LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Zesummë liewen

ouni RASSISMUS

PLAN D'ACTION NATIONAL

de mise en œuvre de
la Convention internationale
sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination raciale

Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Plan pluriannuel

© Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil

Coordination des travaux :

Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil

Autres ministères impliqués :

Ministère d'État

Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur

Ministère des Affaires intérieures

Ministère de la Culture

Ministère de la Digitalisation

Ministère de l'Économie

Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité

Ministère de la Fonction publique

Ministère de la Justice

Ministère du Logement et de l'Aménagement du territoire

Ministère du Travail

Date de publication :

Décembre 2025

Layout :

COMED S.A.

Version en ligne du plan d'action national de mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION 4

I.1 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale 8

I.2 Vers un plan national : les étapes et engagements préalables 9

I.3 Élaboration et structure du plan d'action national 10

I.4 Gouvernance, suivi et évaluation 12

II. PLAN D'ACTION NATIONAL 16

II.1 Données et statistiques 17

II.2 Sensibilisation 21

II.3 Soutien aux victimes 26

II.4 Logement 31

II.5 Travail 36

II.6 Éducation 45

LISTE DES ABRÉVIATIONS 55

MOT DES MINISTRES

Le racisme et la discrimination raciale n'ont pas leur place au Luxembourg.

Le Grand-Duché est, par essence, un pays multiculturel, multilingue et multiethnique. Cette diversité est la richesse de notre société, et l'ouverture sur le monde est la force de notre pays - hier, aujourd'hui, et demain.

Le respect mutuel, la tolérance et la solidarité sont les fondations de notre vivre-ensemble et de notre cohésion sociale. Ces valeurs ne sont pas des concepts abstraits: elles sont essentielles pour construire une société inclusive où chacun peut s'épanouir et mener une vie libre et digne.

Pourtant, la réalité nous montre que le racisme persiste, ici comme ailleurs. L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » nous le rappelle avec force. Trop de personnes, en particulier celles d'ascendance africaine, témoignent d'avoir subi des discriminations dans de nombreux aspects de leur vie quotidienne.

Face à ce constat, le gouvernement a décidé d'élaborer le premier *Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, afin d'aborder cette problématique de manière coordonnée et transversale. Le plan couvre les domaines qui ont été identifiés comme prioritaires, comme l'emploi, l'éducation, et le logement, mais aussi la sensibilisation, la collecte de données et le soutien aux victimes.

À travers des actions concrètes, il vise à transformer les constats en résultats tangibles, avec des indicateurs et calendriers précis pour suivre le progrès réalisé.

Notre ambition est de construire un Luxembourg où toutes les personnes qui y vivent ou y travaillent puissent trouver leur place. Une société inclusive et sans discriminations est possible – mais elle exige l'engagement de toutes et tous: pouvoirs publics, société civile, citoyennes et citoyens.

Ainsi, nous tenons à remercier sincèrement toutes celles et ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce premier plan d'action national contre le racisme, qui participeront à donner vie aux actions y contenues et qui s'engagent tous les jours contre les préjugés, la haine et les discriminations.

ENSEMBLE, FAISONS D'UNE SOCIÉTÉ SANS RACISME UNE RÉALITÉ.

Max Hahn

Ministre de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil

Georges Mischo

Ministre du Travail

Claude Meisch

Ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse

Ministre du Logement et de l'Aménagement du territoire

I. INTRODUCTION

Le Plan d'action national de mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale est ancré dans les engagements du Grand-Duché de Luxembourg en tant que membre de l'Union européenne, du Conseil de l'Europe et des Nations Unies, en matière d'égalité de traitement, de non-discrimination et de droits humains.

Par l'élaboration d'un plan d'action national, le gouvernement donne suite à la recommandation adressée au Luxembourg par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) des Nations Unies (ONU), composé d'experts indépendants chargés de surveiller l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par les États parties, de mettre en place des mesures efficaces, y compris des mesures spéciales, pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine, en particulier dans les secteurs de l'emploi, du logement et de l'éducation. Le CERD recommande également au Luxembourg d'adopter une stratégie nationale pour l'inclusion des personnes d'ascendance africaine, en partenariat avec ces dernières.

Outre la recommandation du CERD, le présent plan s'appuie aussi sur d'autres engagements et constats qui ont contribué à son élaboration. Ainsi, l'Union européenne a adopté un plan d'action contre le racisme pour la période 2020-2025, encourageant les États membres à élaborer leurs propres plans d'action nationaux contre le racisme et à veiller à ce que les représentants de la société civile et les organismes pour l'égalité de traitement soient associés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'action nationaux contre le racisme.

En outre, l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », réalisée par le CEFIS et le LISER sur commande du ministère de la Famille et publiée en 2022, a révélé que les personnes d'ascendance africaine sont victimes de racisme et de discrimination dans des proportions significativement plus élevées que d'autres groupes de la population, notamment lors de la recherche d'un emploi ou d'un logement, sur le lieu de travail ainsi que dans le domaine de l'enseignement.

Le plan s'inscrit également dans le cadre de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, une initiative de l'ONU visant à poursuivre la lutte contre le racisme, la discrimination et les inégalités systémiques qui affectent les personnes d'ascendance africaine. En décembre 2024, l'ONU a adopté une deuxième Décennie, couvrant la période de janvier 2025 à décembre 2034. Les États membres sont ainsi encouragés à mettre en œuvre des mesures aux niveaux national, régional et international pour garantir la pleine jouissance des droits des personnes d'ascendance africaine.

Durant la première Décennie (2015-2024), le Luxembourg a pris des mesures concrètes et pratiques en tenant compte de la situation particulière des personnes d'ascendance africaine. Ces mesures sont répertoriées dans le document intitulé *« Contribution du Luxembourg pour la préparation du rapport 2024 du Secrétaire général des Nations Unies sur la mise en œuvre du programme d'activités de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine »* (document disponible via le QR code page 9).

La deuxième Décennie a pour objectif de poursuivre et d'amplifier les efforts visant à garantir les droits des personnes d'ascendance africaine, à lutter contre le racisme systémique et à promouvoir leur pleine participation à la société.

Ainsi, le Luxembourg répond à ses engagements internationaux en mettant en œuvre un plan d'action national dédié aux personnes d'ascendance africaine, élaboré en partenariat avec ces dernières.

