7 Le harcèlement

Le harcèlement constitue, selon les **délégués d'entreprise**, la **forme de discrimination la plus répandue.**

- 16 situations de harcèlement ont été signalées en rapport avec l'origine ethnique et 23 en rapport avec la nationalité. Pour les frontaliers, le harcèlement occupe le 3ème rang parmi les formes de discrimination.

- Les délégués font part de 40 situations de harcèlement en citant une ou plusieurs nationalités, et 30 cas de harcèlement concernant une ou plusieurs origines ethniques (cf. tableau E2.ter). Le harcèlement concerne davantage les personnes d'origine européenne (14 mentions) que les personnes d'origine arabe (6 mentions), d'Afrique noire (3 mentions) et capverdienne (3 mentions). Les nationaux de l'Espace Economique Européen semblent être plus souvent victimes (17 mentions) que les autres nationalités. Le harcèlement serait aussi la forme de discrimination la plus répandue pour les Luxembourgeois (10 mentions).

- Les situations de harcèlement fondées sur l'origine ethnique ou la race, provenant des employeurs ou des collègues de travail, montrent la difficulté de distinguer clairement une situation de harcèlement réel et une situation qualifiée comme telle, alors qu'elle relève plutôt d'un conflit d'intérêt personnel voire d'un mécontentement par rapport aux conditions de travail. Enfin, il est difficile également de désigner un acteur unique en termes de responsabilité individuelle : salarié, employeur ou client.

La **segmentation** du marché de l'emploi peut être à l'origine du harcèlement entre collègues de travail. L'utilisation systématique d'une langue au sein d'une équipe de travail place de facto à l'écart un étranger de l'équipe qui ne parle pas cette langue, et peut aboutir à son exclusion. Les ***entretiens qualitatifs*** avec les associations font apparaître plusieurs situations de harcèlement :

Une personne de couleur s'est plainte de blagues répétitives, d'injures sur base de son origine ethnique, et de conditions de travail dégradantes dans une société de transport de taille moyenne, de la part des salariés allemands, sans qu'intervienne le responsable de l'entreprise, lui aussi de nationalité allemande. La personne concernée aurait quitté l'entreprise et aurait, au dernier moment, retiré sa plainte.
Une importante société de transport discriminerait des travailleurs portugais par rapport à leurs collègues luxembourgeois ou français ayant le même statut et la même fonction.
Une jeune femme d'origine maghrébine, technicienne de surface a, après le 11 septembre 2001, été affectée à d'autres endroits pour éviter le contact avec le public.

De par leur caractère humiliant ou particulièrement grave, des cas de harcèlement, même de courte durée, ont conduit des salariés à quitter l'entreprise.

D'autres situations rapportées ont trait aux conditions de travail humiliantes imposées aux victimes :

- Une jeune femme d'origine capverdienne dans le secteur de la restauration s'est vue imposer des conditions de travail plus défavorables que les autres femmes de couleur blanche, sous prétexte qu'elle aurait voulu prendre un congé estival de 4 semaines pour rendre visite à sa famille dans son pays d'origine.
- Une jeune femme portugaise travaillant comme femme de charge s'est sentie harcelée en raison de sa nationalité du fait que son employeur (profession libérale) lui imposait sans cesse de nouvelles charges qui n'auraient pas été prévues dans son contrat.
- Une personne de nationalité portugaise a quitté une entreprise privée de collecte de déchets au bout de quelques jours parce qu'elle s'était vue imposer de la part ses collègues des conditions de travail humiliantes (on ne lui laissait pas le temps de manger).

Le client peut aussi discriminer sur base de l'origine ethnique:

Une personne d'origine maghrébine se serait fait insulter en raison de son origine ethnique par un client régulier d'un supermarché ; le responsable du supermarché aurait laissé faire. La plainte aurait été retirée au dernier moment.

6.8 Des bonnes pratiques et actions positives du côté des employeurs et des associations

6.8.1 Deux types de pratiques ont été mises en évidence :

a) L'engagement de patrons à embaucher des non-communautaires

Beaucoup de patrons d'entreprise[59] se sont engagés à obtenir des permis de travail pour les non-communautaires, que ce soit lors de la procédure de régularisation, ou en dehors de celle-ci. Ils ont joué le jeu en produisant les attestations nécessaires dans le cadre de la régularisation et en payant les arriérés de cotisations sociales.

Un certain nombre de patrons sont prêts à maintenir un poste de travail vacant ou d'apprentissage en attendant la délivrance du permis de travail. Certains employeurs se montrent ouverts au principe d'embauche par recommandation qui est souvent la seule possibilité pour un non-communautaire de décrocher un emploi.

Un certain nombre d'entreprises se montrent d'ailleurs fières de la multiculturalité de leurs effectifs qu'elles n'hésitent pas à présenter comme un atout ou un argument positif. Par exemple, une entreprise engage des ressortissants étrangers de pays tiers parce que la direction est convaincue de la richesse du brassage culturel.

[59] Il y a évidemment aussi des patrons qui comptent fidéliser une main-d'œuvre bon marché facilement exploitable.

b) L'investissement pour augmenter les compétences linguistiques des salariés

Des sociétés aident leurs salariés à trouver des places dans des cours de langue.
Une administration libère son salarié une heure plus tôt pour qu'il puisse participer aux cours de langue.
Une grande surface organise des cous de langue pour favoriser le contact des salariés avec la clientèle.

c) Autres bonnes pratiques

- Du côté des associations :

- Aide aux ressortissants non-communautaires dans leurs démarches pour trouver un patron et d'obtenir un permis de travail.
- Rédaction par certaines associations ou entreprises de lettres de recommandation pour augmenter les références des personnes concernées et leur permettre de trouver plus facilement un autre bénévolat.
- Le Service Réfugiés Caritas établit, en concertation avec les Ministères concernés (Ministère de l'Education Nationale, Ministère de la Famille), des conventions d'initiation professionnelle avec les jeunes demandeurs d'asile. Ces conventions, renouvelables tous les six mois, s'apparentent aux contrats d'apprentissage.

- Au niveau des institutions européennes :

Toutes les informations sur les droits et devoirs ainsi que tous les formulaires de demandes sont diffusés dans les langues maternelles des fonctionnaires ce qui facilite l'exercice effectif des droits.

6.8.2 les frontaliers

Quant aux bonne pratiques mentionnées au cours de la réunion spécifique ***frontaliers***, les intervenants se sont accordés pour féliciter les organismes payeurs de la sécurité sociale luxembourgeoise en raison de leur approche pragmatique qui facilite ainsi la vie des frontaliers et de leurs familles. Les réactions des administrations françaises et allemandes seraient beaucoup moins favorables.
La Convention sociale belgo-luxembourgeoise du 13 janvier 1995 est la seule de ce type en Europe et va au-delà des dispositions du règlement 1408/71/CE[60] :

- en accordant un complément, elle rembourse le frontalier belge pour les prestations qu'il a eues en Belgique, selon le taux de remboursement moyen du Luxembourg de l'année écoulée — ce qui est plus avantageux que le ticket modérateur belge (B) ;
- ce complément est avantageux à plusieurs égards, au point que certains remboursements sont plus intéressants que ceux obtenus par des résidents du Luxembourg (c'est le cas pour certains médicaments) ;
- elle donne accès au système de santé luxembourgeois, y compris au bénéfice des enfants du/de la frontalier/ère, dont l'époux/se est actif/ve en Belgique ;

[60] Ce règlement concerne l'éligibilité de prestations de la sécurité sociale pour les citoyens qui travaillent dans un autre Etat que celui de leur résidence ou que celui d'origine.

- elle accorde aussi l'accès au système de santé luxembourgeois au pensionné qui a terminé sa carrière au Luxembourg, alors que les frontaliers à carrière « mixte » retombent sous le seul régime de la sécurité sociale du pays de résidence.

Quant aux allocations familiales et aux prestations en espèces de l'assurance maladie (congé de maternité), la Caisse nationale des prestations familiales, voire les caisses de maladie luxembourgeoises, facilitent les procédures administratives en procédant directement aux paiements des bénéficiaires finaux[61].

7. CONCLUSIONS

Peu de cas de discriminations raciales ou ethniques ont été constatés. Le bon climat socioéconomique et la perception généralement bonne des étrangers y sont sans doute pour quelque chose.

Les quelques cas de discrimination à l'emploi touchent principalement les personnes de couleur, les Maghrébins et dans une moindre mesure les Portugais[62]. La relecture transversale des résultats de l'étude confirme le bien-fondé de l'invitation faite à l'encontre de toute la société par la Commission Européenne contre le racisme et l'intolérance dans son rapport du 13 décembre 2002[63], à « mettre l'accent sur la situation de la communauté musulmane et les problèmes linguistiques » ; elle est à reformuler spécifiquement dans le cadre du milieu du travail.

Le secteur privé enregistre le plus d'actes de discrimination, même si le secteur public (plus fermé aux étrangers) n'en est pas exempt. Les formes de discrimination les plus répandues concernent surtout l'embauche, la rémunération et le harcèlement. Une segmentation trop prononcée du marché de l'emploi selon les nationalités risque de favoriser, à travers des systèmes de préférence d'embauche, les discriminations à l'embauche.

Les interlocuteurs confirment la difficulté d'établir des preuves concrètes de discrimination. Lors d'un entretien d'embauche interviennent plusieurs facteurs dont des stéréotypes et des préjugés, autant pour le candidat que pour l'employeur, qui influencent les décisions. Les victimes de discriminations s'entendent parfois dire qu'elles n'ont pas le profil, qu'elles n'ont pas l'expérience professionnelle requise ou qu'elles ne disposent pas des compétences linguistiques nécessaires. Il est difficile de savoir si tel ou tel argument est juste, ou s'il cache une intention discriminatoire, les uns et les autres arguant selon leurs intérêts.

Souvent les personnes, victimes d'actes discriminatoires n'en parlent pas et ne portent pas plainte. Les mécanismes d'autocensure sont complexes : on peut avoir peur de perdre son emploi, de ne pas avoir de promotion ou de ne pas être pris au sérieux par les autorités compétentes ou de compromettre son parcours professionnel. De plus, les victimes déplorent parfois le manque de soutien, aussi bien de la part des syndicats que des associations de

---

61 Selon le règlement 1408/71/CE, la France devrait liquider les prestations de maternité (espèces) à la frontalière française vivant en France et le Luxembourg rembourserait la caisse française ; en pratique, le Luxembourg réalise le virement directement à la femme enceinte.

62 La plupart des associations de l'ancienne Yougoslavie n'ont toutefois pas participé aux entretiens.

63 ECRI, *Second rapport sur le Luxembourg*, adopté le 13 décembre 2002, réf. CRI (2003) 38.

défense. Ainsi, un programme de sensibilisation devrait être mis en place, aussi bien pour les associations et les syndicats que pour le personnel administratif.

Les frontaliers, principal pourvoyeur de main-d'œuvre, occupent 70% des emplois créés, disposent d'un meilleur niveau de qualification initiale, d'une adaptabilité et d'une flexibilité plus grandes que les résidents. Des écarts structurels de salaire montrent l'importance de procéder un jour à des micro-analyses permettant de détecter des différences de traitement, voire des discriminations, également entre résidents et frontaliers, mais aussi entre les différentes nationalités. Vu les niveaux de qualification professionnelle et les demandes salariales, une concurrence structurelle risque d'émerger entre les frontaliers, les Luxembourgeois et davantage les étrangers résidents. Une partie des frontaliers, notamment français et de plus en plus allemands, se trouvent en situation précaire et se retrouvent au même niveau de revenu que les immigrés traditionnels (les Italiens et Portugais). Il faudra observer de près cette évolution concurrentielle sur un marché du travail en évolution.

Certaines **bonnes pratiques/pistes** évoquées par les employeurs et les associations méritent d'être connues :

- L'engagement de patrons à embaucher des non-communautaires (entre autres via l'obtention de permis de travail, l'ouverture à l'embauche par recommandation…).
- La sensibilisation du personnel au respect des différentes origines et cultures présentes dans l'entreprise et la valorisation de l'atout que peut représenter cette multiculturalité.
- L'aide de certains patrons à leurs salariés pour trouver des places dans des cours de langue. Certaines administrations libèrent les salariés plus tôt pour qu'ils puissent participer aux cours de langue. Les grandes surfaces organisent des cours de langue pour favoriser le contact des salariés avec la clientèle. Il conviendrait d'investir dans l'augmentation des capacités linguistiques des salariés étrangers tout en leur offrant des conditions favorables à l'apprentissage linguistique.
- L'aide aux ressortissants non-communautaires pour trouver un patron, obtenir un permis de travail, accéder au bénévolat, rédiger des CV ou des lettres de recommandation.
- Les conventions d'initiation professionnelle avec des jeunes demandeurs d'asile, s'apparentant aux contrats d'apprentissage, pourraient être généralisées afin d'activer ces jeunes vers des diplômes utiles, même dans l'hypothèse de rapatriement. La future loi sur l'asile devrait permettre l'accès des jeunes demandeurs d'asile à l'apprentissage.
- La diffusion par les institutions européennes d' informations portant sur les droits et devoirs des salariés dans toutes les langues officielles de l'Union européenne. .
- La modification de la loi de 1972 portant sur l'accès des étrangers au marché de l'emploi suite aux résultats de cette étude, à ceux du rapport GLESENER (2004) et du programme de coalition.
- L'utilisation de la convention belgo-luxembourgeoise[64] de 1995 sur la sécurité sociale comme modèle pour d'autres conventions avec la France et l'Allemagne.

[64] En accordant un complément, elle rembourse le frontalier belge pour les prestations obtenues en Belgique, selon le taux de remboursement moyen du Luxembourg de l'année écoulée — ce qui est plus avantageux que le ticket modérateur belge. La Convention donne accès au système de santé luxembourgeois, y compris pour les enfants du frontalier, dont le conjoint est actif en Belgique. Elle accorde l'accès au système de santé luxembourgeois au retraité terminant sa carrière au Luxembourg, alors que les frontaliers à carrière « mixte » retombent sous le seul régime de la sécurité sociale du pays de résidence.

CHAPITRE VI

La religion et les convictions

1. CADRE LEGISLATIF

1.1 Le cadre européen

Le cadre **européen** en matière de liberté religieuse et philosophique est fixé par deux documents clés :

1.1.1. La Convention européenne des droits de l'Homme

Encadré VI.1 : Article 9 de la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH)

L'article 9 de la CEDH consacre la liberté de pensée, de conscience et de religion.

Toute personne a le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.
La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection de droits et libertés d'autrui.

Il convient de rendre attentif au fait que le législateur peut limiter la liberté de manifester sa religion. La question est donc posée de la définition de ces limites.

1.1.2 La directive européenne 2000/78/CE

Cette directive confirme le statut particulier des Eglises.

Encadré VI.2 : Le statut des Eglises dans la directive européenne 2000/78/CE

Elle prévoit dans l'article 4§2 des différences de traitement légitimes sur base de la religion ou de la conviction. Ceci, dans la mesure où l'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration N°11 relative au statut des Eglises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Eglises et les associations ou communautés religieuses dans les Etats membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles.

Ainsi, l'article 4§2 prévoit, dans le cadre des activités professionnelles d'Eglises et d'autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, la possibilité de maintenir des différences de traitement fondées sur la religion ou les convictions sous la double condition que :

- ces dispositions existaient déjà soit au niveau législatif soit au niveau des pratiques nationales au moment de l'adoption de la directive ;
- en raison de la nature des activités ou en fonction du contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions doivent constituer une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation.

La directive réserve le droit à ces organisations de requérir de la part des personnes travaillant pour elles une attitude intègre, probe et loyale envers l'éthique de l'organisation. Le législateur entend reprendre cette disposition en arguant que de telles pratiques existaient au moment de l'adoption de la directive[65].

1.2 Le cadre légal national

Un aperçu du cadre légal national s'impose pour quiconque veut comprendre les différences de traitement et notamment celles qui ont trait aux conditions de rémunération qui peuvent exister entre les différents cultes et les mouvements religieux présents au Grand-Duché de Luxembourg. Ces différences découlent du statut juridique différent des Eglises reconnues par le droit national.

1.2.1 La Constitution luxembourgeoise et les cultes

La Constitution luxembourgeoise protège tous les cultes, reconnus ou non.

[65] *Document parlementaire* N° 5249, page 35.

Encadré VI.3 : Les cultes dans la constitution luxembourgeoise

Elle prévoit en son article 19* la liberté des cultes, celle de leur exercice public et la liberté de manifester ses opinions religieuses. L'article 20 garantit la protection des non-croyants et la liberté de conscience en disposant que « nul peut être contraint de concourir d'une manière quelconque aux actes et aux cérémonies d'un culte ni d'en observer les jours de repos ».

L'article 22 permet à l'Etat de conclure des conventions avec les différents cultes[1].

L'article 106 de la Constitution stipule que « les traitements et pensions des ministres des cultes sont à charge de l'Etat et réglés par la loi. »

Enfin, l'article 119 précise « qu'en attendant la conclusion des conventions, les dispositions actuelles relatives aux cultes restent en vigueur ».

** La liberté des cultes, celle de leur exercice public, ainsi que la liberté de manifester ses opinions religieuses sont garanties, sauf la répression des délits commis à l'occasion de l'usage de ces libertés.*
*** L'intervention de l'Etat dans la nomination et l'installation des chefs des cultes, le mode de nomination et de révocation des autres ministres des cultes, la faculté pour les uns et pour les autres de correspondre avec leurs supérieurs et de publier leurs actes, ainsi que les rapports de l'Eglise avec l'Etat font l'objet de conventions à soumettre à la Chambre des Députés pour les dispositions qui nécessitent son intervention.*

Cette disposition concernait les cultes catholique, protestant et juif dont les rapports avec l'Etat ont été définis sous le régime napoléonien.

Il est à relever que la Constitution luxembourgeoise ne prévoit pas expressément, à côté de la liberté des cultes, la liberté de pensée et de conscience, même si l'article 20 protège les non-croyants et la liberté de conscience.

1.2.2 La législation nationale

L'existence de **conventions entre l'Etat et différents cultes**.

Différentes conventions ont été conclues le 31 octobre 1997 entre le Gouvernement et certains cultes : l'Eglise catholique romaine, le Consistoire israélite, l'Eglise protestante du Luxembourg et l'Eglise orthodoxe hellénique[66]. Ces conventions ont été entérinées par la loi du 10 juillet 1998[67].

[66] L'une des raisons de la convention avec l'Eglise orthodoxe hellénique serait aux yeux du gouvernement le fait qu'il s'agit de l'une des religions de l'Union européenne.

[67] *Mémorial A* N° 66, du 20 août 1998, pp. 1318-1335.

Une motion adoptée à l'unanimité par la Chambre de Députés le 18 juin 1998 montre sa préoccupation à l'égard de toutes les communautés religieuses pour qu'elles puissent bénéficier « de l'égalité de traitement pour autant qu'elles comptent un nombre représentatif de fidèles. » Elle « invite le gouvernement à réserver une suite favorable aux demandes des communautés religieuses concernant la conclusion de conventions », sous différentes conditions[68].

Par la suite, deux Eglises ont, elles aussi, bénéficié d'une convention : il s'agit de l'Eglise orthodoxe roumaine et serbe[69] et de l'Eglise anglicane du Luxembourg. Ces conventions ont été approuvées par la loi du 11 juin 2004[70].

À l'heure actuelle, la Shoura, assemblée représentant la communauté musulmane du Grand-Duché de Luxembourg, est en pourparlers avec le gouvernement luxembourgeois en vue d'une reconnaissance officielle. Jusque-là, l'un des obstacles à cette reconnaissance officielle était l'absence d'un interlocuteur unique et représentatif de cette communauté.

Les conventions établies avec l'Etat ou le vote d'une loi sur base de l'article 106 de la constitution mettant les traitements et pensions des ministres des cultes à charge de l'Etat permettent aux cultes ainsi reconnus de bénéficier d'une série d'avantages.

Le statut particulier des Eglises apparaît très clairement à la lecture des conventions. Celles-ci précisent notamment que les cultes peuvent nommer les ministres des cultes aux postes prévus (le nombre des effectifs à charge de l'Etat) et de régler le régime de service des ministres des cultes. Les ministres des cultes sont assimilés aux fonctionnaires de l'Etat quant aux régimes des traitements et des pensions. Ils relèvent des dispositions générales du droit du travail, excepté deux dérogations : les ministres des cultes sont exclus, d'une part, de la réglementation des jours fériés légaux, et, d'autre part, de la loi concernant le repos hebdomadaire des employés privés et ouvriers.

Il convient de noter que les conventions avec les cultes autres que le culte catholique contiennent un article stipulant qu'aucune condition de nationalité n'est exigée pour l'accès aux ministères des différents cultes.

L'Église catholique bénéficie d'une autre convention, aussi approuvée par la loi du 10 juillet 1998, qui concerne l'organisation de l'enseignement religieux dans l'enseignement primaire. Cette exception est due au statut particulier de l'Eglise catholique romaine, la plus importante au Luxembourg[71].

---

68 « à condition :
-qu'elles professent une religion reconnue au niveau mondial
-qu'elles soient déjà reconnues officiellement dans au moins un Etat membre de l'union européenne,
-qu'elles soient prêtes à se soumettre à l'ordre public du Grand-Duché,
-qu'elles soient bien établies au Luxembourg et y soient appuyées par une communauté suffisamment nombreuse et assez représentative dans sa profession de religion. »

69 Un avenant portant extension de la convention avec l'Eglise orthodoxe hellénique a été approuvé par la Chambre des Députés.

70 *Mémorial A* N° 99, du 30 juin 2004, pp. 1608-1610.

71 Elle précise que l'Archevêque peut confier l'enseignement religieux soit à un enseignant de religion, soit à un ministre du culte. Les salaires des catéchistes sont à charge de l'Etat.

2. LES APPARTENANCES RELIGIEUSES DES PERSONNES VIVANT AU LUXEMBOURG

2.1 Les appartenances religieuses au Luxembourg

Sur base de l'enquête 2003 menée dans le cadre de l'European Social Survey (ESS)[72], on peut chiffrer à plus ou moins 70% la population du Luxembourg qui dit appartenir à une religion.

Par ailleurs, environ deux habitants sur trois se disaient catholiques au Luxembourg dans l'European Values Studies (EVS) 1999[73]. Si on limite la base des répondants à ceux qui ont dit appartenir à une religion, les catholiques représentent un peu plus de 7 sur 10 selon l'ESS 2003, et les musulmans un peu plus de 1 sur 100 (1,3%). Les musulmans constituent en fait la deuxième communauté religieuse du pays, devançant les communautés protestante et anglicane confondues.

2.2 La présence des musulmans au Luxembourg

2.2.1 Estimation de son importance

En ce qui concerne la communauté musulmane, les relevés effectués par le Sesopi-Centre Intercommunautaire et le Centre Culturel Islamique permettent de chiffrer approximativement cette population comme suit :

---

72 Ces chiffres proviennent de l'étude ESS (European Social Survey, 2003) menée par le CEPS/Instead. Il s'agit d'enquêtes construites sur base d'échantillons représentatifs de la population du pays (selon l'âge, le genre, le statut actif/non actif…). La variable « appartenance à une religion » n'entre pas elle-même dans les critères de représentativité. Les pourcentages d'appartenance religieuse ou d'appartenance à telle ou telle religion résultent donc de la représentativité générale des échantillons sur base des critères susmentionnés. Afin de garantir une certaine rigueur dans nos résultats, nous avons également pris en compte une étude plus ancienne qui abordait la même problématique. Il s'agit de l'étude EVS (European Values Studies, 1999), *Portrait d'une société au tournant du 3ème millénaire* (LEGRAND, 2002). Le chapitre 7 *Une religion à la carte* abordait les mêmes questions, notamment les figures 16 et 17 pp. 565-566.

73 Voir note 10 ci-dessus. Dans l'échantillon de l'EVS, les « protestants » viennent en second lieu, avec 1,3%, les musulmans en 4e lieu avec 0,7%. Ces derniers pourcentages sont un peu plus élevés dans l'échantillon de l'ESS. Ni l'un ni l'autre échantillons n'étaient cependant représentatifs au niveau de cette variable religieuse. Ainsi, les musulmans sont en fait largement sous-représentés parmi les répondants.
L'une des différences importantes entre les deux échantillons provient de la proportion importante des « autres chrétiens » dans l'ESS.

T$_{VI.1}$ **Estimation de la population musulmane au Luxembourg par continent et sous-continent**

Continents et sous-continents	Nombre de résidents	Nombre de musulmans	% sur le total de musulmans
Europe 15	441 482	593	6,7%
Nouveaux Etats-membres	1 939	12	0,1%
Europe Occidentale autres	1 535	317	3,6%
Balkans	13 249	6 015	67,6%
Europe centrale	258	0	0,0%
Europe orientale	2 078	70	0,8%
Afrique	3 796	1 219	13,7%
Amérique	3 157	0	0,0%
Asie	3 292	306	3,4%
Proche/Moyen-Orient	453	366	4,1%
Océanie	132	0	0,0%
Non définis	1 097	0	0,0%
TOTAL	**472 468**	**8 898**	**100%**

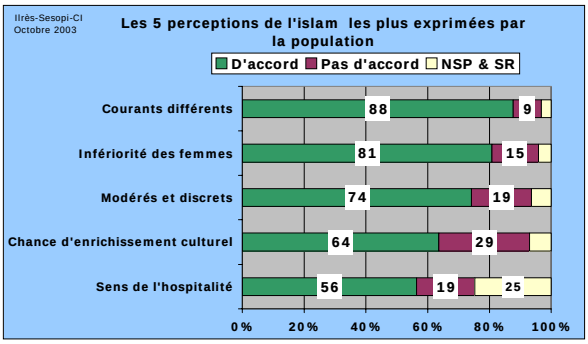
Autrement dit, il y aurait 8.898 musulmans au GDL, constituant 1,88% de la population du pays. La grande majorité d'entre eux provient des Balkans (67,6% - principalement de Bosnie-Herzégovine), ensuite de l'Afrique (13,7%) et de l'Europe des 15 (6,7% — principalement du Luxembourg : 553 personnes, soit 6,2%). La plupart des musulmans du Luxembourg sont donc des Européens ayant une tenue vestimentaire distincte.
Au 31 mars 2004, on dénombre au marché de l'emploi 1681 **salariés** en provenance d'un pays musulman au Luxembourg, 1161 étant originaires de la Bosnie-Herzégovine[74].

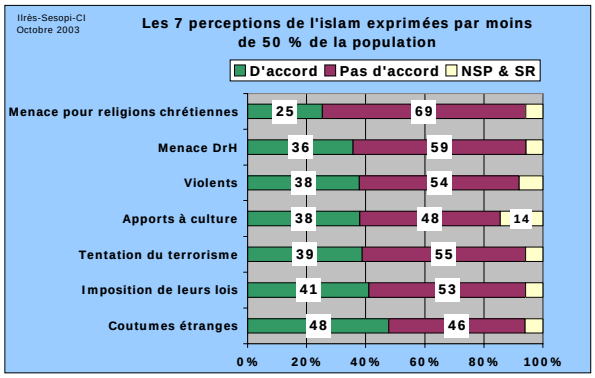
2.2.2 Les perceptions de l'islam et des musulmans par la population du Luxembourg

Le sondage réalisé en 2003-2004 par l'Ilrès auprès d'un échantillon représentatif de la population (1000 personnes interrogées) dans le cadre de la campagne **« *Regards croisés sur l'Islam et l'Europe. Débats, enjeux, perspectives* »** a permis de mesurer le pouls de la population quant à sa perception de l'islam et des musulmans. Il va sans dire que les contextes international et national doivent être pris en considération pour expliquer d'éventuelles discriminations des musulmans sur le marché de l'emploi.

[74] Il s'agit des données de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale. Il faudrait encore ajouter les musulmans d'autres nationalités, comme par exemple une partie des personnes issues de l'ancienne République Yougoslave.

GVI.1 La perception de l'islam et des musulmans par la population du Luxembourg





Source : Sesopi-Ci, Octobre 2003

La plupart des appréciations positives de l'islam émises par les personnes interrogées (diversité de l'islam, qualités de modération et de discrétion, leur présence vue comme une chance d'enrichissement culturel, sens de l'hospitalité) sont parmi celles qui obtiennent les plus hauts scores, hormis le fait que l'islam favoriserait l'infériorité des femmes (près de 9 habitants sur 10). À l'opposé, la plupart des appréciations négatives sont assumées par moins de 50% de la population : l'étrangeté des musulmans (48%), les menaces de divers types que l'islam ou les musulmans représenteraient : imposition de leurs lois (41%), tentation du terrorisme (39%), inclination à la violence (38%), menace pour les droits de l'homme (36%) et menace pour les religions chrétiennes (25%). Par contre les apports de l'islam à la culture et aux sciences ne sont reconnus que par 38% de la population. Retenons surtout, en premier lieu, la perception de l'étrangeté des coutumes et, en second lieu, des perceptions tournant autour de la violence physique ou politique.

Une analyse plus fine permet de dégager au sein de la population 3 imaginaires dominants : (a) un « imaginaire de la peur », qui associe les principales évaluations menaçantes de l'islam et est exprimé par 13% des habitants ; (b) à l'autre extrême, un « imaginaire de l'accueil », exprimé par un habitant sur trois (34%) et (c) un « imaginaire de la valorisation culturelle » exprimé par près d'un habitant sur deux.

L' « imaginaire de la peur » a été principalement exprimé par les personnes plus âgées, par les indépendants, les retraités et les ouvriers, par les personnes à faibles revenus et, surtout, par les personnes à très bas niveau scolaire.

Les résultats de ce sondage permettent de dégager trois conclusions générales :

- Les stéréotypes négatifs et les préjugés ne constituent un **imaginaire structuré par la peur qu'auprès d'une minorité** — non négligeable cependant, avec ses 13%.
- Enfin, les clivages sociaux sont apparus nettement et systématiquement entre les milieux instruits et plus aisés économiquement, qui disposent d'un fort capital social et culturel, davantage enclins à valoriser l'islam et les musulmans, et les milieux socialement et économiquement défavorisés, disposant de faibles salaires, ayant moins accès aux produits culturels, davantage marqués par les stéréotypes ou les préjugés, sinon par la peur.

3. LES RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE L'ENQUETE

Dans les pages qui suivent, nous proposons de synthétiser conjointement les résultats des **entretiens qualitatifs** que nous avons menés auprès d'organisations religieuses reconnues et d'organisations qui se définissent en termes de convictions philosophiques, susceptibles de faire part ou de témoigner d'actes discriminatoires à l'encontre de certains de leurs membres, ainsi que les principaux résultats des questionnaires que nous avons envoyé aux délégués d'entreprise, dans lesquels figuraient des questions relatives à la discrimination religieuse.

Parmi les communautés, institutions et mouvements religieux et les organisations à caractère philosophique que nous avons contactés, douze structures se sont manifestées. Sept d'entre elles ont participé à l'entretien : la communauté musulmane[75], l'Eglise néo-apostolique, l'association Liberté de conscience, la fondation Caritas, l'hôpital de Kirchberg, l'imprimerie St Paul et la SA Apollonia. Les autres ont adressé un courrier ou ont partagé leurs perceptions par voie téléphonique.

De plus, les syndicats, l'Administration et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) ont également participé aux entretiens qualitatifs, avec une vision globale des motifs de discrimination étudiés :

- les syndicats, représentés par des responsables du secteur concurrentiel ; étaient présents le LCGB et ALEBA ;
- les syndicats, représentés par des responsables du secteur public : étaient présents le LCGB et la CGFP ;
- les employeurs : une délégation composée de membres de l'UEL ;
- les administrations : l'Administration de l'Emploi (ADEM), le Ministère de la Fonction Publique (et des prises de contact avec le Ministère du Travail et de l'Emploi).

3.1 Le sentiment de discrimination

3.1.1 En général

Il faut rappeler que la loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel interdit les traitements de données relatives aux convictions religieuses et philosophiques. De l'avis des employeurs, des syndicats et des administrations rencontrés, ces convictions ne constituent d'ailleurs pas un thème de discussion dans le monde du travail, elles ne sont pas connues et ne peuvent donc pas inciter à une discrimination.

[75] C'est la seule communauté qui a préparé un document écrit.

Les diagnostics fournis par **la plupart des organisations religieuses ou les organisations qui défendent la liberté de conscience** sont assez positifs : **peu de pratiques discriminatoires** précises sur base de la religion ou de la conviction philosophique ont été rapportées, constatées ou entendues. En revanche, l'impression est plus négative du côté de la **communauté musulmane** qui estime que certains de ses membres sont victimes de discriminations — nous reviendrons plus en détail sur ce point. De son côté, l'association Liberté de conscience estime que la discrimination des non-croyants est beaucoup plus présente qu'on ne le pense ; cette association qualifie par exemple de « discriminations » les différentes conventions qui accordent des avantages aux Eglises reconnues.

Le consistoire israélite, l'alliance évangélique Luxembourg, les baha'i, les bouddhistes, les témoins de Jéhovah ont officiellement répondu qu'ils n'ont pas connaissance de discriminations sur le marché de l'emploi en raison de l'appartenance ou de convictions religieuses et qu'aucun fait de ce genre ne leur a été rapporté. Le même constat prévaut du côté des employeurs (UEL), des organisations syndicales présentes dans le secteur privé ou public, du Ministère de la Fonction Publique.

La discrimination dans le monde du travail sur base de l'**appartenance religieuse ou à une conviction minoritaire,** constatée/rapportée aux délégués d'entreprise, est le motif de discrimination le moins répandu.

La prudence s'impose cependant au niveau de l'appréciation de la sous- ou sur-évaluation de l'existence de discriminations sur le marché de l'emploi[76]. De toute manière, quels que soient l'état effectif et l'ampleur des discriminations et quels que soient les facteurs explicatifs de cet état des choses[77], elles doivent être prises au sérieux.

Les **représentants des groupements religieux** avancent plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer la relative rareté de cas de discrimination :

- la tolérance générale de la société d'accueil vis-à-vis des minorités ;
- l'invisibilité de l'appartenance religieuse, sans doute en rapport avec l'absence fréquente de signes extérieurs d'une telle appartenance (tenue vestimentaire, opinions particulières formulées sur le lieu de travail, etc.) ;
- la petite taille de plusieurs communautés religieuses composées parfois de personnes de différentes nationalités, dont parfois une bonne partie de Luxembourgeois.

[76] Interdiction légale au recruteur de demander l'appartenance religieuse à un futur collaborateur ; l'absence de constats n'implique pas qu'il n'y ait pas de faits discriminatoires ; l'impression d'actes de discrimination plus ou moins fréquents, peut être sur-évaluée par rapport à la réalité effective.

[77] Les représentants des groupements religieux avancent plusieurs facteurs susceptibles d'expliquer la relative rareté de cas de discrimination : la tolérance générale de la société d'accueil vis-à-vis des minorités ; la non visibilité de l'appartenance religieuse (en rapport avec l'absence fréquente de signes extérieurs d'une telle appartenance : tenue vestimentaire, opinions particulières formulées sur le lieu de travail, etc.) ; la petite taille de plusieurs communautés religieuses composées parfois de personnes de différentes nationalités, dont parfois une bonne partie de Luxembourgeois.

40% des **délégués d'entreprise** ayant répondu au questionnaire, (= 202 entreprises) (cf. tableau A8a en annexe 5) pensent que leur entreprise compte des personnes appartenant à des religions/convictions minoritaires au Luxembourg. L'appartenance religieuse la plus souvent citée parmi les salariés est l'islam (34%), ce qui n'a rien d'étonnant puisque l'islam constitue la seconde religion du pays après la religion catholique. Il est vrai que le secteur de la construction (65 répondants), de l'horeca (25 répondants) et des services aux entreprises (92 répondants) comptent beaucoup de salariés de nationalité bosniaque, en majorité musulmans.

On peut, à bon droit, se demander sur quelle base s'appuient les délégués pour obtenir ou déduire cette information, alors que seulement 20% de ces 202 entreprises (soit 41 entreprises) (cf. tableau A9a. en annexe 5), ont fait part de demandes spécifiques relatives à la religion de la part de membres de leur personnel. Faut-il alors conclure que les délégués ont répondu sur la base de la nationalité des personnes, en assimilant par exemple tous les Bosniaques à des musulmans ? Ou existent-ils des indices visibles qui permettraient de conclure à la présence de musulmans au sein de l'entreprise, comme la pratique du jeûne lors du Ramadan, largement suivie au Luxembourg, et qui ne passe pas inaperçue dans la vie de l'entreprise ?

3.1.2 Islamophobie, arabophobie et antisémitisme

Alors que les employeurs, les syndicats et les administrations mettent en avant l'inexistence de faits discriminatoires fondés sur les convictions religieuses ou philosophiques, les représentants de la communauté musulmane relèvent un certain nombre de faits qui laissent présager l'existence d'actes de discrimination, ou du moins, d'actes fortement ressentis comme discriminatoires par la communauté musulmane.

Selon l'appréciation du représentant de cette communauté, les pratiques discriminatoires à l'embauche et le harcèlement seraient **fréquents** dans le secteur concurrentiel. En revanche, la discrimination à l'embauche serait **rare** dans les secteurs public et parapublic.

La même impression prévaut au niveau du secteur concurrentiel pour les autres domaines de discrimination : rémunération/promotion, formation/apprentissage, licenciement.

En revanche, le représentant de la communauté musulmane n'a jamais entendu parler de faits discriminatoires dans ces domaines au sein des secteurs public et parapublic. Il en va de même pour les pratiques discriminatoires relatives à l'engagement syndical ou à l'affiliation syndicale.

En considérant à présent les témoignages des **délégués d'entreprise**, nous avons comptabilisé 41 demandes spécifiques relatives à l'appartenance religieuse ou philosophique des personnes — ce qui peut laisser penser à une stratégie d'invisibilité du fait religieux dans l'entreprise (on n'affiche pas son appartenance religieuse) ; 20 de ces demandes concernaient un menu adapté, 13 un congé particulier et 12 des horaires aménagés ; 3 demandes concernaient des lieux de prière et 2 demandes le port d'une tenue vestimentaire (cf. tableau A9b. en annexe 5)

Par ailleurs, de nombreux musulmans du pays se trouvent dans une situation fragilisée par rapport au monde du travail. En effet, la plupart d'entre eux sont des non-communautaires, sont donc soumis au régime du permis de travail et, de ce fait, complètement dépendants à l'égard des employeurs.

Il est probable que toutes les situations vécues comme discriminatoires par des musulmans ne sont pas systématiquement portées à la connaissance des délégués (stratégie de l'invisibilité), et que beaucoup sont plus facilement rapportées à des connaissances ou à des membres de la même communauté. Ce qui ramène à la difficulté de détecter les actes et les situations discriminatoires ou d'en être informés.

3.2 Le recrutement

Concernant les actes de discrimination par rapport au recrutement des individus, nous avons relevé, lors des entretiens qualitatifs, quelques cas intéressants qui révèlent, soit la crainte d'une discrimination soit le sentiment d'avoir été discriminé :

- le cas où un membre du bureau de personnel questionne une personne d'origine maghrébine pour savoir s'il est pratiquant ;
- le cas d'un refus d'embauche auprès d'une administration communale, qui serait imputable au fait que la personne concernée était musulmane ;
- pour le secteur parapublic, le seul cas signalé concerne le refus d'embauche d'une personne musulmane originaire des Balkans qui s'est vue signifier un refus du fait que la clientèle de l'établissement de soins préférait des aides-soignantes appartenant à la religion majoritaire du pays.

Les difficultés d'embauche de personnes d'origine maghrébine ont été signalées. A leur propos, on pourrait parler d'exemplarité, dans la mesure où ces cas montrent bien comment les populations peuvent être victimes de discriminations et de leurs caractéristiques au moment d'un recrutement. Comme on l'a vu dans le chapitre portant sur la discrimination ethnique, il y a vraisemblablement une relation entre ces difficultés et les attentats du 11 septembre 2001.

L'***enquête délégations*** a révélé aussi un cas de discrimination à l'embauche pour les témoins de Jéhovah.

Enfin, les ***entretiens qualitatifs*** avec quatre grandes entreprises à « background » catholique a laissé entendre que la conviction religieuse n'intervient pas comme critère ou condition de recrutement et que des personnes d'autres appartenances religieuses font partie de leur personnel. Tout au plus, pour certains postes, demande-t-on au candidat s'il n'éprouve pas de difficultés à évoluer en environnement d'Eglise dans la mesure où, dans le cadre de ses fonctions, il devra traiter avec de telles personnes.

3.3 L'emploi : promotion/rémunération

Dans l'***enquête délégations***, un cas de discrimination a été signalé[78] en matière de promotion parmi la direction/les cadres et deux cas parmi les salariés ; aucun cas de discrimination n'a été signalé en matière de primes et de récompenses ; deux cas ont été rapportés concernant la discrimination en matière de rémunération (cf. tableaux C4.bis et C9.bis en annexe 5).

3.4 L'accès à la formation, stage et apprentissage

Dans l'***enquête délégations***, deux cas ont été signalés en matière de stage ou de formation sur mesure. Le premier cas de discrimination a été signalé en matière d'accès au stage pour des témoins de Jéhovah.
De plus, un délégué a fait part d'un cas de discrimination en matière de formation sur mesure, pour raison d'appartenance à la religion musulmane (cf. tableaux B5.bis et B5.ter en annexe 5)

3.5 Le licenciement

Les associations signalent un cas de licenciement accompagné d'intimidations pour faire renoncer la personne à son indemnité de licenciement, juste après les attentats du 11 septembre 2001. C'est encore une fois un cas de discrimination touchant les musulmans, que l'ont peut mettre, par hypothèse, sur le compte d'un contexte international particulièrement détérioré - ce qui n'enlève rien au fait lui-même.
L'*enquête délégations* n'a fait apparaître aucun cas de discrimination en matière de licenciement.

3.6 Le harcèlement

Globalement, **peu de cas** concrets de harcèlement ont été constatés parmi les personnes de la plupart des religions, y compris de la religion majoritaire du pays : l'Eglise néo-apostolique estime que les pratiques de « harcèlement » sont rares ; un seul cas de harcèlement a été signalé, visant un catholique pratiquant, mais il remonte à plusieurs années.