La lutte contre le racisme et toute forme de discrimination constitue également un axe transversal de la loi du 23 août 2023 relative au vivre-ensemble interculturel. Un élément-clé de sa mise en œuvre est l'élaboration d'un plan d'action national du vivre-ensemble interculturel.

Afin d'assurer une interaction cohérente et complémentaire entre le futur plan d'action national du vivre-ensemble interculturel et le présent plan d'action national de mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, le plan d'action national du vivre-ensemble interculturel intégrera des mesures spécifiques de lutte contre les discriminations fondées sur l'origine et la nationalité. Il s'agira notamment de développer des politiques inclusives, de promouvoir l'égalité des chances et de renforcer les mécanismes de prévention et de sensibilisation. Cette approche coordonnée permettra de mutualiser les efforts, d'éviter les redondances et de garantir une réponse globale et efficace aux défis liés aux discriminations ethno-raciales dans la société luxembourgeoise.

Par ailleurs, le présent plan d'action national s'inscrit dans la volonté du gouvernement d'assurer une approche intersectionnelle et non hiérarchique des discriminations. Lorsque le plan fait référence aux personnes racisées, il les considère dans toute leur diversité, indépendamment de leur expression de genre, leur identité de genre, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leur religion, leurs convictions, leur handicap ou leur âge. En ce sens, le gouvernement veille à assurer une cohérence entre les politiques et stratégies en matière de diversité, afin de garantir une réponse globale, inclusive et équitable aux multiples formes de discrimination.

Le plan comprend au total 23 objectifs et 118 actions.

Pour assurer une compréhension harmonisée du racisme, et du champ d'application de ce plan, un glossaire a été élaboré en collaboration avec plusieurs associations actives dans ce domaine au Luxembourg. Des termes essentiels sont présentés ici. Le glossaire complet est disponible sur le site du ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA).

ANTIRACISME

est l'ensemble de principes, d'attitudes et d'actions visant à s'opposer activement au racisme et à promouvoir l'égalité raciale. C'est un processus continu qui remet en question nos propres croyances et comportements, tout en visant à éliminer les idées et les politiques racistes, à prendre conscience des préjugés et des privilèges liés à la race et à travailler pour éliminer les inégalités raciales. Il implique également de participer à des conversations difficiles sur le racisme et de soutenir les mouvements et les initiatives antiracistes.[1]

DISCRIMINATION RACIALE

vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.[2]

1 Kendi, I. X. (2019) How to Be an Antiracist. One World.

2 Article 1 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, (1965), ratifiée par Luxembourg [Loi du 1er décembre 1977].

PERSONNE RACISÉE

Une personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. Il convient de noter que les « races » et les groupes dits « raciaux » ou « ethniques » sont souvent une combinaison de caractéristiques.[3]

RACE

Tous les êtres humains appartiennent à la même espèce et les théories basées sur l'existence de « races » différentes sont rejetées. Cependant, le terme est utilisé afin de garantir une protection juridique aux personnes qui sont généralement et à tort perçues comme appartenant à une « autre race » et ayant subi un processus de racialisation.[4]

RACISME

est la croyance qu'un motif tel que l'identité raciale ou ethnique justifie le mépris envers une personne ou un groupe de personnes ou l'idée de supériorité d'une personne ou d'un groupe de personnes.[5]

GLOSSAIRE

Le glossaire reprend les définitions des termes utilisés dans la lutte contre le racisme.

3 La Ligue des droits et libertés Canada. https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/

4 Recommandation de politique générale n°7 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale (2017). https://hudoc.ecri.coe.int/eng#{%22sort%22:[%22ecripublicationdate%20descending%22],%22ecriidentifier%22:[%22REC-07rev-2003-008-FRE%22]}.

5 Ibid.

I.1 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ci-après ICERD) a été adoptée le 21 décembre 1965 par l'Assemblée générale des Nations Unies et est entrée en vigueur le 4 janvier 1969. Le Grand-Duché de Luxembourg a ratifié cette convention en 1977, et celle-ci est entrée en vigueur dès 1978.

L'ICERD est la convention internationale la plus complète en matière de lutte contre la discrimination raciale et comprend 25 articles, répartis en trois parties : les normes substantielles (articles 1 à 7), le comité et ses procédures (articles 8 à 16), puis la ratification et le suivi (articles 17 à 25).

L'application de l'ICERD par les États parties est surveillée par le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, un organe composé d'experts indépendants.

L'ICERD définit la notion de discrimination raciale et énumère les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels qui doivent être garantis sans distinction d'origine, d'ascendance, d'ethnicité ou de couleur de peau. De plus, elle engage les États parties à poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique visant à éliminer toutes les formes de discrimination raciale, ainsi qu'à criminaliser et sanctionner les discours et crimes de haine à caractère raciste.

Avec la ratification de l'ICERD en 1977, le gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg s'est engagé à respecter les dispositions de cette convention.

Le plan d'action national représente une démarche stratégique pour mettre en œuvre la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, en s'appuyant notamment sur ses articles 1, 5, 6 et 7 comme cadre de référence.

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

I.2 Vers un plan national : les étapes et engagements préalables

Ce plan s'inscrit dans la tradition des politiques en matière de non-discrimination, d'égalité de traitement et de droits humains que le Luxembourg mène depuis longue date.

De la ratification de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale en 1977 à la transposition en 2006 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de « race » ou d'origine ethnique, jusqu'à l'élaboration du présent plan d'action, le Luxembourg a constamment affirmé son engagement en la matière.

Au fil des années, de nombreux efforts ont été déployés pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale. Maintes initiatives de formation et de sensibilisation ont vu le jour, principalement mises en œuvre par des associations soutenues par des financements publics. Plusieurs ministères – notamment ceux de la Famille, de la Justice, de l'Éducation, de la Culture, du Sport, de la Fonction publique et de l'Égalité - ainsi que l'Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte ont activement soutenu ces efforts.

C'est vers la fin de l'année 2019 que le débat sur une politique nationale de lutte contre le racisme et la discrimination raciale a été lancé. Ce tournant a été amorcé par la publication du rapport « Being Black in the EU » par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA). En réaction, plusieurs acteurs de la société civile - l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI), la Commission Consultative des Droits de l'Homme (CCDH), le Comité de liaison des associations issues de l'immigration (CLAE) et le Centre d'Egalité de Traitement (CET) - ont organisé, en 2019, une conférence-débat sur le racisme envers les communautés noires, intitulée « Being Black in Luxembourg ».

En juillet 2020, lors d'un débat sur le racisme, la Chambre des Députés a adopté une motion invitant le gouvernement à réaliser une étude sur la question du racisme et la discrimination raciale au Luxembourg afin de développer une stratégie nationale de lutte contre le racisme. De plus, au cours de l'année en question, l'Union européenne a adopté un plan d'action contre le racisme pour la période 2020-2025, encourageant les États membres à élaborer leurs propres plans d'action nationaux pour combattre le racisme et à veiller à ce que les représentants de la société civile et les organismes pour l'égalité de traitement soient associés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans d'action nationaux contre le racisme.

Fin 2020, le ministère de la Famille a commandité ladite étude. Intitulée « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », elle a été réalisée par le CEFIS et le LISER et publiée en 2022. Elle montre que les personnes d'ascendance africaine sont victimes de racisme et de discrimination dans des proportions significativement plus élevées que d'autres groupes de la population, lors de la recherche d'emploi et de logement, sur le lieu de travail et dans l'enseignement. C'est également en 2022 que le CERD a recommandé au Luxembourg de mettre en place des mesures efficaces, y compris des mesures spéciales, pour lutter contre le racisme et toutes les formes de discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine, en particulier dans les secteurs de l'emploi, du logement et de l'éducation, ainsi que d'adopter une stratégie nationale pour l'inclusion des personnes d'ascendance africaine, en partenariat avec ces dernières.

Ces développements ont conduit au lancement des travaux d'élaboration d'un plan d'action national contre le racisme et la discrimination raciale en collaboration avec les personnes racisées, qui a été institutionnalisé par le gouvernement dans l'accord de coalition 2023-2028. De plus, la loi du 23 août 2023 relative au vivre-ensemble interculturel, entrée en vigueur le 1er janvier 2024, a inclus la lutte contre le racisme et toute forme de discrimination comme un élément transversal.

Exemples d'actions contre le racisme

Aperçu non exhaustif des actions du Luxembourg de la ratification de la Convention à nos jours

I.3 Élaboration et structure du plan d'action national

ÉTAPES D'ÉLABORATION

Dans l'accord de coalition 2023-2028, le gouvernement luxembourgeois s'est engagé à élaborer un plan pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale. De plus, la loi du 23 août 2023 relative au vivre-ensemble interculturel, entrée en vigueur le 1er janvier 2024, a inclus la lutte contre le racisme et toute forme de discrimination comme un élément transversal. Toutefois, le travail d'élaboration de ce plan avait commencé avant l'entrée en vigueur de la loi.

Pour rédiger ce plan, le MFSVA a d'abord analysé un grand nombre de documents afin de comprendre la situation vécue par les personnes racisées, de recueillir les recommandations existantes et de tenir compte des actions menées au Luxembourg jusqu'au présent jour.

Cela a inclus des études récentes, comme l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » par le LISER/CEFIS, ainsi que les rapports de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (FRA), « Being Black in the EU », publiés en 2019 et 2023 respectivement. Le MFSVA a également pris en compte la législation internationale, notamment des conventions, chartes et directives, ainsi que des résolutions, communications et recommandations émanant des Nations Unies, du Parlement européen, de la Commission européenne, de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe. Par ailleurs, le ministère a analysé les recommandations formulées par des organisations nationales telles que la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH), la Chambre des Députés, l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher (OKaJu), le Centre pour l'égalité de traitement (CET), l'Ombudsman, ainsi que celles émises par les auteurs de l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg ». Enfin, le ministère a aussi examiné les rapports d'activités des ministères et administrations luxembourgeois.

Depuis 2022, une cinquantaine de réunions bilatérales ont eu lieu avec des acteurs de la société civile travaillant sur l'antiracisme, des personnes racisées et des personnes expertes dans divers domaines, dont notamment le logement.

Sur la base des résultats de l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », des documents analysés et des échanges réalisés, les six thèmes suivants ont été retenus et sont devenus les chapitres du présent plan, à savoir :

- Données et statistiques
- Sensibilisation
- Soutien aux victimes
- Logement
- Travail
- Éducation

Le plan s'articule autour d'une sélection d'articles de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale qui ont un lien direct avec les thématiques préalablement identifiées.

Après avoir identifié ces thématiques prioritaires, le MFSVA a invité les ministères compétents à collaborer à la rédaction d'une première ébauche du projet de plan d'action national. Cette démarche interinstitutionnelle vise à garantir une approche cohérente, transversale et concertée de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

Les ministères impliqués sont :

- Le ministère d'État (ME) ;
- Le ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur (MAE) ;
- Le ministère des Affaires intérieures (MAINT) ;
- Le ministère de la Culture (MCULT) ;
- Le ministère de la Digitalisation (MinDigital) ;
- Le ministère de l'Économie (MECO) ;
- Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) ;
- Le ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) ;
- Le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA) ;
- Le ministère de la Fonction publique (MFP) ;
- Le ministère de la Justice (MJUST) ;
- Le ministère du Logement et de l'Aménagement du territoire (MLOGAT) ;
- Le ministère du Travail (MT).

L'élaboration du plan s'est poursuivie à travers des conférences-ateliers au sujet de la lutte contre le racisme et les discriminations raciales organisées en 2023, en collaboration avec la société civile, y compris des personnes racisées et des personnes expertes dans les domaines de l'éducation et du travail.

Dans le domaine de l'éducation, quatre conférences-ateliers ont réuni une centaine de personnes participantes, parmi lesquelles des membres des Commissions nationales de l'enseignement fondamental et secondaire, des personnes représentant le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, des membres du Conseil supérieur de l'Éducation nationale, ainsi que des parents issus de la Représentation nationale des parents d'élèves (« Elterevertriedung »), des partis politiques et des élèves.

En ce qui concerne le domaine du travail, une conférence-atelier a rassemblé des personnes représentant le gouvernement, les employeur·euse·s et les employé·e·s.

Les personnes participantes à ces conférences-ateliers ont proposé des actions pour répondre aux recommandations issues de l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », ainsi qu'à celles formulées par l'ONU, le Conseil de l'Europe, et la CCDH, dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. À la suite des rencontres, l'ébauche du projet de plan d'action a été progressivement développée et affinée.