En revanche, les **représentants de la communauté musulmane** évoquent quelques cas où des musulmans se sont sentis discriminés dans les secteurs de la sécurité et des transports ou encore des postes en rapport avec la clientèle. Par exemple, dans le **secteur privé**, **la communauté musulmane** relève :

- un cas de harcèlement qui a abouti à la démission de la personne concernée ;
- un cas de réaffectation d'un « barbu » au niveau du lieu de travail, pour éviter des contacts avec les usagers de l'immeuble ;
- plusieurs cas de harcèlement pour pousser les salariées à enlever le foulard, parfois sans motivation, notamment dans le secteur du nettoyage et pour des postes en contact avec la clientèle. L'image négative attachée au port du foulard et le malaise que peuvent

[78] Ici, comme souvent, il s'agit de cas de discrimination rapportés, sans que l'on ait pu vérifier si la discrimination était bien réelle, ou supposée ou crainte.

éprouvent certaines femmes à le porter fonctionnent comme un mécanisme d'autocensure et d'exclusion. C'est pour cette raison que les femmes musulmanes évitent souvent d'en parler et qu'elles n'en font pas état dans le monde du travail.

Dans le **secteur public**, la communauté musulmane fait état d'un cas de harcèlement dans une institution internationale en vue d'amener l'intéressé à démissionner de son plein gré.

Par ailleurs, les représentants de la communauté musulmane évoquent deux cas où des salariés musulmans se sont sentis menacés dans le cadre des descentes de police effectuées le 31 mars 2003[79], l'une ayant d'ailleurs été réalisée sur le lieu de travail.

Ainsi, à côté du nom patronymique (comportant souvent une résonance maghrébine), la tenue vestimentaire et l'apparence physique (le port du foulard ou être barbu) apparaissent du jour au lendemain comme des stigmates et font l'objet de pressions diverses[80]. Selon la Shoura, plusieurs femmes n'oseraient plus participer au monde du travail de peur de devoir enlever leur foulard. L'argument de contact avec la clientèle ou avec les usagers montre à quel point peuvent intervenir un imaginaire collectif et des représentations fantasmagoriques de l'islam - sans doute nourris par le contexte international.

Dans l'***enquête délégations***, un cas de harcèlement a été signalé pour raison d'appartenance à la religion musulmane et un cas pour les témoins de Jéhovah.

3.7 Des bonnes pratiques et des actions positives

Dans quelques cas, les employeurs disent tenir compte de la pratique religieuse de leurs salariés en instaurant des facilités pour leur permettre de vivre leur religion ou pour respecter la diversité religieuse. Certains patrons cherchent à rencontrer cette diversité religieuse selon les possibilités de l'organisation efficiente de l'entreprise. Ainsi, 18 entreprises ont adopté un régime alimentaire particulier à la cantine, 7 accordent le droit à des congés pour des fêtes religieuses et 4 prévoient un lieu de prière et de recueillement. Il convient sans doute de faire connaître ces pratiques et de sensibiliser les employeurs et les syndicats au respect des convictions religieuses ou philosophiques des membres de leur personnel.

Dans le **secteur public**, l'horaire mobile permet de mieux concilier le travail avec certaines pratiques religieuses telles que le jeûne.

---

79 Une vaste opération de police, menée dans le cadre d'une information judiciaire ouverte par le parquet le 12 novembre 2002, a eu lieu dans différentes localités du pays. Sur ordre du juge d'instruction chargé d'une information judiciaire du chef d'association de malfaiteurs, quelque 150 policiers avaient pour tâche de perquisitionner, dans 18 lieux différents, des logements privés et des locaux associatifs soupçonnés de receler des preuves de liens avec la mouvance islamiste fondamentaliste.

80 Dans un cas, la personne concernée a subi d'abord des pressions du nouveau chef de service, puis des déplacements de travail et des horaires désavantageux.

Dans le **secteur privé**, plusieurs exemples de bonnes pratiques nous ont été rapportées, tels que :

- dans une entreprise, on n'impose pas de réunions lors du Ramadan ; on se montre assez flexible à ce sujet ;
- des entreprises facilitent les prières sur le lieu de travail ;
- certains employeurs acceptent des pauses prières pour leurs salariés ;
- des employeurs accordent des facilités de congés pour des fêtes telles que l'Aid el kebir ;
- une entreprise de construction où travaillent beaucoup de musulmans déplace les travaux ou aménage le plan de travail en fonction de ce jour de fête ;
- des employeurs proposent des plats végétariens ;
- lors de certaines fêtes d'entreprise, le patron, sachant qu'il y a des musulmans, ne propose pas de viande de porc.

L'appréciation et le vécu sensiblement différents de plusieurs acteurs sur la réalité des discriminations à l'emploi, incitent à poser la question suivante : au-delà de l'amélioration du droit de la défense, ne convient-il pas de veiller, en amont, à la mise en place d'un service de médiation qui pourrait être assuré par un organisme chargé de promouvoir l'égalité de traitement[81] ?

4. CONCLUSIONS

Le bref regard porté sur la population du Luxembourg en matière de racisme, de xénophobie et d'attitudes discriminatoires nous a amenés à trois conclusions complémentaires. D'une part, la population apparaît majoritairement accueillante et ouverte aux personnes d'autres nationalités, cultures et religions. D'autre part, il existe des minorités, parfois importantes, qui véhiculent des images stéréotypées des étrangers, des immigrés en général, des musulmans en particulier. Enfin, il existe aussi une petite minorité (un peu plus de 10%) qui exprime un imaginaire centré sur la peur de l'autre — entre autres de l'autre musulman —, et cumulant des attitudes négatives et stéréotypées de ces « autres ».

Le bilan de notre recherche sur la discrimination au travail pour motif d'appartenance religieuse ou philosophique peut être synthétisé sous la forme de trois affirmations nuancées et complémentaires :

- Nous avons globalement relevé peu de cas de discrimination au travail sur base de la religion ou des convictions philosophiques. Ce bilan tendrait à confirmer la tolérance globale caractérisant la majorité de la population du Luxembourg. Toutefois, le peu de visibilité habituelle de l'appartenance religieuse ou philosophique et la discrétion prévalente à ces égards constituent aussi des facteurs explicatifs.
- Les cas peu nombreux relevés visent plus souvent des membres de la communauté musulmane, sans qu'il soit évident de départager les causes de discrimination à l'appartenance religieuse de la personne ou à son appartenance ethnique ou à sa nationalité. Quoi qu'il en soit, cette communauté apparaît comme la plus fragile au

[81] Le succès rencontré par le médiateur dans les dossiers opposant les citoyens à une administration publique peut être considéré comme une bonne pratique et pousse aussi à aller dans ce sens.

Luxembourg. Cet état de fait renvoie partiellement à la détérioration du climat international en rapport avec les attentats du 11 septembre 2001 et les actes de terrorisme souvent liés à des groupes islamistes et à la médiatisation des débats portant sur le voile ou d'autres pratiques religieuses.

- Le sentiment de discrimination et les cas de discrimination relevés concernent plus souvent le secteur concurrentiel.

Au-delà des « bonnes pratiques » qui ont été mentionnées par certains acteurs tant du secteur concurrentiel que du secteur public, plusieurs **pistes** peuvent être dégagées. D'une part, les bonnes pratiques citées gagneraient à être connues et les suggestions formulées par les acteurs rencontrés devraient être prises en considération. D'autre part et fondamentalement, il conviendrait de soutenir les initiatives visant à favoriser une meilleure interconnaissance des autres cultures et religions présentes au Luxembourg, de l'islam en particulier, en vue d'éradiquer les stéréotypes et préjugés dans ces domaines.

Un certain nombre de **suggestions** ont été émises par les organisations représentant différentes convictions religieuses et philosophiques: :

- introduire la liberté philosophique dans l'article 19 de la Constitution qui prévoit déjà la liberté des Cultes ;
- accorder 2 jours de congé au choix du salarié (les deux jours faisant partie du quorum existant du congé légal) ;
- clarifier/faciliter l'octroi du permis de travail[82] ;
- reconnaître officiellement le culte musulman, à travers une convention qui pourrait mettre les rémunérations des ministres de ce culte à charge de l'Etat, comme c'est le cas pour les autres cultes reconnus ;
- soutenir les initiatives visant à favoriser une meilleure connaissance de l'islam et à éradiquer les stéréotypes et préjugés en vue de faciliter l'insertion des musulmans, entre autres dans le milieu du travail ;
- améliorer le droit de la défense, inverser la charge de la preuve et faciliter l'accès aux tribunaux.

[82] A titre d'exemple, on cite l'imam qui est soumis à l'obligation d'un permis de travail, dont le patron doit demander tous les ans le renouvellement.

CHAPITRE VII

Le handicap

1. HISTORIQUE ET CADRE LEGAL

Les gouvernements luxembourgeois successifs ont mis en œuvre des politiques de soutien aux personnes handicapées – des actions positives généreuses - dont l'objectif principal est de favoriser l'intégration des personnes handicapées dans le milieu du travail et, en même temps, d'aller – indirectement - à l'encontre d'éventuelles discriminations à l'emploi.

La politique en faveur des personnes handicapées se caractérise depuis des décennies par

- un large **soutien financier européen[83] et national aux ateliers protégés,** qui accueillent essentiellement des personnes à handicap physique, mental, sensoriel, psychique et à handicaps multiples ;
- un soutien financier généreux pour les **entreprises** qui souhaitent accueillir un travailleur handicapé ayant le « statut de travailleur handicapé» (loi du 12 septembre 2003 ainsi que celle du 12 novembre 1991), dont notamment des participations au salaire. L'approche est **volontaire** : les autorités n'ont jamais utilisé les moyens de pression que le cadre légal leur procurerait [84], à savoir
    a. obliger les entreprises de plus de 25 salariés à accepter un travailleur handicapé,
    b. prélever une **taxe de compensation** (article 12), lorsque l'entreprise refuse[85] d'engager un travailleur handicapé.

  Avec l'approche volontaire, on vise d'un côté à éviter un harcèlement éventuel à l'encontre du salarié handicapé « imposé » et, de l'autre, les autorités respectent le libre choix des entreprises;
- un **soutien financier important des personnes concernées** couvrant les dépenses relatives à leur dépendance[86] ; les services en question interviennent également sur le lieu de travail qu'il s'agisse d'ateliers protégés ou d'entreprises concurrentielles.

Certains Etats membres recourent aux outils mentionnés *sub b)* pour financer des mesures de formation, de reconversion, etc., destinées aux travailleurs handicapés, ce qui ne devrait pas être considéré comme sanction : « les contributions versées par les entreprises ne sont pas des sanctions mais une sorte de compensation du surcoût subi par les entreprises occupant des personnes handicapées » (BINAME, 2004).
Les quotas de travailleurs handicapés n'étaient pas contrôlés jusqu'en 2003, date de l'entrée en vigueur de la loi sur l'incapacité de travail (25 juillet 2002) avec les reclassements internes (cf. chapitre VIII.3).

---

83 Les ateliers protégés étaient et sont financés par le Ministère du Travail et de l'Emploi et le Fonds Social Européen dans le cadre du programme Objectif 3.

84 Selon l'art. 10 (2) « l'octroi » ne pourrait se faire que si l'Administration de l'Emploi dispose de suffisamment de travailleurs handicapés qui « répondent à l'aptitude requise dans l'entreprise ».

85 Vu la pratique administrative, les refus sont rares, voire inexistants – cf. question parlementaire n. 257 du 6 mars 1996 : « le Service du Travailleur Handicapé n'a pas encore eu à traiter avec des employeurs refusant… » et la ministre souligne « l'esprit de collaboration des entreprises » facilitant la réintégration des travailleurs handicapés.

86 L'assurance-dépendance, en vigueur depuis 1999, est unique au sein de l'Union européenne (et même mondialement) quant au champ d'application et quant aux moyens mis à la disposition des personnes dépendantes. Notons qu'aucune participation financière n'est prélevée auprès de l'usager de l'assurance dépendance (tant que le plan de prise en charge est respecté) contrairement à l'assurance maladie.

Face aux discriminations, le handicap est protégé par l'article 454 du code pénal et les articles s'y rapportant (cf. encadré II.4). La transposition en droit national de la directive européenne 2000/78/CE (cf. encadré II.3) protégera les personnes handicapées de toutes discriminations ayant cours dans le monde du travail.
A l'heure actuelle, il existe un panel très large de mesures visant à faciliter l'intégration des personnes handicapées sur le marché de l'emploi. Les deux éléments principaux en sont la loi du 12 septembre 2003 et le règlement grand-ducal du 7 octobre 2004, résumés dans les encadrés suivants :

Encadré VII.1 : Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004

Cette loi introduit

- une **participation au salaire** du **salarié** disposant du statut de travailleur handicapé (dorénavant le « statut ») de l'ordre de **40 à 100%* ;** peuvent en bénéficier les employeurs du secteur privé, les ateliers protégés, les établissements publics et les administrations communales
- un **Revenu des Personnes Gravement Handicapées (RPGH)** qui est pris en charge par le Fonds national de solidarité. Il existe deux configurations :
  - celui pour les personnes présentant « un **état de santé** qui est tel que tout effort de travail s'avère contre-indiqué ou dont les compétences de travail sont si réduites qu'il est impossible d'adapter un poste de travail dans le milieu ordinaire ou protégé à ses besoins » ; ces personnes sont écartées du marché de l'emploi ;
  - celui pour les travailleurs handicapés toujours « **disponibles sur le marché de l'emploi** » (inscrits à l'Administration de l'Emploi (ADEM)) qui disposent, pour des raisons indépendantes de leur volonté, de ressources inférieures au RPGH.

Le **statut** peut être accordé à tout salarié ou demandeur d'emploi qui présente une diminution de sa capacité de travail de 30% au moins. Celle-ci peut être due à un accident de travail (…), à une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique, et/ou en raison de difficultés psychosociales aggravant la déficience.
Le travailleur handicapé est reconnu apte à exercer un emploi en milieu ***ordinaire ou protégé*** (ateliers protégés).
La commission médicale détermine le degré **de diminution de la capacité de travail**, toujours en comparaison avec les capacités de travail d'une personne valide de même âge (art.3 (2)) et l'octroi du statut ou son refus.
Le travailleur handicapé peut bénéficier d'un **congé supplémentaire de 6 jours** ouvrables, dont les indemnités sont à charge du budget de l'Etat (art. 36).
La Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) peut proposer des mesures d'orientation, de formation, de rééducation, etc., en vue d'une réinsertion à charge du budget de l'Etat.
Le directeur de l'ADEM « décide de la **prise en charge** éventuelle par l'Etat, sur avis conforme et motivé de la COR, de tout ou partie, notamment :

- de l'a**ménagement** des postes de travail et des accès au travail,
- de l'acquisition d'**équipement** professionnel et de matériel didactique,
- du remboursement des frais de **transport** vers le lieu de travail. » (art. 26 du règlement grand-ducal du 7 octobre 2004).

** Cette participation a été augmentée jusqu'à atteindre 100% du salaire, alors que le maximum était de 60% selon la loi de 1991.*

Ainsi, un salarié handicapé peut disposer du **« statut »**, le déclarer à l'employeur ou non, ou ne pas en faire la demande. Son dossier de demande de statut peut être instruit quand il est salarié ou demandeur d'emploi. Il est ainsi impossible de **dénombrer** le nombre total de *salariés* handicapés. Par contre, le nombre de salariés reconnus, ayant le « statut » est disponible : au début de l'année 2005, 2.282 personnes[87] étaient reconnues comme *travailleurs* handicapés. Ainsi la population potentiellement concernée est peu nombreuse bien qu'elle risque des discriminations importantes.
Il faut donc bien faire la distinction entre

- les ***travailleurs* handicapés,** qui ont le **statut** et
- les ***salariés* handicapés,** qui ne l'ont pas.

Encadré VII.2 : Conditions de résidence et de nationalité* (loi du 12 septembre 2003 et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004)

Sont éligibles au **statut**

- les ressortissants de l'Union européenne et de l'Espace Economique Européen
- les personnes reconnues apatrides (la Convention de New York le 28 – 9 1954, ainsi que la loi du 13 janvier 1960),
- les réfugiés (selon la Convention de Genève du 28 – 7 – 1951, loi du 3 avril 1996),
- les personnes non ressortissantes qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ou qui sont inscrites comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi, donc en possession d'un permis de travail valable, et ceci **sans condition de séjour préalable**.

Sont éligibles au **revenu pour personnes gravement handicapées**

- les personnes disposant d'une autorisation de résider au Grand-Duché, qui sont domiciliées et résidentes
- les ressortissants de l'Union européenne (UE) et de l'Espace Economique Européen (EEE), les personnes reconnues apatrides, les réfugiés (cf. supra)
- le citoyen non-UE ou non-EEE (ni réfugié, ni apatride) doit avoir résidé légalement **pendant 5 ans au moins au cours des 20 dernières années**.

** La condition préalable de résidence n'existe que pour les nationalités ne faisant pas parties de l'Espace Economique Européen.*

[87] Ce chiffre englobe tous les salariés et demandeurs d'emploi ayant obtenu le statut depuis l'entrée en vigueur de la loi du 12 novembre 1991.

Encadré VII.3 : Obligations pour les entreprises (loi du 12 septembre 2003 et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004)

Dans le **secteur privé** :

- Au-delà de 25 salariés, l'entreprise est tenue d'employer un travailleur handicapé à plein temps.
- Au-delà de 50 (300) salariés, l'entreprise est tenue d'employer dans la proportion de **2% (4%)** de son effectif des travailleurs handicapés (ceci uniquement si l'Administration de l'Emploi dispose de suffisamment de travailleurs handicapés qui « répondent à l'aptitude requise dans l'entreprise » (art. 10 (2)).

L'Etat, les communes, les établissements publics et les Chemins de fer luxembourgeois sont tenus d'employer du personnel handicapé à hauteur de **5%** de leur effectif.

Pour résumer, les incitatifs à l'engagement d'un travailleur handicapé sont :

- pour ***l'employeur et/ou*** le gestionnaire de l'atelier :
  - la participation de l'Etat au salaire,
  - les mesures d'orientation, de formation, de rééducation, d'intégration ou de réintégration professionnelle qui peuvent être cofinancées ou prises en charge à 100% par le Service des travailleurs handicapés. L'employeur y collabore en mettant à la disposition son matériel, ses installations, etc.,
  - l'**adaptation du poste de travail** ainsi que **l'accès au bâtiment**,
  - la présence de travailleurs handicapés au sein de l'entreprise est « comptabilisé » depuis la loi sur l'incapacité de travail du 25 juillet 2002 (cf. encadré VIII.3), et peut ainsi servir de base légitime à un **refus de reclassement interne** (on y revient) **;**
- pour le travailleur handicapé[88] :
  - le congé supplémentaire de **6 jours ouvrables** à charge des crédits budgétaires de l'Etat,
  - le remboursement / cofinancement des **frais de transport** vers le lieu de travail.

Certains éléments sont nouveaux en comparaison avec la loi de 1991 :

- Le Revenu minimum garanti (loi du 26 juillet 1986) que de nombreux travailleurs handicapés touchaient est **restituable** contre la **succession** et contre le fait d'être **venu à meilleure fortune**, alors que le Revenu des Personnes Gravement Handicapées est uniquement restituable contre la succession.
- Le **handicap « psychique et/ou psychosocial »** a été reconnu seulement en 1999 (loi PAN du 12 février 1999, art. IV, art. 1). La loi de 2003 (art. 1) précise davantage le « psychosocial » en parlant de « déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique et/ou en raison de difficultés psychosociales *aggravant la déficience* ». Entre 1999 et 2003, aucun statut « psychosocial » n'a été accordé – selon plusieurs des intervenants rencontrés, la définition de cette déficience manquait ; la loi de 2003 précise qu'il ne peut s'agir que d'une déficience **supplémentaire aggravant un autre des 4 handicaps « classiques ».**

[88] Une exemption totale ou partielle des charges de sécurité sociale aux frais du budget de l'Etat peut être accordée à un indépendant disposant du statut de travailleur handicapé.

- La **participation au salaire va jusqu'à 100%**, elle est équivalente à l'emploi d'un salarié « gratuit » et à une inaptitude de 100% : ne s'agit-il pas d'une *contradictio in se* ? Le maximum accordé jusqu'à présent était de 97%.

En fait, de nombreux éléments de la loi de 2003 peuvent être considérés comme des actions positives ou des composantes d'une action positive, notamment la participation au salaire.

Une nouvelle loi « incapacité de travail » (2002) vise le maintien à l'emploi de salariés qui ont déposé une demande en faveur de la pension d'invalidité (cf. encadré VIII.2). Suite à un refus, de nombreux demandeurs sont orientés vers l'Administration de l'Emploi, vers le Service des Travailleurs à Capacité de Travail Réduite ou vers le Service des Travailleurs Handicapés (STH). 250 personnes à qui l'invalidité a été refusée ont, jusqu'à présent, déposé une demande d'obtention du statut de travailleur handicapé. Selon les associations, ces personnes risquent de subir potentiellement le stigmate « travailleur handicapé » au lieu du stigmate « chômeur » ou « bénéficiaire du Revenu Minimum Garanti » - on reviendra sur ce problème par la suite.

2. LES TRAVAILLEURS HANDICAPES SUR LE MARCHE DE L'EMPLOI

Préalablement, il s'agit de présenter certaines informations concernant les travailleurs handicapés sur le marché de l'emploi intérieur : qui sont-ils, où sont-ils ?

Il n'est pas toujours facile de faire la différence entre les diverses catégories de salariés « à capacité de travail réduite » :
- la personne handicapée dès la naissance (avec ou sans statut),
- la personne dont le handicap est survenu en cours d'emploi mais depuis de nombreuses années (avec ou sans statut),
- la personne à capacité de travail réduite, « classée » selon les dispositions de la loi « incapacité de travail » de 2002 et qui se trouve en procédure selon la loi de 2003 relative aux personnes handicapées.

Toujours est-il que les données quantitatives ne peuvent concerner que les *travailleurs* handicapés ayant le statut.

Selon les **données du STH**, 3% des travailleurs handicapés ont un handicap psychique, 70% ont un handicap physique, 19% un handicap mental et 8% un handicap sensoriel (Rapport d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi, 2003, p.114).

Les travailleurs présentant un handicap psychique sont plus difficiles à placer. On pourrait l'expliquer par une certaine méconnaissance/inexpérience de la part des employeurs[89] et/ou un diagnostic médical difficile à évaluer.

[89] Ce handicap n'est reconnu que depuis 1999 (loi du 12 février 1999).

Eu égard aux « obligations » de la loi de 2003 ainsi qu'à celle du Plan d'Action National (loi du 12 février 1999), l'Etat engage, proportionnellement, le plus de travailleurs handicapés.

TVII.1 Travailleurs handicapés selon le secteur d'activité (2004)

Secteur	concurrentiel	public national	Administrations communales	Ateliers protégés
Effectif	1.021	605	98	562 + 138[90]
Répartition des travailleurs handicapés	47%	23%	5%	25%
Pourcentage de l'effectif total du secteur	0.48% des salariés	2.82% des fonctionnaires employés, ouvriers	< 1% des fonctionnaires, employés, ouvriers	100%[90] des actifs ayant le statut

700 actifs travaillent en **atelier protégé**, dont 562 disposent du statut, alors que 138 se trouvent dans des ateliers pour handicapés psychiques qui sont conventionnés avec le Ministère de la Santé et qui n'ont pas encore le statut (on y reviendra).

Pour les salariés ou demandeurs d'emploi, il s'agit de savoir si le statut améliore leurs chances d'embauche ou s'il constitue un élément favorisant la discrimination. Cette question se pose davantage pour les personnes qui ont un handicap psychique/une maladie chronique (diabète, épilepsie) et qui peuvent plus facilement le cacher en recourant à la **stratégie de l'invisibilité**.
Les lois de 1991 et de 2003 offrent la participation au salaire aux travailleurs handicapés. Si l'on regarde le *take-up* de cette « discrimination positive », on s'aperçoit qu'il existe des différences importantes entre les secteurs protégé et non-protégé :

[90] Parmi les 700, il y a les 138 salariés à handicap psychique actifs dans les ateliers de l'Association d'aide par le travail thérapeutique pour personnes psychotiques (ATP), conventionnée avec le Ministère de la Santé, qui ne disposent pas encore du statut. Tous les autres ateliers sont conventionnés avec le Ministère du Travail et de l'Emploi et ont le statut depuis l'entrée en vigueur de la loi de 1991.

$T_{VII.2}$ Travailleurs handicapés avec « statut » en atelier protégé

	2001	2002	2003	2004
Actifs handicapés en ateliers protégés				700[90]
Travailleurs handicapés (statut)	-	-	-	562
Prises de congé	77	81	84	116
Participations aux salaires	78	84	84	484

Source : Service du Travailleurs Handicapés de l'Administration de l'Emploi

$T_{VII.3}$ Travailleurs handicapés occupés dans le secteur *privé* et utilisant le statut

	2001	2002	2003	2004
Travailleurs handicapés occupés	814	910	981	1.021
Prises de congé	484 59,4%	580 63,7%	637 64,9%	709 69,4%
Participations aux salaires	414 50,9%	506 55,6%	586 59,7%	598 58,6%

Source : Service du Travailleurs Handicapés de l'Administration de l'Emploi

- *En secteur protégé*, (presque[90]) tous les travailleurs handicapés en **atelier protégé** déclarent logiquement leur statut à leur employeur ; le statut étant la *conditio sine qua non* pour travailler en atelier protégé.
- *En secteur non-protégé*, la majorité des travailleurs handicapés du **secteur concurrentiel**, disposant du statut**,** font valoir leurs droits. Mais 30% des travailleurs qui disposent du statut n'y *recourent pas :* est-ce l'employeur qui ne veut pas utiliser la mesure ou optent-ils pour la stratégie de l'invisibilité ?

Pour ceux qui utilisent le congé et pas la participation au salaire, l'employeur est au courant du statut tout en renonçant à la participation au salaire – c'est peut-être le cas de salariés à handicap physique. Le fait que l'employeur ne demande pas la participation au salaire pourrait être attribué aux raisons suivantes :

- soit il considère le rendement égal à celui d'un salarié valide,
- soit il a négligé ou oublié,
- soit il veut éviter des procédures administratives, mêmes si celles du Luxembourg sont beaucoup moins importantes que ce qu'on exige dans les pays voisins.

L'angoisse de voir le statut de handicapé se transformer en un **stigmate**, porteur potentiel de discriminations, n'incite pas les personnes handicapées à se déclarer telles (cf. p.36, selon l'Association d'Aide par le Travail Thérapeutique pour Personnes Psychotiques).

Les difficultés à **placer un demandeur d'emploi handicapé** sont considérables : l'Administration de l'Emploi place 55% des chômeurs/demandeurs d'emploi au cours de leurs 6 premiers mois de chômage tandis que 75% des chômeurs handicapés ayant le statut sont toujours inactifs après 12 mois d'inscription.

Selon le Service des Travailleurs Handicapés, le niveau des personnes inscrites à l'heure actuelle (février 2005) est faible : quelques candidats seulement disposent d'un bac+2 ou 3 et aucun ne dispose de diplômes universitaires.

3. LES RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE L'ENQUETE

Nous avons eu des entretiens qualitatifs avec les organismes suivants :

- les ateliers protégés (APEMH, association Autisme, ATP, Coopération, Ligue HMC), Info Handicap et RTPH[91] ;
- les syndicats, représentés par des responsables du secteur concurrentiel ; étaient présents le LCGB et ALEBA ;
- les syndicats, représentés par des responsables du secteur public : étaient présents le LCGB et la CGFP ;
- les employeurs : une délégation composée de membres de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ;
- les administrations : l'Administration de l'Emploi, le Ministère de la Fonction Publique (et des prises de contact avec le Ministère du Travail et de l'Emploi et d'autres services spécifiques comme le Service des travailleurs handicapés par exemple).

De nombreux cas de discrimination nous ont été signalés, notamment par les associations, par rapport auxquels il a fallu décider s'il s'agissait de discriminations directes ou indirectes, s'il s'agissait parfois de situations résultant d'un manque d'information mais qui peuvent facilement mener vers des discriminations, voire des exclusions ou s'il s'agissait de différences de traitement justifiées.
Le degré d'**employabilité** des chômeurs/demandeurs d'emploi handicapés est faible. La phase de recrutement est cruciale, comme l'ont souligné les associations – ceci a été confirmé par une étude de *testing* systématique réalisée en France (AMADIEU, 2004) : les CV présentant des candidats (fictifs) handicapés ont été écartés même avant l'entretien avec l'entreprise. En comparaison avec les autres motifs de discrimination testés (origine ethnique, nationalité, âge, lieu de résidence, etc.), le handicap était le motif susceptible d'en produire le plus.

[91] APEMH : Association de parents d'enfants mentalement handicapés ; ATP : association d'aide par le travail thérapeutique pour personnes psychotiques ; RTPH : réseau pour le travail et la promotion humaine.

TVII.4 **Les discriminations selon les délégués d'entreprise (n=505)**

Dimensions de la relation de travail		Handicap
Stage et apprentissage		2
Formation sur mesure		0
Promotion	Parmi les salariés	0
	Parmi la Direction, les cadres	1
Rémunération		2
Primes et recompenses		1
Recrutement		7
Licenciement		8
Harcèlement		4
Total		**25**

Source : enquête *délégations*[92]

Contrairement à d'autres groupes concernés par des motifs de discrimination, celui des salariés/demandeurs d'emploi handicapés est de taille réduite. Leur présence est dès lors beaucoup moins marquée au sein des entreprises enquêtées : selon l'***enquête délégations***, 18% des entreprises interrogées ont au moins un salarié handicapé dans leur équipe et 5% parmi la direction/cadres (avec ou sans statut). En rappelant que 89% des entreprises et services enquêtés sont des entreprises concurrentielles et 9,1% des organismes privés non-concurrentiels, les salariés handicapés, globalement peu nombreux, se trouvent à raison de 16,8% en entreprises concurrentielles et à raison de 31.0 % en organismes privés non-concurrentiels[93].

Comme pour les motifs « religion » et « orientation sexuelle », le problème est sous-évalué en raison des stratégies d'invisibilité et de la non existence de données administratives.

3.1 Le recrutement

La phase de recrutement constitue l'obstacle par excellence pour des personnes handicapées. Une fois le recrutement passé, les discriminations à l'emploi tout comme celles au licenciement sont moins présentes – même si des angoisses de licenciement existent du côté des salariés handicapés. Selon l'Union des Entreprises Luxembourgeoises, les employeurs hésitent davantage à embaucher un travailleur handicapé qu'un demandeur d'emploi/chômeur, entre autres parce qu'ils disent anticiper l'**impossibilité morale** de procéder, le cas échéant, à un licenciement (cf. chapitre VII.3.4.).

L'une des questions centrales de la part des associations a été la suivante : que faire en cas de candidature d'un travailleur handicapé dont le handicap n'est pas visible (le salarié épileptique, diabétique ou psychique par exemple)? Le déclarer à l'employeur *avant* la signature du contrat *ou non* ? Le déclarer risque d'éliminer toutes les chances d'embauche, et même celles d'un entretien. Si le salarié ne le mentionne pas et si le handicap devient manifeste durant les semaines du contrat à l'essai, il risque la non-reconduction du contrat de

92 Nous nous référons à l'enquête réalisée par nos soins auprès des délégations des entreprises.

93 Ces données ne peuvent certainement pas être considérées comme représentatives ; toutefois, la comparaison avec les données du tableau VII.1 confirme la tendance indiquée dans l'enquête *délégations.*

travail, voire un licenciement à un moment ultérieur quand le handicap devient évident. L'employeur n'est pas censé connaître l'état de santé de son futur employé. C'est au médecin du travail de statuer si la personne est apte au poste ou non (loi du 17 juin 1994). Selon les associations, les réactions des employeurs sont difficiles à prévoir. Les associations hésitent à conseiller aux candidats une éventuelle « **stratégie de l'invisibilité** ».
En secteur privé, différents cas – positifs et négatifs - ont été cités pour les deux configurations susmentionnées : un travailleur handicapé épileptique, qui n'avait pas déclaré sa maladie et qui suite à une crise durant la période d'essai, n'a pas obtenu la continuation de son contrat : discrimination à cause de son handicap ou à cause d'autres facteurs? Un autre salarié épileptique travaillait à la grande satisfaction de son employeur ; en cours d'emploi il a contracté une autre maladie dégénérative; il en a informé son patron, qui lui a dit vouloir le garder.

Encadré VII.4 : Discrimination ou différence de traitement justifiée?

Il est délicat de qualifier une situation ou une pratique comme discriminatoire. Ainsi, un jeune handicapé psychique avait réussi son concours pour la fonction publique et se trouvait en bonne position sur la liste ; selon différents interlocuteurs, le chef de service a refusé de l'engager vu son handicap : exemple de discrimination « évidente » dès le départ, « confirmé » par plusieurs de nos interlocuteurs. C'est par après que le Service de Travailleur Handicapé a expliqué que le demandeur d'emploi concerné avait été déclaré « inapte au poste » par le médecin du travail ; suite à ce constat officiel, le chef de service s'était trouvé dans l'impossibilité de l'engager – la question de « discrimination » était devenue obsolète.

Les ONG/associations supposées aider et orienter les demandeurs d'emploi handicapés hésitent elles-mêmes *sur les* conseils à donner aux personnes qui sont en négociation pour un contrat de travail.

Selon les **associations et les administrations**, les travailleurs affectés à un atelier protégé sont normalement présentés au sein de l'entreprise par des professionnels de l'atelier. Se présenter sans accompagnateur professionnel risque de devenir une expérience de discrimination. Un « tutorat » est peut-être indiqué, surtout pour l'embauche.

Selon les **employeurs**, dans le passé, certains travaux moins éprouvants étaient effectués par des salariés « à capacité de travail réduite ». Aujourd'hui, les exigences et la pression « globale » sont devenues telles que les patrons ne peuvent plus les garder. On leur suggère de trouver un cadre adapté, avec des conditions de travail qui correspondent à leurs capacités résiduelles, par exemple de les orienter davantage vers des structures adaptées, donc vers des ateliers protégés. Cet objectif peut être considéré comme largement atteint : les ateliers protégés accueillent 700 travailleurs handicapés en 2005, soit 25% des travailleurs avec statut (cf. tableau VII.1).
Les employeurs ont soulevé la question de savoir si, une fois les quotas de l'Etat[94] atteints, il restait encore des demandeurs d'emploi handicapés sur les listes du Service des travailleurs handicapés.
Or, les listes s'allongent en raison de deux facteurs récents :

[94]5 5% de son effectif plus les 50 postes/an.

- de nombreuses demandes s'ajoutent en vertu de la loi « incapacité de travail » (cf. tableau VIII.3) et
- le FNS dirige de plus en plus de bénéficiaires handicapés (avec ou sans statut) vers le Service des travailleurs handicapés afin de prendre en charge uniquement ceux qui ont épuisé toutes les possibilités d'insertion ordinaire – ceci pour que le FNS conserve sa fonction subsidiaire et de dernière instance.

En février 2005, 349 demandeurs d'emploi handicapés étaient inscrits sur les registres du Service des travailleurs handicapés malgré l'intervention importante de l'Etat : en 2003, 777 demandes de statut avaient été introduites.

L'Administration de l'Emploi avait sollicité l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) pour le détachement d'un consultant externe qui aurait pour mission spécifique de placer les demandeurs d'emploi avec statut et ceux avec une « capacité de travail réduite » (du 12 septembre 2003 et lois du 25 juillet 2002, cf. encadré VIII.3). L'UEL n'a pas considéré utile cette nouvelle mission.

Selon les **associations et les administrations**, les entreprises de **moins de 25 salariés**, qui n'ont aucune obligation légale (lois de 2002 et de 2003), se montrent davantage disposées à accepter un travailleur handicapé que les autres. Cet avis est partagé par les associations et les administrations. Est-ce dû aux rapports personnalisés propres aux petites entreprises, ou au fait que la participation au salaire a une valeur qu'elle n'a pas dans le cadre d'une masse salariale importante ? Ce type d'entreprise n'est malheureusement pas inclus dans notre enquête (cf. chapitre I.).

Encadré VII.5 : Travailler dans un atelier protégé

Comment les travailleurs handicapés perçoivent-ils le travail en atelier protégé ? Les ateliers protégés constituent une réponse aux problèmes d'employabilité des travailleurs handicapés au Luxembourg et dans d'autres Etats membres, tandis que certains Etats membres ne recourent pratiquement plus à ce type d'offre avec pour argument qu'il s'agit d'une ghettoïsation, d'une discrimination face aux salariés handicapés et valides ayant accès au premier marché de l'emploi. Sans doute, la question reste théorique pour de nombreux travailleurs en atelier protégé vu une employabilité extrêmement limitée.

Selon l'***enquête délégations***, 18% des entreprises emploient au moins un salarié handicapé, avec ou sans statut. Logiquement, les grandes entreprises sont plus nombreuses : 8% des entreprises comptant de 15 à 49 salariés, 34% des entreprises de 50 à 249 salariés et 63% des entreprises de plus de 250 salariés emploient au moins un salarié handicapé. Rappelons toutefois que les embauches en secteur concurrentiel sont plutôt rares (cf. tableau VII.1) et que les entreprises interrogées n'incluaient pas les petites unités familiales qui seraient davantage prêtes à embaucher des personnes « à capacité de travail réduite ».

Lors de la phase de recrutement, 88,4% des répondants considèrent **la présentation** comme un critère de sélection important (cf. tableau D8 en annexe 5). Quelles sont les conséquences sur l'employabilité des candidats handicapés et la stratégie de l'invisibilité ? Cet aspect pourrait constituer un véritable obstacle au vu des réticences et des craintes dont les associations nous ont fait part à ce sujet. Le handicap comme « motif de sélection » reste ambigu dans ce contexte : a-t-il été considéré comme critère positif ou négatif ? Il revêt manifestement une importance moindre que les 7 autres critères (cf. tableau D8c en annexe 5). Quant aux discriminations signalées, elles sont rares comme c'est le cas pour les autres motifs : 7 délégations sur 38 — dont 31 ont spécifié le motif de discrimination — ont mentionné au moins 1 cas relatif au handicap.

Contrairement aux constats des associations et des administrations (entretiens qualitatifs), il semblerait qu'il existe peu de discrimination à l'embauche : 7 délégations du personnel sur 505 ont fait part de discrimination à l'embauche. Or, les délégations ne sont pas impliquées au niveau des procédures d'embauche.

3.2 L'emploi : promotion et rémunération

Selon les associations, les salariés handicapés en secteur non protégé tentent de mieux se comporter que les autres salariés pour « justifier » leur présence dans l'entreprise. Ces personnes n'osent guère demander les arrangements spécifiques dont elles auraient besoin par crainte d'un licenciement immédiat. Nous n'avons pas eu d'échos confirmant ou infirmant ce genre de constat de la part des employeurs.

Le **maintien dans l'entreprise** de salariés à handicap psychique est difficile. Ainsi, à plusieurs reprises, un jeune handicapé psychique est parvenu à trouver un emploi sans l'intervention d'un atelier protégé. Or, il a été régulièrement licencié. Lors de l'un de ces moments critiques, les professionnels d'un des ateliers protégés ont eu un premier contact avec lui et ont informé l'employeur des caractéristiques de sa maladie ainsi que des dispositions légales en vigueur. L'employeur non informé risque de réagir abruptement. Les interventions rapides lors de ces moments de crise peuvent éviter des licenciements discriminatoires fondés sur le handicap.

Différents problèmes de **rémunération** ont été soulevés durant les entretiens qualitatifs. Mais s'agit-il toujours de discrimination, ou de discrimination positive en faveur des salariés en atelier protégé versus ceux qui travaillent en secteur ordinaire ?

(i) En **atelier protégé**, les travailleurs handicapés pouvaient bénéficier, selon la loi de 1991, d'une **prime d'encouragement** qui était à charge du Service des travailleurs handicapés. Celle-ci peut toujours être accordée sans être pour autant à charge du Service des travailleurs handicapés (loi de 2003, art. 21 (2)). En général, les ateliers ne l'allouent plus. Or, vu que cette prime était habituellement utilisée par les patrons (les ateliers) pour exprimer leur satisfaction ou comme moyen de sanction (en cas d'absences non signalées par exemple), il est devenu difficile pour les handicapés mentaux de comprendre cette « perte » de la prime, qu'ils interprètent comme signe de non-satisfaction du patron, voire comme discrimination, et les personnes concernées en viennent à se demander si elles vont être « licenciées » bientôt.

(ii) Vu que les divers types de rémunération usuels dans les ateliers protégés - Revenu Minimum Garanti[95] (RMG), pension d'invalidité[96], pension d'orphelin, etc. - ont été remplacés par un seul type de rémunération selon le taux horaire du Salaire Social Minimum basé sur la qualification, il y a eu, pour différents travailleurs handicapés, une diminution des revenus. Dans ces cas, une **indemnité compensatoire** leur est accordée selon la loi de 2003 (art.45), à charge du Fonds pour l'Emploi. Certaines incohérences[97] ont été éliminées avec l'entrée en vigueur de la loi de 2003, mais il subsiste des différences significatives entre les salaires perçus en secteur protégé et non protégé, notamment avec l'introduction de cette nouvelle indemnité « réservée » au secteur protégé.

Au vu de ce qui précède, il nous semble difficile de qualifier les deux problèmes susmentionnés comme portant à discrimination. La prime tout comme l'indemnité compensatoire n'existaient/existent qu'en atelier protégé : d'un côté, elles pourraient être considérées comme discriminations positives, mais d'un autre côté, elles peuvent paraître discriminatoires si l'on compare cette situation à celle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire, qui n'y ont pas droit. Le débat se faisait parmi les usagers des ateliers protégés bénéficiant d'une discrimination positive (d'un incitant au secteur protégé), alors que les salariés et travailleurs handicapés en secteur non-protégé, qui pourraient se voir discriminés face à leurs collègues en ateliers protégés, ne connaissent probablement pas ces discriminations positives.