En juin 2025, le MFSVA a organisé des réunions pour présenter le projet de plan d'action national aux acteurs concernés par la problématique du racisme et de la discrimination raciale, et ayant un rôle à jouer dans le suivi du plan d'action national. Ces acteurs étaient notamment:

- le Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel (CSVEI),
- la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH),
- le Centre pour l'Égalité de Traitement (CET),
- l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher (OKaJu),
- l'Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés (ASTI),
- le Comité de liaison des associations issues de l'immigration (CLAE),
- le Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales (CEFIS),
- l'Ally Book Club et
- One People.

Leur implication est essentielle pour garantir que le plan soit ancré dans la réalité du terrain, représentatif des besoins des personnes racisées et efficace dans ses actions. À la suite de ces présentations, les acteurs ont eu l'occasion de compléter leurs contributions orales par des contributions écrites jusqu'au 15 septembre 2025.

Les consultations des acteurs ont aidé à alimenter la version finale du plan d'action national. Les étapes de validation de la version finale par les organismes concernés et d'adoption par le Conseil de gouvernement en novembre 2025 ont marqué la finalisation du projet.

STRUCTURE DU PLAN D'ACTION

Le plan est structuré par thématique, en lien avec les articles de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Chaque chapitre inclut une citation explicite d'un extrait de l'article concerné, un extrait de l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » et une brève présentation des objectifs et de l'impact attendu des actions à mettre en œuvre. Un tableau récapitule, pour chaque chapitre, les objectifs, les actions, les indicateurs, le calendrier et les acteurs responsables de la réalisation de l'action en question.

Afin de garantir une mise en œuvre structurée et coordonnée de ce plan, un chapitre est dédié à la gouvernance. Celle-ci repose principalement sur une collaboration étroite avec les ministères impliqués qui se réunissent dans un groupe de pilotage interministériel (GroPil), la société civile et les institutions des droits de l'homme qui forment le groupe de suivi (GroSuivi) ainsi que les personnes racisées.

Le plan est un document pluriannuel évolutif, pouvant être adapté en fonction de nouveaux besoins, des retours des partenaires ou de l'avancement des actions. Au bout de cinq ans, une évaluation externe sera effectuée.

Élaboration du plan d'action national

I.4 Gouvernance, suivi et évaluation

Le gouvernement collaborera étroitement avec la société civile et les personnes racisées pour mettre en œuvre ce plan. À cette fin, deux groupes sont créés : un groupe de pilotage interministériel (GroPil) et un groupe de suivi (GroSuivi).

GROUPE DE PILOTAGE INTERMINISTÉRIEL

Le GroPil, réunissant les ministères ayant des actions dans le plan en cours, est responsable de la mise en œuvre du plan.

Membres	◗ Ministère d'État (ME) ◗ Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur (MAE) ◗ Ministère des Affaires intérieures (MAINT) ◗ Ministère de la Culture (MCULT) ◗ Ministère de la Digitalisation (MinDigital) ◗ Ministère de l'Économie (MECO) ◗ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MENEJ) ◗ Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité (MEGA) ◗ Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA) ◗ Ministère de la Fonction publique (MFP) ◗ Ministère de la Justice (MJUST) ◗ Ministère du Logement et de l'Aménagement du territoire (MLOGAT) ◗ Ministère du Travail (MT)
Missions	◗ Mettre en œuvre les actions du plan, chaque ministère étant responsable de la mise en œuvre opérationnelle des actions qui tombent sous ses responsabilités ; ◗ Contribuer au suivi et à la documentation annuelle de la mise en œuvre opérationnelle du plan ; ◗ Présenter régulièrement l'état d'avancement de la mise en œuvre opérationnelle ; ◗ Prendre les décisions opérationnelles ; ◗ Participer à des événements publics liés au plan ; ◗ Participer tous les 5 ans aux évaluations externes de la mise en œuvre du plan prévues ; ◗ Contribuer, le cas échéant, et en fonction des évaluations réalisées, à l'élaboration de nouveaux objectifs et actions ; ◗ Préparer les rapports et examens prévus par le Comité CERD ; ◗ Répondre aux demandes d'information du Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel ; ◗ Préparer les évaluations de la mise en œuvre de l'ICERD.
Fonctionnement	◗ Au moins 2 réunions par année

GROUPE DE SUIVI

Le GroSuivi, composé d'acteurs de la société civile engagés dans la lutte contre le racisme et la discrimination, assure un suivi externe et guide le GroPil dans la mise en œuvre opérationnelle des actions.

Membres	◗ Le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil en tant que coordinateur du plan
	◗ Des représentants de l'Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher (OKaJu)
	◗ Des représentants du Centre pour l'Egalité de Traitement (CET)
	◗ Des représentants de l'Ombudsman
	◗ Des représentants de la Commission consultative des Droits de l'Homme (CCDH)
	◗ Des représentants du Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel (CSVEI)
	◗ Des représentants de la societé civile
Missions	◗ Conseiller et guider le GroPil durant l'exécution opérationnelle du plan ;
	◗ Suivre l'avancement de la mise en œuvre opérationnelle du plan ;
	◗ Participer aux évaluations externes ;
	◗ Contribuer, le cas échéant, et en fonction des évaluations réalisées, à l'élaboration de nouveaux objectifs et actions.,
Fonctionnement	◗ Au moins 2 réunions par année

Le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (le « coordinateur ») est responsable de la coordination des activités des deux groupes. Le coordinateur assurera aussi la transmission d'informations au Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel, un organe créé par la loi du 23 août 2023 relative au vivre-ensemble interculturel, dont une des missions est de contribuer à promouvoir le vivre-ensemble interculturel, y compris la lutte contre le racisme et toute forme de discrimination.

Le coordinateur est chargé :

- D'organiser les réunions du GroPil et du GroSuivi ;
- De proposer un règlement d'ordre interne (ROI) ;
- De regrouper la documentation des travaux ;
- D'assurer une bonne communication interne et externe et un partage adéquat de l'information entre les différentes parties prenantes.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Gouvernance, suivi et évaluation » sont :

- Mettre en place et coordonner les instances de gouvernance du plan
- Impliquer les parties prenantes
- Mettre en œuvre une politique basée sur l'évidence
- Mettre en œuvre un système de suivi et d'évaluation des actions du plan
- Assurer une communication transparente et une diffusion régulière des informations

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Mettre en place et coordonner les instances de gouvernance du plan	Mettre en place et coordonner le groupe de pilotage interministériel, se réunissant régulièrement pour prendre des décisions opérationnelles et mettre en œuvre le plan.	AR-00-A.1.1
	Mettre en place et coordonner le groupe de suivi, qui se réunit régulièrement pour suivre et guider la mise en œuvre du plan.	AR-00-A.1.2
	Définir les règles de fonctionnement des groupes de pilotage et de suivi pour assurer une communication fluide au sein des groupes et entre les groupes.	AR-00-A.1.3
Impliquer les parties prenantes	Veiller à impliquer les parties prenantes dans la mise en œuvre des actions.	AR-00-B.1.1
Mettre en œuvre une politique basée sur l'évidence	Réaliser à intervalles réguliers la partie quantitative de l'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », afin de mesurer l'évolution de la discrimination raciale et évaluer les progrès accomplis.	AR-00-C.1.1
	Réaliser des études additionnelles sur le racisme et la discrimination raciale dans différents domaines avec des ministères concernés pour éventuellement élargir le champ d'application de ce plan.	AR-00-C.1.2
Mettre en œuvre un système de suivi et d'évaluation des actions du plan	Organiser le suivi de la mise en œuvre opérationnelle du plan.	AR-00-D.1.1
	Faire réaliser, par un·e expert·e externe, une évaluation régulière de la mise en œuvre de ce plan.	AR-00-D.1.2
	Veiller à l'actualisation régulière du plan basée sur les évaluations.	AR-00-D.1.3
Assurer une communication transparente et une diffusion régulière des informations	Élaborer une stratégie de communication afin de fournir des mises à jour régulières sur l'avancement de la mise en œuvre et sur les résultats du plan.	AR-00-E.1.1
	Participer à des évènements publics pour présenter le PAN et impliquer les parties prenantes (conférences, ateliers, séminaires, forums).	AR-00-E.1.2
	Présenter annuellement l'état des lieux de la mise en œuvre de ce plan au Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel.	AR-00-E.1.3

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel	◗ GroPil en place ◗ Nombre de réunions du GroPil par an	2026, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ GroSuivi en place ◗ Nomination des membres du GroSuivi ◗ Nombre de réunions du GroSuivi par an ◗ Liste des propositions faites au groupe de pilotage (modalités à définir dans le ROI)	2026, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ ROI en place	2026
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ Nombre d'actions qui ont profité d'une implication des parties prenantes	2026, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel	◗ Données quantitatives actualisées ◗ Nombre d'actions découlant des études à intégrer dans ce plan	2027, tous les 5 ans
MFSVA	Gouvernement	◗ Nombre et type d'études réalisées ◗ Nombre d'actions découlant des études à intégrer dans ce plan	2027, action continue
MFSVA		◗ Système de suivi en place ◗ Rapport d'évaluation annuel produit	2027, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ Évaluation externe réalisée	2030, tous les 5 ans
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ Nombre d'adaptations du plan	2030, tous les 5 ans
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ Stratégie de communication en place	2026
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel Groupe de suivi	◗ Nombre d'événements auxquels le plan a été présenté	2026, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel	◗ Participation annuelle à une réunion du CSVEI	2026, annuel

II. PLAN D'ACTION NATIONAL

II.1 Données et statistiques

CITATION DE L'ARTICLE 1 DE LA ICERD :

« (...) l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. »

LA COLLECTE DE DONNÉES SUR LES PERSONNES RACISÉES

Le système de saisie officielle de statistiques du Grand-Duché de Luxembourg ne collecte pas de données sociodémographiques ou socioéconomiques ventilées par origine raciale ou ethnique auto-déclarée. De nombreux pays dans le monde collectent ces données, mais cette pratique est peu fréquentée parmi les États membres de l'Union européenne.

Pour pallier ce manque de données, certains pays optent pour des études ponctuelles, comme c'est le cas du Luxembourg. Le Luxembourg a commandité une étude ponctuelle, avec la collecte de données auprès du CEFIS pour la partie qualitative et auprès du LISER pour la partie quantitative. Cette étude, publiée en 2022 sous le titre « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg », a fourni des éléments qui ont permis d'élaborer ce plan d'action basée sur l'évidence. Néanmoins, il existe un manque de données au Luxembourg et il serait toutefois important de les recueillir afin de développer des politiques concrètes et de permettre d'évaluer leur impact sur les inégalités touchant les personnes racisées dans différents domaines.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Données et statistiques » sont :

- Avoir des données ventilées par origine raciale dans le système de statistiques publiques
- Avoir des données sur le racisme pour orienter les politiques sectorielles

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'impact attendu est que le Luxembourg disposera de données permettant de mesurer l'évolution des discriminations à l'égard des personnes racisées. Ces données permettront également d'élaborer des politiques et des actions de lutte contre le racisme et la discrimination raciale, qui seront mesurables et évaluables.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Avoir des données ventilées par origine raciale dans le système de statistiques publiques	Utiliser les informations sur le pays de naissance des personnes enquêtées et de leurs parents dans la partie socio-démographique de l'enquête annuelle sur les revenus et les conditions de vie des ménages (EU-SILC) pour appréhender leur statut ethno-racial.	AR-01-A.1.1
	Utiliser les informations sur la nationalité, le pays de naissance, le pays de naissance des parents, le statut de minorité autodéclaré dans la partie sociodémographique de l'Enquête sur la Sécurité.	AR-01-A.1.2
Avoir des données sur le racisme pour orienter les politiques sectorielles	Inclure le thème du racisme et de la discrimination raciale dans le Rapport national triennal sur l'éducation (Bildungsbericht) à partir de 2027.	AR-01-B.1.1.
	Évaluer la possibilité d'une éventuelle intégration du thème du racisme et de la discrimination raciale dans le secteur locatif résidentiel dans les rapports de l'Observatoire de l'Habitat.	AR-01-B.1.2

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MECO/ STATEC	MFSVA	◗ EU-SILC contient des questions qui permettent de mesurer les conditions de vie des résidents selon leur statut ethno-racial	2026, annuel
MECO/ STATEC	MFSVA	◗ L'Enquête sur la Sécurité contient des questions qui permettent de mesurer le sentiment de sécurité, le taux de victimation (violences physiques/ sexuelles/psychologiques/ économiques), et le niveau de satisfaction avec les institutions étatiques selon leur statut de minorité/selon leur statut ethno-racial	2026, en théorie tous les 6 ans
MENEJ		◗ Inclusion du thème du racisme et de la discrimination raciale dans le « Bildungsbericht »	2027, tous les 3 ans
MLOGAT		◗ Analyse de faisabilité réalisée ◗ Si faisabilité constatée, données sur le racisme et la discrimination raciale dans le secteur locatif résidentiel intégrées aux travaux de l'Observatoire de l'Habitat	2027

II.2 Sensibilisation

CITATION DE L'ARTICLE 7 DE LA ICERD :

« Les États parties s'engagent à prendre des mesures immédiates et efficaces, notamment dans les domaines (...) de l'information pour lutter contre les préjugés conduisant à la discrimination raciale et favoriser la compréhension, la tolérance (...) »

LE RACISME VÉCU

L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » révèle que les personnes racisées interrogées sont confrontées à des multiples formes de discriminations dans leur vie quotidienne. Ces discriminations se manifestent dans divers domaines et prennent la forme de préjugés, de stéréotypes, de micro-agressions, de traitements inéquitables ou d'exclusion sociale.