(iii) Avec le changement de la loi 2003 (remplaçant celle de 1991), différents problèmes se sont manifestés : selon les administrations, des personnes handicapées qui touchaient le RMG et étaient en Affectation temporaire d'insertion (ATI)[98] chez un employeur privé ou travaillaient auprès d'une association depuis des années, sont au fur et à mesure appelées à faire une demande de reconnaissance comme travailleur handicapé ou d'octroi du RPGH. Une fois que le statut leur est accordé, elles touchent le RPGH et sont considérées comme **« disponibles pour le marché de l'emploi »** ; en ce cas, elles se retrouvent sur des listes de **tous** les demandeurs d'emploi. Toutefois, les mesures de réemploi de l'Administration de l'Emploi (comme le Contrat d'auxiliaire temporaire, etc.) peuvent être proposées ; ces chômeurs handicapés sont en concurrence avec l'ensemble des demandeurs d'emploi et avec des bénéficiaires du RMG-ATI qui est financé à 100% par le budget de l'Etat. Si l'employeur veut reprendre « son » ancien salarié RMG-ATI, il pourra le réengager avec tout au plus une participation au salaire. Ceci vaut également pour les associations qui auront des problèmes pour financer la partie du salaire qui n'est pas couverte par la participation au salaire dans le cadre des postes conventionnés. De nombreux travailleurs handicapés ont ainsi perdu leur emploi subsidié ; il faudra vérifier si l'Administration de l'Emploi réussit à les placer sous ces nouvelles conditions. D'un autre côté, les ateliers protégés ont constaté aussi des utilisations

---

95 Le RMG, qui tient compte de la composition du ménage, devient ainsi plus intéressant qu'un salaire social minimum non qualifié dès qu'il y a 2 à 3 personnes au ménage. Par ailleurs, de nombreuses allocations supplémentaires accordées aux personnes handicapées comme l'allocation spéciale supplémentaire (majoration des allocations familiales) ont été abolies par cette loi : le nouveau revenu pour personnes gravement handicapées constitue le niveau *supérieur* qu'une personnes handicapée peut toucher quand elle ne travaille pas/ne peut pas travailler. De nombreuses personnes inaptes au travail touchaient le RMG avant l'entrée en vigueur de la loi de 2003. Pour elles, le RMG fut remplacé par le revenu pour personnes gravement handicapées. Comme certains travailleurs handicapés étaient des bénéficiaires principaux du RMG et ceci pour d'autres membres du ménage, le remplacement par le RPGH constituait une perte au niveau des compléments accordés en fonction de la composition du ménage concernant les membres non handicapés. Ceci a été ressenti comme 'discrimination' ; or, il s'agit de facto d'une individualisation en matière d'allocation de revenus de remplacement et les autres membres du ménage doivent faire une demande de RMG.

96 A l'époque, les travailleurs handicapés en atelier protégé pouvaient bénéficier d'une rente d'invalidité malgré une contradiction légale entre la perception d'une pensio*n* d'invalidité et une activité professionnelle à 100%.

97 Comme par exemple une occupation à plein temps en atelier protégé malgré la perception d'une pension d'invalidité.

98 Il s'agit d'une affectation de travail sur base d'une rémunération RMG, soit en milieu associatif ou parapublic, soit en milieu concurrentiel; ces contrats sont toujours limités dans le temps.

« abusives » de « stages en entreprises», qui durent souvent jusqu'à deux ans (cf. chapitre VII.3.3 (c)).

(iv) Un problème particulier se pose pour l'Association d'Aide par le Travail thérapeutique pour Personnes Psychotiques (ATP) dont les 4 ateliers ne sont pas (encore) reconnus comme atelier professionnels ; ils sont toujours conventionnés avec le Ministère de la Santé[99], tout en fonctionnant comme les autres ateliers protégés. Dans la mesure où les **salariés** des ateliers protégés touchent depuis 2003 un salaire social minimum, l'ATP a été informée du fait qu'on n'accordera plus[100] des ATI (RMG) mais

- soit les personnes actives au sein des ateliers d'ATP doivent déposer une demande pour le statut — ce qui permettra aux ateliers de bénéficier de la participation au salaire, comme c'est le cas des autres ateliers protégés ;
- soit elles sont considérés « malades » et ainsi « non disponibles pour le marché de l'emploi » et pourront alors toucher le RPGH « médical ».

L'ATP est un atelier de réhabilitation professionnelle en vue d'une insertion ultérieure sur le premier marché. Selon les responsables, cette nouvelle orientation serait discriminatoire à plusieurs égards : les personnes en ATI (RMG) travaillaient en atelier en touchant un salaire social minimum qui n'était pas restituable et, avec le RMG, elles avaient plus de facilité de trouver un logement. A l'heure actuelle, elles sont obligées de demander le statut — donc d'assumer qu'elles sont handicapées, pour pouvoir continuer à travailler en atelier. Comme l'ATP a, jusqu'à présent, tenté d'orienter au maximum vers le marché ordinaire et a refusé de se considérer comme atelier **psychothérapeutique** (aucune psychothérapie n'est offerte) mais plutôt comme atelier **thérapeutique professionnel**, cette nouvelle consigne oblige les concernés à déposer une demande de statut, alors qu'ils sont loin de reconnaître leur handicap. Le Service National d'Action Sociale[101] réplique en disant qu'il est impossible de traiter les ateliers d'ATP différemment. Le problème inhérent semble être celui d'une **hiérarchisation des stigmates** : celui du **salarié ATI (RMG)** semble être moins oppressif, car peut-être plus généralisé, que celui du salarié avec le statut de **travailleur handicapé**, plus rare et induisant l'aspect de la maladie, voire du handicap.
Autrement dit, les actions positives obligent les personnes concernées à afficher leur handicap et à rendre obsolètes les stratégies d'invisibilité qu'elles pratiquaient jusqu'à présent.

Selon les administrations, le travailleur handicapé en **secteur public et parapublic** est rémunéré comme tout autre fonctionnaire, employé ou ouvrier de l'Etat – selon son niveau de qualification et d'ancienneté.

Le **transport** vers l'entreprise[102] constitue un problème qui risquerait de devenir discriminatoire, ceci aussi bien au niveau de l'organisation qu'au niveau du financement ; les associations suggèrent de résoudre la question avant même de lancer une candidature pour un poste en secteur ordinaire. Selon les associations, il n'existerait pas d'aide financière à cet égard.
Or, les données ci-dessous indiquent non seulement l'existence de tels dispositifs mais révèlent en plus que jusqu'à présent, toutes les demandes ont été accordées. Un manque d'information semble évident.

---

99 Ce qui s'explique par leurs origines historiques de désinstitutionalisation de la psychiatrie.
100 Les actifs qui disposent déjà d'un RMG-ATI peuvent le garder.
101 Service responsable de la mise en œuvre des mesures RMG.
102 Le transport vers les ateliers protégés est assuré par le Ministère des Transports

TVII.5 **Mesures ponctuelles**

	2001	2002	2003	2004
Formations, réadaptations	43	38	32	33
Aménagements de poste	D : 1	D : 3	D : 1	D : 4
	A : 1	A : 2*	A : 1	A : 4
Accès au bâtiment				1
Cofinancement transport	1	2	1	1

Source : Service du Travailleurs Handicapés de l'Administration de l'Emploi
D : demandes
A : accords
*1 demande a été retirée au cours de l'instruction.

Voici quelques exemples concrets cités par l'Administration de l'Emploi :

- le cas d'une femme aveugle pour laquelle le Ministère des Transports assure le trajet (sans frais à charge de la personne concernée) ;
- le cas d'un salarié à handicap physique qui demandait un cofinancement pour ses frais de voiture ; il a obtenu l'équivalent du transport en train 2ème classe ;
- aucun arrangement avec taxi n'existe actuellement, mais ce ne serait pas exclu.

Le **temps de travail** en atelier protégé peut inclure des temps de thérapie, d'aides et de soins (assurance dépendance), et une partie du temps de transport vers l'atelier (art. 20 de la loi du 12 septembre 2003), alors que de telles dispositions sont inimaginables en secteur non protégé. Cette disposition a eu pour effet de provoquer des débats à l'intérieur des ateliers protégés parmi les travailleurs handicapés, car certaines personnes venaient de loin et arrivaient plus tard que ceux qui résidaient plus près, ces derniers se sentaient ainsi « discriminés ». Cette disposition légale a-t-elle aussi été conçue comme un incitant vers le secteur protégé ?

L'**Etat** engage 50 travailleurs handicapés/an depuis 1999, et ceci a eu pour effet que dans certains services, le nombre de travailleurs handicapés produit une **surcapacité** face à la tâche — c'est le cas du service Téléphone vert. Ceci ne contribue pas toujours à la satisfaction professionnelle des personnes concernées et, dans certaines situations, selon les syndicats, cette situation mène à une ghettoïsation. Il s'agit d'une discrimination positive de la part de l'Etat, mais s'agit-il d'une bonne pratique ?
Quel est l'avis des employeurs ? Selon l'Administration de l'Emploi (ADEM), les salariés engagés sont suffisamment occupés, puisqu'un salarié a récemment quitté ce service et qu'un remplacement par un travailleur handicapé a été demandé à l'ADEM. Selon le service Téléphone vert, on garde les emplois créés pour être capable de répondre le cas échéant à d'autres besoins. En d'autres termes, on cherche à maintenir la bonne pratique tout en avouant implicitement une certaine surcapacité.

Dans un marché de l'emploi essentiellement francophone, les personnes à **handicap auditif** sont sérieusement désavantagées : leur formation scolaire et professionnelle est

réalisée en allemand[103] alors que le français prédomine sur le marché du travail[104]. Ceci rend parfois difficile et même impossible la collaboration entre collègues sourds et valides.

De nombreux problèmes relèvent de la **coexistence de la loi de 2003 et de celle de 2002 sur l'incapacité de travail**. Selon Mobbing a.s.b.l. et des représentants syndicaux, des attitudes de harcèlement se présentent parfois, suite à l'obligation de garder ce salarié à capacité de travail réduite (loi de 2002). Pour l'entreprise, la durée de l'obligation est de 12 mois. Avant 2002, aucune entreprise n'était obligée d'accepter un salarié à capacité de travail réduite, handicapé. D'un côté, les expériences des reclassements internes obligatoires ont été avancées par les professionnels pour plaider en faveur d'une option d'accueil volontaire. De l'autre côté, on a plaidé en faveur d'une pleine application de la loi de 2003 – point qui était également mis en avant par les syndicats. Jusqu'à présent, un débat sur cette question n'a pas vraiment été mené.

Encadré VII.6 : La valeur du travailleur handicapé au sein de l'entreprise

La loi sur l'incapacité de travail et les nouvelles pratiques administratives consistant à vérifier les quotas de salariés à capacité de travail réduite au sein des entreprises pourront avoir pour effet un dénombrement de salariés handicapés (avec ou sans statut) de la part des directions des entreprises. « Comptabiliser » ainsi les salariés handicapés pourrait conduire à se décharger de ses obligations, voire même à refuser légitimement des reclassements internes non souhaités (loi du 25 juillet 2002). La valeur interne des salariés handicapés en sera, peut-être, positivement affectée. Les diverses jurisprudences pratiquées par les entreprises en cas de reclassements internes montrent toutefois clairement que ces salariés à capacité de travail réduite ne sont pas souhaités.

Selon Mobbing a.s.b.l., l'acceptabilité des salariés handicapés serait meilleure en secteur public qu'en secteur privé. Ce constat a été confirmé par le Service des travailleurs handicapés.
Selon les syndicats, toutes les communes auraient engagé « leurs » salariés handicapés « locaux ». Les administrations et les associations en sont moins convaincues et les données statistiques (cf. tableau VII.1) confirment un engagement bien plus important de la part de l'Etat que des communes et du secteur concurrentiel.

L'***enquête délégations*** fait mention d'une seule entreprise qui aurait discriminé une personne handicapée appartenant à la direction ou aux cadres dans l'accès à la promotion et aucune vis-à-vis des salariés. Pourrait-on en conclure qu'une fois intégré, le salarié handicapé est traité avec respect ?

[103] Certaines formations professionnelles sont réalisées en Allemagne parce qu'elles ne sont pas organisées au Luxembourg.
[104] Les enfants portugais sont en plus dans l'impossibilité de communiquer avec leurs parents.

3.3 L'accès à la formation, stage et apprentissage

La formation est souvent réalisée par les ateliers protégés. Ces ateliers sont en effet des lieux de **formation *et* de travail**.
Selon les associations, l'**accès aux formations *ordinaires*** est pour ainsi dire barré aux salariés handicapés. D'une part, il n'existe pas d'offres de formations en institutions de formations « ***ordinaires*** » (comme celles des Chambres professionnelles) destinées aux personnes handicapées mentales et, d'autre part, les problèmes d'accès et de transport rendent impossible la participation aux formations pour la plupart des handicapés physiques.
Etant donné que la promotion est souvent liée à une participation préalable à de telles formations, le non-accès à celles-ci n'implique pas seulement une discrimination au niveau de la formation, mais également par rapport à la promotion.

Les **stages** constituent des tremplins lors de la recherche d'un emploi. Les ateliers protégés et l'ADEM utilisent cet outil pour permettre aux personnes handicapées d'accéder au secteur ordinaire, soit pour lui procurer une expérience dans ce secteur, soit / et en vue, à plus long terme, de permettre un placement définitif. La durée maximale d'un stage est de deux ans. A terme, il semblerait que les employeurs préfèrent engager un nouveau stagiaire handicapé plutôt que d'embaucher le premier – même si la participation au salaire réduit considérablement les charges salariales et pourrait, théoriquement, aller jusqu'à 100%. Manifestement, l'angoisse de devoir éventuellement licencier un travailleur handicapé préoccupe les employeurs et discrimine les stagiaires handicapés en comparaison avec d'autres stagiaires demandeurs d'emploi.

Selon l'***enquête délégations***,

- parmi 17 entreprises ayant signalé des discriminations, 8 les ont spécifiées, dont 3 ont indiqué des discriminations à l'égard de personnes handicapées en matière d'accès au stage ou à l'apprentissage ;
- parmi 34 entreprises ayant signalé des discriminations, 15 les ont spécifiées, dont 4 ont indiqué des discriminations à l'égard des personnes handicapées en matière d'accès aux formations sur mesure (cf. tableau B5.ter en annexe 5).

3.4 Le licenciement

Selon l'observation des professionnels du Service des Travailleurs Handicapés (STH) et des associations, il serait rare que des salariés handicapés soient licenciés. Les données statistiques ne sont pas directement interprétables puisqu'il faudrait différencier les licenciements pour cause de faillites ou raisons économiques des licenciements pour faute grave. En plus, les données statistiques de l'Administration de l'Emploi permettent uniquement de faire apparaître les *travailleurs* handicapés ayant le statut, mais pas les *salariés* handicapés.

Selon le STH, les licenciements pour faute grave en secteur concurrentiel sont, de facto, très rares. Par contre, l'Etat a récemment licencié des travailleurs handicapés pour faute grave (refus d'ordre, absences inexcusées, etc.), ce qui ne constitue pas des discriminations.

Selon les associations, le harcèlement est une pratique alternative au licenciement, tout comme l' « invitation au départ »[105].

Selon l'***enquête délégations***, parmi 28 entreprises ayant signalé des discriminations, 23 les ont spécifiées, dont 8 ont indiqué des discriminations à l'égard des personnes handicapées en matière de licenciement (cf. tableau D12.ter en annexe 5).
De nouveau, sur l'ensemble des entreprises enquêtées, ceci constitue une minorité.

3.5 Le harcèlement

L'exemple suivant sert d'illustration au fait que les liens deviennent manifestes entre la loi relative aux personnes handicapées (2003) et la loi sur l'incapacité de travail (2002) :

Mobbing a.s.b.l. a mentionné des cas de harcèlement fondé sur le handicap, dans lesquels les recommandations du médecin du travail (via le certificat médical) n'étaient pas suivies. Ainsi, par exemple, on a fait porter des charges lourdes à un ouvrier disposant d'un certificat médical lui interdisant de le faire. Le fait de ne pas exécuter les tâches demandées a été considéré comme un refus, et on lui a suggéré de quitter l'entreprise « volontairement ».

Selon l'***enquête délégations***, parmi 67 entreprises ayant signalé des discriminations, 42 les ont spécifiées, dont 4 ont indiqué des discriminations à l'égard des salariés handicapés (dont 2 en secteur « intermédiation financière » (cf. tableaux E2.ter et E2.quater en annexe 5).
Si le harcèlement est apparu comme la pratique la plus fréquente dans les entreprises, pour ce qui est du handicap seulement 4 entreprises en ont fait état.

3.6 Le cumul des motifs de discriminations

Malgré une panoplie de mesures et d'allocations et malgré les revenus accordés aux personnes handicapées, **certaines passent par les maillons de la sécurité sociale et de l'assistance sociale** du Luxembourg. Un motif de discrimination peut se greffer sur un autre, ce qui rend la situation des personnes concernées d'autant plus difficile.

Notons que le motif « **nationalité »** intervient pour les **personnes handicapées non ressortissantes de l'Union européenne/ Espace Economique Européen (UE/EEE)** :

[105] Le cas d'une personne sourde qui se voyait dans l'incapacité de suivre les réunions d'équipe en français.

Encadré VII.7 : Conditions de résidence et de nationalité (loi du 12 septembre 2003 et règlement grand-ducal du 7 octobre 2004) : Sont éligibles au **statut du travailleur handicapé** les ressortissants de l'UE et de l'EEE, les personnes reconnues apatrides (Convention de New York le 28.09.1954, voir la loi du 13 janvier 1960), les réfugiés (selon la Convention de Genève du 28 – 7 – 1951, loi du 3 avril 1996), les personnes non ressortissantes qui travaillent auprès d'une entreprise légalement établie au Luxembourg ou qui sont inscrites comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi, donc en possession d'un permis de travail valable, et ceci sans condition de séjour préalable.
Pour les ressortissants non-communautaires (non EEE) une résidence préalable de 5 ans est exigée pour pouvoir demander le revenu pour personnes gravement handicapées (art. 1er).

Précisons aussi que tous les citoyens UE/EEE qui sont résidents (avec carte de séjour) au Luxembourg ont accès à l'ensemble des mesures (RMG, RPGH et d'autres allocations).

Le problème se pose pour les membres de la famille (UE/EEE) handicapés souhaitant rejoindre les leurs (salariés non handicapés au Luxembourg). Ne disposant ni de contrats de travail, ni de revenu supérieur au RMG (directive 90/364/CE), ils ne pourront avoir une carte de séjour. Sans carte de séjour, ils n'auront accès ni aux allocations, ni aux prestations du RMG ou au RPGH[106]. Ceci en tant que tel ne constitue pas une *discrimination à l'emploi du salarié étranger non-handicapé*, puisque ce dernier ne rencontre aucun obstacle ; or, selon l'argumentation « européenne », le « non-regroupement familial » risque de freiner la libre circulation des travailleurs (règlement 1612/68/CE) et pourrait être considéré comme discrimination indirecte.

Les ressortissants non communautaires en possession d'un permis A – éligibles aussi pour le statut et le RPGH - qui se trouvent au chômage suite à un accident de travail ou à une maladie prolongée, sont considérés « être disponibles pour le marché de l'emploi » tant que leur permis de travail est valable. Dès qu'il est périmé ils n'ont plus droit, ni aux indemnités de chômage, ni, logiquement, aux allocations ou aux dispositifs d'assistance sociale - précisons qu'aucun cas de ce type ne nous a été rapporté. Cette pratique administrative générale face aux non-communautaires a engendré certaines jurisprudences (Conseil Supérieur des Assurances Sociales) favorables aux non-communautaires plaidant pour une égalité d'accès au marché de l'emploi, donc aussi un paiement des indemnités pour les non-communautaires. La problématique d'accès au marché de l'emploi des non-communautaires mariés à des Luxembourgeois a attiré l'attention de l'Ombudsman qui a émis une recommandation à cet égard (recommandation n. 5 – 534 - 2004) : un règlement grand-ducal est en voie de procédure ; il aura pour but de dispenser certaines catégories de personnes de l'obligation du permis de travail (cf. chapitre V.3.5.). Or, qu'en est-il d'un traitement semblable quant aux allocations et dispositifs d'assistance pour des personnes handicapées non-communautaires?

[106] Le RPGH est l'assistance de droit pour les personnes handicapées.

Notons aussi que certaines **justifications de discrimination des non-communautaires se basent, in fine, sur des législations européennes** (règlements 1968/1612/CE et 1971/1408/CE)**,** qui prévoient seulement une égalité de traitement entre ressortissants communautaires et nationaux**.**

Le motif « **âge »** constitue selon HAUSMAN et al. (2005, p.33ss) l'un des facteurs aggravant la situation d'un salarié handicapé au point d'amener celui-ci à quitter prématurément la vie professionnelle. Reste à savoir si le départ prématuré est souhaité ou subi par le salarié.

3.7 Les bonnes pratiques

Les associations apprécient grandement les efforts de l'**Etat** depuis la loi PAN (12 février 1999) : celui-ci s'est engagé à créer 50 postes par an pour des travailleurs handicapés au sein des administrations de l'Etat. Depuis 1999, l'Etat a créé environ 350 postes affectés et toujours réaffectés à des travailleurs handicapés. Par ailleurs, l'Etat se soumet lui-même aux conditions de la loi en considérant les candidatures de travailleurs handicapés à valeur égale (tableau VII.1) – l'Etat est devenu l'employeur qui a embauché la part la plus importante de fonctionnaires, employés et ouvriers handicapés.

Selon le Ministère de la Fonction Publique, l'Etat s'engage à ce que les concours d'admission à l'Etat soient accessibles aux handicapés (textes en braille, mise à disposition d'un ordinateur, etc.).

Les associations ont cité plusieurs expériences d'insertion de travailleurs handicapés dans des équipes, qui ont, par leur réussite, amené les responsables à renouveler l'expérience ; deux entreprises ont même reçu un prix pour bonne pratique d'intégration. Cependant, selon l'Administration de l'Emploi, ces cas sont rares.

L'idée du **tutorat** ou de l'**emploi assisté** a également été évoquée par différentes associations. Il s'agit de proposer à un des salariés de l'entreprise de devenir le « tuteur » d'un nouveau travailleur handicapé. Le tuteur suivrait une formation préparatoire et serait dédommagé pour cette activité supplémentaire. Actuellement, ce principe du tutorat existe, mais de manière informelle : il est imposé au salarié qui n'est pas formé et n'est pas reconnu financièrement. Le Fonds Social Européen a cofinancé un projet d'emploi assisté dans le cadre de l'Objectif 3 (exercice 2000 à 2006).

Dans le cadre du programme **Leonardo da Vinci**[107], un réseau européen – « transworkcoaching », dont fait partie le Service des travailleurs handicapés, s'est donné comme objectif de développer et de tester une formation professionnelle destinée à ceux qui encadreraient des demandeurs d'emploi handicapés (« job coach »). L'objectif est d'améliorer et d'encourager l'insertion des salariés handicapés en milieu non-protégé. Les entreprises ne se sont pas encore manifestées pour participer à cette formation.

[107] Projet qui s'intitule « les moyens européens pour l'intégration professionnelle des personnes ayant un handicap ».

4. CONCLUSIONS

L'appréciation de la discrimination pour motif de handicap varie selon l'optique et l'interlocuteur :

- Les **associations** sont d'avis que ce sont les personnes handicapées qui ressentent le plus de discriminations sur le marché de l'emploi. Précisons que, lors des entretiens avec les associations, aucune comparaison entre les 5 motifs de discrimination n'a été suggérée par nous ; de facto, cette opinion ne s'est pas exprimée sur base d'une comparaison, mais plutôt en vertu du poids de ce motif de discrimination.
- Les **administrations** ont mis en lumière les taux de placement extrêmement bas qui montrent à quel point les demandeurs d'emploi handicapés se voient discriminés dans la phase de recrutement — ce qui est confirmé par l'étude de *testing* sur CV réalisée en France (AMADIEU, 2004) : la discrimination fondée sur le « handicap » apparaît comme la plus importante.
- Les **employeurs** ont présenté les difficultés de l'entreprise à accueillir de nos jours des personnes à capacité réduite (quelle que soit l'origine), en raison d'une compétitivité globale de plus en plus pesante. Toutefois, il semblerait que les petites entreprises familiales acceptent les personnes à « capacité de travail réduite », sans toutefois y être obligées par la loi. Ces entreprises n'ont pu être touchées par notre questionnaire en raison de l'absence de délégation.
- **Tous les intervenants** se sont accordés pour dire que ***la*** pierre d'achoppement est le recrutement, avec des facilités pour l'Etat et - avis divergents – les communes.
- Une fois les personnes concernées engagées, leurs angoisses continuent à être très présentes, alors que les **associations** et les **administrations** se sont accordées pour dire que les travailleurs handicapés sont moins souvent victimes d'un licenciement, victimes de discriminations ou de harcèlement à l'emploi – à l'exception des reclassements internes non voulus, qui semblent provoquer des pratiques de harcèlement et de refus (rappelons qu'il ne s'agit pas de personnes handicapées avant le reclassement).

Les actions/discriminations positives incitent davantage à entrer/rester en secteur protégé : est-ce voulu de la part des autorités ou s'agit-il de respecter les acquis existants ? Les discriminations liées à la rémunération concernent uniquement les ateliers protégés : tout en constituant des atouts supplémentaires en atelier protégé, ces dispositions provoquent des discussions entre collègues- travailleurs handicapés sans qu'on se rende compte que de telles mesures sont inimaginables en secteur non protégé.

Plusieurs pistes peuvent être suggérées :

En comparaison avec d'autres Etats-membres de l'Union européenne, la **séparation des deux mondes** - les ateliers protégés et les secteurs ordinaires, l'école différenciée et l'école ordinaire -, est relativement accentuée au Luxembourg;. Il serait intéressant de connaître l'avis des travailleurs handicapés à ce sujet : se sentent-ils « discriminés » du fait d'être en atelier protégé? Ou ressentent-ils le cadre de l'atelier protégé comme sécurisant ?

A propos des divers incitants en faveur du secteur protégé, deux autres questions s'imposent : sont-ils voulus ? Ne risquent-ils pas de devenir un jour des **avantages ressentis comme discriminatoires** par les travailleurs handicapés en secteur protégé ?

La **globalisation** risque de devenir un **argument justifiant les discriminations** à l'embauche en secteur concurrentiel. Encourager des échanges entre les entreprises et les ateliers protégés en vue de placer des travailleurs handicapés en milieu non-protégé éliminerait peut-être certaines angoisses ; toutefois, les ateliers protégés ont déjà des contacts réguliers avec « leurs » entreprises.

Certains problèmes, notamment au moment du **recrutement** (stratégie de l'invisibilité) et au cours de la vie professionnelle, sont clairement ressentis de manière différente par les personnes concernées et les employeurs. Des échanges réguliers et systématiques pourraient éliminer certaines angoisses de discriminations éventuellement imaginaires.

Le Luxembourg dispose de nombreuses structures ou **actions positives** : nous avons consciemment omis d'introduire l'apport de l'assurance dépendance qui est également à la disposition des handicapés avec des moyens de financement qui dépassent de loin les niveaux des autres Etats membres. Malgré cela, dès qu'un autre motif de discrimination (notamment « nationalité » mais aussi « âge ») se greffe sur celui du handicap, une série d'allocations/revenus et notamment les conditions de résidence d'un non-Luxembourgeois, deviennent discriminatoires. Résoudre ce genre de discriminations ne peut, in fine, se faire qu'au niveau européen en révisant les principes fondamentaux de la législation européenne en matière de résidence et d'accès au marché de l'emploi européen. Les non-communautaires restent exclus des bénéfices de nos Etats de providence.

Vu la **séparation entre les deux mondes** (valides et non-valides), l'expérience d'embauche d'un travailleur handicapé fait certainement défaut à de nombreux employeurs. La globalisation risque de devenir un argument qui exclurait à priori une telle tentative, malgré les aides importantes de l'Etat ; des échanges entre les entreprises et les ateliers protégés existent en vue de placer des travailleurs handicapés en entreprise ; de tels échanges entre les représentants des employeurs et ceux des ateliers protégés pourraient éventuellement rapprocher les deux secteurs.

Mener un débat entre les associations, les administrations et les employeurs concernant la « pleine application » de la loi de 2003[84] et de celle de 2002 et l'impact d'une embauche **obligatoire** sur les relations de travail entre le salarié handicapé et son employeur serait une de nos suggestions. Des comparaisons européennes fourniraient d'autres modèles.

CHAPITRE VIII

L'âge

1. CADRE LEGAL ET HISTORIQUE

Deux groupes risquent de rencontrer des différences de traitement, voire des discriminations en vertu de leur âge: les très jeunes, en début de carrière, et les salariés âgés.
Au cours des années 1980, pour parer au chômage des jeunes, les autorités européennes et nationales ont suggéré de remplacer des salariés âgés par des jeunes. Comme toujours, ces consignes ont été appuyées par le lancement de programmes européens (à titre d'exemple les programmes *Pauvreté* qui avaient tous un pilier « chômage des jeunes »), et cette attitude s'est manifestement ancrée partout en Europe.

TVIII.1 **Chômage des jeunes et des actifs âgés**

	1985	**1990**	**1995**	**2000**	**2003**
< 26 (25) ans	47%	25%	26%	18,7%	20,2%
> 50 ans	(a)	(a)	8%	13,8%	13,9%
> 40 ans	23%	36%			

Source : Rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi
(a) Information non-disponible

Le chômage des jeunes a considérablement baissé depuis les années 1980. Quant au chômage des salariés âgés, il ne représente qu'une partie du phénomène d'inactivité ; il faut y ajouter les « autres » inactifs[108] ; ainsi, le ***broad unemployment*** est de **10,7% pour les moins de 25 ans** et de **38,7% pour les plus de 50 ans**.
Au Luxembourg, le salariat du seul secteur privé est plus jeune que celui des pays voisins avec une part de salariés de plus de 50 ans qui s'élève à 13,6% versus 18,3% en Belgique, 23,5% en France et 23,9% en Allemagne. Malgré cela, il existe des problèmes d'accès à l'emploi pour les très jeunes (*enquête délégations*[109]) qui sont également sous-représentés sur le marché de l'emploi national du Luxembourg en comparaison avec les pays limitrophes. Au Luxembourg, les entreprises préfèrent embaucher les salariés durant leurs années les plus efficientes (30 à 50 ans), car elles ont le choix entre des Luxembourgeois résidents (plus âgés en moyenne), des étrangers résidents (en moyenne plus jeunes) et des frontaliers (en moyenne, les plus jeunes) (HAUSMAN et al., 2005, p.69ss).

Selon la Stratégie Européenne pour l'Emploi lancée en 1997, le maintien en activité des salariés âgés est devenu l'une des cibles d'action principales. Lors du Conseil européen de Lisbonne en 2000, les Etats membres se sont fixés comme objectif le rétablissement du plein emploi en visant pour 2010, entre autres, un taux de participation des salariés âgés de 55 à 64 ans de l'ordre de 50%, alors que ce taux était en 2004 de 31% au Luxembourg, en avant dernière position sur l'échelle UE-15, après la Belgique.

[108] Prenant en considération l'emploi résident national, les inactifs sont : les chômeurs / demandeurs d'emploi, les bénéficiaires de la préretraite et de l'invalidité, les bénéficiaires de mesures actives (mesures de formation et d'emploi subsidié).
[109] Nous nous référons à l'enquête réalisée par nos soins auprès des délégations des entreprises.

Deux motivations sont sous-jacentes à cette consigne européenne:

- les difficultés de trouver une main-d'œuvre suffisamment nombreuse pour parer aux sorties en retraite des générations du baby boom ;
- les difficultés de garantir le contrat de génération dans le cadre des pensions.

Depuis des décennies, les salariés partent en retraite de plus en plus jeunes ; à cela s'ajoutent des demandes croissantes d'accès à la préretraite et à l'invalidité, ce qui a eu pour effet un taux d'inactivité des 55 à 64 ans en augmentation continue, du moins jusqu'en 1997 – phénomène qui a été régulièrement critiqué par des rapports d'évaluation internationale[110].

Deux dispositifs accueillent ces salariés:

- la **pension d'invalidité** qui absorbe le groupe le plus important, tous âges confondus ;
- la **préretraite** – dispositif qui fut créé dès 1977, dans les années de la crise sidérurgique, afin d'accueillir les salariés âgés de ce secteur.

Ces régimes permettent de garder un taux de chômage modeste et cache un *broad unemployment* très élevé. Celui-ci inclut le chômage « traditionnel », les mesures actives[111] ainsi que les régimes passifs comme la préretraite et l'invalidité[112]. Le *broad unemployment* a connu une évolution inquiétante jusqu'en 1997 pour baisser un peu par la suite[113] et pour reprendre de nouveau dès 2003 (loi sur l'incapacité du travail du 25 juillet 2002) avec une augmentation sensible des demandes d'invalidité dès lors (cf. tableau VIII.4).

T VIII.2 **Broad unemployment**

1990	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
*9,5%	*11,7%	16,58%	16,47%	15,89%	14,96%	14,59%	14,94%	15,52%	15,66%

Sources : Rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi
Rapports généraux de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale
Calculs de l'auteur.
* Chiffres calculés par l'OCDE (1999) selon des procédures légèrement différentes.

[110] OCDE dans le cadre de ses rapports sur la situation socio-économique ; Commission Européenne dans le cadre des Joint Employment Reports (Stratégie Européenne pour l'Emploi).

[111] des mesures de formation et d'emploi subsidié.

[112] On pourrait encore considérer les bénéficiaires du RMG en âge d'activité professionnelle et dispensés d'une intégration sur le marché de l'emploi, – l'équivalent des non-actifs en âge d'activité professionnelle de la population. Or, ces derniers inactifs ne sont pas comptabilisés non plus dans le cadre du *broad unemployment*.

[113] Suite à une jurisprudence mentionnée dans le chapitre VIII.2.2.

Le monitoring annuel des services de la Commission Européenne lié à la Stratégie Européenne pour l'Emploi a eu un impact de plus en plus contraignant avec pour effet, entre autres, la mise en vigueur de la **loi d'incapacité de travail** en 2002.
Or, contrairement aux pays voisins, le Luxembourg n'est pas – encore ! - exposé de la même façon aux problèmes de vieillissement de la population et de pénurie de main d'œuvre. Ceci est dû à la forte présence d'étrangers résidents et dans une plus large mesure encore à l'arrivée des frontaliers qui rajeunissent le salariat des entreprises. Le rapport «actifs – inactifs» permet de financer les pensions avec un taux de remplacement très avantageux (OCDE, 2005). Certains secteurs en sont plus affectés que d'autres. Les sorties prématurées sont facilitées par des dispositifs incitatifs comme la préretraite et l'invalidité.

Précisons qu'il convient de faire une distinction entre les objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi et la discrimination fondée sur l'âge – discrimination, ressentie comme telle par les salariés. Ainsi, une des questions à poser serait la suivante : les salariés âgés sont-ils évincés du marché de l'emploi ou partent-ils délibérément ?

Afin d'être en mesure de répondre à la question de la discrimination, il est nécessaire de dresser un état des lieux de la place des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi luxembourgeois ainsi que des incitants à l'activité/l'inactivité des travailleurs âgés.

En plus des entretiens qualitatifs et de l'enquête délégations, ce chapitre est enrichi

- par les résultats d'une étude récente (HAUSMAN et al., 2005)[114] qui présente l'avis des départements des *Ressources humaines* des entreprises et
- par le panel socio-économique (PSELL II) qui présente l'avis des travailleurs âgés.

Dans ce qui suit, nous donnons donc un :

- bref aperçu des textes de loi, dont
  - les mesures de sortie prématurée (préretraite et invalidité),
  - les mesures de réemploi et de maintien en activité
- l'appréciation des partenaires sociaux et
- les résultats de notre *enquête délégations* ainsi que ceux de l'étude *Ressources humaines* (HAUSMAN et al., 2005).

[114] L'étude a été commanditée et financée par le Ministère du Travail et de l'Emploi ; cette initiative est à replacer dans le cadre des efforts réalisés par les autorités pour la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

2. LES MESURES DE SORTIE PREMATUREE

2.1 La préretraite

Rappelons que, depuis le **règlement européen 1968/1612/CE**, il n'est plus possible de renvoyer les salariés communautaires comme on le faisait avec les immigrés italiens aux moments des crises économiques en limitant par là le gonflement du régime luxembourgeois du chômage (CORDEIRO, 1976). Ainsi, **les premières mesures de préretraite** furent lancées dans le cadre de la crise sidérurgique pour éponger un afflux massif de travailleurs âgés dans les registres de l'Administration de l'Emploi. Ces mesures étaient initialement limitées au seul secteur sidérurgique (en vigueur depuis 1978) et ont progressivement été étendues aux autres secteurs pour finalement devenir permanentes (loi du 24 décembre 1990).

La philosophie sous-jacente des années 1980 et 1990 était multiple. Dans un premier temps, l'objectif était d'éviter une augmentation sensible du chômage – l'effet inévitable du déclin de la sidérurgie[115]. Dans un second temps, le but a été de remplacer les salariés âgés par de jeunes chômeurs, suivant la consigne européenne. Selon les employeurs, ce principe fut indirectement soutenu par la volonté des entreprises de favoriser l'emploi des salariés «confirmés » (30-50 ans), dont le rendement serait optimal, et ceci notamment dans une période de globalisation de plus en plus accrue. Cette philosophie et sa mise en œuvre auraient-elles contribué à des discriminations ou à des sorties volontaires des salariés âgés ?

D'un côté, ce dispositif a été ressenti par les salariés et les syndicats comme un droit acquis mais, d'un autre côté, ne pourrait-il pas aussi donner lieu à des pressions sur les salariés âgés désireux de rester dans l'entreprise ?

[115] Les régions limitrophes ne pouvaient pas se permettre des solutions aussi coûteuses, d'où un chômage extrêmement élevé, qui représentera par la suite une large réserve de travailleurs pour le Luxembourg.

Encadré VIII.1 : Les préretraites

Le salarié doit être âgé de 57 ans accomplis. Il doit remplir les conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse ou à une pension de vieillesse anticipée, au plus tard trois ans après son admission à la préretraite.
La période d'indemnisation ne peut dépasser trois années.
L'indemnité mensuelle de préretraite est égale à :

- 85% de la rémunération mensuelle brute effectivement touchée par le salarié au cours des trois mois précédant immédiatement la période de la préretraite, ceci pour une première période de 12 mois,
- 80% de cette rémunération pour une seconde période de 12 mois et
- 75% de cette rémunération pour la période restant à courir jusqu'au jour où le droit à l'indemnité cesse et où le préretraité entre dans les régimes traditionnels de pension.

L'indemnité ne peut jamais être supérieure à 5 fois le salaire social minimum. Elle est toujours versée à l'employeur par la caisse de pension. Le Fonds pour l'Emploi rembourse l'employeur partiellement ou totalement.

La préretraite solidarité (loi du 24 décembre 1990)
Il doit y avoir un lien causal entre le départ en préretraite du salarié âgé et **l'embauche d'un demandeur d'emploi, d'un apprenti,** etc., toujours assigné par l'Administration de l'Emploi afin d'occuper le poste libéré par le salarié âgé pour un jeune demandeur d'emploi.
Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur 70 % de ces charges (….).

La préretraite en travail posté ou en poste fixe de nuit (loi du 24 décembre 1990)
Le salarié doit justifier la prestation de 20 années de travail posté (…).
Le fonds pour l'emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges.

La préretraite ajustement (loi du 24 décembre 1990)
L'employeur peut solliciter l'admission de son personnel à la préretraite ajustement

- en cas de fermeture de l'entreprise
- pour éviter des licenciements résultant de la suppression d'emplois engendrée par la restructuration de l'entreprise ou de la transformation d'emplois consécutive à des mutations technologiques (….).

Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges (…).

La préretraite progressive (loi du 31 juillet 1995)
Le salarié doit être occupé à plein temps dans une entreprise éligible à la préretraite progressive. L'entreprise doit accepter la transformation de son emploi à plein temps en emploi à temps partiel. L'employeur doit justifier « l'embauche effective, sous le couvert d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage, d'un ou de plusieurs chômeurs indemnisés ou de demandeurs d'emploi » inscrits depuis six mois au moins et qui lui sont assignés par l' Administration de l'Emploi.
Le Fonds pour l'Emploi rembourse à l'employeur l'intégralité des charges (…).
Le droit au remboursement par le Fonds pour l'Emploi est conditionné par le **maintien** dans l'entreprise, après la fin de la période de préretraite, pendant une période d'au moins deux ans (…).

Notons que la sidérurgie a pu baisser ses effectifs de 34.000 salariés en 1974 à 6.700 au 1er janvier 2004, grâce, entre autres, aux préretraites ajustement et en travail posté.

TVIII.3 **Utilisation des différents types de préretraite**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Solidarité	150	186	196	179	158	147	139	172	196
Trav. posté	112	119	142	139	125	116	113	133	193
Ajustement	1.240	1.112	978	933	884	977	932	927	918
Progressive	-	-	4	2	1	2	-	1	2
Total/année	1.502	1.320	1.320	1.253	1.168	1.242	1.184	1.233	1.309

Source : rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi

Ces données chiffrées indiquent clairement la différence entre celles avec peu ou sans « succès »

- **La préretraite progressive** est la plus récente et celle qui n'a, pour ainsi dire, pas été utilisée. L'idée était de faire bénéficier un jeune chômeur ou un demandeur d'emploi de l'expérience du salarié âgé et de lui procurer l'opportunité d'une initiation sur le terrain. Selon l'administration, les salariés âgés n'apprécient pas l'idée du mi-temps et, comme l'étude de l'OCDE (2005) sur les systèmes de pension le montre, peuvent se retirer très tôt avec un taux de remplacement de pension très élevé.
- Le législateur a lié le bénéfice de certaines de ces mesures à **l'embauche d'un chômeur (indemnisé ou non) ou d'un apprenti,** toujours assigné par l'Administration de l'Emploi, ce qui aurait dû/devrait favoriser la **rotation** entre chômeurs et actifs. Dans différents Etats membres, on a observé que ce lien constitue un obstacle, au point que les entreprises évitent les mesures proposant une rotation :
  - la *préretraite progressive* avec son *take-up* quasi inexistant en est l'expression la plus claire et
  - la *préretraite-solidarité* a connu une utilisation beaucoup moins importante que son équivalent «ajustement». Depuis peu, les autorités tentent de favoriser la préretraite solidarité afin d'augmenter la rotation et le recours aux chômeurs/demandeurs d'emploi pour atteindre les objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi; cette attitude a provoqué une certaine augmentation de celle-ci.

Aucune évaluation des mesures de préretraite n'a été réalisée jusqu'à présent.

Dans l'optique de la Stratégie Européenne pour l'Emploi ou des évaluations de l'OCDE, toutes ces mesures doivent être qualifiées d' « outil renforçant la discrimination fondée sur l'âge » – à condition qu'on présuppose que les salariés âgés veulent continuer à travailler ; si par contre, ils préfèrent se retirer, ces dispositifs sont « tout simplement » opposés aux objectifs de la Stratégie Européenne pour l'Emploi (cf. encadré VIII.4).