Ces expériences ont un impact profond, notamment sur la santé mentale, le bien-être, l'estime de soi et le sentiment d'inclusion des personnes concernées. Elles contribuent à renforcer les inégalités structurelles et à limiter les opportunités de participation pleine et entière à la société.

Face à ce constat, la sensibilisation joue un rôle fondamental. Elle permet de déconstruire les stéréotypes négatifs et les idées reçues qui alimentent les comportements discriminatoires. Elle contribue également à mieux comprendre les mécanismes du racisme, à favoriser l'empathie et à encourager l'engagement collectif en faveur d'une société plus juste et inclusive. En sensibilisant l'ensemble de la population, il devient possible de changer durablement les mentalités et de créer un environnement où chacun peut vivre dans la dignité et le respect.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Sensibilisation » sont :

- Augmenter la sensibilisation de la population en termes de prise de conscience de racisme et soutenir l'engagement dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale
- Encourager la prise de conscience du racisme et promouvoir l'engagement actif des instances politiques, tant au niveau national que communal, dans la lutte contre le racisme et les discriminations raciales
- Élaborer un label « Je m'engage contre le racisme »

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'impact attendu est une prise de conscience collective accrue des préjugés et stéréotypes à l'origine de la discrimination raciale, contribuant à une réduction de celle-ci.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Augmenter la sensibilisation de la population en termes de prise de conscience de racisme et soutenir l'engagement dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale	Réaliser des campagnes de sensibilisation, en étroite collaboration avec des personnes racisées, auprès du grand public sur des sujets tels que les micro-agressions, le discours de haine « Hate-speech » en ligne, la législation en place, le racisme dans le logement, le racisme vécu lors de la recherche d'un emploi ou bien sur le lieu du travail.	AR-02-A.1.1
	Impliquer le Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel dans la promotion des campagnes de sensibilisation auprès du grand public sur des sujets tels que les micro-agressions, la législation en place, le racisme dans le logement, le racisme vécu lors de la recherche d'un emploi ou bien sur le lieu du travail.	AR-02-A.1.2
	Encourager les institutions culturelles à organiser des événements thématiques dédiés à l'antiracisme et à la lutte contre la discrimination raciale.	AR-02-A.1.3
	Élaborer et proposer une formation en matière de racisme ou de discrimination raciale destinée au secteur culturel dans son ensemble.	AR-02-A.1.4
	Sensibiliser le grand public à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale lors des événements interculturels dédiés au vivre-ensemble dans les communes, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-02-A.1.5
	Sensibiliser les personnes adhérentes au « Biergerpakt » à la lutte contre le racisme et toutes formes de discrimination, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-02-A.1.6
	Analyser et intégrer la thématique du « Hate-speech » discriminatoire en ligne dans le développement d'un programme de formation sur l'éducation à la citoyenneté numérique.	AR-02-A.1.7
	Élaborer une version résumée de ce plan d'action en plusieurs langues et en langage simple qui le rendra davantage accessible, pour son utilisation notamment dans des formations et des campagnes de sensibilisation.	AR-02-A.1.8
	Élaborer une version visuelle de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD) pour son utilisation notamment dans des formations et des campagnes de sensibilisation.	AR-02-A.1.9
	Publier le lien vers le rapport du Luxembourg et les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies (CERD) sur le site Web « Les Droits humains au Luxembourg » du ministère de la Justice pour son utilisation notamment dans des formations et des campagnes de sensibilisation.	AR-02-A.1.10
	Élaborer une version du « Glossaire de l'antiracisme et des discriminations ethno-raciales » en en plusieurs langues pour son utilisation notamment dans des formations et des campagnes de sensibilisation.	AR-02-A.1.11
	Proposer au Musée National d'Histoire et d'Art (MNAHA) le développement d'une exposition itinérante, à partir de l'exposition temporaire « Le passé colonial du Luxembourg » (MNAHA 2022).	AR-02-A.1.12

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel	◗ Nombre et type de campagnes réalisées ◗ Nombre de personnes touchées par les campagnes ◗ Nombre et rôle des parties prenantes de terrain impliquées	2026, action continue
MFSVA	MAINT MCULT MEGA MENEJ MT CSVEI	◗ Nombre d'événements où le CSVEI était représenté ◗ Nombre d'initiatives prises par le CSVEI	2027, action continue
MFSVA	MCULT	◗ Nombre d'institutions culturelles qui organisent des évènements en lien avec la thématique ◗ Nombre de personnes présentes	2026, action continue
MCULT	MFSVA	◗ Formation élaborée ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2026, action continue
MFSVA		◗ Nombre d'activités de sensibilisation réalisées	2026, action continue
MFSVA		◗ Nombre de Journées d'orientation proposant un atelier sur l'antiracisme ◗ Nombre total de personnes inscrites aux ateliers ◗ Nombre d'activités proposées dans le cadre du « Biergerpakt » dédiées à ce sujet ◗ Nombre total de personnes inscrites aux activités dans le cadre du « Biergerpakt » dédiées à ce sujet	2026, action continue
MinDigital	MENEJ	◗ Nombre de formations proposées ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2026 -2027
MFSVA		◗ Version résumée de ce plan en plusieurs langues et en langage simple élaborée	2026
MFSVA		◗ Version visuelle élaborée	2026
MJUST		◗ Lien vers l'ICERD et le rapport publié	2026, en théorie tous les 5 ans
MFSVA		◗ Version du glossaire en plusieurs langues élaborée	2026
MCULT		◗ Exposition itinérante créée	2027