2.2 L'invalidité

Ce régime de pension fait partie des piliers traditionnels de la sécurité sociale et est également considéré dans le cadre du règlement européen 1408/71/CE.

Encadré VIII.2 : Invalidité (Code des Assurances Sociales, art. 186 – 194)

« Est considéré comme atteint d'invalidité l'assuré qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, a subi une perte de sa capacité de travail telle qu'il est empêché d'exercer la profession qu'il a exercée en dernier lieu ***ou*** une autre occupation correspondant à ses forces et aptitudes. »
« Si le contrôle médical constate que les conditions susmentionnées ne sont pas remplies, il saisit le médecin du travail compétent (loi du 17 juin 1994) qui évalue (…) si l'assuré est incapable d'exercer son dernier poste de travail ; auquel cas, l'assuré peut bénéficier des mesures prévues par la loi du 25 juillet 2002 (incapacité de travail) » (cf. encadré VIII.3).
L'invalidité peut être définitive ou temporaire.

Pendant des années, l'invalidité était facilement accordée :

TVIII.4 L'invalidité : demandes et refus après le premier examen

	1996	**1997**	1998	1999	2000	2001	2002	**2003**	2004
Demandes	**3.562**	**3.154**	2.480	2.442	2.204	2.080	2.304	**3.326**	3.634
Refus	**368**	**579**	617	659	746	651	731	**1.579**	**1.811**
	10,3%	**18,4%**	24,9%	27,0%	33,8%	31,3%	31,7%	**47,5%**	**49,8%**

Source : IGSS, *Rapport Général sur la sécurité sociale*, 2004

Suite aux suggestions de l'OCDE de freiner l'accès aux régimes passifs, le gouvernement avait essayé de trouver un accord tripartite pour modifier le Code des Assurances Sociales (CAS) en ce sens ; vu l'impossibilité d'une décision consensuelle tripartite, une jurisprudence de 1997 concernant l'interprétation de l'article 187 du CAS a finalement engendré un revirement. Le Conseil supérieur des assurances sociales (CSAS du 12.3.1997, n. 38/97) y a interprété le « ***ou*** » dans le sens d'un « **ainsi que** » (cf. encadré VIII.2) : « est invalide le travailleur incapable d'exercer son ancienne profession **ainsi que** toute autre occupation correspondant à ses possibilités physiques et intellectuelles. ». Cette jurisprudence a eu pour effet que le placement sur un autre poste de travail était devenu possible. Ainsi, l'accès à l'invalidité a été considérablement freiné :

- au niveau des demandes d'invalidité via une certaine auto-sélection, qui a commencé à se mettre en place dès 1997 et ceci jusqu'en 2002
- au niveau des pratiques administratives via un refus de plus en plus important du contrôle médical, qui n'a pas changé sa pratique après 2002; les accords restent plus ou moins les mêmes en chiffres absolus.

Mais serait-elle (la jurisprudence) une « source » de discrimination dans l'appréciation des salariés âgés – vu l'accès plus difficile à l'invalidité ?

Une nouvelle mesure « incapacité de travail » a été mise en place et a modifié le paysage de l'inactivité.

3. LES MESURES DE REEMPLOI/MAINTIEN EN ACTIVITE

3.1 L'incapacité de travail[116]

Suite aux avertissements internationaux, le législateur a voulu ouvrir aux demandeurs d'invalidité une perspective de **maintien** en activité, en offrant

- aux salariés, une continuation de leur activité sous des conditions adaptées à leur état de santé, avec le même salaire
- aux entreprises, des aides financières dans le cas du maintien en activité du travailleur âgé, afin de réduire les coûts élevés – étant donné qu'au Luxembourg la rémunération est fortement déterminée par l'âge et par l'ancienneté (cf. encadré VIII.9).

La nouvelle loi « incapacité de travail » a été adoptée en 2002 ; elle constitue une aide financière publique importante aux entreprises. Mais au lieu de devenir une action positive pour la réintégration professionnelle et le reclassement des salariés « à capacité de travail réduite », en majorité âgés et expérimentés, elle a gonflé les chiffres du chômage.

Voici un bref descriptif du dispositif :

[116] L'argumentation de cette partie porte sur les données statistiques de 2004 et sur l'ancien cadre légal. Certains éléments ont été modifiés par la loi du 1 juillet 2005.

Encadré VIII.3 : Loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle

(i) Le salarié qui n'a pas été reconnu invalide (cf. art. 186 du CAS) mais qui, par suite de maladie prolongée, d'infirmité ou d'usure, présente une incapacité pour exercer son *dernier* poste de travail bénéficie soit d'un reclassement interne (au sein de la même entreprise), soit d'un reclassement externe (sur le marché du travail).
(ii) L'employeur qui occupe régulièrement plus de 25 salariés et qui ne répond pas aux obligations prévues par la loi du 12 septembre 2003 (art.10) est obligé de **reclasser en interne** le salarié déclaré incapable d'exercer son dernier poste de travail.
(iii) Si l'employeur refuse d'opérer le reclassement interne, il est tenu de verser une **taxe de compensation** équivalente à 50% du salaire social minimum pendant une durée maximale de 24 mois.
(iv) Le salarié qui, suite au reclassement, subit une diminution de sa rémunération touche une **indemnité compensatoire** représentant la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération prise en charge par le Fonds pour l'Emploi.
(v) Si le reclassement interne s'avère impossible, le salarié est inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi en vue d'un **reclassement externe : t**ant qu'il ne peut pas être reclassé en externe, il touche l'indemnité de chômage (selon la loi du 30 juin1976), au maximum 24 mois. A l'expiration des droits de chômage et s'il n'est toujours pas reclassé en externe, il touche une **indemnité d'attente** qui correspond à la pension d'invalidité à laquelle il aurait eu droit (à charge de l'organisme d'assurance pension). Pendant cette période, il doit rester disponible sur le marché de l'emploi.
Les bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe sont assimilés aux travailleurs handicapés et peuvent bénéficier de toutes les mesures énoncées dans la loi du 12 septembre 2003.
(vi) Le **contrôle médical** doit procéder à un examen au plus tard après 4 mois de congé de maladie et déterminer si l'incapacité de travail pour cause de maladie persiste. C'est à la commission mixte de statuer sur un reclassement interne/externe, voire sur l'accès à l'invalidité temporaire ou définitive.
(vii) C'est toujours au salarié qu'il revient de demander l'invalidité, demande qui aboutit soit à un accord, soit à une orientation vers les mesures déclenchées par la loi du 25 juillet 2002.

En comparaison avec l' « aide au réemploi » (cf. encadré VIII.5), les « indemnités d'attente et compensatoires » sont intéressantes à plusieurs égards :

T$_{VIII.5}$ **Comparaison entre « incapacité de travail » et « aide au réemploi »**

	Durée maximale	Montant accordé	Plafond du montant
Indemnités Loi du 25 juillet 2002	Jusqu'à l'entrée en préretraite, en retraite, en invalidité	100% de l'ancienne rémunération	5 fois SSM
Aide au réemploi Loi du 31 juillet 1995	48 mois au maximum	90% du salaire précédent	3,5 fois SSM

Selon l'enquête *Ressources humaines* (HAUSMAN et al., 2005), l'incapacité de travail est manifestement bien connue par les entreprises, puisque 26% parmi elles ont déclaré connaître la mesure.

Voici le récapitulatif des réponses données aux demandes faites aux administrations :

T$_{VIII.6}$ **Reclassements internes et externes**

	2003	2004
Dossiers	923	1.247
Reclassements internes	265	313
Reclassements externes	510	629
Dossiers en suspens	87	213
Dossiers sans objet et irrecevables	61	73

Source : Ministère du Travail et de l'Emploi, *Rapport d'activité*, 2003 et 2004.

(i) Les **reclassements internes** impliquent l'obligation pour les **entreprises** de réintégrer un salarié présentant des problèmes de santé. Pour la première fois, les entreprises au Luxembourg ont été confrontées à un contrôle

a. relatif aux quotas de travailleurs « à capacité de travail réduite » (loi du 25 juillet 2002), dont la grande majorité sont des salariés âgés,
b. relatif aux quotas de travailleurs handicapés (loi du 12 septembre 2003) et
c. relatif aux quotas des travailleurs reclassés au terme de l'article 22 de la loi concernant les services de santé (17 juin 1994).

Ceci a provoqué de la part des employeurs un certain refus, « en des temps plus difficiles », de devoir accepter en reclassement interne des salariés à capacité de travail réduite (***entretiens qualitatifs***) et, par conséquent, une recherche, au sein des entreprises, de salariés qui pourraient figurer comme travailleurs handicapés ou reclassés permettant d'atteindre les quotas[117] selon les législations susmentionnées.

Le reclassement interne obligatoire a produit différents recours[118]. C'est essentiellement à propos de la question de devoir « créer un poste spécifique adapté à la capacité de travail résiduaire d'un ouvrier déterminé », obligation à l'égard de laquelle de nombreux employeurs ont fait appel, souvent pour voir réformé un reclassement interne octroyé ou bien pour plaider en faveur d'un préjudice grave.
En 2004 (28 avril), une jurisprudence du Conseil Supérieur des Assurances Sociales (COMIX 2003/0203) statuait qu'un reclassement interne était possible même si l'entreprise ne disposait pas d'un tel poste et dans ce cas, se verrait obligée d'en créer un. Par ailleurs, le CSAS définit les trois conditions pour un reclassement interne :

- l'employeur doit régulièrement occuper plus de 25 salariés,
- l'employeur qui tombe sous la loi du 12 novembre 1991 (actuellement loi de 2003) doit avoir omis d'engager le nombre de handicapés proportionnellement à ses effectifs,
- un reclassement interne doit être possible dans le chef du salarié.

Seuls les reclassements internes « doivent » être effectués et constituent ainsi une véritable mesure de réintégration, même si la protection contre le licenciement est limitée à 12 mois (art. 2 de la loi du 25 juillet 2002).
Selon les administrations et les ONG oeuvrant dans le domaine du handicap, de nombreuses petites entreprises de moins de 25 salariés, qui ne relèvent pas de l'obligation de reclasser en interne, sont prêtes à réintégrer un salarié à « capacité de travail réduite ».

(ii) Les **reclassements externes** sont plus difficiles à mettre en œuvre : les procédures et les chances d'embauche s'avèrent très réduites ; elles correspondent plus ou moins à celles d'un chômeur / demandeur d'emploi âgé, ou d'un travailleur handicapé à la recherche d'un emploi.

Au niveau des recours, la majorité de la part des **salariés** visent une réforme du reclassement interne,

- soit en faveur d'un reclassement externe – ce qui revient à une procédure «chômage – attente» et inactivité prolongée;
- soit directement en faveur de l'accès à l'invalidité ;
- un salarié visait une réforme du reclassement externe en faveur d'un reclassement interne. C'est dans ce cas qu'un «préjudice grave» a été accepté en dernière instance; le reclassement externe a été confirmé contrairement à la volonté du requérant (CSAS, COMIX 2003/0205) : manifestement l'entreprise n'était plus en mesure d'accueillir ce salarié.

---

[117] C'est l'aspect b), qui risque de propulser de nombreux salariés dans les régimes des travailleurs handicapés : jusqu'à présent, 250 demandes d'obtention du statut (loi du 12 septembre 2003) ont été introduites au Service des travailleurs handicapés « en provenance » de la mesure incapacité de travail.

[118] En tout, 90 recours ont été lancés en 2003 et 30 en 2004. Certains points se sont entre temps clarifiés, comme celui de la décision du CSAS (COMIX 2003/0203).

Les deux premières configurations sont l'expression d'une volonté de sortir de la vie professionnelle.

La **taxe** prévue comme sanction en cas de refus par l'entreprise (cf. encadré VIII.3, (iii)) n'a, jusqu'à présent, pas encore été prélevée, pratique qui respecte en quelque sorte la tradition luxembourgeoise d'inciter l'entreprise à accepter un salariés à capacité de travail réduite avec des participations importantes au salaire *sans l'obliger*[119], ni pour cause de refus d'un travailleur handicapé, ni pour cause de refus d'un reclassement interne ; les reclassements internes sont toutefois devenus une obligation pour les entreprises, notamment depuis la jurisprudence susmentionnée (COMIX 2003/0203).

Quant aux **reclassements externes**, l'attitude des administrations n'a pas changé[120] : on n'oblige aucune entreprise à accepter des salarié reclassés en externe ou des travailleurs handicapés, d'où l'impossibilité de procéder massivement à ces reclassements **externes**.
Selon les employeurs, la procédure de déclaration du reclassement est trop longue pour pouvoir effectuer les reclassements internes : après 26 semaines de maladie, le patron **peut** licencier ; donc de nombreux contrats n'existent plus. C'est le cas de 49,4% des reclassements externes (Ministère du Travail et de l'Emploi, 2003, p. 200).

(iii) Théoriquement, cette loi pourrait être considérée comme **action positive**, mais de facto elle semble plutôt se développer comme « sortie alternative » de la vie professionnelle, et ceci essentiellement pour les salariés âgés[121] : Vu son *take-up* important, vu son taux de reclassement interne et externe d'environ 30% et vu que la majorité des reclassés externes deviendront chômeurs, on ne peut guère considérer que l'objectif de la loi a été atteint ; d'où, de nouveau, une **augmentation du *broad unemployment*** ; l'auto-selection a cessé et le nombre de chômeurs en est affecté (cf. tableau VIII.2).

Selon les employeurs, **l'afflux de demandes dès l'entrée en vigueur de la loi** s'explique par cette « pause » de 5 ans (1997 à 2002) durant laquelle l'accès à l'invalidité a été freinée et de nombreux candidats potentiels n'ont pas déposé leur demande.

Notons encore que les refus aux demandes d'invalidité — de l'ordre de 50% (cf. tableau VIII.3) —, sont toujours l'expression d'une pratique administrative qui ne facilite pas l'accès à l'invalidité - en conformité avec l'objectif de Lisbonne et les consignes de l'OCDE.

---

119 En analogie à la pratique administrative pour les travailleurs handicapés (note 3 en partie VII).

120 En analogie à la pratique administrative pour les travailleurs handicapés (note 2 en partie VII).

121 L'OCDE (2003, p. 60) considéra également cette loi comme un pas important pour limiter l'accès à l'invalidité. Au moment de la publication, la mesure était en vigueur depuis 6 mois seulement – trop tôt pour pouvoir l'évaluer.

Faisons bien la distinction entre

- l'atteinte des objectifs d'emploi européens (Stratégie Européenne pour l'Emploi) et
- la discrimination, voire l'action positive contre la discrimination – discrimination qui doit être ressentie comme telle par les salariés.

Ad 1 : En termes d'objectifs européens, cette nouvelle loi constitue, de prime abord, une action positive, alors qu'on s'aperçoit qu'elle augmente, de facto, le chiffre de chômeurs « difficiles à placer ».

Ad 2 : Avant de répondre à cette question, il s'agirait de connaître l'avis des salariés âgés eux-mêmes : veulent-ils se retirer ou non ? Les résultats de notre étude ne sont pas clairs :

- d'un côté, nous avons des réponses indiquant des discriminations et des actes de harcèlement selon les syndicats;
- de l'autre côté, les données statistiques, de nombreux recours de la part des salariés et les avis exprimés dans le cadre du panel EU-SILC/PSELL indiquent clairement le souhait des salariés de se retirer de la vie professionnelle.

Encadré VIII. 4 : Prolonger l'activité professionnelle au delà de l'âge légal à la retraite ?

HAUSMAN et al. (2005, p.13ss) présentent les résultats à des questions spécifiques introduites dans le panel EU-SILC/PSELL 2003 auxquelles les interviewés actifs de plus de 40 ans ont donné ces réponses :

- 9% seulement envisagent de travailler au-delà de l'âge légal de retraite ;
- les raisons invoquées pour justifier un refus de continuer sont
  - pour 54,8% : assez travaillé / plus envie
  - pour 16,6% : d'autres projets (bénévolat, voyage….)
  - pour 13,7% : des raisons de santé, etc.
- la condition principale à laquelle les individus seraient prêts à continuer à travailler serait
  - pour 50,4% : le travail à temps partiel
  - pour 27,3% : les mêmes conditions de travail qu'avant
  - pour 9,3% : de meilleures conditions salariales et autres.

Notons une contradiction flagrante entre les 50,4% qui souhaiteraient travailler à mi-temps et l'absence de *take-up* de la préretraite progressive qui suggère précisément cette solution !

3.2 Les mesures incitant à la réintégration professionnelle

Le règlement grand-ducal du 23 juillet 1993 portant création de diverses mesures en faveur de l'emploi stipule :

Encadré VIII.5 : Aide à l'embauche (loi du 23 juillet 1993)

L'employeur qui engage

- un **chômeur âgé de 50 ans accomplis** (indemnisé ou non indemnisé), qui est inscrit à l'Administration de l'Emploi depuis au moins 1 mois, bénéficie d'un remboursement des cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pendant une période de 7 ans au plus.
- un **chômeur âgé de plus de 40 ans** (indemnisé ou non indemnisé), qui est inscrit à l' De leur côté, les demandeurs d'emploi handicapés éprouvent souvent des problèmes très lourds de réintégration professionnelle, bien qu'ils bénéficient d'une gamme importante de discriminations positives.
- depuis au moins 12 mois, bénéficie d'un remboursement, par le fonds pour l'emploi, des cotisations de sécurité sociale, part employeur et part assuré, pendant une période de 3 ans au plus.

L'utilisation de cette mesure est la suivante :

TVIII.7 **Utilisation de l'aide à l'embauche**

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
25	141	147	207	n.d.	321	296	364	428

Source : Rapports d'activité du Ministère du Travail et de l'Emploi
Note de lecture : Bénéficiaires au 31 décembre. n.d. : non disponible

Encadré VIII.6 : Aide au réemploi (loi du 31 juillet 1995)

Le Fonds pour l'Emploi accorde

- au salarié qui fait objet d'un licenciement pour motif économique,
- au salarié qui est menacé de façon immédiate de faire l'objet d'un tel licenciement, etc.
- au salarié faisant l'objet, pour motif économique, d'un transfert dans une autre entreprise en vertu d'une convention collective, ainsi qu'
- au chômeur indemnisé qui accepte d'être reclassé dans un emploi comportant un niveau de rémunération inférieur à sa rémunération antérieure
- une aide égale à 90% du salaire précédent avec un plafond de 350% du SSM non qualifié et qui peut être accordée sur une période de 48 mois maximum à partir du reclassement interne ou externe.

Le *take-up* de cette mesure est le suivant :

TVIII.8 ***Take-up* de la mesure « aide au réemploi »**

1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
206	323	747	669	852	1.012	1.100	1.288	1.575	2.010

Source : MTE, 2004, *Rapport d'activité*; sont mentionnés tous les bénéficiaires d'une année, qu'ils soient anciens ou nouveaux.

Jusqu'en 1994, cette mesure touchait environ 100 personnes ; avec l'élargissement de la mesure aux chômeurs indemnisés, son *take-up* a fortement augmenté.

3.3 Prolonger et faciliter l'activité professionnelle

Deux autres mesures peuvent être citée dans le cadre de l'option de faciliter et de prolonger l'activité professionnelle :

Encadré VIII.7 : Conventions collectives

Avec la mise en vigueur de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, les conventions collectives (ou accords) doivent obligatoirement contenir des dispositions concernant des efforts faits par les parties en vue du maintien ou de l'accroissement de l'emploi et de la lutte contre le chômage, notamment en faveur des travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Encadré VIII.8 : Augmentation du taux de majoration de la pension

Afin d'augmenter le taux d'emploi des salariés âgés visé pour 2010 et de favoriser le maintien en activité au-delà de l'âge auquel l'individu peut prétendre à la retraite, cette mesure a été adoptée : elle permet de valoriser les années supplémentaires de la carrière en modifiant le taux des majorations proportionnelles. L'effort de rester actif est récompensé par une augmentation de la pension. Cette mesure s'applique uniquement à ceux qui, au moment de leur départ en retraite — qui doit se situer après le 1er mars 2002 —, ont au moins 55 ans et 38 ans de carrière effective.

Parmi les mesures susmentionnées, seule l'aide à l'embauche a été sommairement évaluée, avec un résultat peu satisfaisant : comparés à un autre dispositif pour les jeunes, les interruptions et les changements d'employeurs ont été très nombreux (HARTMANN-HIRSCH et al., 1999). Notons qu'une première évaluation de l'ensemble des mesures de réemploi est en cours (BROSIUS/ZANARDELLI, à paraître)[122].

[122] Commanditée par le Ministère du Travail et de l'Emploi.

En comparaison avec toutes les autres mesures pour salariés/chômeurs âgés, la mesure « Incapacité de travail » avec son « Indemnité d'attente » (cf. encadré V.3.point 5) est de loin la plus avantageuse pour les employeurs et les salariés,- ce qui incite à recourir à ce nouveau dispositif : elle est garantie jusqu'à l'entrée en (pré-) retraite ou en invalidité et offre 100% de l'ancienne rémunération jusqu'à un plafond de 5 fois le salaire social minimum.

4. LES RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE L'ENQUETE

Les contacts que nous avons eus se sont limités dans ce domaine aux seuls partenaires sociaux étant donné que, jusqu'à présent, n'existe aucune association portant sur l'âge dans le milieu professionnel.
Les entretiens ont été réalisés avec

- les syndicats, représentés par des responsables du secteur concurrentiel ; étaient présents le LCGB et ALEBA ;
- les syndicats, représentés par des responsables du secteur public : étaient présents le LCGB et la CGFP ;
- les employeurs : une délégation composée de membres de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ;
- les administrations : l'Administration de l'emploi, le Ministère de la Fonction Publique (et des prises de contact avec le Ministère du Travail et de l'Emploi (Cellule *Emploi*).

Si nous subdivisons ce chapitre par la suite, nous sommes conscients du fait que certains éléments concernent plusieurs sous-chapitres.

Pour ce motif de discrimination, on se trouve face à des vues divergentes. Les syndicats et les administrations s'accordent à dire que la discrimination fondée sur l'âge est **le motif de discrimination le plus important**. Selon eux, il est extrêmement difficile pour un chômeur âgé de trouver un emploi ; les travailleurs âgés seraient également les premières victimes en cas de restructuration.

Selon l'***enquête délégations***, les discriminations fondées sur l'âge sont les plus fréquentes : 57 entreprises sur 505 pratiquent des discriminations fondées sur l'âge à l'encontre des travailleurs âgés et 46 à l'encontre de travailleurs jeunes, en début de carrière. Mais ces deux groupes ne rencontrent pas les mêmes difficultés : les « jeunes » sont surtout victimes de problèmes quant à la rémunération tandis que les travailleurs âgés sont davantage discriminés directement aux portes de l'entreprise (recrutement et licenciement) et dans leur activité quotidienne (harcèlement et accès à la promotion).

T VIII.9 **Les discriminations selon les délégués d'entreprise (n=505)**

Salariés en… **Dimensions de la relation de travail**		**..début de carrière**	**..fin de carrière**
Stage et apprentissage		0	2
Formation sur mesure		6	7
Promotion	Parmi les salariés	1	2
	Parmi la Direction, les cadres	3	8
Rémunération		16	9
Primes et récompenses		14	12
Recrutement		8	14
Licenciement		5	10
Harcèlement		10	15
Total		**63**	**79**

Par contre, les recours lancés par de nombreux salariés dans le cadre de la loi « incapacité de travail » peuvent être interprétés comme leur propre souhait de se retirer de la vie professionnelle. Quant aux employeurs, ils ne sont pas favorables à employer un salarié âgé en raison des conditions de rendement contraignantes qu'exige une économie globalisée. Nos connaissances concernant les motivations des salariés ne sont pas encore suffisamment riches.

En général, les victimes de discriminations – fondées sur l'âge ou sur un autre motif – lancent rarement une **procédure judiciaire** pour ne pas compromettre d'éventuelles chances futures ; par ailleurs, la législation n'est pas suffisamment claire[123], notamment en ce qui concerne la charge de la preuve.

Pour ce motif de discrimination, nous disposons ici également de l'étude ***La problématique du maintien des salariés âgés en activité : bilan et perspectives*** (HAUSMAN et al., 2005), qui présente l'avis des départements des **ressources humaines** des entreprises[124] et les réponses à des questions du panel socio-économique (PSELL II). Notre enquête fournit l'avis des *délégations* du personnel.

[123] Les deux directives européennes ne sont pas encore transposées et la charge de la preuve incombe à la victime.
[124] Nommée dans la suite du texte « *ressources humaines* »

4.1 Le recrutement

En secteur concurrentiel et parapublic, **aucune disposition légale** n'exclut l'embauche de salariés âgés. Par contre, dans le secteur public, la loi du 19 mai 2003 bloque le recrutement de fonctionnaires/employés de l'Etat de plus de 45 ans[125] ; toutefois, selon les administrations et le syndicat du secteur public (CGFP), cette disposition disparaîtra d'ici peu[126]. Les employeurs et les syndicats bénéficient de cette disposition légale - une discrimination structurelle.

Selon les syndicats, l'embauche de travailleurs âgés de 45/50 ans devient très difficile sinon impossible, même pour des universitaires, dont certains, après un licenciement, se retrouvent dans des organismes relevant de l'économie solidaire.

Aux yeux de l'Administration de l'Emploi, 1 chômeur âgé sur 10 trouve un emploi versus 1 chômeur sur 2 en général. Les trois partenaires (employeurs, syndicats et administrations) s'accordent à dire qu'il est pour ainsi dire impossible de placer un salarié non-qualifié qui a travaillé dans le secteur de la construction, après 50 et même 45 ans. Les problèmes de santé sont pratiquement généralisés : la part des ouvriers parmi les demandeurs d'incapacité était de l'ordre de 77% en 2004 ! Notons que, malgré cet obstacle structurel de santé des ouvriers, le secteur de la construction est « plus âgé » que l'intermédiation financière (HAUSMAN et al., 2005) ! La bonne pratique (v) (citée p. 23) pourrait servir d'exemple aux partenaires et aux associations qui sont actifs dans le domaine en les amenant à réorienter ces personnes à temps.
Selon les employeurs[127], un mélange équilibré entre jeunes et âgés serait favorable aux entreprises. Toutefois, il est de plus en plus difficile pour les entreprises d'accueillir (et de garder) des salariés à capacité de travail réduite - suite aux effets de la compétitivité internationale accrue et en raison du niveau très élevé des salaires au Luxembourg, notamment en fin de carrière. Il faudrait examiner le rapport entre coûts et performances : au Luxembourg, le système de rémunération fonctionnerait selon l'ancienneté, et il s'agirait donc de donner la préférence à un système de rémunération basé sur la performance. Les structures tarifaires dans le secteur bancaire ont été modernisées dans ce sens dès 1993 et il faudrait continuer à suivre cette voie.
L'UEL ne nous a fait part d'aucune discrimination fondée sur l'âge. Toutefois, on admet qu'en général, des discriminations fondées sur l'âge peuvent parfois apparaître au niveau de l'équipe, entre collègues ou entre un supérieur et son équipe, sans que l'employeur en soit informé et puisse s'y opposer[128].

La pré-enquête qualitative de HAUSMAN et al. (2005) montre que les entreprises reçoivent rarement des candidatures de salariés/chômeurs âgés. S'agit-il d'une auto-sélection due à des expériences antérieures ou d'une volonté bien ancrée de sortir de la vie active ?

---

125 La loi du 24 décembre 1985 (voire celle du 13 décembre 1988) bloque le recrutement de fonctionnaires/employés communaux dès l'âge de 40 ans – un alignement sur la nouvelle loi de 2003 est prévue (avant-projet de loi).
126 Le 14 juin 2005, le projet de loi n. 5485 abolissant la limite d'âge a été déposé.
127 Opinion confirmée dans le cadre de la pré-enquête des ressources humaines (HAUSMAN et al., 2005).
128 Le même phénomène nous a été rapporté par les associations à propos du handicap.

Selon l'enquête ***Ressources humaines***, 47% des entreprises disent ne pas avoir embauché de salariés de plus de 50 ans et 16% ne pas avoir recruté au moins un salarié âgé – se pourrait-il qu'elles n'ont pas reçu de candidatures ?

L'***enquête délégations*** fait état de 17 entreprises pour lesquelles des discriminations fondées sur l'âge ont été signalées (cf. tableaux D12.bis et D12.ter en annexe 5). Ceci constitue, avec les discriminations fondées sur la nationalité, le maximum observé au recrutement. Les discriminations à l'égard de salariés âgés sont plus nombreuses que celles à l'égard de jeunes actifs (8 cas de discrimination fondés sur « la jeunesse, l'inexpérience » et 14 sur « l'expérience »). Au vu de la rareté des candidatures de salariés âgés (pré-enquête de HAUSMAN et al., 2005), la signification de cet effectif gagne encore en importance.

L'âge constitue le seul motif de discrimination qui affecte le personnel de direction et les cadres plus que les autres salariés (cf. tableau D12.ter en annexe 5).

4.2 L'emploi : promotion/rémunération

Les difficultés d'équipes hétérogènes (majoritairement jeunes ou âgées avec un seul membre d'un âge différent) semblent poser des problèmes aux yeux de différents intervenants – tout comme d'autres configurations du même genre[129]. Ce phénomène était mentionné par les syndicats, les employeurs, le Ministère de la Fonction Publique et les associations– d'où cette tendance à la segmentation du marché de l'emploi selon différents indicateurs comme l'âge, la nationalité, les salariés résidents versus frontaliers, etc.

Selon les employeurs[130], un mélange équilibré entre jeunes et âgés serait favorable aux entreprises. L'âge est un atout en termes de compétences et d'expériences. La convention collective du travail met la performance au centre des critères. L'encadré VIII.9 en serait un exemple concret, limité toutefois aux salariés hautement qualifiés – exemple qui ne peut cependant pas être considéré comme généralisé.
La problématique « travailleurs âgés/jeunes » est souvent discutée sous l'angle de la performance/compétence et de la rémunération (cf. chapitre VIII.4.1.).

Encadré VIII.9 : Un système de rémunération selon l'ancienneté

Les employeurs constatent que le système de rémunération du Luxembourg est déterminé par l'ancienneté. Or ceci vaut seulement pour le secteur public. Dans le secteur privé, l'augmentation des salaires selon l'ancienneté est importante pour les hommes, alors qu'elle est modeste pour les employées féminines. En ce qui concerne les ouvriers, l'augmentation est pratiquement inexistante (Source : Rapport Général de la Sécurité Sociale 2004, p. 406).

[129] C'est le cas d'une équipe francophone qui devait être encadrée par un Allemand : des conflits de non compréhension culturelle sont immédiatement apparues.
[130] Opinion confirmée dans le cadre de la pré-enquête des ressources humaines (cf. HAUSMAN et al., 2005).

L'**invalidité** n'est pas toujours accordée à des travailleurs manuels parce que, selon la médecine du travail, ils sont, théoriquement, aptes à une activité professionnelle par exemple « en position assise, 4h/jour ». Unanimement, les associations (*entretiens qualitatifs* handicap), les employeurs et les administrations pensent que ces personnes, habituées au travail manuel et lourd (secteur HORECA ou construction), ne peuvent, en réalité, pas être « réorientés »: ils ne sont habitués ni au travail de bureau, ni aux outils informatiques. Quels sont les avis des concernés ? Ne seraient-ils pas de ceux qui souhaiteraient continuer à travailler afin d'augmenter le niveau de leur pension (qui se situe souvent près du minimum vital) ?

Les mesures de maintien dans l'emploi ne sont pas toujours connues ; parfois, elles sont assorties de trop de contraintes administratives, comme ce serait le cas pour la préretraite progressive.

L' **absentéisme** et les **accidents du travail** des salariés âgés servent parfois d'argument soutenant l'idée reçue selon laquelle les salariés âgés seraient moins efficaces que les plus jeunes. Une étude approfondie des données statistiques de la Sécurité Sociale concernant les arrêts de travail pour cause de maladie, d'accident et de maladie professionnels pourrait éclaircir cette question.

Encadré VIII.10 : L'absentéisme et les accidents de travail (enquête « Ressources humaines »)

Pour 33% des chargés de ressources humaines, l'absentéisme serait un problème relativement plus fréquent parmi les ouvriers de moins de 35 ans que parmi les ouvriers de 50 ans ou plus. 11% des chargés de ressources humaines pensent le contraire.
Quant aux accidents, les enquêtés pensent qu'ils ne touchent pas plus souvent les salariés de plus de 50 ans que les moins de 35 ans.

En général, avec des micro-analyses comparatives (utilisant par exemple l'approche KATZ/BAITSCH, 1996 ; cf. chapitre V.6.3, p.53) l'argument du « rendement réduit » des salariés âgés pourrait être confirmé ou infirmé – ceci servirait soit à une révision du principe de la rémunération, soit à une prise de conscience d'un apport qui a été sous-estimé et qui aurait causé de nombreuses discriminations non-justifiables.

L'***enquête délégations*** révèle que, parmi un ensemble de 37 entreprises mentionnées quel que soit le motif de discrimination tout type confondu, 12 le sont en raison de l'âge. Quant à la **promotion**, 9 entreprises ont été citées pour raisons de discriminations à l'égard de la direction et des cadres et 3 seulement à l'égard des salariés (cf. tableau C4.bis en annexe5). Les discriminations relatives à la promotion des salariés âgés sont plus nombreuses que celles concernant les jeunes salariés (cf. tableau C4.ter en annexe5) expression d'une tendance générale!

Sur l'ensemble de l'enquête, le nombre d'entreprises signalées en matière de discrimination dans l'attribution des salaires et des primes est élevé, à savoir 58 entreprises (rémunération) et de 61 entreprises (primes) (cf. tableau C9 en annexe5). Rappelons toutefois que ce chiffre est modeste par rapport à l'ensemble des entreprises ayant répondu (cf. tableau C9bis en annexe5). Pour une fois, les jeunes actifs sont davantage concernés que les salariés

âgés (cf. tableau C9.ter en annexe5). Durant les entretiens, on a également renvoyé aux obstacles que rencontrent les jeunes actifs (demandeurs d'emploi ou salariés), qui

- soit avaient des problèmes à décrocher un emploi à cause de leur inexpérience professionnelle,
- soit se trouvaient dans une équipe de salariés plus âgés qui leur reprochaient aussi leur inexpérience.

HAUSMAN et al. (2005, p. 51ss) note un « effet positif de l'âge sur le salaire à côté de l'effet positif de l'ancienneté », avec des avantages pour certaines sous-catégories de personnes.
Aux remarques méthodologiques de HAUSMAN, il faudrait ajouter encore celles que nous avons présentées au chapitre V.6.3 (p.53) et qui valent pour les 5 motifs de discrimination. Il serait certainement utile de procéder à des micro-analyses à l'intérieur de certaines entreprises afin de détecter s'il y a vraiment discrimination ou différence de traitement.

4.3 L'accès à la formation, au stage et à l'apprentissage

Selon les syndicats, l'accès à la formation pour les plus de 50 ans serait pour ainsi dire barré ; la formation ne serait plus rentable. Même par rapport à un cofinancement potentiel plus élevé pour des salariés âgés dans le cadre de la loi sur la formation continue (loi du 22 juin 1999), on a répondu à l'unanimité que même une prise en charge à 100% par le budget de l'Etat ne changerait guère la réalité.

Selon les employeurs, le *life long learning* devrait être engagé à un âge relativement jeune et ne pas surprendre quelqu'un après 50 ans.

Aux yeux de l'Administration de l'emploi, la responsabilité revient aux services publics d'organiser et de financer des formations sur mesure pour l'entreprise en vue d'améliorer les chances d'embauche des chômeurs âgés ; mais ce serait aux employeurs d'inciter leurs salariés à y participer.

Selon le Ministère de la Fonction Publique, la situation en secteur public n'est pas sans ambiguïté : vu le manque de places, les formations seraient davantage allouées aux **jeunes** afin de leur permettre d'avancer, puisqu'elles constituent souvent la *conditio sine qua non* d'une promotion ou d'un début de carrière.
Dans la fonction publique, l'accès au stage administratif est soumis aux conditions d'âge susmentionnées (45 ans pour une fonction auprès de l'Etat). Or, pour un stagiaire plus âgé, certains avantages existent :

- au lieu des 2 ans de stage, la durée peut être réduite à 1 an ou à 6 mois à condition d'être expérimenté ;
- la rémunération d'un stagiaire plus âgé est meilleure que celle d'un jeune.

L'***enquête délégations*** rapporte des discriminations dans

- 17 entreprises concernant l'accès au stage et
- 34 entreprises concernant l'accès aux formations sur mesure (cf. tableau B5 en annexe5).

De nouveau, les entreprises mentionnées quant au motif de l'âge sont les plus nombreuses.

Les salariés âgés sont davantage concernés (ce qui confirme les constats résultant des entretiens) ; notons qu'il existe toutefois aussi des problèmes d'accès aux formations pour les jeunes.

Les réponses à l'enquête *Ressources humaines* (HAUSMAN et al, 2005) ont été les suivantes :

- **76% des entreprises** ont répondu que les salariés de plus de 50 ans ont été formés autant que les autres et
- **85%** jugent qu'ils en ont davantage besoin que les autres.

Selon les données PSELL, moins de **7% des actifs de plus de 40 ans interviewés** ont suivi une formation continue au cours des 3 dernières années. En général, l'accès aux formations accordé par l'employeur est largement déterminé par le niveau de formation (HAUSMAN et al., 2005, p.30) – phénomène bien connu dans tous les Etats membres (Commission des Communautés Européennes, 2002).

Face à l'écart si important entre les réponses des uns et des autres, les données statistiques des **promoteurs de formation** (2004) apparaissent intéressantes :

- l'Institut National d'Administration Publique accueille parmi l'ensemble de ses participants 12,6% de salariés de plus de 50 ans, alors qu'au niveau des inscriptions ces derniers sont 11,6%;
- la Chambres des Métiers accueille parmi l'ensemble des ses participants 10,4% de salariés âgés de plus de 50 ans ; or, selon l'observation des responsables, une part importante de ces participants âgés sont des **patrons** d'entreprises ;
- la Chambre des Employés Privés - Luxembourg accueille des salariés âgés de plus de 50 ans
    - dans ses cours d'informatique à raison de 13,5% (17,4%)
    - dans les autres cours à raison de 5,6% (10,4%)[131].

Etant donné que les salariés de plus de 50 ans représentent 15,48% de l'ensemble des salariés du marché intérieur (donc frontaliers inclus) et 17,94% des salariés résidents (données IGSS, 31 mars 2004), la participation effective aux formations apparaît inférieure à la part des salariés âgés au sein de l'ensemble des salariés ayant accès aux formations. Toutefois, l'écart entre les participations effectives (données « promoteurs de formation »), les déclarations des ressources humaines (enquête *Ressources humaines*), les réponses des salariés âgés (EU-SILC/PSELL) et les constats des syndicats durant les entretiens qualitatifs, s'avère relativement important : ne faudrait-il pas interpréter les réponses fournies par les ressources humaines (HAUSMAN et al., 2005), comme une volonté d'être politiquement correct ou comme un effet d'une prise de conscience de la stratégie de Lisbonne ?

[131] Le premier taux indiqué porte sur le semestre d'hiver, le taux indiqué entre parenthèse porte sur le semestre d'été.

4.4 Le licenciement et la sortie volontaire de la vie active

L'information statistique suivante présente une image détaillée et évolutive : en 1997 tout comme en 2003, c'était et ce sont toujours les étrangers qui affichent les taux d'emploi les plus élevés ; c'est grâce aux étrangers que le Luxembourg se situe en 14ème position sur l'échelle UE-15 et non pas en dernière position.

TVIII.10 **Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans**

Spécification	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Population totale	23.8	25.0	26.6	27.4	24.9	28.0	30.0
Nationaux	21.2	23.5	26.0	25.1	20.7	24.6	26.3
Etrangers	31.3	29.2	28.1	31.9	36.1	35.5	38.8
Hommes	35.6	35.1	35.4	38.1	35.4	37.6	39.1
Femmes	12.4	15.3	18.2	17.0	14.5	18.4	20.9
Hommes Nationaux	32.7	34.0	34.6	36.1	28.4	32.9	34.6
Hommes Etrangers	43.8	38.0	37.5	41.6	52.7	47.5	49.3
Femmes Nationaux	10.3	13.5	17.9	15.1	13.4	16.6	18.3
Femmes Etrangères	19.0	20.6	18.9	21.1	17.5	22.5	27.6

Source : STATEC, Enquête par sondage sur les Forces de travail, Ministère du Travail et de l'Emploi, PAN, 2004, p.12

Notons une augmentation du taux d'activité pour toutes les catégories – due à des efforts réalisés dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, tels que les pratiques modifiées depuis 1997 en matière d'accès à l'invalidité.

Les syndicats ont l'impression que la politique du personnel que l'on observe dans le secteur bancaire se répand dans d'autres secteurs : les licenciements et les départs « volontaires » toucheraient, dans la quasi-totalité des cas, des salariés âgés. Les salariés avec enfants à charge, souhaitant continuer une activité professionnelle, sont également nombreux à être concernés par des mesures de licenciements.

Dans le secteur public, une fois que les obstacles du recrutement[21] ont été surmontés, une discrimination fondée sur l'âge ne pourra plus se manifester, selon le syndicat et le Ministère de la Fonction Publique. Notons que les fonctionnaires, employeurs et ouvriers publics prennent leur retraite, en moyenne, plus tard que les salariés du secteur concurrentiel :

T$_{VIII.11}$ **Taux d'emploi des plus de 55 ans en 2004**

Fonctionnaires	Employés publics	Ouvriers publics	Tous en fonct. publique	Tous salariés résidents
15.1%	9.8%	15.5%	**13.8%**	**7.8%**

Source : Ministère de la Fonction Publique.

Signalons à cet égard que, dans le secteur public, seule l'invalidité pour cause de maladie peut constituer une option de sortie prématurée. Les fonctionnaires, employés et ouvriers de l'Etat ne sont pas éligibles à la préretraite (cf. chapitre VIII.1.2).

Selon HAUSMAN (et al., 2005, p. 78s), le secteur « intermédiation financière » est plus jeune que les autres, en raison d'une forte présence de frontaliers qui sont en moyenne plus jeunes que les Luxembourgeois et que les étrangers résidents.

Les employeurs se sentent concernés par les objectifs de Lisbonne et veulent coopérer dans ce sens. Toutefois, ils soulignent qu'il est plus coûteux de garder et aussi de licencier un salarié âgé qu'un jeune – d'où peut-être certains licenciements prématurés par précaution ? Sont-ils discriminatoires ou non ? Ceci dépend de l'avis des salariés concernés?