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Encourager la prise de conscience du racisme et promouvoir l'engagement actif des instances politiques, tant au niveau national que communal, dans la lutte contre le racisme et les discriminations raciales	Proposer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » aux élus locaux.	AR-02-B.1.1
	Élaborer et proposer, en étroite collaboration avec des personnes racisées, une formation « Anti-discrimination » destinée aux député·e·s et aux salarié·e·s de la Chambre des Députés ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs des groupes et sensibilités politiques leur permettant de se rendre compte des préjugés qui pourraient donner lieu à toute sorte de discrimination, notamment la discrimination raciale, afin d'élargir l'offre de formations existante.	AR-02-B.1.2
	Outiller le Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel dans sa mission de « contribuer à promouvoir le vivre-ensemble interculturel, y compris la lutte contre le racisme et toutes formes de discrimination » notamment par des formations, le partage de documents ou la participation à des événements dédiés.	AR-02-B.1.3
	Proposer aux membres des commissions communales du vivre-ensemble interculturel (CCVEI) la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-02-B.1.4
	Partager régulièrement des bonnes pratiques contre le racisme et la discrimination avec les communes et les associations.	AR-02-B.1.5
	Promouvoir activement la lutte contre le racisme et les discriminations auprès des communes signataires du « Gemengepakt » par les conseillers du vivre-ensemble interculturel.	AR-02-B.1.6
	Diffuser le rapport du Luxembourg et les observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations Unies (CERD) auprès des communes par circulaire officielle.	AR-02-B.1.7
	Promouvoir l'utilisation de la « Boîte à outils anti-racistes pour les communes - toolkit » par les communes et les commissions communales du vivre-ensemble interculturel (CCVEI).	AR-02-B.1.8
Élaborer un label « Je m'engage contre le racisme »	Élaborer un label « Je m'engage contre le racisme » pour le secteur privé ainsi que le secteur public avec des critères spécifiques décliné par secteur concerné, en étroite collaboration avec des personnes racisées. Ce label reposera sur des critères stricts d'adhésion, d'évolution et d'évaluation, avec des règles claires de maintien dans le dispositif, conditionnées par le respect des comportements attendus. Une déclinaison du label est prévue dans les chapitres sur le travail et sur le logement.	AR-02-C.1.1

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MAINT	MFSVA	◗ Nombre de formations proposées ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2029, après les élections communales, tous les 6 ans
MFSVA	Chambre de Députés	◗ Formation en place ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue
MFSVA	MAINT MCULT MEGA MENEJ MT CSVEI	◗ Représentation du CSVEI au sein du groupe de suivi ◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations ◗ Documentation partagée avec le CSVEI ◗ Nombre d'événements auxquels le CSVEI était présent	2026, action continue
MFSVA		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue
MFSVA	Groupe de pilotage interministériel	◗ Nombre de bonnes pratiques partagées	2026, action continue
MFSVA		◗ Nombre de fois que le sujet a été abordé (mesurable via des rapports) ◗ Nombre de communes ayant fixé le racisme et la discrimination en tant que priorité du « Gemengepakt »	2026, action continue
MFSVA	MAINT	◗ Diffusion faite	2026/2027, en théorie tous les 5 ans
MFSVA		◗ Nombre de promotions faites	2026, action continue
MFSVA	MAE MECO MEGA MLOGAT MT Chambre de Commerce	◗ Label élaboré	2027

II.3 Soutien aux victimes

CITATION DE L'ARTICLE 6 DE LA ICERD :

« Les États parties assureront à toute personne (…) une protection et une voie de recours effectives, devant les tribunaux nationaux et autres organismes d'État compétents, contre tous actes de discrimination raciale (…) »

LE SIGNALEMENT DU RACISME

L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » montre que les victimes de discrimination le signalent très rarement :

- seulement 11,2 % des victimes de discrimination interrogées déposent plainte ou déclarent le racisme vécu.

Les personnes victimes de discrimination raciale hésitent souvent à porter plainte pour plusieurs raisons : la peur des représailles, notamment dans le cadre professionnel, la complexité et le coût des démarches, ou encore le sentiment que le signalement ne changera rien. Ce manque d'action est également lié à une information insuffisante et peu accessible sur les dispositifs existants et les lieux où l'on peut déposer une plainte.

Il est essentiel d'informer les victimes de racisme sur les moyens de signalement afin qu'elles puissent faire valoir leurs droits et obtenir le soutien nécessaire. Une bonne connaissance des démarches disponibles permet de briser le silence, de lutter contre l'impunité et de renforcer la confiance dans les institutions.

Compte tenu de l'ampleur de la discrimination raciale révélée par l'étude, notamment en lien avec la sous-déclaration des faits par les personnes racisées, il est indispensable de consacrer un chapitre spécifique au soutien des victimes.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Soutien aux victimes » sont :

- Informer les victimes et témoins de discrimination raciale sur leurs droits et les possibilités de signalement
- Sensibiliser le personnel de soutien à reconnaître, comprendre et traiter les situations liées au racisme et à la discrimination raciale