Rappelons néanmoins qu'en général le salariat du Luxembourg est très **jeune** en comparaison avec celui des pays limitrophes – en raison d'une immigration résidente et frontalière.

La préretraite est considérée comme un des acquis sociaux, aussi bien par les syndicats que les employeurs ; les deux opteraient en faveur du maintien de ce dispositif pour des intérêts différents.

Encadré VIII.11 : Salariés hautement diplômés et expérimentés

Durant la pré-enquête de l'étude HAUSMAN et al. (2005), une grande entreprise traditionnelle qui s'est spécialisée dans la vente d'un *know how* technique, varié et de très haut niveau, nous a fait part de sa pratique : les jeunes ingénieurs diplômés, responsables de grands projets partout dans le monde, sont formés chez eux pendant environ 5 ans ; ce n'est qu'après cette période de formation interne qu'ils peuvent prendre en charge la responsabilité d'un projet. Vu cet investissement long et coûteux, l'entreprise cherche à garder ces salariés hautement qualifiés le plus longtemps possible.

Une étude comparative européenne (Rapport CEE, 2002) a souligné le fait que les salariés hautement diplômés et expérimentés, qui éprouvent une grande satisfaction au travail, restent actifs beaucoup plus longtemps – rappelons aussi qu'ils commencent à travailler plus tard !

Les données statistiques de l'étude HAUSMAN et al. (2005) confirment ce fait.

Parmi les réponses à l'enquête *Ressources humaines*, 44% des répondants disaient qu'ils connaissent les objectifs de Lisbonne. Ceci explique peut-être la différence entre les constats des syndicats et des administrations d'un côté et l'appréciation des entreprises/employeurs de l'autre. Il s'agit éventuellement, en partie, d'une volonté d'être politiquement correct ; le taux de bénéficiaires âgés indiqués par les promoteurs de formation est – encore- inférieur.

Selon l'***enquête délégations***, 12 délégations du personnel ont rapporté des pratiques discriminatoires fondées sur l'âge dans les licenciements (tableau D12.bis en annexe5). L'âge est encore une fois le motif le plus souvent cité : les salariés « âgés » seraient deux fois plus touchés que les jeunes. C'est dans le secteur bancaire que la pratique semble la plus courante (sur 12 délégations, 5 appartiennent au secteur bancaire ; tableau E2 en annexe5).

De nouveau, il serait intéressant de connaître l'avis des salariés âgés : ont-ils été évincés ou sont-ils partis délibérément ?

4.5 Le harcèlement

Selon l'avis unanime des syndicats et des administrations, l'âge serait le motif de discrimination prépondérant parmi les cinq motifs de notre étude. Il prendrait même de plus en plus d'envergure. Le secteur financier serait, selon les syndicats, l'exemple par excellence à cet égard. Le harcèlement serait devenu un outil de la politique du personnel; d'autres secteurs ont 'imité' cette pratique. Cela a débuté entre 1995 et 2000, après que les délégations du personnel ont négocié des compensations financières intéressantes.

Selon Mobbing a.s.b.l., la majorité des personnes qui se sentent harcelées se situe dans la tranche d'âge de 30 à 50 ans. Les 50 ans et plus se sentent harcelés face aux jeunes entrant sur le marché du travail. D'un autre côté, des jeunes apprentis quittent leur emploi parce qu'on leur reproche un manque de connaissance du monde de travail – des cas sont cités dans le secteur du commerce (Mobbing a.s.b.l, 2004). En général, il y aurait davantage de cas de harcèlement dans le secteur privé que dans le secteur public – rappelons que dans la fonction publique, la « sélection » a lieu à l'entrée, mais qu'au-delà, les conditions de travail sont sécurisées.

Selon le contrôle médical, de plus en plus de demandes d'accès à l'invalidité (dont de très nombreuses débouchent sur l'incapacité de travail) sont motivées par des expériences de harcèlement.

Dans l'***enquête délégations***, 67 entreprises sont mentionnées pour raison de harcèlement, tout motifs confondus ; parmi les 42 qui ont spécifié le motif, 20 concernent l'âge. De nouveau, les salariés âgés sont plus touchés que les jeunes ; toutefois les jeunes sont concernés aussi. Par ailleurs, le secteur « intermédiation financière » compte 5 entreprises concernées par le harcèlement vis-à-vis des travailleurs âgés alors que, pour les autres secteurs, il s'agit de 2 à 3 cas – ce secteur dispose déjà d'un salariat particulièrement jeune (HAUSMAN et al., 2005, p. 77ss).

4.6 Le cumul de motifs de discriminations

La situation s'aggrave encore si le salarié âgé cumule un second motif de discrimination comme celui de la **nationalité** et s'il doit faire face à ses propres **limites linguistiques.** Ainsi, l'ouvrier portugais analphabète qui a réussi à faire sa vie professionnelle sans trop de problèmes risque de ne plus trouver un emploi à partir d'un âge plus avancé.

4.7 Des bonnes pratiques et des actions positives

Différentes mesures de maintien à l'emploi peuvent être considérées comme des actions positives ; c'est le cas des mesures d' « **aide à l'embauche »** et d' « **aide au réemploi »**. L' « **incapacité de travail** » a été lancée par le législateur avec la même motivation. Mais elle offre à une minorité seulement une réintégration professionnelle et oriente la majorité des demandeurs vers l'Administration de l'emploi, avec des chances d'embauche très faibles, notamment pour les salariés âgés.

Au cours des entretiens, différentes bonnes pratiques ont été présentées :

(i) Un demandeur d'emploi qui avait toujours rapidement trouvé un emploi était devenu plus âgé et n'en trouvait plus. De commun accord, le placeur et le chômeur ont rajeuni de 10 ans le CV ; il a été engagé. Une fois son âge connu, il a pu garder son emploi. Le responsable des ressources humaines a affirmé par après qu'il ne l'aurait pas convoqué à l'entretien avec 10 ans de plus, mais qu'il est très satisfait de sa présence au sein de l'entreprise.

(ii) Une banque avait promis à l'Administration de l'emploi d'engager une fois par an un salarié âgé. Dans le cas d'une telle embauche, la banque a droit à une aide à l'embauche. Or, la banque a envoyé la demande de prise en charge trop tard. L'Administration de l'emploi a dû refuser pour respecter les échéances stipulées dans le texte de loi. Malgré cela, la banque a gardé la personne.

(iii) L'embauche de femmes rentrantes se pratique facilement pour des emplois à horaires difficiles, pour des postes en back-office et pour certaines productions comportant des activités variées avec une certaine responsabilité : une grande entreprise familiale les engage volontiers, étant donné que celles-ci se sentent responsables et qu'il n'y aura plus de congé de maternité.

(iv) Les communes, notamment les petites, engagent des salariés âgés par solidarité.

(v) Une autre grande entreprise a fait l'expérience de reprendre des ouvriers de la construction, âgés de 40 ans, au sein de ses ateliers de mécanique où l'on manie des objets légers. Les problèmes insolubles de dos chez les ouvriers de la construction, qui apparaissent généralement vers 50 ans, n'apparaissent pas, vu que le changement de métier se réalise à temps, avant le déclenchement de ces problèmes.

Les employeurs ont proposé des solutions plus flexibles et plus adaptés au salarié âgé que le reclassement interne (incapacité de travail) comme par exemple un mi-temps de travail et un mi-temps de retraite, des chèques formation, etc. Notons que ce genre de dispositifs existe mais n'est que rarement utilisé – c'est le cas pour la préretraite progressive et le reclassement interne.

5. CONCLUSIONS

Au cours des entretiens qualitatifs, l'âge est apparu comme ***le principal motif*** de discrimination aux yeux des syndicats et des administrations.

Selon les résultats de cette étude, les tendances ne sont cependant pas claires :

- d'un côté, les réponses des syndicats indiquent des discriminations et des actes de harcèlement contre les salariés âgés de la part des responsables des ressources humaines. Ces réponses sont confirmées d'une certaine manière par les employeurs (difficultés d'engager, de garder un salarié âgé) et par les administrations qui éprouvent beaucoup de problèmes à réintégrer les chômeurs âgés ;
- de l'autre côté, les nombreux recours des salariés et leurs réponses exprimées dans le panel EU-SILC/PSELL indiquent clairement leur souhait de se retirer prématurément de la vie professionnelle.

Les employeurs, sous la pression d'une compétitivité globalisée, considèrent les salariés âgés – ainsi que les salariés handicapés – comme des personnes à « capacité de travail réduite », qui seraient mieux dans des structures plus adaptées - ceci malgré un salariat déjà beaucoup plus jeune que celui des pays voisins. En évoquant « des structures plus adaptées », les employeurs pensaient-ils à la fonction publique ou aux ateliers protégés ?

Rappelons toutefois que de nombreuses petites entreprises familiales, qui ne tombent pas sous l'obligation des lois « incapacité » (2002) et « handicap » (2003), sont prêtes à (ré-) intégrer un ou plusieurs salariés à « capacité de travail réduite ». Ces petites entreprises n'apparaissent pas dans l'***enquête délégations*** étant donnée leur petite taille et le fait que l'élection de délégués du personnel n'est obligatoire qu'à partir de 15 salariés temps-plein.

Le marché de l'emploi luxembourgeois a largement évacué les salariés âgés au profit des jeunes, des étrangers résidents, des frontaliers, etc. Il sera difficile d'atteindre en 2010 l'objectif de Lisbonne, à savoir un taux d'emploi de 50% pour les salariés de 55 à 64 ans.

Les très jeunes éprouvent, eux aussi, des difficultés à trouver leur place sur ce marché particulièrement compétitif et sélectif en termes d'âge (en comparaison avec les régions limitrophes).

La sortie prématurée du marché de l'emploi est bien ancrée dans les esprits. Les administrations cherchent à y remédier par une série de mesures. Or, de nombreuses mesures soutiennent aussi ces départs (préretraites et invalidités), alors que l'incapacité de travail a été lancée pour contrecarrer cette tendance. De facto, elle a contribué à augmenter le nombre d'inactifs (cf. tableau VIII. 2)[132].

Malgré certains constats encourageants de la part des départements des ressources humaines en matière d'accès des salariés âgés à la formation continue, les réponses des personnes concernées et les chiffres des institutions de formation relativisent cette participation.

[132] La loi de 2002 a été modifié (loi du 1 juillet 2005) pour atteindre davantage l'objectif initial.

La durée de la vie professionnelle est largement déterminée par la fonction ; dans le cas d'un travail à responsabilité, le salarié dirigeant maintient son activité plus longtemps. Un ouvrier non qualifié est usé après 40 ans de travail physique, ou il est impossible, selon tous les intervenants, de le reclasser en bureau. La fin de la vie professionnelle semble commencer autour de 50 ans, à moins qu'on oriente ces travailleurs usés vers des activités manuelles plus légères suffisamment tôt.
Il est difficile de dire si cette tendance vieille de une à deux décennies est ressentie comme discrimination :

- Par certains sans doute : des exemples concrets nous ont été fournis. Les syndicats ont utilisé le terme « harcèlement » quand ils parlaient des « invitations au départ », et ceci à l'unanimité.
- Les données statistiques et les jurisprudences présentent toutefois de nombreuses personnes qui souhaitent quitter prématurément la vie active.

Le seul aspect qui reste inconnu est l'avis des concernés eux-mêmes. Il serait urgent de disposer de cet avis pour savoir comment évaluer ces phénomènes :

- comme discrimination, ou
- comme choix délibéré du salarié.

Les expériences d'autres Etats membres, notamment celles de la Finlande, seraient intéressantes pour le Luxembourg car, suite à une analyse de la situation, un programme à large spectre fut lancé afin de mettre à la disposition des salariés âgés et des entreprises des moyens pour atteindre un *well being at work*. L'un des présupposés chez nous est celui d'une efficience moindre des salariés âgés. Des études à cet égard ont été réalisées en Finlande avec des résultats favorables à l'égard de la question susmentionnée.

Nos recommandations en matière de discrimination seraient les suivantes :

- de lancer une étude de *testing* à grande échelle[133] pour disposer d'éléments plus concrets et pertinents,
- de lancer une enquête auprès des salariés jeunes et âgés afin de connaître les constats/souhaits au sujet de la fin de leur vie professionnelle dans le cas des salariés âgés ainsi que les problèmes d'insertion dans le cas des jeunes. Cette étude devrait aller plus dans le détail que les questions susmentionnées du panel EU-SILC/PSELL, visant l'avis des salariés sous forme de volets quantitatif et qualitatif,
- de faire connaître les expériences finlandaises et autres,
- de réaliser des études d'efficience des salariés âgés, une analyse des conditions de travail, des arrêts de travail pour cause de maladie, accidents ou maladie professionnels, etc.,
- de réformer certains dispositifs qui incitent au départ prématuré (préretraite, incapacité de travail, les taux de remplacement des pensions) et d'accentuer les avantages apportés par certaines mesures, par exemple l'augmentation du taux de majoration de la pension,
- de préparer davantage les salariés âgés à une prolongation de leur vie professionnelle par des formations offertes dès le plus jeune âge et par un contexte offrant un « bien être au travail »,
- de sensibiliser les employeurs et les salariés bien avant l'âge d'une éventuelle sortie prématurée en en les préparant davantage à une prolongation de leur vie professionnelle par des formations adaptées offertes plus tôt, tout ceci afin d'éviter que les salariés quittent la vie professionnelle soit sur base d'une motivation personnelle soit pour des raisons de discrimination, voire de harcèlement de la part des entreprises.

[133] À l'instar de l'étude AMADIEU, 2004.

CHAPITRE IX

L'orientation sexuelle

1. CADRE GENERAL

La population à orientation sexuelle « minoritaire » est l'une des plus petites populations étudiées dans ce rapport. Si l'on applique à la population luxembourgeoise les estimations effectuées récemment en France ou en Suisse romande, on compterait entre 3.860 et 13.510 homosexuels dans la population active résidente. Si, effectivement, entre 70% et 80% des homosexuels (selon les sources) cachent leur homosexualité, on compterait sur le marché du travail national entre 772 et 4.053 homosexuels qui s'affichent[134].

L'homosexualité semble être la pratique majoritaire au vu des exemples rapportés par les différents interlocuteurs rencontrés ; seulement quelques cas de discrimination portaient sur la transsexualité. Aucun cas n'était fondé ni sur la bisexualité, ni sur l'hétérosexualité[135]. De plus, les discriminations rapportées visaient essentiellement des **salariés.**

L'homosexualité reste **taboue** : de 20 à 30% des homosexuels osent s'afficher[136]. Selon les résultats de l'enquête European Values Studies (LEGRAND, 2002) en 1999, 19% des Luxembourgeois ont affirmé ne pas souhaiter d'homosexuels dans leur voisinage ; 27% pensaient que « l'homosexualité ne se justifiait pas ». En 2003, 9,6% des répondants à l'enquête European Social Study n'étaient pas d'accord avec l'affirmation suivante : « les homosexuels devraient avoir le droit de vivre leur vie privée comme ils le désirent ».

La **comparaison transfrontalière** des résultats de ces deux études paraît difficile : les Luxembourgeois sont, proportionnellement, les plus nombreux à « justifier » l'homosexualité (en comparaison avec la Belgique, la France et l'Allemagne). Mais, d'un autre côté, ils sont également les plus nombreux à ne pas souhaiter d'homosexuels dans leur voisinage !

Selon les représentants des associations rencontrées, il semblerait que, malgré les réticences qui ressortent des enquêtes européennes, l'homosexualité se vivrait plutôt bien au Luxembourg, voire mieux que dans les pays voisins. La population serait devenue plus **tolérante** depuis quelques années, même si, dans les zones rurales, le tabou reste encore important.

L'orientation sexuelle est protégée de toute discrimination par **l'article 454 du code pénal** et des articles s'y rapportant (cf. encadré II.4). La directive européenne 2000/78/CE (cf. encadré I.3) étendra les droits des individus concernés à tous les volets de l'emploi.

Aucune mesure de soutien à l'activité professionnelle des personnes à orientation sexuelle minoritaire n'existe à l'heure actuelle.

---

134 Estimations relatives à la vie publique provenant de plusieurs sources, NGO et sondage SOFRES (1997) ; on s'affiche sans doute plus facilement publiquement que sur le lieu de travail.

135 Ce constat correspond aux observations de l'association CIGALE quant à la fréquentation de leur association.

136 Mêmes sources. Ces chiffres ne seraient-ils pas surévalués dans un pays de petite taille comme le Luxembourg ?

2. LES RESULTATS DES ENTRETIENS ET DE L'ENQUETE

Ont participé aux entretiens :

- Les représentants des deux associations portant sur l'orientation sexuelle (CIGALE[137] et les « Rainbow girls[138] »),
- différents syndicats (LCGB, Aleba), et une association créée par le LCGB avec pour mission de lutter contre le harcèlement (Mobbing asbl),
- l'administration,
- et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises.

CIGALE et les « Rainbow girls » ont bénéficié d'un entretien spécifique sur l'orientation sexuelle. L'administration, les syndicats et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises ont échangé sur ce thème au cours d'un entretien englobant l'ensemble des motifs de discrimination.

L'***enquête délégations*** confirme les remarques faites lors des entretiens qualitatifs : il y aurait peu de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Seulement 19 entreprises sur 505 ont fait part de discriminations. Le harcèlement est la pratique la plus courante (cf. tableau IX.1). De même, peu de cas de discrimination ont été rapportés pendant les ***entretiens qualitatifs*** - les exemples rapportés ci-après sont des cas individuels. Les quelques cas exposés l'ont principalement été par les représentants des associations. Est-ce parce que l'homosexualité et les pratiques sexuelles « minoritaires » en général sont encore taboues au point d'être cachées, sauf des personnes informées ?

$T_{IX.1}$ **Les discriminations selon les délégués d'entreprise (n=505)**

Dimensions de la relation de travail		**Orientation sexuelle**
Stage et apprentissage		0
Formation sur mesure		0
Promotion	Parmi les salariés	3
	Parmi la Direction, les cadres	2
Rémunération		2
Primes et récompenses		1
Recrutement		1
Licenciement		2
Harcèlement		6
Total		**17**

[137] Centre d'information gay et lesbien.
[138] Association Homosexuelle (pour les femmes essentiellement).

2.1 Le recrutement

Au vu des ***entretiens qualitatifs***, il semblerait que les homosexuels occupent sur le marché de l'emploi, certes des postes en tout genre, mais, par ailleurs, qu'il existe aussi **des secteurs** dans lesquels la part d'homosexuels affirmés (hommes essentiellement) semble plus importante. L'orientation des homosexuels hommes vers ces secteurs ou professions serait parfois induite par une position sociale et professionnelle défavorable et par l'attrait, en termes de confort social, que ces secteurs représentent pour eux. Rien ne permet évidemment de vérifier ces allégations. Elles montrent le poids des représentations par rapport à des comportements « a-normaux » qu'on n'ose pas, la plupart du temps, exprimer ouvertement.

Ces **représentations** sont d'ailleurs parfois partagées par les personnes concernées elles-mêmes. L'exemple suivant a été cité par l'un de nos interlocuteurs représentant le milieu associatif :

C'est le cas d'un jeune lycéen qui a été forcé de faire son « *coming out*[139] » parce que ses compagnons de classe l'ont « découvert ». La situation, dans son lycée comme à la maison, se complique en raison de diverses difficultés d'incompréhension. Finalement, il choisit de quitter le domicile parental pour échapper à une situation difficile. Pour faire face à ses besoins financiers, il se dirige vers le marché du travail mais, comme il est très jeune, il choisit la voie de l'apprentissage. Pour retrouver un milieu dans lequel il se sentira accepté avec sa « différence », ou au moins toléré, il choisit le milieu de la coiffure, de la vente, etc.

Il semblerait que les **stéréotypes** qui entourent la communauté homosexuelle masculine se soient transformés en discrimination, de type indirect, et aient conduit ces personnes vers une certaine auto-ségrégation sur le marché du travail. Les différentes attitudes de rejet dont elles ont été victimes les ont conduits à s'orienter, inconsciemment, vers certains corps de métier plutôt que d'autres.

Selon certains témoignages, l'impression existe aussi que certains secteurs seraient peu propices à l'emploi et au bon déroulement de l'activité des personnes homosexuelles (hommes et femmes). Ce serait le cas de secteurs tels que l'automobile, la construction, le bâtiment, l'industrie lourde, les services liés aux églises et certains postes en contact avec une clientèle.

Lors de l'**entretien d'embauche**, il est arrivé que les candidats soient questionnés sur leur vie familiale : « Pourquoi n'êtes-vous pas mariée ?... » Il arrive que, pour couper court aux mauvaises spéculations sur la vie de célibataire, certains se construisent une vie familiale fictive afin de répondre à ce genre de question.

D'autres, qui avaient choisi d'exposer leur homosexualité au moment de l'embauche se disent avoir été directement évincés de la liste des candidats à l'emploi. Il semble en être de même lorsque la personne précise être active au sein d'une association homosexuelle. Plusieurs exemples de ce genre ont été relatés.

---

[139] « *Coming out* ou sortir du placard comme on dirait en français, est le terme par lequel on résume le processus de reconnaissance, d'acceptation et de révélation de la personne homosexuelle de son orientation sexuelle » (Centre d'Information Gay et Lesbien, Luxembourg, p. 2).

S'informer des discriminations ayant lieu à l'embauche est difficile pour les délégations. Elles ne sont que rarement conviées aux délibérations. Une seule délégation a rapporté des discriminations à l'embauche fondées sur l'orientation sexuelle.

2.2 L'emploi : la promotion et la rémunération

Certaines **femmes** homosexuelles ont le sentiment d'être discriminées pour deux motifs à la fois : le genre et l'orientation sexuelle. Elles ont l'impression que certains patrons ont tendance à leur demander plus qu'à leur égal masculin en raison de leur position « fragile » sur le marché de l'emploi, due essentiellement à leur homosexualité, mais aussi parce qu'elles n'ont généralement pas d'obligation familiale face aux enfants.

Mais, selon un témoin, l'**Union européenne** aurait permis aux femmes d'acquérir une meilleure position au sein de la société luxembourgeoise. Les femmes homosexuelles bénéficient, par la même occasion, de cette amélioration et de cette émancipation. Depuis, on trouve davantage de femmes à des postes de direction, et par conséquent, davantage de femmes homosexuelles à ces postes.

Il est toutefois difficile de faire ici la part des choses entre discrimination fondée sur le genre et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

De rares cas de discrimination dans l'attribution de promotions ont été rapportés dans l'***enquête délégations*** : 3 cas vis-à-vis de salariés et 2 cas vis-à-vis de cadres ou de membres de la direction.

Les problèmes de promotion et de rémunération semblent surtout concerner les femmes, qui font face à une **double discrimination**, fondée à la fois sur leur genre et sur leur orientation sexuelle. Elles cumulent les motifs de discrimination.

2.3 L'accès à la formation, stage et apprentissage

Que ce soit dans l'enquête ou au cours des entretiens, aucun cas de discrimination dans ces domaines ne nous a été rapporté.

2.4 Le licenciement

Le licenciement ne semble pas être une pratique répandue. Deux cas ont été rapportés lors des ***entretiens qualitatifs***, l'un concernant une personne transsexuelle qui s'est vue licenciée peu après son opération, l'autre, une femme homosexuelle qui s'est vue licenciée suite à la révélation de son homosexualité.

Quant à l'***enquête délégations***, deux délégations ont rapporté des cas de licenciements fondés sur l'orientation sexuelle du/de la salarié(e).

D'après les résultats ci-dessus, licencier en raison de l'orientation sexuelle ne semble pas être une pratique fréquente dans les entreprises luxembourgeoises.

2.5 Le harcèlement

Comme pour les autres motifs de discrimination, le harcèlement semble être la pratique **la plus répandue** à l'égard des personnes à orientation sexuelle « minoritaire », vraie ou supposée, encore qu'il soit difficile de déceler des attitudes systématiques (p.ex. : blagues méchantes et répétitives à caractère homophobe, etc.).

Le harcèlement est une pratique quotidienne, répétitive, le plus souvent ouvertement pratiquée ; elle est donc plus visible que les autres types de discrimination. Le harceleur est soit un supérieur, soit un collègue. Dans les autres niveaux de l'emploi (recrutement, licenciement, primes, salaires, promotion,…), les pratiques discriminatoires semblent venir essentiellement de la direction (les responsables et les chargés des ressources humaines).

Les blagues envers les homosexuels semblent typiques et ne plus toucher leurs victimes. Pour les représentants des associations, «elles ne sont pas forcément méchantes », sauf peut-être pour celles et ceux qui n'acceptent pas totalement leur sexualité. Ceux qui affirment leur homosexualité ont déjà été confrontés à toutes sortes de remarques lors de leur *coming-out* ; ils sont psychologiquement plus forts. Ceux qui cachent encore leur homosexualité sont plus fragiles ; or, ce sont eux les plus nombreux. Un exemple de discrimination indirecte de ce genre a été vécu par un des participants aux ***entretiens qualitatifs*** qui, suite aux plaisanteries répétitives à connotation sexuelle de la part de ses collègues hommes à propos des femmes, a préféré se mettre à l'écart de l'équipe de travail dans laquelle elle évoluait. Or, cette auto-exclusion lui a valu des remarques de la part de ses collègues, qu'elle a rapidement perçues comme du harcèlement moral. Elle a préféré quitter son emploi.

Aux yeux de certains de nos interlocuteurs, le harcèlement à l'encontre de personnes homosexuelles serait plus fréquent dans le milieu ouvrier. Les personnes éduquées sont généralement plus ouvertes. L'étude « *European Values Studies* » (LEGRAND, 2002, p.355) confirme ce sentiment.

Dans l'***enquête délégations***, 6 présidents de délégations du personnel ont fait part de harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle de la victime. Par conséquent, le harcèlement semble être la forme de discrimination la plus répandue.

2.6 L'affiliation/ l'appartenance à un syndicat

Un exemple de discrimination lors de l'affiliation à un syndicat nous a été cité. Il date de plusieurs années. Vis-à-vis d'un membre homosexuel affirmé du syndicat, exprimant une opinion sur des problèmes de vie familiale, un autre membre du syndicat lui a rétorqué : *« tu ne sais pas de quoi tu parles »*. Une autre fois, cette même personne s'était plainte pour attouchements sexuels sur son lieu de travail. On lui a indirectement répondu : *«elle a sûrement provoqué cette situation »*.
Suite à ces remarques, cette personne a préféré se retirer du syndicat.

2.7 Des bonnes pratiques et des actions positives

Plusieurs exemples de bonnes pratiques nous ont été rapportés :

Cités par plusieurs intervenants, quelques exemples de transsexuels travaillant dans la fonction publique et les secteurs assimilés, dont la transformation en femme n'aurait pas suscité de rejet sur le lieu de travail.

Certains, ayant choisi d'afficher leur homosexualité sur le lieu de travail, ont rencontré des réactions très positives. C'est le cas, entre autres, du concierge d'une école, soutenu à la fois par le directeur, les enseignants et les élèves.

Plutôt que d'inviter les employés et leur « conjoint », à l'habituel repas de fin d'année, une grande entreprise a choisi de convier au repas les salariés et leur « partenaire ».

La communication semble être un facteur essentiel à l'intégration des homosexuels dans la vie quotidienne. Le Centre d'information gay et lesbien a déjà réalisé plusieurs campagnes de sensibilisation dans des lycées par le biais d'affiches et de modules d'animation auprès des élèves. Le Commissariat du Gouvernement aux Etrangers a également lancé une campagne de sensibilisation via une brochure et une affiche. Pour certains de nos interlocuteurs, ces initiatives sont bénéfiques mais restent insuffisantes.

Lors des entretiens, un des interlocuteurs expliquait qu'il lui semble que les discriminations sont hiérarchisées et l'orientation sexuelle serait à la base de cette pyramide. La communication pourrait constituer un outil essentiel pour ouvrir la population à davantage de tolérance. La poursuite des campagnes de sensibilisation serait la bienvenue.

3. CONCLUSIONS

Peu de cas de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle nous ont été rapportés. Y aurait-il effectivement peu de discriminations à l'encontre de ces personnes?

Selon les estimations réalisées au début de ce chapitre, on compterait sur le marché du travail national entre 772 et 4.053 homosexuels qui s'affichent (encore qu'on peut s'afficher plus facilement publiquement que sur le lieu de travail). C'est de loin la plus petite population étudiée dans ce rapport.

De plus, nous sommes face à une pratique qui reste tabou. Ceci est clairement démontré par la faible part qui ose s'afficher : de 20 à 30% (il faut se demander encore si ces chiffres ne sont pas surévalués dans un pays de petite taille comme le Luxembourg), et aussi par les résultats de *European Values Study* et *European Social Survey* : on tolère encore mal l'homosexualité.

En résumé, peu de cas de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ont été rapportés. Mais au vu des estimations présentés ci-dessus et au début de ce chapitre, il semblerait que la faible « discrimination » soit due à deux phénomènes corrélés : d'une part, la faible proportion d'individus à orientation sexuelle « minoritaire » dans la population luxembourgeoise et, d'autre part, une pratique qui reste encore taboue.

CHAPITRE X

Conclusions générales

Cette étude trouve son origine dans divers cadres législatifs européens, notamment l'article 13 du traité d'Amsterdam et de Nice et de deux directives (2000/43/CE & 2000/78/CE). Elle avait pour objectifs

- de fournir un état des lieux de la discrimination à l'emploi dans les trois grands secteurs économiques : les secteurs public, parapublic et concurrentiel ;
- de définir les limites et les obstacles à ce type de recherches afin de proposer des recommandations pour des recherches futures sur le même thème ;
- de proposer des pistes de recherche et d'orientation politique.

Pour approcher les discriminations à l'emploi dans les trois secteurs d'activité (privé/concurrentiel, public et parapublic), nous avons :

- utilisé différents types d'information disponibles : des données statistiques hétéroclites, des études et sondages existants, etc.
- créé deux volets spécifiques :
  - des entretiens qualitatifs « tripartites » auxquels ont également participé des associations actives auprès des populations dites « à risques » ;
  - une enquête par questionnaire auprès des délégations du personnel des entreprises des secteurs concurrentiel et parapublic.

S'interroger sur les discriminations constitue une démarche récente au Luxembourg. Le cadre légal n'est pas encore adapté : les directives européennes 2000/43/CE et 2000/78/CE n'ont pas été transposées et la mise en place d'un « special body » ne s'est pas encore réalisée. Les personnes désirant être soutenues ou porter plainte pour discrimination ne savent pas toujours vers qui s'orienter. Il existe cependant des organismes qui ont pour mission d'assurer un monitoring, de recevoir des plaintes ou d'agir comme support personnel, que ce soit pour l'un ou l'autre motif, sans couvrir nécessairement l'ensemble des 5 motifs et être spécifique à l'emploi. On peut citer notamment:

- la Commission consultative des droits de l'homme, avec des compétences consultatives ;
- les Commissions spéciales permanentes *frontaliers* et *discrimination raciale* du Conseil National pour Etrangers, avec des compétences consultatives ;
- l'ombudsman, avec des compétences de médiation en cas de litige entre citoyen et administrations, et
- Mobbing a.s.b.l., avec des compétences de guidance individuelle.

En général, les salariés qui sont l'objet de discriminations font rarement appel aux instances judiciaires : d'une part, ils craignent pour leur avenir professionnel et, d'autre part, les obligations en matière de charge de la preuve incombe toujours à la victime ; au contraire, ils cherchent plutôt à camoufler les raisons visibles qui pourraient les rendre vulnérables à une discrimination, que ce soit un handicap, des convictions religieuses, une nationalité, une orientation sexuelle minoritaire, etc…

Par excellence, le Luxembourg constitue l'Etat membre de l'Union européenne en matière de multiculturalité : une population résidente étrangère de l'ordre de 39% et un marché de l'emploi très diversifié avec 66% d'étrangers, – sauf dans le secteur public.

Par ailleurs, la population apparaît majoritairement accueillante et ouverte aux personnes d'autres nationalités, cultures et religions. Mais il existe aussi des minorités xénophobes, qui véhiculent des images stéréotypées des étrangers et des immigrés en général, des musulmans et/ou des Arabes en particulier. Jusque récemment, les immigrés étaient majoritairement des européens de l'Union européenne (UE), blancs et catholiques, alors que, depuis une bonne dizaine d'années, les demandeurs d'asile des Balkans et d'Afrique sont arrivent et continuent d'arriver, ce qui transforme relativement la composition démographique.

Cependant, malgré l'ouverture sur l' « autre », le marché de l'emploi luxembourgeois reste fortement segmenté. L'une des dimensions de cette segmentation réside dans le fait que le recrutement se réalise souvent en fonction d'une certaine homogénéité des équipes de travail, en termes de langue maternelle (francophones versus germanophones), de résidence (résidents versus frontaliers), de nationalités (UE et Espace Economique Européen (EEE)/les non-communautaires), d'âge (jeunes versus âgés), en termes de même profil de formation, etc. Cette homogénéité « naturelle » risque de produire des effets de « ghettoïsation » au niveau des entreprises individuelles, comme c'est le cas dans les ateliers protégés pour personnes handicapées.

Ces diverses caractéristiques du Luxembourg permettent de comprendre, au moins partiellement, deux hypothèses qui sont en rapport avec la problématique des discriminations à l'emploi et que notre étude a vérifiées pour une première fois : d'un côté, il y a au Luxembourg peu de pratiques discriminatoires visibles et, de l'autre côté, il existe dans le pays divers facteurs susceptibles (cadre légal, attitudes des employeurs et salariés,…) de donner lieu à de telles pratiques.

Les discriminations à l'emploi

Dans l'ensemble, les discriminations rapportées sont plutôt rares, malgré un ralentissement économique. Les attitudes des salariés et des directions semblent plutôt tolérantes et favorables à la différence, — attitudes que l'on peut relier à la multiculturalité rappelée ci-dessus et à l'aisance économique résultant du plein emploi, du moins jusqu'en 2001. Malgré des segmentations importantes du marché de l'emploi, peu de citoyens n'ont jamais de contacts avec d'autres nationalités. Toutefois, plus nombreux sont sans doute ceux qui n'ont pas encore expérimenté un contact plus proche et systématique avec des salariés handicapés, des musulmans, des homosexuels, etc. vu la stratégie de l'invisibilité et vu l'homogénéité susmentionnée.

Rappelons que la loi sur la protection des données personnelles interdit le « traitement qui révèle l'origine raciale ou ethnique, (…) les convictions religieuses ou philosophiques (…) les données relatives à la santé et à la vie sexuelle » (art.2 de la loi du 2 août 2002) et que cette interdiction a pour effet de limiter systématiquement le savoir en ces domaines et leurs implications dans la vie quotidienne et de travail.

Nos questions concernant la discrimination fondée sur la religion ont produit un certain étonnement chez nos partenaires « tripartites » qui nous ont répondu ne pas connaître la religion des collègues et se déclarer donc incapables de discriminer sur base d'un motif inconnu. Cette ignorance se voit renforcée par le peu de visibilité habituelle de l'appartenance religieuse ou philosophique, de l'orientation sexuelle ou de certains types de handicap ainsi que par la discrétion dans l'affichage de ces caractéristiques.

Par ailleurs, de nombreuses discriminations nous ont peut-être échappé : à l'exception de la problématique de « l'âge », très peu de données statistiques nous permettaient d'approcher le sujet. La question se repose donc de savoir s'il conviendrait de réintroduire des indicateurs concernant l'origine ethnique ou la religion. Si, d'un côté, l'interdiction d'enregistrer des données personnelles peut servir la lutte antidiscriminatoire, d'un autre côté, l'absence de données par rapport à certaines caractéristiques rend difficile l'évaluation du phénomène et l'élaboration d'un savoir sur la problématique. Cependant, l'utilisation de tels indicateurs rappellerait une période de l'histoire où l'on en a abusé au point qu'on les a éliminés consciemment par après. Rappelons cependant, à titre d'exemple, que l'inexistence de la donnée « religion » a pour effet que l'on n'est plus au courant de cet élément, ni donc de son impact dans la vie courante ou dans la vie au travail et que les personnes rencontrées n'ont donc même pas pu lui accorder une attention particulière. Engager à nouveau le débat sur l'utilité d'introduire de tels indicateurs ou de l'omettre consciemment, représenterait certainement une réponse explicite à un défi européen, notamment en vue de la transposition nationale des directives européennes sur les discriminations et aux obligations de monitoring

Les pratiques variables selon les secteurs public, parapublic et privé

L'existence tout comme l'appréciation de discriminations ou de harcèlements varient fortement d'un grand secteur du marché du travail à l'autre.

Les personnes susceptibles d'être victimes de discriminations fondées sur **l'âge** et sur le **handicap** bénéficient d'une attitude de soutien et de tolérance et d'actions positives mises en œuvre par le secteur public, notamment par l'Etat et ses administrations. Ainsi, les pratiques de l'Etat apparaissent exemplaires en matière d'intégration de travailleurs handicapés.

Rappelons cependant que, si l'Etat dispose d'effectifs plus âgés que celui du secteur concurrentiel, il barre encore l'accès à la fonction publique aux personnes de plus de 45, voire 40 ans. Par contre, les entreprises n'engagent que rarement des salariés « à capacité de travail réduite » (handicap et âge) en arguant des contraintes de la globalisation et des impératifs de plus en plus stricts de rendement.

Certains secteurs économiques comme l'intermédiation financière « discriminent » davantage que d'autres, surtout les salariés âgés, bien que leur salariat soit parmi les plus jeunes.

Du point de vue de la **nationalité (les motifs race/ethnie** sont moins concernés), les attitudes du secteur public se trouvent pour ainsi dire à l'opposé de celles du secteur concurrentiel. Les entreprises sont en effet très favorables à un salariat multiculturel ; elles s'en disent parfois même fières. De plus, les employeurs demandent une réforme de la législation de 1972 afin d'alléger, voire d'éliminer, les conditions barrant l'accès des non-communautaires au marché de l'emploi luxembourgeois. Les employeurs souhaiteraient

disposer d'un salariat global et varié. Par contre, les administrations adoptent le plus souvent des interprétations restrictives des législations concernant l'accès de non-communautaires au marché de l'emploi.

De nombreuses situations sont ressenties et ont été signalées comme exemples de discrimination et une différenciation entre communautaires et non-communautaires est souvent justifiée par référence à la réglementation européenne même si le règlement CE 1612/68 ne suggère pas de **préférence d'embauche des communautaires**. Si de facto, l'UE est bien dotée en matière de législation antidiscriminatoire, c'est aussi au niveau de l'UE que la condition de nationalité pour les non-communautaires a été établie et suivie par tous les Etats-membres au niveau de leur législation nationale.

En ce qui concerne la **religion** et l'**orientation sexuelle**, l'invisibilité et l'absence de législation à l'emploi en ces matières font qu'il n'apparaît pas de différences entre les secteurs.

La hiérarchisation des 5 motifs de discrimination

La plupart des associations qui traitent de l'un des motifs de discrimination, considèrent « le leur » comme celui qui pèse le plus lourd en comparaison avec les autres. La seule exception a concerné les associations traitant de l' « orientation sexuelle » et de la religion.

Le point de vue des partenaires « tripartites » a été plus nuancé, principalement parce que, dans les entretiens, on a pris en compte les effets des 5 motifs.

L'**âge** — les salariés âgés plus précisément — a spontanément été qualifié comme **le** motif de discrimination le plus systématique par les syndicats et les administrations. Les évaluations des employeurs, plutôt modérées, confirment l'existence du problème et présentent certaines raisons sous-jacentes à la problématique. Les jeunes sont également très touchés par les discriminations, mais de manière moins systématique.

Beaucoup de cas de discrimination fondée sur la race/origine ethnique et la nationalité ont été signalés, tant durant les entretiens qualitatifs que dans le cadre de l'enquête. Les cas cités touchent principalement les non-communautaires, essentiellement victimes de la législation en matière de permis de travail.

De leur côté, les demandeurs d'emploi **handicapés** éprouvent souvent des problèmes très lourds de réintégration professionnelle, bien qu'ils bénéficient d'une gamme importante de discriminations positives. Même si les cas signalés dans l'enquête-délégations à propos du **handicap** sont rares, divers arguments plaident en faveur d'un positionnement de ce motif en haut de l'échelle de discrimination. En effet, 30% des travailleurs handicapés se trouve en atelier protégé ; si les actions positives mentionnées n'existaient pas, ils seraient probablement au chômage : dans les ateliers, ils sont « à l'abri de dangers de licenciements discriminatoires » ; le niveau modeste du chômage des travailleurs handicapés au Luxembourg (contrairement aux autres Etats membres) s'explique par ces actions positives, nombreuses et généreuses, Autrement dit, sans ces mesures, les demandeurs d'emploi handicapés du Luxembourg rencontreraient probablement les mêmes obstacles structurels que

dans les autres pays et seraient sans doute classés en tête des populations discriminées si on leur appliquait une analyse de *testing* visant les discriminations à l'embauche, à l'instar de celle d'AMADIEU (2004).

Nous situons en quatrième position les cas peu nombreux de discrimination fondée sur la **religion.** Ces cas concernent surtout les membres de la communauté musulmane. Quoi qu'il en soit, cette communauté apparaît parmi les plus fragiles. Cet état de fait renvoie sans doute en partie à la détérioration du climat international suite aux attentats du 11 septembre 2001, aux menaces terroristes, à la médiatisation des débats sur le voile ou encore, pour le Luxembourg, à l'arrivée importante de demandeurs d'asile en provenance des Balkans et d'Afrique

L*ast but not least,* nous plaçons en cinquième position les discriminations fondées sur l'**orientation sexuelle,** la petite population concernée ayant souvent recours à la stratégie de l'invisibilité.

Le cumul des motifs de discrimination

À plusieurs égards, le Luxembourg dispose de nombreuses structures et actions positives d'intégration de groupes vulnérables, que ce soient les personnes handicapées ou les salariés âgés. Malgré des allocations et des revenus de remplacement importants, certaines minorités passent au travers des mailles du filet. C'est notamment le cas lorsqu'un (second) motif de discrimination se greffe sur un « premier » : si divers revenus et allocations existent au bénéfice des personnes handicapées, ils ne sont plus accessibles dès que le facteur « nationalité non-UE », et même le facteur « nationalité UE », s'ajoute au premier. Il est difficile cependant de déterminer lequel des motifs en cause prime sur les autres.

La discrimination est aussi aggravée quand il s'agit pour les non-communautaires de religion musulmane d'accéder au marché de l'emploi.

Les discriminations au recrutement

Le recrutement pose davantage de problèmes que tous les autres niveaux de la relation de travail : tous les motifs de discrimination sont concernés sauf l'orientation sexuelle et la religion, si cette dernière ne devient pas visible en raison d'autres indicateurs (nom patronymique, foulard, apparence, etc.). Le recrutement est **le moment crucial** de la vie professionnelle. Cette phase semble généralement bien se passer pour les frontaliers. Dans la plupart des cas, le problème est absent ou reste caché pour l'orientation sexuelle. Les discriminations et les obstacles qui nous ont été signalés varient fortement en fonction du motif de discrimination.

La phase du recrutement constitue la dimension de l'emploi pour laquelle l'information quant à la discrimination est la plus difficile à connaître pour les délégations du personnel.

Du point de vue des discriminations fondées sur le motif « race/origine ethnique/nationalité/frontalier », les employeurs apparaissent tolérants et souhaiteraient pouvoir « globaliser » le recrutement. Cependant, le Luxembourg dispose d'une **législation assez restrictive** en matière d'accès à l'emploi pour les non-communautaires. Ce sont les administrations qui freinent le plus l'approche libérale souhaitée par les employeurs ; toutefois certaines instances judiciaires apportent depuis peu des correctifs aux pratiques administratives. Par contre, les communautaires ne vivent aucune restriction administrative quant à l'emploi. Ce sont les frontaliers qui bénéficient le plus des créations de postes depuis quelques années.

Par ailleurs, les entreprises ne recrutent guère de salariés âgés ou de salariés handicapés, dits « à capacité de travail réduite », alors que le Luxembourg dispose déjà d'un salariat plus jeune que les pays voisins et que les efforts de l'Etat à leur égard sont importants.

Enfin, lorsque le motif de discrimination peut être dissimulé, les populations dites « à risque » tendent à utiliser ces **stratégies d'invisibilité** : c'est le cas des musulmans qui viennent des Balkans, des personnes handicapées (handicap/maladie non visibles), des personnes à orientation sexuelle minoritaire, etc. Ces stratégies sont renforcées par les dispositions légales interdisant le « traitement de données statistiques » (loi du 2 août 2002).

En conclusion, les trois groupes qui manifestement rencontrent le plus de discriminations au recrutement sont les demandeurs d'emploi âgés, les handicapés, les non-communautaires et les musulmans. Par contre, l'accès à l'emploi se passe généralement bien pour les frontaliers, les homosexuels et les non musulmans.

Les efforts de l'Etat en faveur du salariat handicapé sont importants, surtout vers le secteur protégé. Dans le secteur non protégé, les discriminations à l'embauche restent importantes et seraient difficilement surmontables sans les aides financières de l'Etat (actions positives).

Malgré la **multiculturalité** particulièrement prononcée du Luxembourg, notons la tendance à l'**homogénéisation** des équipes de travail en fonction de la culture, de la nationalité, etc., qui s'explique au moins partiellement par le besoin d'assurer une certaine compréhension culturelle et linguistique au sein de ces équipes et une certaine efficience économique.

Les discriminations à la formation, à l'apprentissage et au stage

La précarité des groupes concernés est renforcée par des discriminations à la formation. Le caractère systématique des obstacles est évident lorsqu'il s'agit des **salariés âgés et des personnes handicapées**, alors qu'il apparaît moins dans les autres cas.

Dans la mesure où les formations constituent un prérequis pour obtenir une promotion et qu'elles sont, en général, davantage accessibles aux salariés disposant d'un certain niveau de formation et d'une certaine fonction dans l'entreprise, l'accès à la formation constitue, lui aussi, un moment crucial pour les salariés.

Les avis quant à l'accès à la formation des salariés âgés sont partagés selon qu'il s'agit

- des salariés eux-mêmes, des syndicats ou des délégations d'entreprises qui constatent des discriminations systématiques, ou alors
- des employeurs qui évaluent la situation plutôt positivement.

Dans le cas du **handicap**, l'accès est souvent structurellement barré : les handicapés mentaux sont discriminés à cause de leurs capacités intellectuelles limitées et les handicapés physiques sont confrontés à des problèmes organisationnels (accès au bâtiment, déplacement, etc.). Le stage est un des moyens d'entrer dans le secteur concurrentiel ; or, souvent ces stages constituent des emplois gratuits pour les entreprises et ne débouchent pas sur un véritable emploi.
Le stage peut toutefois constituer un tremplin donnant accès au marché de l'emploi et aux diplômes ; c'est le cas des demandeurs d'asile qui, comme non-communautaires, ne peuvent pour l'instant accéder au marché de l'emploi.

Les discriminations à la rémunération et à la promotion

En général, les difficultés rencontrées pour décrocher un emploi sont si importantes que les attentes en matière de salaires, de promotions et de formations deviennent secondaires.

En ce qui concerne la rémunération, la segmentation du marché de l'emploi et surtout la hiérarchisation des statuts et des fonctions peuvent avoir des effets discriminatoires.

Toutes les études sur les **écarts de salaires** manifestent des disparités en faveur des Luxembourgeois, largement privilégiés par rapport aux ressortissants du Sud et aux frontaliers. Les Luxembourgeois se trouvent au milieu de l'échelle des salaires médians, mais en haut de cette échelle si l'on considère le salaire médian et la catégorie socio-professionnelle. En bas de l'échelle, nous trouvons les immigrés traditionnels, notamment les Portugais, les Cap Verdiens et les immigrés des Balkans, précédés immédiatement par les frontaliers français.

Jusqu'à présent, on n'a pas encore réalisé des micro-analyses qui compareraient les niveaux de salaire des salariés d'une même entreprise, à fonction et responsabilité égales, selon la nationalité ou le lieu de résidence, selon l'âge, le handicap, etc.

Les demandes salariales des frontaliers au moment de leur premier emploi au Luxembourg sont apparues relativement plus modestes que celles des autochtones — surtout luxembourgeois ; selon les entretiens, « on ne rattrape jamais » les concessions éventuellement faites au moment de la négociation salariale du début.

Le **secteur concurrentiel** est essentiellement dirigé par des Européens et des étrangers du Nord : l'échelle des salaires médians en est l'expression concrète et les entretiens qualitatifs ainsi que l'*enquête délégations* confirment cette observation. En fait, au sein de la direction, il est important que les entreprises disposent d'au moins un membre luxembourgeois pour faciliter les relations avec les administrations ; en revanche, les frontaliers et les Européens du Sud y ont moins accès.

Les **coûts des salariés âgés** sont élevés dans un pays où l'ancienneté joue encore un rôle important– au regret des employeurs qui voient une disproportion entre salaire et performance/efficience. Or, elle joue, de facto, pour la fonction publique et les employés masculins.

Il est étonnant de constater que les dispositifs légaux favorisant les **ateliers protégés** et présentant une discrimination positive en faveur des salariés handicapés ont produit de longs débats autour des acquis sociaux, pour le motif que les nouvelles législations sont évaluées comme discriminatoires, alors que les salariés handicapés en secteur concurrentiel rencontrent davantage de problèmes et sont davantage exposés à d'éventuelles discriminations.

Enfin, il convient de rappeler que les efforts européens en matière d'égalité des chances ont, en même temps, bénéficié aux femmes homosexuelles.

Les discriminations aux licenciements/sorties de la vie active

Si certains cas seulement ont été évoqués en relation avec les motifs de race/ethnie et de religion, l'incitation au départ voire le licenciement des **salariés âgés** sont apparus systématiques. S'agit-il ici de discriminations ou non ? Les discriminations signalées dans l'enquête et les constats des syndicats et des administrations confirment cette tendance à la « discrimination » des salariés âgés, en même temps que de nombreuses informations statistiques et certaines jurisprudences traduisent une volonté des salariés de quitter prématurément la vie active.

Ce sont sans doute les salariés âgés qui subissent les plus lourdes conséquences de la globalisation dans la mesure où les entreprises disent ne « plus pouvoir se permettre de garder des **salariés à capacité de travail réduite** ». Les discriminations signalées dans l'enquête, ainsi que les constats des syndicats et des administrations confirment cette tendance au rajeunissement du salariat soit via des **incitations au départ**, soit également via le harcèlement. Signalons encore que de nombreuses informations (statistiques des demandes d'invalidité, d'incapacité de travail, de préretraites) traduisent une **volonté des salariés** de quitter prématurément la vie active.

Certains secteurs ont davantage tendance à se « débarrasser » des salariés moins efficaces ; c'est entre autres le cas du secteur « intermédiation financière » dont le salariat s'avère être parmi les plus jeunes.

Par contre, l'Etat, en appliquant le critère distinctif de la nationalité non-UE, ne favorise pas le maintien de l'emploi des **non-communautaires** ; le renouvellement des permis de travail et l'application des dispositifs en matière de chômage sont pratiqués de manière restrictive. Certaines pratiques ont cependant été corrigées récemment au niveau judiciaire.

Les « discriminations » dans les pratiques de placement des frontaliers de la part de l'Administration de l'Emploi – au second rang - ont été jugés « de bonne guerre » par les concernés et « résultent » en quelque sorte des mécanismes de monitoring de la Stratégie Européenne pour l'Emploi.

Précisons à ce stade qu'aucune réglementation européenne n'intervient comme correctif : les directives sur les « discriminations » soulignent cette interprétation luxembourgeoise restrictive, qui est aussi celle des autres Etats membres : le fait de pouvoir invoquer la nationalité non-UE comme motif d'une « différence de traitement ».

Les quelques cas de licenciement suite aux attentats du 11 septembre concernaient l'une des communautés les plus fragiles, celles des Arabes et/ou musulmans, qui cumulent les discriminations sur base de la « religion » et de l'« ethnie », en rapport avec un imaginaire de l'autre marqué par la peur ou l'angoisse.

D'après les résultats de notre recherche, il semblerait que les salariés handicapés subissent rarement des licenciements.

Le harcèlement

Parmi les formes de discrimination, le harcèlement est apparu de loin comme **la pratique la plus courante** aux yeux des délégations du personnel.

Elle touche, entre autres, **les salariés en fin de carrière et les jeunes**, en raison de leur manque d'expérience. Cette pratique est la plus visible dans la mesure où elle est souvent quotidienne, répétitive et ouvertement pratiquée par les collègues, l'employeur ou encore les clients. Selon les syndicats, le harcèlement serait devenu un moyen de « gérer » le personnel dans le secteur « bancaire » en mettant la pression sur les employés dont ce secteur souhaite se défaire. La justification avancée par les employeurs est que la compétitivité devient de plus en plus galopante. Par ailleurs, selon le contrôle médical, de plus en plus de demandes d'accès à l'invalidité sont motivées par des expériences de harcèlement.

Si cette pratique est apparue la plus fréquente, il faut néanmoins se garder des amalgames avec des conflits personnels, des conflits d'attitude, des conditions de travail, etc.

De manière générale, la **segmentation du marché de l'emploi**, dans la mesure où elle tend, au Luxembourg, à favoriser des équipes homogènes, conduit à des attitudes discriminatoires fondées sur tous les motifs.

Les bonnes pratiques et actions positives

Les discriminations et le harcèlement dans le monde du travail sont des sources de tension qui réduisent la productivité ou la ralentissent. Les entretiens et l'enquête confirment l'existence d**'**entreprises qui ont le souci d'agir de manière tolérante, entre autres en accueillant des travailleurs vulnérables ou en « éduquant » leurs salariés contre les discriminations. Des entreprises ont mis en place des règles strictes contre les discriminations (chartes, règlement intérieur, etc.), d'autres ont organisé des réunions de sensibilisation ou ont fait parvenir des brochures et des courriers de sensibilisation à leurs salariés**.**

Les entretiens qualitatifs et nos analyses des dispositifs légaux et administratifs nous conduisent à synthétiser comme suit les “bonnes pratiques” et les actions positives relevées.

- Des équipes de travail, des entreprises familiales, des entreprises plus grandes et des multinationales ont adopté des pratiques de terrain accueillantes aux populations à risques, et ce, à de nombreux égards comme, par exemple, celle qui consiste à accueillir des travailleurs handicapés ou âgés, ou encore à permettre à chacun de vivre selon ses croyances, etc.
- Malgré les barrières administratives, plusieurs entreprises ont embauché des ressortissants non-communautaires ; un certain nombre de patrons ont maintenu un poste de travail vacant en attendant la délivrance d’un permis de travail.
- Par ailleurs, la convention belgo-luxembourgeoise est unique en Europe dans la mesure où elle va bien au-delà de la réglementation européenne. Elle a été citée comme bonne pratique par de nombreux intervenants « frontaliers ».
- L’Etat a également participé à l’amélioration des conditions du marché de l’emploi grâce à des discriminations positives comme, par exemple, les mesures visant l’augmentation des postes réservés aux travailleurs handicapés ayant le statut (loi PAN du 12.02.1999).
- De plus, diverses mesures de maintien ou de reclassement des travailleurs âgés constituent des actions positives (aide à l’embauche, aide au réemploi, incapacité de travail) avec toutefois le risque de produire des effets « pervers ».
- Les associations disent également agir dans le but de limiter les formes et le nombre de discriminations.

Les pistes

Les pistes proposées au cours de cette étude diffèrent en fonction des motifs et des besoins les plus manifestes :

- des **débats d’orientation** pour clarifier certaines questions centrales telles que, par exemple, l’utilité d’éventuels nouveaux indicateurs en vue de permettre ou de faciliter l’évaluation des discriminations, ou encore la pleine utilisation des quotas proposés par la loi relative aux travailleurs handicapés ;
- **des échanges réguliers entre les acteurs concernés** en vue d’éliminer des angoisses d’un côté, d’éventuels préjugés non fondés de l’autre côté, comme c’est le cas pour les travailleurs handicapés en secteur concurrentiel ;
- des **campagnes de sensibilisation**, comme ce pourrait être le cas pour les discriminations fondées sur l’orientation sexuelle ou sur la religion en vue d’informer ou de former des groupes moins tolérants.
- la **révision de certaines législations**
    - des législations trop restrictives, comme c’est le cas à propos du motif « nationalité non-UE» et la loi sur l’accès au marché de l’emploi datant de 1972
    - des législations proposant des discriminations positives mais produisant des effets non souhaités, comme c’est le cas avec l’ « âge » et le « handicap », etc…
    - la reconnaissance du culte musulman pour le mettre sur un pied d’égalité avec les autres cultes reconnus ;
- le ciblage systématique des cumuls de motifs de discrimination avec leurs effets extrêmement excluants, donc discriminatoires.

Cette étude, dont les limites ont été précisées en introduction, permet aussi de proposer quelques pistes en vue d'un approfondissement et d'un élargissement des recherches en matière de discriminations au travail au Luxembourg :

- Lancer une **étude de *testing* sur CV à l'échelle nationale** pour disposer de résultats plus pertinents et concrets, visant essentiellement l'embauche.
- Réaliser des études qui porteraient sur les attitudes et les appréciations des acteurs concernés en vue de mieux connaître et comprendre leur position ; par exemple, connaître le positionnement des travailleurs handicapés en atelier protégé ou celui des salariés âgés quant à leur vision de leur avenir professionnel, ou encore des études de cas à micro-échelle, comportant des entretiens qualitatifs avec tous les acteurs.
- **Asseoir l'hypothèse selon laquelle de bonnes conditions de travail permettent à des travailleurs âgés – et à d'autres - de rester productifs**— comme l'a fait la Finlande.
- Pour juger du « bien fondé » des cas qui ont été présentés, il aurait fallu chaque fois se demander s'il s'agissait d'une discrimination ou d'une différence de traitement raisonnable et légitime, et interroger ainsi non seulement la « victime » mais aussi l'auteur présumé de la discrimination. Certains cas ont montré à quel point il est important de vérifier à plusieurs reprises le bien-fondé des reproches.

Pour les 5 motifs de discrimination cités, la situation au Luxembourg peut apparaître globalement plus favorable que celle des pays voisins. Cependant, les propositions et pistes exprimées dans cette étude amélioreraient certainement la situation et contribueraient à éviter une détérioration de celle-ci.

BIBLIOGRAPHIE

AMADIEU J.-F., 2004, ***Discrimination à l'emploi : avez-vous le CV de l'emploi ?*** ADIA/Paris I – Observatoire des discriminations

BINAME J.P., Sous la direction de Prof. Mercier, 2004, ***Responsabiliser les employeurs ? Opportunité et faisabilité en Belgique d'un dispositif pour l'emploi des personnes handicapées en entreprises privées***, Faculté universitaire Notre-Dame de la Paix, Namur, Belgique

BROSIUS J., 2004, ***Les écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers : mesures, causes et conséquences***, Application au Luxembourg, Thèse pour l'obtention du Doctorat

BROSIUS J., 2005, ***Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg,*** Document PSELL 146, CEPS/Instead.

BROSIUS J., ZANARDELLI M., A paraître, ***Evaluation des mesures pour l'emploi***

CIGALE (Centre d'information Gay et lesbien), ***La compréhension de l'homosexualité sous l'aspect du travail dans les familles d'origine***, document de travail

CLEMENT F., 2004, ***Le travail intérimaire au Luxembourg : 1999 – 2003***, EURES

CLEMENT F., MARNEFFE de J., 2005, L'intérim au Luxembourg, EURES : CEPS/Instead

COMMISSION DES COMMUNAUTE EUROPEENNE, 2002, ***Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif***, Bruxelles, 2002

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES ET CONSEIL EUROPÉEN, 2002, ***Rapport Conjoint sur l'Emploi***

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES ET CONSEIL EUROPÉEN, 2003, ***Rapport Conjoint sur l'Emploi***

COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES ET CONSEIL EUROPÉEN, 2004, ***Rapport Conjoint sur l'Emploi***

CORDEIRO A., 1976, ***Immigration-Luxembourg 1975, aspect économique, historique et sociologique***, Université de Grenoble, Rapport au Gouvernement du Grand-Duché

ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance), 2003, ***second rapport sur le Luxembourg***, adopté le 13 décembre 2002, Strasbourg, le 8 juillet 2003

EUROPEAN SOCIAL SURVEY (Données disponibles à Norwegian Social Science Data Services, NSD, http://ess.nsd.uib.no)

FEHLEN F., 2005, ***Baleine bis Marché de l'emploi et marché linguistique dans la Grande Région***, contribution au séminaire EURES mars 2005 Dimensions socio-économique de la mobilité transfrontalière

FEHLEN F., JACQUEMART E., 1995, ***La main-d'oeuvre frontalière au Luxembourg: exploitation des fichiers de la sécurité sociale***, cahier économique du STATEC n.84, Luxembourg

FONTAGNE L., 2004, ***Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l'acier***, Rapport pour le Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur du Grand-Duché du Luxembourg, p. 67

GADAMER H.G., 1960, ***Wahrheit und Methode***

GERBER P., 2003, ***Les déplacements domicile-travail des frontaliers du bassin de main-d'œuvre luxembourgeois en 2002***, Population et territoire n°1, CEPS/Instead, Luxembourg

GERBER P., 2004, ***Vers une catégorisation des déplacements domicile-travail des frontaliers luxembourgeois en 2003***, Population et territoire n°3, CEPS/Instead, Luxembourg

GLESENER Marcel, 2004, ***Interrelations entre immigration et marché de l'emploi au Luxembourg***, étude d'orientation politique, commandité par le gouvernement, Luxembourg

HARTMANN-HIRSCH C. et al., 1999, ***Evaluation finale des actions cofinancées dans le cadre de l'Objectif 3, exercice 1994 – 1999***, Luxembourg

HARTMANN-HIRSCH C., 2002, ***Migrants, minorites and employment in Luxembourg***, Rapport pour l'EUMC**,** Luxembourg

HAUSMAN P.(dir.), GENEVOIS A.S., LEDUC K., ZANARDELLI M., 2005, ***La problématique du maintien en activité des travailleurs âgés : bilan et perspectives,*** Ministère du Travail et de l'Emploi, Luxembourg

JOWELL R., and the Central Co-ordinating Team, 2003, ***European Social Survey 2002/2003: Technical Report***, London: Centre for Comparative Social Surveys, City University

KATZ/BAITSCH, 1996, ***L'égalité des salaires en pratique***, Zürich, Hochschulverlag an der ETH Zürich

KLEIN C., 2003, ***La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois,*** cahier PSELL n°139, CEPS/Instead, Luxembourg

KUNITZKY von N., ALEGREZZA S., HIRSCH M., 2003, ***L'avenir du modèle social luxembourgeois***, Luxembourg, IEIL

LANGERS J., 1997, ***Enquête 1995 sur la structure des salaires,*** Population et Emploi, n.1997-3, pp. 1-5, STATEC, CEPS/Instead, IGSS, Luxembourg

LEGRAND M., sous la direction de, 2002, ***Les valeurs au Luxembourg***, Portrait d'une Société au tournant du 3e millénaire, RED, Edition Saint-Paul, Luxembourg

LEJEALLE B., 2004, ***Les femmes dans la prise de décision économique en 2004***, Document de recherche n.2004-16, CEPS/Instead, Luxembourg

MARNEFFE de, J., 2005, ***Les déterminants financiers de la mobilité***, Colloque *Dimensions socio-économiques de la mobilité transfrontalière*, 14-15 mars 2005

MINISTERE DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE SOCIALE ET DE LA JEUNESSE-COMMISSARIAT DU GOUVERNEMENT AUX ETRANGERS, 2004, ***Dans le milieu du travail aussi, la différence est dans votre regard***, Campagne d'information et de sensibilisation.

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI, 2003, ***Rapport d'activité,*** Luxembourg

MINISTERE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI, 2004, ***Rapport d'activité,*** Luxembourg

MYHRMANN R., 2000, ***Follow-up report on the programme for ageing workers 2000***, produced for the peer review on the national programme for ageing workers in Finland

OCDE, 1999, ***Etudes économiques de l'OCDE : Belgique, Luxembourg***, Paris : OCDE

OCDE, 2001, ***Etudes économiques de l'OCDE : Luxembourg***, Paris : OCDE

OCDE, 2003a, ***Etudes économiques de l'OCDE : Luxembourg***, Paris : OCDE

OCDE, 2003b, ***PISA 2003***, Rapport national Luxembourg, SCRIPT, Luxembourg

OCDE, 2004, ***Vieillissement et politiques de l'emploi : Luxembourg***, Paris : OCDE

OCDE, 2005, ***Pension at a Glance, Public policies across OECD countries***, OCDE

OMBUDSMAN, 2004, ***Rapport d'activité du 1er mai 2004 au 30 septembre 2004***, Chambre des députés, Luxembourg

SOFRES, 1997, ***Les français et l'homosexualité*** pour le magasine *Nouvel Observateur*, repris par le magazine *têtu*, octobre 2000

STATEC, 2002, ***Note de conjoncture*** 4/2002

STATEC, 2003a, ***Note de conjoncture*** 3/2003

STATEC, 2004a, ***Où travaillent les frontaliers***, économie et statistiques, 2004/1

STATEC, 2004b, ***Note de conjoncture*** 1/2004

ZANARDELLI M., 2004, ***Les niveaux de formation de la main d'œuvre active et potentielle au Grand-Duché de Luxembourg***, Population & Emploi n°3, CEPS/Instead, Luxembourg

ANNEXES

Annexe 1. Canevas de questions

CANEVAS DE QUESTIONS

Les discriminations et l'emploi

1. Les entreprises concurrentielles

Existe-t-il des pratiques, de la part des entreprises, qui vont à l'encontre d'un traitement égalitaire (selon l'article 13 du traité d'Amsterdam)[139] ? Si oui, lesquelles :

- dans l'accès à l'emploi ?
- sur le lieu de travail ?

Le harcèlement au travail ?

2. Le secteur public

Existe-t-il des pratiques discriminatoires dans le secteur public, qui vont à l'encontre d'un traitement égalitaire (selon l'article 13 du traité d'Amsterdam) ? Si oui, lesquelles :

- dans l'accès à l'emploi ?
- sur le lieu de travail ?

Le harcèlement au travail ?

3. Le cadre légal

Quels sont les obstacles législatifs et réglementaires :

- dans l'accès à l'emploi ?
- sur le lieu de travail ?

4. Les bonnes pratiques

Connaissez-vous des exemples de bonnes pratiques :

- dans le secteur concurrentiel ?
- dans le secteur public ?

Quel bénéfice peut-on en tirer ?

[139] Selon la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle

Annexe 2. Liste des invités aux entretiens qualitatifs

Les administrations :
ADEM
Commission spéciale frontaliers du CNE
Inspection du Travail et des Mines
Ministère de la Fonction publique et de la Réforme administrative
Ministère des Affaires étrangères et de l'Immigration
Ministère du Travail et de l'Emploi

Les employeurs :
ABBL
Chambre de Commerce
Chambre des Métiers
FEDIL
Horeca
Union des Entreprises Luxembourgeoises

Les syndicats :
ALEBA
CGFP
LCGB
Mobbing asbl
OGBL

Les associations d'étrangers :
Acolux
APL
Association Natal Club Sandzak
Association culturelle chinoise de Luxembourg
Association indienne de Luxembourg
Association Lys d'or de Bosnie Herzégovine
Association Ozran
Association Sportive et Culturelle des Macédoniens
Association Vidovdan
ASTI
CASA
CCPL
Cercle culturel serbe
CLAE
Comité de coordination Bosnie-Luxembourg
Comité Spencer
Dzogchen Shedrup Darje Ling

LIGA
Organisation capverdienne
Service Réfugiés Caritas

Les associations religieuses/philosophiques :
Alliance des Eglises Protestantes
Alliance Evangélique du Luxembourg
Appolonia SA
Association Liberté de Conscience
Baha'i
Bouddhistes
Consistoire Israélite
Eglise Catholique
Eglise Néo-apostolique
Eglise Orthodoxe Hellénique
Eglise Orthodoxe Russe
Fondation Caritas
Grand Orient de Luxembourg
Grande Loge du Luxembourg
Hôpital de Kirchberg
Imprimerie St Paul
Libre pensée luxembourgeoise
Shoura c/o Centre Culturel Islamique
Témoins de Jéhovah

Les associations sur le handicap :
Ateliers ESPOIR asbl
Ateliers Thérapeutiques Walferdange asbl
Autisme Luxembourg asbl
Coopérations asbl
Fondation APEMH
Fondation Kraizbierg
Info-handicap asbl
Ligue HMC fondation et asbl
RTPH
STH

Les associations en rapport à l''orientation sexuelle' :
CIGALE
Rainbow girls

Annexe 3. Fiche descriptive des types de discriminations

DISCRIMINATION, HARCELEMENT ET ACTION POSITIVE
***
DEFINITION ET CONCEPT[140]

1.a) Une **discrimination directe** se produit lorsque, en raison de ***la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle,*** une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Exemple : « J'ai postulé une première fois pour ce poste il y a trois mois maintenant. On m'avait répondu que l'offre était déjà pourvue. Or, le mois dernier, je retombe sur exactement la même offre d'emploi. Par téléphone, le secrétariat m'informe que l'entreprise a quelques difficultés pour occuper ce poste. Je me décide à postuler à nouveau, en utilisant le même courrier sauf que cette fois, j'ai remplacé mon nom par un nom typique de mon pays d'accueil. Cette candidature a abouti sur un entretien. »

b) Une **discrimination indirecte** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes, pour l'une des raisons citées plus haut, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Exemple : « J'aimai beaucoup mon travail mais j'ai préféré le quitter : suite à la signature d'un contrat important et la notoriété gagnée par mon entreprise, le directeur exigea le port d'une tenue « correct » comme il dit, à tous : tailleur-pantalon pour les hommes, tailleur-jupe pour les femmes. Or, de part ma religion, je refuse de montrer mes jambes. »

2) Le **harcèlement** est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable, lié à l'une des raisons citées plus haut se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des Etats membres.

---

[140] **Références :**
- **Directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000** relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de ***race ou d'origine ethnique***,
- **Directive européenne 2000/78/CE du 27 novembre 2000** portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans distinction de ***religion ou convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.***

Exemple : « Quand ils racontent des blagues sur les homosexuels, je sais qu'indirectement c'est moi qu'ils visent. Je ne leur ai rien dit sur mon homosexualité, mais ils s'en doutent. J'entends ces blagues chaque jours depuis mon arrivée dans l'entreprise. »

Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs cités plus haut est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe **1.**

Cette directive s'applique à ***toutes les personnes, des secteurs public et privé***. Sont visés :

- les ***conditions d'accès à l'emploi,*** aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- l'accès à tous les types et à tous les niveaux ***d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion***, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;
- les ***conditions d'emploi et de travail***, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;
- ***l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs*** ou à toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations (article 3.1).

3) Action positive : pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un Etat membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou l'origine ethnique, à la religion ou les convictions, au handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle.

Exemple : « Mon patron a beaucoup fait suite à l'accident de notre comptable. Elle vit maintenant en fauteuil roulant. Il a d'abord fait appel aux aides de l'Etat pour rendre le bâtiment accessible aux personnes handicapées. Mais comme il fallait également arranger ses déplacements journaliers de son domicile au lieu de travail, il m'a proposé de débuté mon travail un quart d'heure plus tôt et au domicile de ma collègue. Je suis chargée de la véhiculer chaque jour. Un autre salarié est chargé de la ramener le soir. »

Annexe 4. Questionnaire enquête *« Délégations »*

LES DISCRIMINATIONS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

ENQUETE AUPRES DES DELEGUE(E)S DU PERSONNEL

L'objectif de cette enquête est d'inventorier les **discriminations dont on vous a fait part** en tant que délégué du personnel et celles **que vous avez constatées par vous-même**, au sein de l'entreprise dont vous êtes le délégué.

La période d'observation s'étend sur **les cinq dernières années**. Pour les délégués élus pour la première fois lors de l'élection du 12 novembre 2003, la période d'observation est réduite à **une année** (nov. 2003-déc. 2004).

Mesdames, Mesdemoiselles, afin de rendre le questionnaire **plus lisible**, nous l'avons exclusivement rédigé au masculin. Veuillez nous en excuser. Nous sommes bien conscients qu'il y a parmi les répondants, **des déléguées du personnel**.
De même, nous utilisons essentiellement le terme **'entreprise'** pour désigner l'ensemble des structures visées dans cette étude (secteur privé concurrentiel et non-concurrentiel).

LES DISCRIMINATIONS TRAITEES DANS CE QUESTIONNAIRE

Dans ce questionnaire, nous ne traitons que **des discriminations** auxquelles l'article 13 du traité d'Amsterdam fait référence, c'est à dire :

- **la race ou l'origine ethnique,**
- **la religion ou les convictions,**
- **l'orientation sexuelle**[141]**,**
- **l'âge,**
- **le handicap**[142].

Cette enquête ne traite pas des discriminations 'homme-femme', tout comme d'autres discriminations (envers les délégués du personnel, etc).

Prochainement, deux directives européennes de l'article 13 du traité d'Amsterdam vont être **transposées en droit luxembourgeois** et donneront un cadre juridique à la lutte contre les discriminations dans le monde du travail.
Pour davantage de détails sur le contenu des directives, se reporter à la fiche rose jointe au questionnaire.

[141] Bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, …

MODULE A. VOUS ET L'ENTREPRISE

00. Depuis quelle année remplissez-vous les fonctions de délégué du personnel au sein de cette entreprise ? _____

A1. Quelle est la taille de votre entreprise au Luxembourg ?

❑ Moins de 15 salariés ❑ De 15 à 25 salariés ❑ De 26 à 50 salariés
❑ De 51 à 100 salariés ❑ De 101 à 200 salariés ❑ Plus de 200 salariés

A2. Quelles activités sont présentes au sein de l'entreprise ?
(Plusieurs réponses possibles)

	Oui	Non
Production, fabrication, chantier……..…….	❑	❑
Installation, entretien, réglage, réparation……	❑	❑
Nettoyage, gardiennage, travail ménager……..……...	❑	❑
Manutention, magasinage, transport, logistique..…….....	❑	❑
Guichet, standard, accueil, secrétariat…..…….....	❑	❑
Gestion, comptabilité, autres fonctions administratives…..……..	❑	❑
Commerce, vente, communication, publicité, marketing…….	❑	❑
Recherche et développement……	❑	❑
Etudes, méthodes, conseil et ingénierie…..……...	❑	❑
Informatique…..…….	❑	❑
Autres activités : préciser_____	❑	❑

A3. Travaillez-vous dans le secteur privé concurrentiel ou non-concurrentiel ?

❑ Secteur privé concurrentiel
❑ Secteur privé non-concurrentiel (asbl, ONG, établissements publics, etc.)

A4. Quelle est votre position dans l'entreprise ?

❑ Ouvrier
❑ Employé
❑ Ressource humaine
❑ Cadre
❑ Direction

A5. Quel âge avez-vous ? _____

---

[142] Selon la loi coordonnée du 12 septembre 2003, le handicap se définit comme une déficience physique, mentale, sensorielle ou psychique

A6. Quelle est <u>votre nationalité</u> ?

- ❑ Luxembourgeoise
- ❑ Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[143]
  - ❑ Frontalier
  - ❑ Résident
- ❑ Européenne : nouveaux Etats-membres[144]
- ❑ Autre nationalité européenne[145]
- ❑ Nationalité arabe & maghrébine
- ❑ Nationalité d'Afrique noire
- ❑ Nationalité asiatique
- ❑ Nationalité latino-américaine
- ❑ Nationalité nord-américaine
- ❑ Autre : préciser _____

A7. Nous avons besoin, pour l'enquête, de connaître votre <u>environnement de travail</u>. Dans la liste ci-dessous, cocher les propositions lorsque parmi les salariés / la direction, les cadres, vous comptez <u>au moins une personne entrant dans la catégorie</u> ?

(Plusieurs réponses possibles)

	Parmi les **salariés**	Parmi la **Direction,** les **cadres**
L'origine ethnique…		
Européenne	❑	❑
Cap-Verdienne	❑	❑
Arabe & maghrébine	❑	❑
Afrique Noire	❑	❑
Asiatique	❑	❑
Latino-américain	❑	❑
Nord-Américain	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
La nationalité...		
Luxembourgeoise	❑	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑	❑
Nationalité asiatique	❑	❑
Nationalité latino-américaine	❑	❑
Nationalité nord-américaine	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
Frontalier	❑	❑
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑	❑

[143] **UE 15** : Allemagne, Angleterre, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal, Suède *(= UE15 sauf Luxembourg)*
+ **Espace Economique Européen** : Islande, Liechtenstein, Norvège, Suisse

[144] Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, République Tchèque, Slovaquie, Slovénie

[145] Albanie, Biélorussie, Bulgarie, Moldavie, Roumanie, Ukraine, ex-Yougoslavie

A8a. Pensez-vous qu'au sein de votre entreprise, il y a des personnes appartenant par exemple à l'Islam, au Judaïsme ou à d'autres <u>religions/ convictions, minoritaires</u> au Luxembourg ?

❑ Oui ❑ Non ⇒ passez à B1 ❑ Ne sait pas ⇒ passez à B1

A8b. Si oui, lesquelles ?
(Plusieurs réponses possibles)

	Parmi les **salariés**	Parmi la **Direction**, les **cadres**
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	❑	❑
Islam	❑	❑
Judaïsme	❑	❑
Orthodoxe	❑	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑	❑
Témoins de Jéhovah	❑	❑
Athéïsme	❑	❑
Autres : précisez _____	❑	❑

A9a. Des personnes appartenant à ces groupes ont-elles fait part de <u>demandes spécifiques</u> relatives à leur religion (même si celles-ci n'ont pas abouties) ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à B1

A9b. Si oui, préciser <u>le type de demande</u> :
(Plusieurs réponses possibles)

- ❑ Lieu de prière
- ❑ Horaires aménagés
- ❑ Congé particulier
- ❑ Menu adapté
- ❑ Port d'une tenue vestimentaire particulière
- ❑ Autres : préciser_____

MODULE B. FORMATION, STAGE ET APPRENTISSAGE

B1. L'entreprise accueille-t-elle <u>des stagiaires</u> ?

❑ Oui ❑Non

B2. L'entreprise forme-t-elle <u>des apprentis</u> ?

❑ Oui ❑Non

B3. L'entreprise permet-elle à ses salariés de suivre <u>des formations en rapport avec leur emploi</u> ? (Loi du 22 juin 1999)

❑ Oui ❑Non

B4. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté <u>des pratiques discriminatoires</u> dans l'accès aux stages, aux apprentissages ou aux formations ?

	Stage et **apprentissage**	**Formation** sur mesure
Oui	❑	❑
Non	❑	❑

Si aucun « oui » ⇒ passez à C1

B5. Pour quels motifs les personnes ont-elles été discriminées dans <u>l'accès aux stages, aux apprentissages ou aux formations ?</u>

(Exemple : Un salarié frontalier en fin de carrière s'est vu refuser l'accès à une formation en raison de son âge : cocher la case « salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière » seulement, dans la colonne « formation »)

(Plusieurs réponses possibles)

	Stage et **apprentissage**	**Formation** sur mesure
L'origine ethnique…		
Européenne	❑	❑
Cap-Verdienne	❑	❑
Arabe & maghrébine	❑	❑
Afrique Noire	❑	❑
Asiatique	❑	❑
Latino-américain	❑	❑
Nord-Américain	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
La nationalité...		
Luxembourgeoise	❑	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑	❑
Nationalité asiatique	❑	❑
Nationalité latino-américaine	❑	❑
Nationalité nord-américaine	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
Frontalier	❑	❑
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑	❑
L'âge…		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	❑	❑
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	❑	❑
L'orientation sexuelle…		
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, etc.)*	❑	❑
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	❑	❑
Islam	❑	❑
Judaïsme	❑	❑
Orthodoxe	❑	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑	❑
Témoins de Jéhovah	❑	❑
Athéïsme	❑	❑
Autres : précisez _____	❑	❑

B6. Pour chacune des discriminations relevées dans le tableau ci-dessus, entourer les cases dont la <u>fréquence des actes discriminatoires est élevée</u>.

(Exemple : les candidatures pour un stage des jeunes frontaliers sont systématiquement rejetées : j'entoure la croix « Frontalier » dans la colonne « stage et apprentissage »)

MODULE C. PROMOTION ET RÉMUNÉRATION

C1a. Existe-t-il un plan-programme d'évaluation et de promotion au sein de votre entreprise ?

❑ Oui ❑Non

C1b. Est-il appliqué ?

❑ Oui ❑Non

C2. Au cours des dernières années, des salariés ont-ils été promus ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à C6

C3. Vous a-t-on fait part ou avez-vous vous-même constaté des attitudes discriminatoires dans l'attribution des promotions ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à C6

C4. Quels motifs de discrimination font obstacle à <u>la promotion</u> ?
(Plusieurs réponses possibles)

	Parmi les **salariés**	Parmi la **Direction,** les **cadres**
L'origine ethnique…		
Européenne	❑	❑
Cap-Verdienne	❑	❑
Arabe & maghrébine	❑	❑
Afrique Noire	❑	❑
Asiatique	❑	❑
Latino-américain	❑	❑
Nord-Américain	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
La nationalité...		
Luxembourgeoise	❑	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑	❑
Nationalité asiatique	❑	❑
Nationalité latino-américaine	❑	❑
Nationalité nord-américaine	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
Frontalier	❑	❑
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑	❑
L'âge…		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	❑	❑
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	❑	❑
L'orientation sexuelle…		
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, etc.)*	❑	❑
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	❑	❑
Islam	❑	❑
Judaïsme	❑	❑
Orthodoxe	❑	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑	❑
Témoins de Jéhovah	❑	❑
Athéïsme	❑	❑
Autres : précisez _____	❑	❑

C5. Pour chacune des discriminations relevées dans le tableau ci-dessus, entourer les cases dont la <u>fréquence des actes discriminatoires est élevée</u>.

C6. Les <u>rémunérations</u> sont-elles déterminées à l'aide d'une grille de salaire ?

❑ Oui ❑Non

C7. L'attribution <u>des primes et des récompenses</u> est-elle :

❑ Collective ❑Individuelle ❑Les deux

C8. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté <u>des pratiques discriminatoires</u> quant à la rémunération et l'attribution des primes et récompenses ?

	Rémunération	**Primes** et **récompenses**
Oui	❑	❑
Non	❑	❑

Si aucun « oui » ⇒ passez à D1

C9. Quels motifs discriminatoires interviennent dans <u>la rémunération</u> et <u>l'attribution des primes et récompenses</u>?

(Plusieurs réponses possibles)

	Rémunération	**Primes** et **récompenses**
L'origine ethnique…		
Européenne	❑	❑
Cap-Verdienne	❑	❑
Arabe & maghrébine	❑	❑
Afrique Noire	❑	❑
Asiatique	❑	❑
Latino-américain	❑	❑
Nord-Américain	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
La nationalité...		
Luxembourgeoise	❑	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑	❑
Nationalité asiatique	❑	❑
Nationalité latino-américaine	❑	❑
Nationalité nord-américaine	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
Frontalier	❑	❑
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑	❑
L'âge…		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	❑	❑
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	❑	❑
L'orientation sexuelle…		
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, etc.)*	❑	❑
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	❑	❑
Islam	❑	❑
Judaïsme	❑	❑
Orthodoxe	❑	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑	❑
Témoins de Jéhovah	❑	❑
Athéïsme	❑	❑
Autres : précisez _____	❑	❑

C10. Pour chacune des discriminations relevées dans le tableau ci-dessus, entourer les cases dont la <u>fréquence des actes discriminatoires est élevée</u>.

MODULE D. SÉLECTION DU PERSONNEL

D1. Quelle est <u>la profession la plus courante</u> dans votre entreprise ?
_____

Les questions D2 à D8 portent seulement sur <u>la profession la plus courante dans votre entreprise</u>.

D2. Au sein de l'entreprise, <u>qui intervient</u> dans la procédure de recrutement ?
(Plusieurs réponses possibles)

❑ Le patron et/ou le sous-directeur
❑ Le directeur des ressources humaines
❑ Le délégué du personnel
❑ Le responsable du secteur pour lequel la procédure a lieu
❑ Autres : _____

D3. A quels canaux de recrutement l'entreprise a-t-elle <u>le plus souvent</u> recours ?
(Plusieurs réponses possibles)

❑ Publication externe (magazines, journaux, etc.)
❑ Publication interne (voie d'affichage dans l'entreprise, réseau intranet, etc.)
❑ Le bouche à oreille : en ayant recours aux connaissances des dirigeants et/ou des cadres
❑ Le bouche à oreille : en ayant recours aux connaissances des salariés
❑ ADEM
❑ Autres : _____

D4. Les langues …
(Plusieurs réponses possibles)

	Lux	Français	Allemand	Anglais	Autre
a. En quelle(s) langue(s) <u>les annonces</u> sont-elles publiées ?	❑	❑	❑	❑	❑
b. En quelle(s) langue(s) <u>les entretiens de recrutement</u> sont-ils réalisés?	❑	❑	❑	❑	❑
c. Est-il <u>indispensable</u> de connaître certaines langues pour intégrer l'entreprise ? ❑ oui ❑ Non - Si oui, lesquelles :	❑	❑	❑	❑	❑

D5. Le choix des langues est-il <u>justifié par les exigences de la tâche demandée ?</u> Pour chacune des langues relevées dans le tableau ci-dessus, entourez celles qui vous semblent <u>non justifiées par la tâche</u>.

D6. L'entreprise soumet-elle ses candidats à l'embauche à des <u>tests de compétences</u> ?
❑ Oui ❑Non

D7. Sur base de quels critères préalable se fait l'accès à l'entreprise ?

(Toujours pour la profession la plus représentée)

(Plusieurs réponses possibles)

❑ Certains diplômes sont nécessaires
❑ L'expérience professionnelle est requise
❑ L'entreprise ne peut/ne veut embaucher que des salariés de certaines nationalités

Lesquelles ?

❑ Luxembourgeoise
❑ Une nationalité d'un Etat membre de l'Union Européenne
❑ Autres : préciser _____

❑ Autre critère préalable : préciser _____
❑ Aucun : l'entreprise est ouverte à tout type de candidats/candidatures

D8a. Pour ce poste, pensez-vous que <u>l'apparence physique</u> a une importance en phase de recrutement ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à D9

D8b. Dans la liste ci-dessous, cocher les propositions entrant dans <u>les critères de sélection du personnel</u> :

❑ A/ Tenue vestimentaire
❑ B/ Couleur de peau
❑ C/ Handicap
❑ D/ Age
❑ E/ Beauté
❑ F/ Présentation
❑ G/ Sexe

D8c. Classer les propositions sélectionnées <u>de la plus importante à la moins importante</u> :

_____ _____

⚠ ***Pour la suite du questionnaire, nous considérons à nouveau l'ensemble des professions présentes dans l'entreprise.***

D9. Au cours de la période d'observation (les cinq dernières années ou depuis les dernières élections) l'entreprise a-t-elle <u>recruté</u> du personnel ?

❑ Oui ❑Non

D10. Depuis 2001/2002, l'entreprise a-t-elle <u>licencié</u> ?

❑ Oui ❑Non

D11. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté des pratiques discriminatoires dans les critères de recrutement et de licenciement du personnel ?

	Recrutement	Licenciement
Oui	❑	❑
Non	❑	❑

Si aucun « oui » ⇒ passez à E1

D12. Quels sont les motifs discriminatoires intervenant en phase de recrutement et en phase de licenciement ?

(Plusieurs réponses possibles)

	Recrutement	Licenciement
L'origine ethnique…		
Européenne	❑	❑
Cap-Verdienne	❑	❑
Arabe & maghrébine	❑	❑
Afrique Noire	❑	❑
Asiatique	❑	❑
Latino-américain	❑	❑
Nord-Américain	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
La nationalité...		
Luxembourgeoise	❑	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑	❑
Nationalité asiatique	❑	❑
Nationalité latino-américaine	❑	❑
Nationalité nord-américaine	❑	❑
Autre : préciser _____	❑	❑
Frontalier	❑	❑
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑	❑
L'âge…		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	❑	❑
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	❑	❑
L'orientation sexuelle…		
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, trans., etc.)*	❑	❑
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	❑	❑
Islam	❑	❑
Judaïsme	❑	❑
Orthodoxe	❑	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑	❑
Témoins de Jéhovah	❑	❑
Athéïsme	❑	❑
Autres : précisez _____	❑	❑

D13. Pour chacune des discriminations relevées dans le tableau ci-dessus, entourer les cases dont la fréquence des actes discriminatoires est élevée.

MODULE E. HARCÈLEMENT

(Exemple : « Quand ils racontent des blagues sur les homosexuels, je sais qu'indirectement c'est moi qu'ils visent. Je ne leur ai rien dit sur mon homosexualité, mais ils s'en doutent. J'entends ces blagues chaque jours depuis mon arrivée dans l'entreprise. »)

E1. Au sein de votre entreprise, <u>un salarié (ou plusieurs) est harcelé</u> par un ou plusieurs collègues, ses supérieurs ou les clients de l'entreprise ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à F1

E2. Sur quels motifs, parmi ceux cités dans l'article 13 du traité d'Amsterdam, <u>le harcèlement</u> se base-t-il ?

(Plusieurs réponses possibles)

L'origine ethnique…	
Européenne	❑
Cap-Verdienne	❑
Arabe & maghrébine	❑
Afrique Noire	❑
Asiatique	❑
Latino-américain	❑
Nord-Américain	❑
Autre : préciser _____	❑
La nationalité...	
Luxembourgeoise	❑
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	❑
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	❑
Autre nationalité européenne[5]	❑
Nationalité arabe & maghrébine	❑
Nationalité d'Afrique noire	❑
Nationalité asiatique	❑
Nationalité latino-américaine	❑
Nationalité nord-américaine	❑
Autre : préciser _____	❑
Frontalier	❑
Le handicap…	
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	❑
L'âge…	
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	❑
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	❑
L'orientation sexuelle…	
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, etc.)*	❑
L'appartenance religieuse ou la conviction ….	
Baha'i	❑
Islam	❑
Judaïsme	❑
Orthodoxe	❑
Protestantisme (ensemble des dénominations)	❑
Témoins de Jéhovah	❑
Athéïsme	❑
Autres : précisez _____	❑

MODULE F. RÉCAPITULATIF

F1. Existe-t-il des discriminations au sein de votre entreprise ?

❑ Oui ❑Non ⇒ passez à F3

F2a. Selon vous, quelles sont <u>les sources</u> à l'origine de la discrimination dans l'entreprise ?
(Plusieurs réponses possibles, classer vos réponses par ordre d'importance)

❑ A/ Les réticences de l'employeur, l'équipe dirigeante
❑ B/ Les réticences des salariés et/ou futurs collègues
❑ C/ Les réticences des clients / consommateurs
❑ D/ La structure de l'équipe déjà en place
❑ E/ L'activité en elle-même (expliquer :_____)

F2b. Si vous avez relevé plusieurs sources, classez-les <u>de la plus importante à la moins importante</u> : _____

F3. Avez-vous aujourd'hui (en comparaison à la période où vous avez débuté en tant que délégué du personnel) l'impression que <u>les discriminations au sein de votre entreprise</u> tendent à se réduire ou au contraire à augmenter ?

❑ Se réduire ❑ Augmenter ❑ Rester stable ❑Ne sait pas

MODULE G. DISCRIMINATION POSITIVE & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

G0. Avez-vous déjà entendu l'expression 'action positive' ?

❑ Oui ❑Non

La **discrimination positive ou action positive** se définit comme un ensemble de mesures accordant un **traitement préférentiel** à des groupes minoritaires au sein de la société (ici, la société luxembourgeoise). Le traitement préférentiel consiste à choisir un candidat appartenant à un groupe minoritaire alors qu'au moins un membre d'un groupe non-minoritaire a un niveau de qualification égal/équivalent.

Exemples :

- Embaucher un étranger afin de réduire le déséquilibre du chômage entre nationaux et étrangers.
- Employer un musulman pour favoriser la diversité dans l'entreprise.
- A compétences égales, licencier un non-handicapé plutôt qu'un handicapé.

G1. Au cours des dernières années, l'entreprise a-t-elle mis en place <u>des pratiques</u> afin de réduire la discrimination ? Si oui, lesquelles :

(Plusieurs réponses possibles)

❑ Mise en place de règles strictes contre les discriminations (charte, règlement intérieur, etc.)
❑ Réunion(s) de sensibilisation
❑ Brochure(s)/courrier(s) de sensibilisation
❑ Formation des délégués du personnel
❑ Travail avec un médiateur
❑ Des cours de langue et/ou d'initiation à la vie luxembourgeoise
❑ Des cours de langue et/ou d'initiation à une autre culture (laquelle ?_____)
❑ Un lieu de prière ou de recueillement
❑ Le droit à des congés pour les fêtes religieuses
❑ Une adaptation des horaires de travail, la mise en place/ le développement du télétravail
❑ Une adaptation matérielle du lieu de travail (expliquer :_____)
❑ Des formations (pour les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, etc.)
❑ Un régime alimentaire particulier à la cantine
❑ Autres (expliquer : _____)
❑ Aucune ⇒ passez à Z

G2. Selon vous, ces « bonnes pratiques » ont-elles réellement réduit la fréquence des pratiques discriminatoires au sein de l'entreprise ?

❑ Oui ❑Non

Z. Avez-vous d'autres remarques à ajouter sur ce sujet, dont nous devrions tenir compte pour notre étude ?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Nous vous remercions vivement pour votre coopération à cette étude.
Si vous le souhaitez, des résultats pourront vous être communiqués. Pour les recevoir, faites-nous parvenir votre adresse email à l'adresse suivante :
lucile.bodson@ceps.lu en précisant « résultats : discriminations ».

Questionnaire à renvoyer avant le 02.03.2005 à l'adresse suivante :

CEPS/INSTEAD
L. Bodson – C. Hartmann
44, rue Emile Mark
L-4501 Differdange

Annexe 5. Résultats de l'enquête « *Délégations* »

1. Présentation

Population :

Le questionnaire a été adressé aux présidents des délégations du personnel des entreprises des secteurs concurrentiel et parapublic. Etant donné la législation en matière de délégation du personnel, seules les structures comptant au minimum 15 salariés ont été contactées[146].

Le questionnaire :

Le questionnaire répond au besoin de dresser un état des lieux des discriminations à l'emploi au Luxembourg dans les entreprises des secteurs concurrentiel et parapublic.

Il est divisé en plusieurs modules. Chaque module fait référence à des mécanismes relationnels, administratifs et gestionnaires au sein de l'entreprise, qui ont un lien direct avec les salariés dans les domaines de l'embauche, du licenciement, de la rémunération, de l'attribution des primes et récompenses, du droit à la formation, au stage et à l'apprentissage, etc. En plus de diverses pratiques indicatrices de relations d'équité ou de non équité entre les salariés (grille de salaires, tests d'embauche, langues utilisées lors des entretiens de sélection, etc.), le questionnaire vise à relever les pratiques discriminatoires fondées sur

- l'origine ethnique,
- l'âge,
- l'orientation sexuelle,
- le handicap,
- la religion.

Ces cinq motifs sont ceux qui sont énumérés dans l'article 13 instituant la Communauté Européenne. Il y manque le sexe (discrimination homme-femme), qui a déjà fait l'objet de plusieurs travaux.

Dans le questionnaire, les informations fournies sur les pratiques discriminatoires sont essentiellement subjectives ; elles sont tributaires de la perception et des observations des présidents des délégations du personnel et du temps qu'ils veulent bien investir dans cette activité supplémentaire. Par ailleurs, ce questionnaire n'inclut pas d'éléments de compréhension approfondie des discriminations. Ceux-ci pourraient faire l'objet d'une étude ultérieure.

La période d'observation proposée aux délégués s'étend sur les cinq dernières années. Les délégués élus pour la première fois lors des dernières élections (hiver 2004) auront bien sûr moins de recul par rapport à ce thème que ceux qui sont en activité depuis cinq ans ou plus.

Méthode de collecte (Plan de sondage) :

L'échantillon sélectionné est composé de 1433 entreprises des secteurs concurrentiel et parapublic. Le secteur public n'entrant pas dans les secteurs étudiés, toutes les entités de la NACE L ont été

[146] A partir de 15 ouvriers/employés temps-plein, toute entreprise doit organiser des élections de représentants du personnel. Le président est le délégué ayant reçu le plus grand nombre de voix (loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel).

supprimées du plan de sondage. Il en est de même pour le domaine des services domestiques (NACE P) principalement composé de personnes travaillant à domicile, le domaine agricole (NACE A) et le domaine des activités extraterritoriales (NACE Q). Quant à la NACE B (Pêche, aquaculture), elle n'est pas représentée au Luxembourg.

NACE[1]
A. Agriculture, chasse et sylviculture
B. Pêche, aquaculture
C. Industries extractives
D. Industrie manufacturières
E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
F. Construction
G. Commerce ; réparation automobile et d'articles domestiques
H. Hôtels et restaurants
I. Transport et communication
J. Intermédiation financière
K. Immobilier, location et service aux entreprises
L. Administration publique
M. Education
N. Santé et action sociale
O. Services collectifs, sociaux et personnels
P. Services domestiques
Q. Activités extraterritoriales

Test du questionnaire :

Un groupe de huit élèves délégués du personnel en formation à l'IFES (Institut de Formation Economique et Sociale) de Remich a testé le questionnaire. Les testeurs ont lu, complété et critiqué le questionnaire.
Suite au test, des éléments explicatifs du champ couvert par l'enquête ont été ajoutés au questionnaire pour répondre aux interrogations des « testeurs » (questions fréquemment posées : « pourquoi la présence d'enfants au foyer, la concurrence entre les salariés, l'appartenance à la délégation du personnel, le sexe, etc., ne font-ils pas partie des motifs de discriminations cités dans le questionnaire ? »). D'autres modifications, mineures, ont également été apportées suite au test.

Collecte :

- ***Envoi des questionnaires***

La collecte d'information a eu lieu par voie postale. Les questionnaires ont été envoyés en versions allemande et française. Nous avons joint au courrier une lettre d'accompagnement, une enveloppe réponse ainsi qu'une note explicative des champs d'application des deux directives européennes (cf.

annexe 3) avec des exemples éclairants de discrimination (également en versions française et allemande).

Tableau 1. Nombre de questionnaires envoyés

	1er envoi	1ère relance	2de relance
Date d'envoi des questionnaires	04 janvier 2005	02 février 2005	18 février 2005[1]
Nombre de questionnaires envoyés	**1433**	1152	80

[1] Pour augmenter la représentativité des très grandes entreprises, une seconde relance a été faite vers les entreprises de plus de 250 salariés n'ayant pas encore remis le questionnaire au 18 février 2005 (80 entreprises concernées).

- ***Taux de réponse***

Tableau 2. Taux de réponse

	15-49 salariés	50-249	250 +	ENSEMBLE
1. Nombre d'entreprises contactées	711	584	138	1433
RETOURS				
2. Hors champ[1]	37	12	4	53
3. Questionnaires exploitables	199	237	69	505
4. Taux de réponse [2]	29,5%	41,4%	50,5%	**36,6%**

[1] Entreprises fermées, en liquidation, de moins de 15 salariés (à temps plein), sans délégation, etc.
[2] 4 = 3 / 1 – 2.

Le taux de réponse augmente avec la taille de l'entreprise. Les très grandes entreprises enregistrent un taux de réponse très satisfaisant pour une enquête par voie postale : 50,5%. Néanmoins, le sujet de l'enquête nous avait laissé espérer davantage de mobilisation de la part des délégations du personnel et par conséquent, un taux de réponse supérieur.

2. Etude de la non-réponse

- ***Le refus total***[147]

Plus de 60 % des enquêtés n'ont pas répondu à l'enquête. Pourquoi ?

Les hypothèses :

1- Les délégations n'observent pas de discriminations dans l'entreprise, c'est pourquoi elles n'ont pas complété le questionnaire.
2- Les délégations ne sont pas intéressées par l'enquête (manque de temps, manque de motivation, peu d'intérêt dans les enquêtes en général, etc.).
3- Les délégations n'ont pas eu confiance en l'anonymat et/ou la confidentialité de l'étude.
4- Le questionnaire n'a pas été transmis à la délégation.
5- L'entreprise ne dispose pas de délégation.

Parmi ces cinq hypothèses :

- Deux laissent supposer qu'il existe peut-être des pratiques discriminatoires dans l'entreprise (motifs 3 et 4).

147 Le refus total exprime la non-réponse à l'enquête.

- L'une est expliquée par l'absence de discriminations dans l'entreprise (motif 1).
- Les deux dernières ne nous apportent aucune information sur les pratiques discriminatoires dans l'entreprise (motifs 2 et 5).

➢ **Part des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel**

Lors du tirage de l'échantillon, nous n'étions pas en mesure de savoir si, comme la loi y oblige, les entreprises sélectionnées (de plus de 15 salariés) disposaient d'une délégation du personnel. En effet, les élections sont obligatoires pour toutes les entreprises employant au minimum 15 personnes-équivalent temps plein. Or, selon LEJEALLE (2004), qui utilise le même échantillon d'entreprises, environ 30 % n'ont pas de délégation du personnel.

Tableau I.2 : Part des entreprises de plus de 15 salariés ayant une délégation du personnel

	2003
15-49 salariés	63 %
50-99 salariés	84 %
100 salariés et plus	97 %
Ensemble	71 %

Source : LEJEALLE, 2004, p. 29.

C'est dans les plus petites entreprises (de 15 à 49 salariés) que l'existence d'une délégation du personnel a le moins souvent été déclarée : seulement 63% des entreprises en ont déclaré une contre 97% des entreprises de plus de 100 salariés.

Quelle conclusion tirer de l'étude de la non-réponse ?
Il nous est impossible de conclure sur la présence ou non de discriminations dans les entreprises n'ayant pas répondu. D'après LEJEALLE, la moitié des non-réponses serait due à l'absence de délégation (hypothèse confirmée pendant l'enquête par les entreprises elles-mêmes), — ce qui ne nous permet pas de conclure dans une direction ou une autre. Quant aux autres motifs de non-réponse, nous ne savons pas dans quelle mesure chaque hypothèse se vérifie. Une enquête complémentaire auprès des non-répondants aurait pu nous informer davantage.

➢ ***Le refus partiel***[148]

Comme dans beaucoup d'enquêtes auto-administrées, certaines questions n'ont pas reçu de réponses. La plupart se justifient par un manque d'information de la part des répondants. Pour quelques questions cependant, la non-réponse a attiré notre attention. C'est le cas de l'ensemble des questions portant sur les motifs de discrimination (C4, C9, D12 et E2). **Par exemple**, à la question B4, 17 répondants sur 505 nous ont fait part de pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages et apprentissages. Or, sur ces 17 répondants, la moitié (9) ne nous a pas renseigné sur le/les motifs de discrimination parmi une liste de propositions (question suivante). Pourquoi ?
- Est-ce un oubli,est-ce involontaire ?
- Ou alors, le répondant n'a-t-il pas trouvé la réponse qu'il recherchait et, en raison de l'absence d'une proposition « autre », n'a-t-il tout simplement pas répondu à la question ?

Au vu des remarques ajoutées par certains répondants à la fin du questionnaire (question Z), il semblerait que la seconde explication soit plus fréquente. Plusieurs délégués nous ont fait remarquer

148 Le refus partiel exprime la non-réponse à une ou plusieurs questions.

que d'autres motifs de discriminations manquaient. Entre autres, les répondants ont cité, en commençant par ceux qui ont été le plus exprimés :

- la discrimination homme-femme,
- les discriminations fondées sur des motifs relationnels : affinités, copinage, loisirs communs, etc.,
- la nationalité/langue maternelle : on préfère embaucher quelqu'un de même nationalité/qui parle la même langue que l'entreprise, que le chef de service, le personnel déjà en place, etc.,
- l'activité dans l'entreprise, le statut social : favoriser certains services, le « front office » plutôt que le « back office », les cadres plutôt que les employés, etc.,
- les délégués du personnel,
- les intérimaires.

3. Note de lecture

Mode de présentation des résultats :

- La **source** : enquête « Les discriminations dans le monde du travail, enquête auprès des délégué(e)s du personnel », calculs Bodson L.
- Les **résultats** : les pourcentages sont représentés avec le symbole '%', les effectifs absolus, sans unité (exemple : '54').
- Les **titres** des tableaux correspondent aux questions à partir desquelles les résultats ont pu être calculés ; ils contiennent le numéro de la question ainsi que l'intitulé (exemple : *A3. Travaillez-vous dans le secteur privé concurrentiel ou non-concurrentiel ?) ; ceci excepté* pour quelques tableaux, croisant plusieurs questions ; dans ce cas, le titre n'est pas en italique.
- Le **champ** est précisé pour le premier résultat en haut à gauche dans le tableau (exemple : Présidents ayant fait part de discriminations dans l'accès au stage et apprentissage et ayant exprimé les motifs - tableau B5.bis)

Remarque quant à la lecture des tableaux sur les pratiques discriminatoires dans l'entreprise.

Pour chaque domaine de l'emploi au sein de l'entreprise (le recrutement, les licenciements, la formation…), nous avons demandé aux répondants s'ils connaissaient des discriminations et, si «oui », quels en étaient les motifs.
Les réponses apportées à ces deux questions sont présentées dans une série de quatre tableaux (exemple : questions B4 et B5 du questionnaire et les tableaux B4, B5, B5.bis et B5.ter)
- tableau B4 : les pratiques discriminatoires : résultats en pourcentage ;
- tableau B5 : les pratiques discriminatoires : fréquences ; nombre d'entreprises ayant spécifié les motifs et celles ne l'ayant pas fait. ;
- tableau B5.bis : les motifs de discriminations, en fréquences, regroupés en cinq grands critères (l'origine ethnique, la nationalité, les frontaliers, le handicap, l'âge) ;
- tableau B5.ter : les motifs de discriminations, détails, en fréquences.

Il faut noter que, dans les tableaux B5.bis et B5.ter, les sommes des motifs ne sont pas mentionnées parce qu'elles sont différentes du nombre d'entreprises ayant fait part de discriminations : une entreprise peut faire part de discriminations fondées sur plusieurs motifs (par exemple l'âge et la nationalité).

- Sauf mention contraire :

- **Les résultats ont été calculés à partir de 505 questionnaires :**
  - 199 provenant d'entreprises de 15 à 49 salariés,
  - 237 d'entreprises de 50 à 249 salariés,
  - 69 d'entreprises de 250 salariés et plus.
- **Si le nombre de répondants est inférieur,** les nombres de questionnaires (non pondérés) sur lesquels se basent les résultats sont mentionnés en dessous du tableau de la manière suivante : 'N : 69, 118, 42, 229' (69 étant le nombre de questionnaires utilisés pour les calculs de la première colonne, 118 le nombre de questionnaires pour les calculs de la deuxième colonne et ainsi de suite).

Pour pouvoir proposer des résultats significatifs par rapport à la réalité du marché de l'emploi, ces résultats ont été pondérés selon le nombre de salariés dans l'entreprise et le secteur NACE ; ils sont donc **représentatifs de la population des entreprises luxembourgeoises** suivant ces deux critères.

4. Résultats

- 73,4% (non-pondéré) des présidents de délégations du personnel ont choisi de compléter la version française du questionnaire plutôt que la version allemande.
- En moyenne, les présidents de délégations du personnel :
  - ont une ancienneté d'environ 5 ans au sein de la délégation du personnel de l'entreprise (réponse à la question 00 = 2000,08, N : 459) et
  - sont âgés de 40 ans (réponse à la question A5 = 40,08, N : 496).

A3. Travaillez-vous dans le secteur privé concurrentiel ou non-concurrentiel ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Secteur privé concurrentiel	90,0%	87,3%	85,2%	89,0%
Secteur privé non-concurrentiel	8,4%	10,2%	11,8%	9,1%
Non-réponse	1,6%	2,4%	3,0%	1,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

A4. Quelle est votre position dans l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Ouvrier	22,5%	21,3%	23,6%	22,3%
Employé	50,6%	59,0%	54,8%	53,0%
Ressources humaines	7,4%	3,1%	3,3%	6,0%
Cadre	8,4%	9,8%	11,1%	8,9%
Direction	11,1%	5,6%	5,5%	9,4%
Non-réponse	0,0%	1,0%	1,7%	0,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

A7. Nous avons besoin, pour l'enquête, de connaître votre environnement de travail. Dans la liste ci-dessous, cocher les propositions lorsque parmi les salariés / la direction, les cadres, vous comptez au moins une personne entrant dans la catégorie ?

	Parmi les **salariés**				Parmi la **direction,** les **cadres**			
	15-49	**50-249**	**249+**	**Ens**	**15-49**	**50-249**	**250+**	**Ens**
L'origine ethnique…								
Européenne	91%	97%	94%	93%	84%	89%	91%	86%
Cap-Verdienne	13%	31%	49%	20%	1%	1%	1%	1%
Arabe & maghrébine	33%	47%	65%	38%	2%	6%	7%	4%
Afrique Noire	9%	18%	35%	13%	1%	2%	4%	1%
Asiatique	5%	18%	32%	10%	1%	2%	4%	1%
Latino-américain	4%	11%	28%	7%	0%	2%	4%	1%
Nord-Américain	1%	6%	15%	3%	2%	4%	9%	3%
Autre	1%	3%	5%	2%	0%	1%	4%	1%
La nationalité...								
Luxembourgeoise	75%	84%	88%	78%	58%	62%	71%	60%
Europ. : Europe des 15 + EEE	83%	94%	93%	87%	83%	71%	81%	63%
Europ. : nouveaux Etats-membres	6%	16%	38%	10%	0%	2%	7%	1%
Autre nationalité européenne[5]	9%	19%	29%	13%	0%	2%	4%	1%
Nationalité arabe & maghrébine	12%	21%	42%	16%	1%	2%	3%	1%
Nationalité d'Afrique noire	6%	9%	25%	8%	0%	0%	3%	0%
Nationalité asiatique	4%	8%	21%	6%	1%	1%	3%	1%
Nationalité latino-américaine	1%	8%	17%	4%	0%	1%	4%	0%
Nationalité nord-américaine	1%	5%	12%	2%	1%	3%	11%	2%
Autre	1%	1%	5%	1%	0%	1%	4%	0%
Frontalier	89%	92%	98%	90%	48%	63%	71%	53%
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	8%	34%	63%	18%	5%	4%	4%	5%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 91 déclaraient, au moment de l'enquête, que l'entreprise employait des salariés d'origine ethnique dite 'européenne'.

A8a. Pensez-vous qu'au sein de votre entreprise, il y a des personnes appartenant par exemple à l'Islam, au Judaïsme ou à d'autres religions/ convictions, minoritaires au Luxembourg ?

	15-49	**50-249**	**250+**	**ENSEMBLE**
Oui	35,2%	49,0%	61,0%	40,2%
Non	40,5%	19,4%	6,2%	33,0%
Ne sait pas	23,5%	29,9%	28,6%	25,4%
Non-réponse	0,9%	1,7%	4,2%	1,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 35 ont déclaré supposer la présence, au moment de l'enquête, de personnes appartenant à des religions/ convictions minoritaires au Luxembourg.

A8b. Si oui, lesquelles ?

	Parmi les **salariés**				Parmi la **direction,** les **cadres**			
L'appartenance religieuse ou la conviction ….	**15-49**	**50-249**	**250+**	**Ens**	**15-49**	**50-249**	**250+**	**Ens**
Baha'i	1%	1%	2%	1%	0%	0%	0%	0%
Islam	29%	41%	56%	34%	1%	3%	5%	2%
Judaïsme	3%	10%	17%	6%	0%	3%	1%	1%
Orthodoxe	4%	9%	10%	6%	0%	2%	0%	1%
Protestantisme (ens. des dénominations)	6%	22%	35%	12%	2%	4%	9%	3%
Témoins de Jéhovah	4%	10%	33%	7%	1%	1%	3%	1%
Athéisme	7%	19%	25%	11%	1%	3%	2%	2%
Autre	1%	2%	1%	2%	0%	1%	0%	0%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 1 a mentionné la présence, parmi les salariés, de personne(s) appartenant à la communauté Baha'i.

A8b-bis. Si oui, lesquelles ?

	Parmi les **salariés**				Parmi la **direction,** les **cadres**			
L'appartenance religieuse ou la conviction ….	**15-49**	**50-249**	**250+**	**Ens**	**15-49**	**50-249**	**250+**	**Ens**
Baha'i	3%	2%	0%	3%	0%	0%	0%	0%
Islam	83%	84%	86%	84%	4%	6%	8%	5%
Judaïsme	9%	21%	23%	14%	0%	6%	2%	2%
Orthodoxe	11%	19%	14%	14%	1%	2%	0%	1%
Protestantisme (ens. des dénominations)	17%	45%	53%	29%	5%	7%	15%	7%
Témoins de Jéhovah	10%	19%	52%	17%	3%	1%	4%	2%
Athéisme	19%	38%	39%	27%	4%	5%	4%	4%
Autres	4%	5%	2%	4%	1%	1%	0%	1%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés ayant supposé dans l'entreprise, au moment de l'enquête, la présence de religions/ convictions minoritaires au Luxembourg (question A8.a), 3 ont mentionné la présence, parmi les salariés, de personne(s) appartenant à la communauté Baha'i.

A9a. Des personnes appartenant à ces groupes ont-elles fait part de <u>demandes spécifiques</u> relatives à leur religion (même si celles-ci n'ont pas abouti) ?

	15-49	**50-249**	**250+**	**ENSEMBLE**
Oui	22,7%	14,2%	17,7%	19,6%
Non	77,3%	81,7%	80,7%	79,0%
Non-réponse	0,0%	4,1%	1,6%	1,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés ayant supposé dans l'entreprise, au moment de l'enquête, la présence de religions/ convictions minoritaires au Luxembourg (question A8.a), 23 ont déclaré qu'au moins une personne appartenant à l'un de ces groupes a fait part de demandes spécifiques relatives à cette pratique.
N : 69, 118, 42, 229 (voir note de lecture).

A9b. Si oui, préciser le type de demande :

Lieu de prière	3
Horaires aménagés	12
Congé particulier	13
Menu adapté	20
Port d'une tenue vestimentaire particulière	2
Autres	2
Nombre de répondants	40

Lecture : sur 40 présidents de délégations du personnel ayant entendu parler de demandes spécifiques dues à l'appartenance religieuse ou philosophique des salariés (question A8.a), 3 ont déclaré que la demande portait sur l'aménagement d'un lieu de prière dans l'entreprise.
N : 41 (« Nombre de répondants » est différent de « N » parce que « Nombre de répondants » est une valeur pondérée et que « N » ne l'est pas.

MODULE B. FORMATION, STAGE ET APPRENTISSAGE

B1. L'entreprise accueille-t-elle des stagiaires ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	66,2%	83,4%	87,1%	71,8%
Non	33,8%	16,1%	11,7%	28,0%
Non-réponse	0,0%	0,5%	1,2%	0,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : selon le président de la délégation du personnel, sur 100 entreprises de 15 à 49 salariés, 66 accueillent des stagiaires.

B2. L'entreprise forme-t-elle des apprentis ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	33,0%	42,4%	44,3%	36,2%
Non	66,7%	56,0%	52,6%	63,1%
Non-réponse	0,3%	1,7%	1,2%	0,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

B3. L'entreprise permet-elle à ses salariés de suivre des formations en rapport avec leur emploi ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	81,1%	88,4%	91,4%	83,6%
Non	16,2%	9,8%	6,1%	14,0%
Non-réponse	2,7%	1,8%	2,6%	2,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

B4. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté des pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages, aux apprentissages ou aux formations ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Stage et **apprentissage**				
Oui	2,1%	6,2%	5,2%	3,3%
Non	85,0%	84,6%	88,8%	85,1%
Non-réponse	12,9%	9,2%	5,9%	11,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Formation sur mesure				
Oui	6,2%	7,5%	9,4%	6,7%
Non	83,9%	85,5%	85,1%	84,4%
Non-réponse	9,9%	7,1%	5,5%	8,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : Sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 2 ont constaté/ se sont vu rapporter des pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages et aux apprentissages.

B5. Discrimination dans l'accès au stage, apprentissage et formation : nombre d'entreprises et spécification du motif

	Nombre d'entreprises	Motifs spécifiés	Motifs non spécifiés
Stage et **apprentissage**	17	8	9
Formation sur mesure	34	15	19

Lecture : Sur 505 questionnaires retournés, 17 font part de discriminations dans l'accès aux stages et apprentissages ; parmi les 17, 8 seulement ont spécifié le motif.
N : 23 (Stage et apprentissage), 39 (Formation sur mesure).

B5.bis Pour quels motifs les personnes ont-elles été discriminées dans l'accès aux stages, aux apprentissages ou aux formations ?

	Stage et **apprentissage**	**Formation** sur mesure
L'origine ethnique	4	6
La nationalité	6	6
Les frontaliers	3	4
Le handicap	2	0
L'âge	2	10
L'orientation sexuelle	0	0
L'appartenance religieuse ou les convictions	1	1

Champ : Présidents ayant fait part de discriminations dans l'accès au stage et apprentissage et ayant exprimé les motifs (tableau B5).
Lecture : Pour 4 présidents de délégations du personnel sur 8 (tableau B5), les discriminations constatée/rapportées dans l'accès aux stages et apprentissages étaient fondées sur l'origine ethnique des candidats.
N : 12, 20.

B5.ter Pour quels motifs les personnes ont-elles été discriminées dans l'accès aux stages, aux apprentissages ou aux formations ?

	Stage et **apprentissage**	**Formation** sur mesure
L'origine ethnique		
Européenne	1	5
Cap-Verdienne	2	0
Arabe & maghrébine	2	2
Afrique Noire	2	0
Latino-américain	2	0
La nationalité		
Luxembourgeoise	0	3
Européenne : Europe des 15 + Espace Econ Européen[3]	4	2
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	1	0
Autre nationalité européenne[5]	1	0
Nationalité arabe & maghrébine	2	1
Nationalité d'Afrique noire	3	2
Frontalier	3	4
Personnes handicapée	2	0
L'âge		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	0	6
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	2	7
L'appartenance religieuse ou les convictions		
Islam	0	1
Témoins de Jéhovah	1	0

Lecture : Sur 8 présidents de délégations du personnel ayant exprimé les motifs de discrimination dans l'attribution des stages et apprentissages (tableau B5), 1 a relevé l'origine ethnique 'européenne'.
N : 12, 20.

MODULE C. PROMOTION ET RÉMUNÉRATION

C1a. Existe-t-il un plan-programme d'évaluation et de promotion au sein de votre entreprise ?

	15-49	**50-249**	**250+**	**ENSEMBLE**
Oui	34,4%	48,1%	60,3%	39,4%
Non	60,9%	49,2%	37,5%	56,5%
Non-réponse	4,7%	2,7%	2,1%	4,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C1b. Est-il appliqué ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	91,3%	88,1%	90,7%	90,2%
Non	7,8%	9,3%	5,0%	8,0%
Non-réponse	0,9%	2,5%	4,3%	1,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : sur 100 entreprises de 15 à 49 salariés disposant d'un plan-programme d'évaluation et de promotion, 91 l'appliquent (d'après les présidents des délégations du personnel).
N : 72, 119, 42, 233.

C2. Au cours des dernières années, des salariés ont-ils été promus ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	64,1%	78,6%	96,2%	69,7%
Non	28,4%	18,0%	3,8%	24,2%
Non-réponse	7,6%	3,3%	0,0%	6,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C3. Vous a-t-on fait part ou avez-vous vous-même constaté des attitudes discriminatoires dans l'attribution des promotions ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	4,1%	13,0%	19,9%	7,3%
Non	72,8%	72,5%	77,3%	73,0%
Non-réponse	23,1%	14,5%	2,7%	19,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C4. Discrimination dans l'attribution des promotions : nombre d'entreprises et spécification du motif

	Nombre d'entreprises	Motifs spécifiés	Motifs non spécifiés
Promotion	37	22	15

Lecture : Sur 505 questionnaires retournés, 37 font part de discriminations dans l'attribution des promotions ; parmi les 37, 22 seulement ont spécifié le motif.
N : 58.

C4.bis Quels motifs de discrimination font obstacle à la promotion ?

	Parmi les **salariés**	Parmi la **direction,** les **cadres**
L'origine ethnique	8	3
La nationalité	11	6
Les frontaliers	6	2
Le handicap	0	1
L'âge	3	9
L'orientation sexuelle	3	2
L'appartenance religieuse ou les convictions	2	1

Champ : Présidents ayant fait part de discriminations dans l'attribution des promotions et ayant spécifié les motifs (tableau C4).
Lecture : Pour 8 présidents de délégations du personnel sur 22, les discriminations dans l'accès à la promotion étaient fondées sur l'origine ethnique des candidats.
N : 34, 34.

C4.ter Quels motifs de discrimination font obstacle à la promotion ?

	Parmi les **salariés**	Parmi la **direction,** les **cadres**
L'origine ethnique		
Européenne	6	3
Cap-Verdienne	3	2
Arabe & maghrébine	4	2
Afrique Noire	3	2
Asiatique	3	2
Latino-américain	3	2
Nord-Américain	2	2
Autre	1	1
La nationalité		
Luxembourgeoise	4	3
Européenne : Europe des 15 + Espace Econ Européen[3]	8	5
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	2	1
Autre nationalité européenne[5]	2	1
Nationalité arabe & maghrébine	3	1
Nationalité d'Afrique noire	3	1
Nationalité asiatique	3	1
Nationalité latino-américaine	2	1
Nationalité nord-américaine	2	1
Autre	2	1
Frontalier	6	2
Personnes handicapée	0	1
L'âge		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	1	3
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	2	8
L'orientation sexuelle…	3	2
L'appartenance religieuse ou les convictions		
Baha'i	1	1
Islam	1	1
Judaïsme	1	1
Orthodoxe	1	1
Protestantisme (ensemble des dénominations)	1	1
Témoins de Jéhovah	1	1
Athéisme	2	1
Autres	1	1

Lecture : Sur 22 présidents de délégations du personnel ayant exprimé les motifs de discrimination dans l'attribution des promotions (tableau C4), 6 ont relevé l'origine ethnique 'européenne'.
N : 34, 34.

C6. Les rémunérations sont-elles déterminées à l'aide d'une grille de salaire ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	43,3%	57,2%	79,8%	49,1%
Non	52,7%	41,4%	19,0%	47,8%
Non-réponse	4,0%	1,4%	1,2%	3,1%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C7. L'attribution des primes et des récompenses est-elle :

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Collective	13,0%	19,1%	11,5%	14,5%
Individuelle	39,4%	37,6%	26,1%	38,1%
Les deux	36,4%	41,8%	58,4%	39,1%
Non-réponse	11,2%	1,5%	4,0%	8,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

C8. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté des pratiques discriminatoires quant à la rémunération et l'attribution des primes et récompenses ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Rémunération				
Oui	10,0%	14,1%	16,4%	11,4%
Non	81,7%	76,8%	79,8%	80,4%
Non-réponse	8,3%	9,1%	3,8%	8,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Primes et **récompenses**				
Oui	9,4%	17,2%	21,5%	12,1%
Non	80,8%	75,1%	74,8%	79,0%
Non-réponse	9,8%	7,7%	3,7%	8,9%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : Sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 10 ont constaté/ se sont vu rapporter des pratiques discriminatoires dans le niveau des rémunérations.

C9 Discrimination dans l'attribution des salaires et des primes et récompenses : nombre d'entreprises et spécification du motif

	Nombre d'entreprises	Motifs spécifiés	Motifs non spécifiés
Rémunération	58	32	26
Primes et récompenses	61	29	33

Lecture : Sur 505 questionnaires retournés, 58 font part de discriminations dans l'attribution des salaires ; parmi les 58, 32 seulement ont spécifié le motif.
N : 70 (rémunération), 80 (primes et récompenses).

C9.bis Quels motifs discriminatoires interviennent dans la rémunération et l'attribution des primes et récompenses?

	Rémunération	**Primes** et **récompenses**
L'origine ethnique	9	9
La nationalité	14	12
Les frontaliers	11	8
Le handicap	2	1
L'âge	18	19
L'orientation sexuelle	2	1
L'appartenance religieuse ou les convictions	2	0

Champ : Présidents ayant fait part de discriminations dans le niveau des salaires et ayant exprimé les motifs (tableau C9).
Lecture : Pour 9 présidents de délégations du personnel sur 32, les discriminations dans le niveau des salaires étaient fondées sur l'origine ethnique des candidats.
N : 42, 39.

C9.ter Quels motifs discriminatoires interviennent dans <u>la rémunération</u> et <u>l'attribution des primes et récompenses</u>?

	Rémunération	**Primes** et **récompenses**
L'origine ethnique		
Européenne	7	6
Cap-Verdienne	2	1
Arabe & maghrébine	4	4
Afrique Noire	3	2
Asiatique	3	1
Latino-américain	2	1
Nord-Américain	2	1
Autre	2	1
La nationalité		
Luxembourgeoise	4	3
Européenne : Europe des 15 + Espace Econ Européen[3]	10	8
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	2	1
Autre nationalité européenne[5]	3	2
Nationalité arabe & maghrébine	4	3
Nationalité d'Afrique noire	3	2
Nationalité asiatique	3	1
Nationalité latino-américaine	2	1
Nationalité nord-américaine	2	1
Autre	2	1
Frontalier	11	8
Personnes handicapée	2	1
L'âge		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	16	14
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	9	12
L'orientation sexuelle…	2	1
L'appartenance religieuse ou les convictions		
Baha'i	1	0
Islam	1	0
Judaïsme	1	0
Orthodoxe	1	0
Protestantisme (ensemble des dénominations)	1	0
Témoins de Jéhovah	1	0
Athéisme	1	0
Autres	1	0

Lecture : Sur 32 présidents de délégations du personnel ayant exprimé les motifs de discrimination dans le niveau des salaires (tableau C9), 7 ont relevé l'origine ethnique 'européenne'.
N : 42, 39.

MODULE D. SÉLECTION DU PERSONNEL

Questions relatives à la profession la plus courante dans l'entreprise

D2. Au sein de l'entreprise, qui intervient dans la procédure de recrutement ?
(Plusieurs réponses possibles)

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Le patron et/ou le sous-directeur	89%	71%	50%	82%
Le directeur des ressources humaines	23%	44%	71%	31%
Le délégué du personnel	4%	3%	0%	4%
Le responsable du secteur pour lequel la procédure a lieu	32%	52%	68%	39%
Autres	2%	3%	5%	2%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 89 ont rapporté que « le patron et /ou le sous-directeur » intervenaient dans la procédure de recrutement.

D3. A quels canaux de recrutement l'entreprise a-t-elle le plus souvent recours ?
(Plusieurs réponses possibles)

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Publication externe (magazines, journaux, etc.)	79%	76%	78%	78%
Publication interne (voie d'affichage dans l'entreprise, réseau intranet, etc.)	16%	28%	50%	21%
Le bouche à oreille : en ayant recours aux connaissances des dirigeants et/ou des cadres	25%	34%	29%	28%
Le bouche à oreille : en ayant recours aux connaissances des salariés	41%	49%	38%	43%
ADEM	35%	37%	48%	36%
Autres[a]	12%	11%	14%	12%

Lecture : sur 100 présidents de délégation du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 79 ont rapporté que l'entreprise publiait les offres d'emploi par le biais de la voie dite « externe » (magazines, journaux, etc.).
[a] Autres : essentiellement 'intérim'.

D4.a Les langues … En quelle(s) langue(s) les annonces sont-elles publiées ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Luxembourgeois	15%	14%	19%	15%
Français	86%	85%	83%	86%
Allemand	31%	39%	42%	34%
Anglais	12%	21%	37%	16%
Autre	2%	5%	6%	3%

Lecture : sur 100 présidents de la délégation du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 15 ont rapporté que l'entreprise publiait ses offres d'emploi en luxembourgeois
N : 177, 220, 63, 460.
A noter : Sur l'ensemble des répondants, 66 ont déclaré que l'entreprise publiait les annonces en luxembourgeois, et 4 que l'entreprise les publiait exclusivement en luxembourgeois.

D4.b Les langues … En quelle(s) langue(s) les entretiens de recrutement sont-ils réalisés?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Luxembourgeois	46%	46%	50%	47%
Français	87%	86%	84%	87%
Allemand	44%	53%	51%	47%
Anglais	17%	22%	35%	19%
Autre	8%	9%	9%	8%

N : 182, 223, 66, 471.

A noter : Sur l'ensemble des répondants, 208 ont déclaré que l'entreprise employait le luxembourgeois lors des entretiens de recrutement, et 21 que l'entreprise employait exclusivement le luxembourgeois.

D4.c Les langues … Est-il indispensable de connaître certaines langues pour intégrer l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	59,2%	62,0%	58,7%	59,6%
Non	32,1%	34,3%	36,2%	32,9%
Non-réponse	8,7%	3,8%	5,1%	7,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

D4.d Quelles sont les langues indispensables à pratiquer pour intégrer l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Luxembourgeois	40%	33%	32%	37%
Français	85%	70%	78%	81%
Allemand	54%	51%	48%	53%
Anglais	37%	37%	53%	38%
Autre	10%	8%	10%	10%

N : 127, 153, 46, 326.

D5. Le choix des langues est-il justifié par les exigences de la tâche demandée ?

Pas justifié :	ENSEMBLE
Luxembourgeois	34
Français	5
Allemand	26
Anglais	48
Autre	17
TOTAL	78

Lecture : au moins 34 répondants pensent que l'exigence du luxembourgeois n'est pas justifiée.

N : 84.

Remarque : pour cette question, nous ne sommes pas en mesure de distinguer entre les répondants n'observant pas d'injustice dans le choix des langues et les non-répondants.

D6. L'entreprise soumet-elle ses candidats à l'embauche à des tests de compétences ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	28,4%	37,5%	45,7%	31,7%
Non	67,0%	59,5%	49,3%	64,0%
Non-réponse	4,7%	3,1%	5,0%	4,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

D8a. Pour ce poste, pensez-vous que l'apparence physique a une importance en phase de recrutement ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	26,9%	35,1%	47,8%	30,2%
Non	67,2%	63,6%	52,2%	65,4%
Non-réponse	5,9%	1,3%	0,0%	4,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

D8b. Dans la liste ci-dessous, cocher les propositions entrant dans les critères de sélection du personnel :

A/ Tenue vestimentaire	68,2%
B/ Couleur de peau	5,3%
C/ Handicap	14,0%
D/ Age	36,0%
E/ Beauté	10,8%
F/ Présentation	88,4%
G/ Sexe	16,5%
Non-réponse	0,0%

Lecture : sur 100 présidents de délégations du personnel ayant rapporté que l'apparence physique avait une importance en phase de recrutement, 68 pensent que la tenue vestimentaire entre dans les critères de sélection de l'entreprise.

D8c. Classer les propositions sélectionnées de la plus importante à la moins importante :

Critère le plus important

A/ Tenue vestimentaire	9,8%
B/ Couleur de peau	1,3%
C/ Handicap	3,9%
D/ Age	5,9%
E/ Beauté	1,3%
F/ Présentation	45,8%
G/ Sexe	3,3%
Non-réponse	28,8%

Lecture : sur 100 répondants, X considèrent que « la tenue vestimentaire » est le critère de sélection du personnel le plus important.
N : 172.

Pour la suite des résultats, l'ensemble des professions de l'entreprise est pris en compte

D9. Au cours de la période d'observation (les cinq dernières années ou depuis les dernières élections) l'entreprise a-t-elle recruté du personnel ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	93,3%	95,5%	99,3%	94,2%
Non	3,6%	3,6%	0,0%	3,4%
Non-réponse	3,1%	0,9%	0,7%	2,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

D10. Depuis 2001/2002, l'entreprise a-t-elle licencié ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	62,1%	80,9%	78,8%	67,9%
Non	32,9%	17,5%	21,2%	28,3%
Non-réponse	5,0%	1,6%	0,0%	3,8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

D11. Vous a-t-on fait part de discriminations, ou bien avez-vous vous-même constaté des pratiques discriminatoires dans les critères de recrutement et de licenciement du personnel ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Recrutement				
Oui	6,7%	9,0%	10,5%	7,5%
Non	87,3%	85,4%	85,8%	86,7%
Non-réponse	6,0%	5,6%	3,7%	5,8%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Licenciement				
Oui	2,8%	12,5%	7,7%	5,6%
Non	88,7%	83,7%	88,7%	87,4%
Non-réponse	8,4%	3,8%	3,6%	7,0%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Lecture : Sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés, 7 ont constaté/ se sont vu rapporter des pratiques discriminatoires en phase de recrutement.

D12. Discrimination dans le choix des critères de recrutement et licenciement : nombre d'entreprises et spécification du motif

	Nombre d'entreprises	Motifs spécifiés	Motifs non spécifiés
Recrutement	38	31	7
Licenciement	28	23	5

Lecture : Sur 505 questionnaires retournés, 38 font part de discriminations en phase de recrutement ; parmi les 38, 31 seulement ont spécifié le motif.
N : 46 (recrutement), 44 (licenciement).

D12.bis Quels sont les motifs discriminatoires intervenant en phase de recrutement et en phase de licenciement ?

	Recrutement	**Licenciement**
L'origine ethnique	12	6
La nationalité	17	7
Les frontaliers	11	6
Le handicap	7	8
L'âge	17	12
L'orientation sexuelle	1	2
L'appartenance religieuse ou les convictions	2	0

Champ : Présidents ayant fait part de discriminations dans le recrutement ou le licenciement et ayant exprimé les motifs (tableau D12).
Lecture : Pour 12 présidents de délégations du personnel sur 31, les discriminations en phase de recrutement sont fondées sur l'origine ethnique des candidats.
N : 37, 36.

D12.ter Quels sont les motifs discriminatoires intervenant en phase de recrutement et en phase de licenciement ?

	Recrutement	**Licenciement**
L'origine ethnique		
Européenne	6	4
Cap-Verdienne	3	1
Arabe & maghrébine	6	3
Afrique Noire	6	1
Asiatique	4	2
Latino-américain	3	1
Nord-Américain	1	1
Autre	1	1
La nationalité		
Luxembourgeoise	4	3
Européenne : Europe des 15 + Espace Econ Européen[3]	8	5
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	3	1
Autre nationalité européenne[5]	5	1
Nationalité arabe & maghrébine	7	3
Nationalité d'Afrique noire	7	1
Nationalité asiatique	6	1
Nationalité latino-américaine	5	1
Nationalité nord-américaine	4	1
Autre	1	1
Frontalier	11	6
Personnes handicapée	7	8
L'âge		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	8	5
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	14	10
L'orientation sexuelle…	1	2
L'appartenance religieuse ou les convictions		
Témoins de Jéhovah	1	0

Lecture : Sur 31 présidents de délégations du personnel ayant exprimé les motifs de discrimination en phase de recrutement (tableau D12), 6 ont relevé l'origine ethnique 'européenne'.
N : 37, 36.

MODULE E. HARCÈLEMENT

E1. Au sein de votre entreprise, <u>un salarié (ou plusieurs) est-il harcelé</u> par un ou plusieurs collègues, ses supérieurs ou les clients de l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	9,4%	19,9%	29,9%	13,3%
Non	85,2%	77,8%	68,0%	82,3%
Non-réponse	5,4%	2,3%	2,2%	4,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

E1.bis Au sein de votre entreprise, <u>un salarié (ou plusieurs) est-il harcelé</u> par un ou plusieurs collègues, ses supérieurs ou les clients de l'entreprise ? par secteur NACE

NACE	C	D	E	F	G	H	I	J	K	M	N	O	Ens
Oui	0%	18%	33%	5%	10%	11%	15%	29%	15%	0%	22%	6%	13%
Non	100%	78%	67%	86%	85%	81%	85%	66%	84%	100%	76%	94%	82%
Non-réponse	0%	3%	0%	9%	6%	8%	0%	5%	1%	0%	3%	0%	4%
N (NP)	3	72	4	65	63	25	51	79	92	6	24	21	505

Lecture : Dans la NACE C où nous avons reçu 3 questionnaires, aucun ne mentionnait de harcèlement dans l'entreprise.

E2. Le harcèlement : nombre d'entreprises pratiquant le harcèlement et spécification du motif

	Nombre d'entreprises	Motifs spécifiés	Motifs non spécifiés
<u>Harcèlement</u>	67	42	25

Lecture : Sur 505 questionnaires retournés, 67 nous font part de harcèlement dans l'entreprise ; parmi ces 67, 42 seulement ont spécifié le motif.
N : 92.

E2 bis. Sur quels motifs, parmi ceux cités dans l'article 13 du traité d'Amsterdam, <u>le harcèlement</u> se base-t-il ?

L'origine ethnique	16
La nationalité	23
Les frontaliers	10
Le handicap	4
L'âge	20
L'orientation sexuelle	6
L'appartenance religieuse ou les convictions	3

Champ : Présidents ayant fait part de harcèlement et ayant exprimé les motifs (tableau E2).
Lecture : Pour 16 présidents de délégations du personnel sur 42, le harcèlement est fondé sur l'origine ethnique des salariés.
N : 62.

E2.ter Sur quels motifs, parmi ceux cités dans l'article 13 du traité d'Amsterdam, le harcèlement se base-t-il ?

	Parmi les **salariés**
L'origine ethnique	
Européenne	14
Cap-Verdienne	3
Arabe & maghrébine	6
Afrique Noire	3
Asiatique	1
Latino-américain	1
Nord-Américain	1
Autre	1
La nationalité	
Luxembourgeoise	10
Européenne : Europe des 15 + Espace Econ Européen[3]	17
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	2
Autre nationalité européenne[5]	1
Nationalité arabe & maghrébine	3
Nationalité d'Afrique noire	1
Nationalité asiatique	3
Nationalité latino-américaine	1
Nationalité nord-américaine	1
Autre	1
Frontalier	10
Personnes handicapée	4
L'âge	
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	10
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	15
L'orientation sexuelle…	6
L'appartenance religieuse ou les convictions	
Islam	1
Témoins de Jéhovah	1
Autres	1

Lecture : Sur 42 présidents de délégations du personnel ayant exprimé les motifs de harcèlement (tableau E2), 14 ont relevé l'origine ethnique 'européenne'.
N : 62.

E2.quater Sur quels motifs, parmi ceux cités dans l'article 13 du traité d'Amsterdam, <u>le harcèlement</u> se base-t-il ? par secteur NACE

	D	E	F	G	H	I	J	K	N	O	Ens
L'origine ethnique											
Européenne	2	0	1	2	0	2	2	3	1	1	14
Cap-Verdienne	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3
Arabe & maghrébine	1	0	0	0	0	1	2	2	0	1	6
Afrique Noire	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	3
Asiatique	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Latino-américain	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Nord-Américain	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autre	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
La nationalité											
Luxembourgeoise	1	0	0	0	0	2	2	4	1	0	10
Européenne : Europe des 15 + EEE[3]	3	0	1	5	0	3	2	3	1	0	17
Européenne : nouv. Etats-membres[4]	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Autre nationalité européenne[5]	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Nationalité arabe & maghrébine	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
Nationalité d'Afrique noire	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Nationalité asiatique	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	3
Nationalité latino-américaine	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Nationalité nord-américaine	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Autre	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Frontalier	2	0	1	0	0	2	3	2	0	0	10
Personnes handicapée	1	0	1	0	0	0	2	0	0	1	4
L'âge											
Salarié en début de carrière	0	0	1	0	0	2	2	2	2	0	10
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	2	0	1	1	0	3	5	3	1	1	15
L'orientation sexuelle…	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	6
L'appartenance religieuse ou les convictions											
Islam	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Judaïsme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Orthodoxe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Protestantisme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Témoins de Jéhovah	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Athéisme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Lecture : 2 présidents de délégations du personnel d'entreprise appartenant à la nace D ont fait part de harcèlement fondé sur l'origine ethnique 'européenne'.

MODULE F. RÉCAPITULATIF

F1. Existe-t-il des discriminations au sein de votre entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	11,9%	18,8%	28,6%	14,6%
Non	83,2%	77,1%	68,1%	80,7%
Non-réponse	4,9%	4,1%	3,4%	4,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

F1.bis Tout au long du questionnaire, vous avez au moins une fois fait part de discriminations ayant cours/ ayant eu cours au sein de votre entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	19,6%	32,0%	45,2%	24,4%
Non	80,4%	68,0%	54,8%	75,6%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Si aux questions b4, c3, c8, d11, e1, les présidents de délégations ont coché au moins un 'oui', l'entreprise est considérée comme pratiquant des discriminations.

F1.ter Nombre d'entreprises ayant fait part de discriminations, quelle qu'elles soient (recrutement, licenciement, promotion, harcèlement, …) selon le motif

	Nombre d'entreprises (non pondéré)	**Nombre d'entreprises** (pondéré)
L'origine ethnique…		
Européenne	35	27
Cap-Verdienne	11	7
Arabe & maghrébine	25	16
Afrique Noire	14	10
Asiatique	9	7
Latino-américain	7	5
Nord-Américain	3	5
Autre	4	2
La nationalité...		
Luxembourgeoise	27	17
Européenne : Europe des 15 + Espace Economique Européen[3]	42	30
Européenne : nouveaux Etats-membres[4]	8	5
Autre nationalité européenne[5]	10	8
Nationalité arabe & maghrébine	21	15
Nationalité d'Afrique noire	13	10
Nationalité asiatique	11	9
Nationalité latino-américaine	7	5
Nationalité nord-américaine	6	5
Autre	4	2
Frontalier	40	28
Le handicap…		
Personne handicapée *(physique, mentale, sensorielle et psychique)*	22	16
L'âge…		
Salarié en début de carrière (peu d'années d'expérience)	46	36
Salarié de plus de 50 ans, en fin de carrière	57	42
L'orientation sexuelle…		
La sexualité *(bisexualité, homosexualité, hétérosexualité, transsexualité, etc.)*	19	11
L'appartenance religieuse ou la conviction ….		
Baha'i	1	1
Islam	5	2
Judaïsme	1	1
Orthodoxe	1	1
Protestantisme (ensemble des dénominations)	1	1
Témoins de Jéhovah	2	2
Athéïsme	2	2
Autres	1	1

F2a. Selon vous, quelles sont les sources à l'origine de la discrimination dans l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	Ensemble
A/ Les réticences de l'employeur, de l'équipe dirigeante	75%	74%	81%	75%
B/ Les réticences des salariés et/ou futurs collègues	33%	26%	62%	34%
C/ Les réticences des clients / consommateurs	10%	17%	3%	12%
D/ La structure de l'équipe déjà en place	45%	45%	58%	47%
E/ L'activité en elle-même	16%	12%	13%	10%

Lecture : Sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés ayant fait-part de pratiques discriminatoires dans l'entreprise (question F1), 75 pensent que parmi les sources de discriminations, il y a les réticences de l'employeur et de l'équipe dirigeante.
N : 26, 48, 20, 94.

F2b. Si vous avez relevé plusieurs sources, classez-les de la plus importante à la moins importante :

La plus importante

	ENSEMBLE
A/ Les réticences de l'employeur, l'équipe dirigeante	25,3%
B/ Les réticences des salariés et/ou futurs collègues	6,7%
C/ Les réticences des clients / consommateurs	2,7%
D/ La structure de l'équipe déjà en place	10,7%
E/ L'activité en elle-même	2,7%
Non-réponse	52,0%

N : 97

F3. Avez-vous aujourd'hui (en comparaison avec la période où vous avez débuté en tant que délégué du personnel) l'impression que les discriminations au sein de votre entreprise tendent à se réduire ou, au contraire, à augmenter ?

	15-49	50-249	250+	Ensemble
Se réduire	5,7%	7,6%	17,1%	7,7%
Augmenter	39,8%	32,1%	34,6%	36,7%
Rester stable	45,2%	47,1%	33,3%	44,4%
Ne sait pas	9,2%	13,1%	15,0%	11,2%

Lecture : Sur 100 présidents de délégations du personnel d'entreprises de 15 à 49 salariés ayant reporté des pratiques discriminatoires ayant cours dans l'entreprise, 6 pensent que ces pratiques tendent à se réduire.
N : 29, 48, 20, 97.

MODULE G. DISCRIMINATION POSITIVE & LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

G0. Avez-vous déjà entendu l'expression 'action positive' ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	27,8%	27,8%	36,4%	28,3%
Non	67,7%	68,1%	57,2%	67,2%
Non-réponse	4,5%	4,1%	6,4%	4,5%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

G1. Au cours des dernières années, l'entreprise a-t-elle mis en place <u>des pratiques</u> afin de réduire la discrimination ? Si oui, lesquelles :

	15-49	50-249	250+	Ensemble
Mise en place de règles strictes contre les discriminations (charte, règlement intérieur, etc.)	7%	12%	28%	10%
Réunion(s) de sensibilisation	7%	3%	6%	6%
Brochure(s)/courrier(s) de sensibilisation	3%	1%	3%	2%
Formation des délégués du personnel	2%	12%	11%	5%
Travail avec un médiateur	2%	3%	6%	2%
Des cours de langue et/ou d'initiation à la vie luxembourgeoise	12%	18%	23%	14%
Des cours de langue et/ou d'initiation à une autre culture	2%	8%	7%	4%
Un lieu de prière ou de recueillement	1%	1%	0%	1%
Le droit à des congés pour les fêtes religieuses	2%	2%	1%	2%
Une adaptation des horaires de travail, la mise en place/ le développement du télétravail	6%	8%	14%	7%
Une adaptation matérielle du lieu de travail	2%	2%	1%	1%
Des formations (pour les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les personnes handicapées, etc.)	15%	11%	18%	8%
Un régime alimentaire particulier à la cantine	6%	4%	6%	5%
Autres	2%	1%	3%	2%
Aucune	65%	60%	48%	62%

N : 136, 177, 54, 367.

G2. Selon vous, ces « bonnes pratiques » ont-elles réellement réduit la fréquence des pratiques discriminatoires au sein de l'entreprise ?

	15-49	50-249	250+	ENSEMBLE
Oui	36,2%	41,1%	40,3%	38,0%
Non	35,7%	37,0%	37,7%	36,3%
Non-réponse	28,1%	21,6%	22,0%	25,7%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

N : 51, 75, 28, 154.

Liste des publications du panel socio-économique des ménages

"Liewen zu Lëtzebuerg"

DICKES P., HAUSMAN, P. KERGER A. ***Méthodologie générale et répertoire des variables - Année d'enquête : 1985 (Première vague)***. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°1, 237p.

COURTOIS F., HAUSMAN P. ***L'état de la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg***. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°2, 46p.

HAUSMAN P. ***Description des niveaux de vie et de bien-être économique dans les ménages résidant au Luxembourg - Année 1985-1987. Série "Niveau de vie" 1***. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°3, 383p.

HAUSMAN P. ***Niveaux de vie et de bien-être économique des ménages en 1985 : principaux résultats en 1985. Série "Niveau de vie" 2***. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°4**,** 49p.

DICKES P. ***Un indicateur pour mesurer la pauvreté objective : théorie et application dans la première vague du panel socio-économique Luxembourgeois - 1985***. CEPS/INSTEAD, 1987, coll : Cahier PSELL n°5**,** 59p.

DICKES P. ***Un indicateur pour mesurer la pauvreté subjective. Théorie et application dans la première vague du panel socio-économique luxembourgeois : année d'enquête 1985 (première vague)***. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°6, 54p.

DICKES P., TOURNOIS J. ***Pratique de l'échelonnement multidimensionnel***. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°7, 197p.

DICKES P. ***Pauvreté et conditions d'existence : théories, modèles et mesures***. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°8, 127p.

TOURNOIS J. ***Logistique & documentation - Principes d'organisation de la documentation dans le panel***. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°9, 74p.

TOURNOIS J. ***Documentation transversale des variables 1985 : première vague***. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°10, 398p.

WAGNER A. ***Evolution d'un groupe de ménages pauvres entre 1985 et 1987***. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°11, 157p.

KERGER A., DE WEVER R. ***Description statistique des variables du questionnaire -1986- (deuxième vague)***. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°12, 237p.

RAY J-C., JEANDIDIER B., CARVOYEUR S. ***Activité féminine, isolement et prestations familiales: un premier parallèle Luxembourg- Lorraine. Annexes***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 13, 434p.

HAUSMAN P. ***Le mode d'échantillonnage du panel "Liewen zu Lëtzebuerg" - Bilan des deux premières vagues***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°14, 75p.

DICKES P. ***Analyse des données irlandaises (enquête pilote -1987) pour construire une échelle de pauvreté***. CEPS/INSTEAD, 1988, coll : Cahier PSELL n°15, 47p.

KERGER A. ***La collecte des données en 1986 - Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opérations de chiffrement***. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°16, 95p.

SCHMAUS G. ***Organisation der Daten des Luxemburger Haushaltspanels. (Eingabe, Speicherung und Analyse von Paneldaten)***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°17, 36p. (version anglaise: 17a).

GAILLY B. ***MNDr, partition valuée selon la méthode de Roubens et Libert***. CEPS/INSTEAD, 1989, coll : Cahier PSELL n°18, 30p.

GAILLY B., HAUSMAN P. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1986***. CEPS/INSTEAD,1990, coll : Cahier PSELL n°19, 51p.

AUBRUN A., HAUSMAN P. ***Les modes de garde des jeunes enfants.*** CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 20, 97p.

HAUSMAN P. ***Les indicateurs sociaux de pauvreté : Tableaux de base et documentation***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°21, 144p.

HAUSMAN P., SCHABER G. ***Les personnes âgées et/ou retraitées au Luxembourg : leur environnement familial et leurs réseaux de solidarité.*** CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 22, 64p.

HAUSMAN P., GAILLY B. ***Examen des effets du phénomène d'attrition sur l'étude des revenus et de l'emploi - Années de références : 1985, 1986 et 1987***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 23, 48p.

DE WEVER R. ***La constitution des fichiers de référence, nécessaire à l'étude du phénomène d'attrition***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°24, 27p.

GAILLY B., HAUSMAN P. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages en 1985 et 1987***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°25, 161p.

GAILLY B., HAUSMAN P. ***Bilan de l'attrition au cours des trois premières vagues d'enquêtes : 1985/1986/1987***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°26, 16p.

HAUSMAN P. ***Imputation des revenus manquants dans le panel socio-économique luxembourgeois***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°27, 24p.

WESTER J-J., avec la collaboration de AUBRUN A. ***"PSELLDOC" Système documentaire pour le panel Luxembourgeois***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°28, 27p.

KERGER A. ***Le déroulement de la collecte en 1987. Elaboration du questionnaire, déroulement de l'enquête, opération de chiffrement***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°29.

KERGER A. ***La production des données : Vague 1988-1990***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n° 30, 60p.

DE WEVER R., KERGER A. ***Description statistique des variables du questionnaire -1987- Troisième vague***. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°31, 247p.

HAUSMAN P., AUBRUN A., KERGER A. ***Les ménages de retraités et les ménages d'actifs - Comparaison des niveaux de vie et des niveaux de dépenses. Série "Niveau de vie " 3***. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 34, 91p.

SCHMAUS G. ***Situation der Arbeitslosen in Luxemburg.*** CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 35, 93p.

WAGNER A. ***La recherche sur la pauvreté au Grand-Duché de Luxembourg***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL 36.

DELVAUX B. ***La distribution des revenus entre ménages en 1986 - Une comparaison de statistiques Luxembourg - Lorraine - Belgique***. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 38, 61p.

HAUSMAN P. ***Efficacité de la sécurité sociale dans la lutte contre la pauvreté***. CEPS/INSTEAD, 1990, coll : Cahier PSELL n°39, 45p.

GAILLY B. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1988.*** CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n°40, 210p.

BROWN J-C., WAGNER A., avec la collaboration de HAUSMAN P., KERGER A., MENARD G. ***Projet de recommandation du conseil portant sur les critères communs relatifs à des ressources et prestations suffisantes dans les systèmes de protection sociale. Rapport préparatoire relatif au dispositif de suivi***. CEPS/INSTEAD, 1991, coll : Cahier PSELL n° 42,70p.

WAGNER A. ***La loi sur le Revenu Minimum Garanti. Quelques avis du public***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n° 43, 64p.

GAILLY B., HAUSMAN P. ***L'endettement des ménages au Luxembourg 1985-1989. Série "Mode de vie"-1.*** CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°45, 36p.

HAUSMAN P., avec la collaboration de LANGERS J. (STATEC) et du Ministère de la Famille et de la Solidarité. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Démographie-Famille I***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°46, 54p.

HAUSMAN P., VECERNIK J. avec la collaboration du Ministère de la Famille et de la Solidarité. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : Revenus-Conditions de vie II***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°47, 63p.

GAILLY B. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1989***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°48, 241p.

GAILLY B., HAUSMAN P. ***Luxembourg, 1985 à 1989, une vague d'endettement. Série "Mode de vie" - 2.*** CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°49, 29p.

HAUSMAN P. ***Les Effets de la Protection Sociale dans la Communauté Européenne. Contribution au programme "Convergence en matière de Protection Sociale" (Commission C.E., DG V)***. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°50, 44p.

HAUSMAN P. ***Situation démographique de l'Europe des Douze - EUR12***. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°51, 53p.

HAUSMAN P. ***Les phénomènes associés au vieillissement de la population***. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°52, 40p.

GAILLY B. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1990***. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°53, 274p.

GAILLY B. avec la collaboration de LAVALLEE P. (Statistics-Canada) ***Insérer des nouveaux membres dans un panel longitudinal de ménages et d'individus: simulations.*** CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°54, 49p. (Version anglaise disponible).

GAILLY B. ***Dispositif des pondérations individuelles et des pondérations des ménages de 1985 à 1991. Tome II.*** CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°55, 55p.

HAUSMAN P. ***Evolution générale du revenu des ménages : 1978-1990. Série "Niveau de vie" 4***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°56, 122p.

GAILLY B. ***1985-1990. Endettement et risques de surendettement. Série "Mode de vie" - 3***. CEPS/INSTEAD 1994, coll : Cahier PSELL n°57, 41p.

SCHABER G., BOUSCH P. ***L'intégration sociale des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg***. CEPS/INSTEAD, 1993, coll : Cahier PSELL n°58, 44p.

GAILLY B., LAVALLEE P. ***Insérer un échantillon complémentaire dans un panel longitudinal de ménages et d'individus : simulations. (2e partie)***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°59, 41p.

GAILLY B. ***Revenus et endettement. Série "Mode de vie" - 4***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°60, 32p.

JEANDIDIER B., POUSSING N. ***Mesure de l'efficacité des transferts sociaux selon une approche en termes de sécurisation du niveau de vie des ménages : une analyse statique puis dynamique, appliquée au cas du Luxembourg et de la Lorraine***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°61, 58p.

AUBRUN A. ***Budget temps des femmes : l'opinion des femmes.*** CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°62, 42p.

GAILLY B. ***Dispositif des pondérations des individus et des ménages de 1985 à 1992***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°63, 41p.

GAILLY B. ***1985-1991. L'endettement au Luxembourg. Diffusion et concentration. Série "Mode de vie" - 5***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°64, 20p.

RIEBSCHLÄGER M. ***La variance des estimateurs d'un panel ménage. La méthode des groupes aléatoires appliquée au panel luxembourgeois***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°65, 12p.

HAUSMAN P. ***Etude comparative de l'efficacité de la protection sociale***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°66, 54p. (Version anglaise disponible).

SCHABER G., BOUSCH P. ***Les politiques économiques et sociales et les personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes)***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°67, 103p.

SCHABER G., BOUSCH P. ***La mise en oeuvre des politiques sociales et économiques en faveur des personnes âgées au Grand-Duché de Luxembourg (Rapport national pour la Commission des Communautés Européennes et l'Observatoire Européen portant sur le vieillissement démographique et les personnes âgées)***. CEPS/INSTEAD, 1992, coll : Cahier PSELL n°68, 29p.

LEJEALLE B. ***Actives, mais à quel prix ?*** CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°69, 33p.

LEJEALLE B. ***Les Luxembourgeoises moins actives que leurs homologues européennes. Etude comparative de la structure des ménages et de l'activité féminine au Luxembourg et dans six autres pays européens -(Suède, Pays-Bas, Belgique, Allemagne de l'Ouest, Allemagne de l'Est, Danemark et Grande-Bretagne)***. CEPS/INSTEAD, 1994, coll : Cahier PSELL n°70, 21p.

GAILLY B. ***Les conditions de travail des personnes actives.*** CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°71, 13p.

LEJEALLE B. ***Etre au chômage au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 1995, coll . Cahier PSELL n°72, 20p.

AUBRUN A. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 4. Place et rôle de la femme dans la société***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°73, 50p.

HAUSMAN P. en collaboration avec VECERNIK J. et le Ministère de la Famille et de la Solidarité. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg : 3. Revenus-Conditions de vie***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°74, 57p.

GAILLY B. ***1985-1992. L'endettement au Luxembourg. Série "Mode de vie" - 6***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°75, 27p.

PELS M. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 5. Encadrement institutionnel de la femme luxembourgeoise : Conditions juridiques - Politiques visant la famille - Mesures relatives à la formation et à l'emploi - Services d'aide***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°76, 65p.

HAUSMAN P. ***Le revenu des ménages. Evolution de 1985 à 1992. Série "Niveau de vie " 5.*** CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°77, 61p.

LEJEALLE B. ***Les femmes au Grand-Duché de Luxembourg: 6. Les familles monoparentales au Luxembourg ou élever seule son enfant au Luxembourg***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°78, 33p.

HAUSMAN P. ***L'évolution du niveau de vie des personnes au Grand-Duché de Luxembourg entre 1985 et 1992. Série "Niveau de vie " 6***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°79, 33p.

HAUSMAN P. ***Le suivi des diplômés du BAC technique E.C.G. : Promotions 1987 à 1994***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n°80, 69p.

KERGER A. en collaboration avec ARENDT N., FALCHERO L., MERTENS M. ***Les demandeurs d'une admission en maison de soins. Les demandeurs d'une allocation de soins. Année 1994***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL N° 81, 64p, (publication à diffusion restreinte)

KERGER A. ***Le maintien à domicile des personnes âgées - Analyse du fichier des clients de longue durée du Service d'Aides familiales/Aides seniors des régions nord, ouest et est***. CEPS/INSTEAD, 1995, coll : Cahier PSELL n° 82, 44p.

HAUSMAN P. ***Les dépenses : Structure et poids dans le revenu des ménages. Série "Mode de vie" 7***. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 83, 97p.

GAILLY B. ***Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1993.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°84, 12p.

GAILLY B. ***Répertoire des poids individuels et des poids des ménages Psell 1985-1994.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°85, 12p.

GAILLY B. ***Procédure de pondération de l'étude relative aux employées privées.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°86, 16p.

GAILLY B. ***Revenu du travail des jeunes en 1993. Equivalents à ceux de leurs aînés ?*** Document PSELL n°87, CEPS/INSTEAD, 1996, 11p.

AUBRUN A., LEJEALLE B., HAUSMAN P. ***Les employées de statut privé occupées au Luxembourg. Enquête réalisée pour la Chambre des Employés Privés 1995-1996***. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 88, 158p. (diffusion interne).

GAILLY B. ***Les mariés de l'an 1989. Pondération de la cohorte de 1991 à 1994.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°89,19p.

HAUSMAN P. ***Le mode de vie des jeunes adultes : cohabitation avec les parents et départ du foyer parental. Série Mode de vie n° 8.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL N°90, 27p.

WAGNER A., SCHABER G. ***Les mesures dans le domaine de l'emploi en faveur des groupes de personnes particulièrement désavantagées sur le marché du travail. Rapport sur le séminaire de suivi sur les décisions du Conseil de l'Union Européenne dans le domaine de l'emploi (Sommet d'ESSEN 1994)***. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 91, 15p.

ZANARDELLI M. avec la participation du STATEC. ***Les comportements de consommation au Luxembourg. Impact des caractéristiques socio-économiques des ménages selon différents niveaux d'agrégation des dépenses. Paru dans les Cahiers Economiques du STATEC. (Enquête Budgets des Ménages).Mode de vie n° 9***. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 92, 65p. (diffusion interne).

LEJEALLE B. avec la participation du STATEC. ***Les femmes et le chômage en 1994. Enquête Forces et Travail 1994***. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n° 93, 60p.

GAILLY B. ***Fondements méthodologiques de l'échantillon du PSELL n°2.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°94, 20p.

BORSENBERGER M., PELS M. ***La politique familiale au Luxembourg - évolution au cours des cinq dernières années.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°95, 95p.

HAUSMAN P., LEJEALLE B. ***Entre famille et activité professionnelle. Mode d'organisation des employées privées.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°96, 57p.

GAILLY B. ***L'évolution de l'habitat au Luxembourg. 1985-1994. Série "Mode de vie " n°10.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°97, 42p.

KERGER A. ***La mesure de la dépendance. Potentialités et limites du CTMSP pour son application au Grand-Duché de Luxembourg. Compte rendu de l'expérience-pilote réalisée au cours des mois de mai et juin 1996.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°98, 50p.

ZANARDELLI M. ***Les comportements de consommation au Luxembourg. Une typologie des ménages. Série "Mode de vie " n°11.*** CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°99, 28p.

Recueil d'études sociales 1996. CEPS/INSTEAD, 1996, coll : Cahier PSELL n°100, 300p.

GAILLY B. ***Compenser l'absence de nouveaux immigrants dans le PSELL.1 ?*** Document PSELL n°101, 42p.

GAILLY B. ***Représentativité et pondération des échantillons du PSELL2. 1994-1995.*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°102, CEPS/INSTEAD, 1997, 42p.

GAILLY B. ***Propriétaire ou locataire : quelles habitations ? 1985-1994.*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°103, 45p.

LEJEALLE B. ***Femmes au foyer.*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°104, 54p.

GAILLY B. ***L'endettement des ménages au Luxembourg en 1994. Série "Mode de vie n°13".*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°105, 39p.

GAILLY B. ***Habiter au Luxembourg. Les travaux dans l'habitation. 1985-1994. Série "Mode de vie n°14".*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°106, 41p.

LEJEALLE B. en collaboration avec le SCRIPT/Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle. ***Bacheliers, bachelières de la filière ECG.*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°107, 41p.

AUBRUN A. ***Les Luxembourgeois se sentent-ils en bonne santé et que font-ils pour la préserver ?*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°108, 41p.

LEJEALLE B. ***L'emploi du temps des femmes : un partage entre famille, ménage et activité professionnelle.*** CEPS/INSTEAD, 1997, coll : Cahier PSELL n°109, 77p.

GAILLY B. ***Représentativité et pondération des échantillons du PSELL 2. 1994-1996.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°110, 44p.

GAILLY B. ***L'endettement des ménages au Luxembourg en 1996.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°111, 40p.

KLEIN C. ***Eléments d'analyse économique des choix éducatifs au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°112, 40p.

HAUSMAN P., LANGERS J., LEJEALLE B. ***La discrimination salariale entre hommes et femmes employés privés.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°113, 68p. (diffusion interne)

AUBRUN A. ***Les perspectives familiales : les femmes peuvent-elles choisir librement entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ? Envisagent-elles de concilier les deux ? Comment ?*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°114, 49p.

BERGER F., HAUSMAN P. ***Revenu disponible et niveau de vie des ménages en 1996 et quelques aspects d'évolution : 1985-1996.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°115.(pas disponible).

BERGER F. ***Habiter ou ne plus habiter chez ses parents.*** CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°116. (pas disponible).

GAILLY B. ***Représentativité et pondérations des échantillons du Psell 2. 1994-1997***. CEPS/INSTEAD, 1998, coll : Cahier PSELL n°117, 48p.

LEJEALLE B. ***Entre activité professionnelle, activité familiale : les choix des femmes luxembourgeoises.*** CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°118, 148p.

LEJEALLE B. ***Les femmes du secteur des banques et des assurances.*** CEPS/INSTEAD, 1999, coll : Cahier PSELL n°119, 62p.

BORSENBERGER M., LEJEALLE B. ***La garde des enfants au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°120, 44p.

JEANDIDIER B. en collaboration avec HAUSMAN P., VLEMINCKX K., DE WEVER R., ZANARDELLI M. ***Dans quelle mesure les transferts de politique familiale et sociale réduisent-ils la fréquence et l'intensité de la pauvreté des enfants. Une comparaison France – Luxembourg – Etats-Unis.*** CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°121, 44p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. ***Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport détaillé.*** CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°122, 136p.

BORSENBERGER M., BOUSCH P. ***Situation de l'emploi à Dudelange. Analyse descriptive et dynamique. Rapport de synthèse et tableau de bord.*** CEPS/INSTEAD, 2000, coll : Cahier PSELL n°123, 50p.

LEJEALLE B. ***Les différences salariales en 1995.*** CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°124, 103p.

ZANARDELLI M., REINSTADLER A. ***Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité.*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier. PSELL n°125a, 82p.

ZANARDELLI M., HAUSMAN P., RAY J-C., REINSTADLER A., ***Passé professionnel et durée de chômage en Europe. Mise en lumière des effets de structure et d'hétérogénéité : Annexes.*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier. PSELL n°125b, 219p.

BROSIUS J. ***A la recherche des déterminants de la durée du chômage au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 2001, coll : Cahier PSELL n°126, 64p.

KUEPIE M. ***Evolution des configurations familiales des ménages au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°127, 68p.

LEJEALLE B. ***Formation initiale, formation professionnelle et profession.*** CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°129, 56p.

KLEIN C. ***Rendement moyen de l'éducation et l'effet des interruptions involontaires des carrières professionnelles sur le rendement de l'éducation***. CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°131, 33p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) ***Les gains d'activité des jeunes adultes européens sont-ils liés à la générosité des transferts sociaux ? Une analyse au moyen de modèles multiniveaux.*** CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°132, 98p.

RAY J-C. (Université Nancy 2 et CNRS) ***Application de modèles multiniveaux à la mesure du lien entre la générosité des transferts sociaux et les gains d'activité des jeunes adultes européens.*** CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°133, 58p.

REINSTADLER A., BORSENBERGER M., CANTILLON B. (UFSIA, Université de Anvers), HAUSMAN P., JEANDIDIER B. (ADEPS, Université Nancy 2), PASSOT L. (UFSIA, Université de Anvers), RAY J-C. (ADEPS, Université Nancy 2). ***Analyse comparative des effets de la politique familiale dans certains pays francophones.*** CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°134, 110p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B. ***Pauvreté des enfants dans l'Union Européenne et transferts sociaux : quels liens entre générosité, ciblage, efficacité, efficience et équité ?***, CEPS/INSTEAD, 2002, coll : Cahier PSELL n°135, 22p.

BORSENBERGER M. ***Les solidarités des 45-64 ans avec leurs parents âgés.*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°136, 75p.

KUEPIE M. ***Le passage à l'âge adulte au Luxembourg : de la fin des études à la fondation de la famille.*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°137, 39p.

REINSTADLER A., JEANDIDIER B., RAY J-C., KOP J-L. ***Les enfants pauvres au Luxembourg et en Europe. Comment se positionne le Luxembourg, comparativement aux autres pays de l'Europe, du point de vue de la pauvreté des enfants ?*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°138, 81p.

C. KLEIN. ***La valorisation des compétences linguistiques sur le marché du travail luxembourgeois.*** CEPS/INSTEAD, 2003, coll : Cahier PSELL n°139, 67p.

C. KLEIN. ***Estimation du rendement du capital humain en Lorraine et au Luxembourg à partir de données de panels.*** CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°140, 41p.

F. BERGER, C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. ***Dynamique de pauvreté, événements matrimoniaux et événements d'emploi en Europe : y a-t-il une différence entre les hommes et les femmes ?*** CEPS/INSTEAD, 2004, coll : Cahier PSELL n°141.

F. BERGER, B. JEANDIDIER. ***Accompagner une réforme fiscale : avec une prime pour l'emploi ou avec une hausse des allocations familiales ?*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°142.

J. BROSIUS. ***Analyse théorique des écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°143.

B. LEJEALLE. ***Une typologie de trajectoires professionnelles féminines.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°144.

B. JEANDIDIER, J-C. RAY. ***Pensions alimentaires pour enfants lors du divorce en France : les juges appliquent-ils implicitement un barème économiquement justifié ?.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°145.

J. BROSIUS. ***Les écarts de taux de salaire entre salariés transfrontaliers et salariés résidant au Luxembourg.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°146.

J. BROSIUS. ***La différence de demandes salariales comme source des écarts de taux de salaire entre frontaliers et résidents luxembourgeois.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°147.

C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. ***Les conséquences microéconomiques de la désunion.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°148, 24p.

C. BOURREAU-DUBOIS, B. JEANDIDIER. ***Les conséquences microéconomiques de la désunion.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°148, 24p.

A-S. GENEVOIS, P. HAUSMAN, C. KLEIN, K. LEDUC, P. LIEGEOIS, A. REINSTADLER, M. ZANARDELLI. ***La problématique du maintien en activité des travailleurs âgés : Bilan et perspectives.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°149, 149p.

A-S. GENEVOIS, P. HAUSMAN, K. LEDUC, M. ZANARDELLI. ***Vieillissement de la main-d'oeuvre et vieillissement actif : où en sont les entreprises luxembourgeoises ? Une analyse du secteur privé.*** CEPS/INSTEAD, 2005, coll : Cahier PSELL n°150, 161p.

(Décembre 2005)