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'impact attendu est que les victimes de discrimination raciale connaissent mieux les services de soutien. Un meilleur accès aux informations dédiées encouragera les victimes à passer au signalement d'un acte.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Informer les victimes et témoins de discrimination raciale sur leurs droits et les possibilités de signalement	Regrouper et rendre accessible les services de soutien et d'information disponibles, notamment en plusieurs langues et en langage simple, pour soutenir les victimes de discrimination raciale.	AR-03-A.1.1
	Regrouper et rendre accessible la législation en matière de racisme ou de discrimination raciale, notamment en plusieurs langues et en langage simple.	AR-03-A.1.2
	Établir une plateforme en ligne où les victimes de racisme peuvent s'informer sur la législation et les services de soutien existants, avec un lien vers les organisations auprès desquelles elles peuvent faire un signalement.	AR-03-A.1.3
	Promouvoir la page web « Discriminations: comprendre le phénomène pour améliorer le vivre-ensemble interculturel » du Service information et presse du gouvernement luxembourgeois (SIP) et créer des synergies avec la nouvelle plateforme en ligne.	AR-03-A.1.4
	Mettre en œuvre un projet, précédé d'une phase exploratoire, en collaboration avec les organismes qui peuvent ester en justice au titre de la Loi du 19 juillet 1997 contre le racisme (Article 6) et/ou de la Loi du 28 novembre 2006 contre les discriminations (Articles 5 et 7), ayant comme finalité de créer des synergies entre organismes et services existants, de promouvoir et analyser le développement de l'offre existante en termes d'orientation et d'accompagnement, ainsi que d'examiner la faisabilité de la création d'un point de contact unique, figurant également comme espace d'information et d'échange pour les personnes racisées. Ce projet inclura une évaluation des résultats, ainsi qu'une analyse du cadre juridique et de la jurisprudence, en collaboration avec les acteurs clés. [Cette action figure également dans le chapitre de ce plan concernant le travail].	AR-03-A.1.5
	Évaluer la possibilité d'une adaptation des règlements des délégués à l'égalité entre hommes et femmes pour inclure l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur la race, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap ou l'âge.	AR-03-A.1.6
	Continuer à proposer les modules de formations offerts à l'École de Police, incluant la législation en matière de racisme et de discrimination raciale, et à actualiser leur contenu selon la législation en vigueur.	AR-03-A.1.7
	Publier sur le site du ministère de la Justice la liste des associations agréées par ce ministère pour ester en justice en vertu de la Loi du 19 juillet 1997 relative à la lutte contre le racisme (article 6) et de la Loi du 28 novembre 2006 relative à la lutte contre les discriminations (article 7).	AR-03-A.1.8
Sensibiliser le personnel de soutien psychologique à reconnaître, comprendre et traiter les situations liées au racisme et à la discrimination raciale	Sensibiliser le personnel du Service psychosocial de la fonction publique à la problématique du racisme et de la discrimination raciale dans la fonction publique, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-03-B.1.1
	Sensibiliser le personnel du Service d'aide aux victimes (SAV) – Service central d'assistance sociale (SCAS) du Parquet général - à la problématique du racisme et de la discrimination raciale, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-03-B.1.2

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	MEGA	◗ Publication réalisée	2027
MFSVA	MJUST	◗ Publication réalisée	2028
MFSVA	MEGA MJUST	◗ Plateforme en ligne disponible ◗ Nombre de vues de la plateforme en ligne	2028
MFSVA	ME	◗ Nombre de vues de la page web	2026, action continue
MFSVA	MJUST MT	◗ Projet mis en place ◗ Évaluation réalisée ◗ Analyse réalisée ◗ Nombre et type de synergies créées	2026, action continue
MEGA	MFSVA	◗ Analyse réalisée	2026
MAINT		◗ Module actualisé ◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MJUST		◗ Liste publiée	2026, action continue
MFSVA	MFP	◗ Nombre de personnes sensibilisées	2027, action continue
MFSVA		◗ Nombre de personnes sensibilisées	2027, action continue

II.4 Logement

CITATION DE L'ARTICLE 5 DE LA ICERD :

« (...) les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance (...) du droit au logement »

LE RACISME VÉCU LORS DE LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT

L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » révèle que :

- 36,7 % des personnes racisées interrogées sont victimes de discrimination lors de la recherche d'un logement.

Il est essentiel de sensibiliser les différents acteurs du logement à la thématique du racisme. En effet, une meilleure compréhension des mécanismes de discrimination permet de prévenir les pratiques injustes, de garantir l'égalité de traitement et de renforcer la confiance entre locataires, propriétaires, agences et institutions.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Logement » sont :

- Co-construire des outils avec des personnes racisées, destinés à être utilisés dans les formations et actions de sensibilisation sur le thème « Location sans racisme : aspects légaux »
- Veiller à ce que les personnes travaillant dans l'immobilier, les propriétaires, les locataires et le grand public prennent conscience de la discrimination raciale dans la location ainsi que de ses implications légales
- Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » au secteur du logement pour les agences immobilières et les syndics

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'impact attendu est de susciter une plus grande sensibilité chez les personnes travaillant dans le secteur du logement afin de mieux prévenir et reconnaître les situations de racisme.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Co-construire des outils avec des personnes racisées, destinés à être utilisés dans les formations et actions de sensibilisation sur le thème « Location sans racisme : aspects légaux »	Élaborer des messages clés autour de « Location sans racisme : aspects légaux » en étroite collaboration avec des personnes racisées afin de les intégrer dans les formations et actions de sensibilisation.	AR-04-A.1.1
	Produire du matériel de communication autour de « Location sans racisme : aspects légaux » en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-04-A.1.2
	Élaborer la formation « Location sans racisme : aspects légaux » destiné aux professionnel·le·s de l'immobilier, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-04-A.1.3
	Réviser, en collaboration avec la Chambre immobilière, en étroite collaboration avec des personnes racisées, le « Code de déontologie », le mandat type et le contrat type pour les professionnel·le·s de l'immobilier et les propriétaires pour inclure explicitement la prohibition de la discrimination raciale en rappelant les dispositions légales (Code pénal, article 454 et suivants).	AR-04-A.1.4
Veiller à ce que les personnes travaillant dans l'immobilier, les propriétaires, les locataires et le grand public prennent conscience de la discrimination raciale dans la location ainsi que de ses implications légales	Inclure la formation « Location sans racisme : aspects légaux » dans la formation destinée aux bailleurs sociaux.	AR-04-B.1.1
	Inclure la thématique « Location sans racisme : aspects légaux » dans la formation « Accès réglementé aux professions de l'immobilier » certifiée par la Chambre de Commerce et le ministère de l'Économie.	AR-04-B.1.2
	Inclure le module « Comprendre et appliquer les obligations liées aux biais raciaux dans les pratiques locatives » dans le catalogue des formations dispensées par la House of Training et destinées aux professionnel·le·s de l'immobilier (agents, syndics et promoteurs).	AR-04-B.1.3
	Intégrer une action sur les biais raciaux dans les pratiques locatives et les aspects légaux de la discrimination dans le logement au programme de la Semaine Nationale du Logement, à destination des personnes de passage, en collaboration avec des personnes racisées.	AR-04-B.1.4
	Mettre en place, en étroite collaboration avec des personnes racisées, chaque année un stand « Logement sans Racisme » lors de la Semaine Nationale du Logement.	AR-04-B.1.5
	Inclure la formation « Location sans racisme : aspects légaux » dans le dispositif de formation continue destiné aux professionnel·le·s de l'Aide à l'Enfance et à la Famille.	AR-04-B.1.6
	Évaluer les connaissances en matière de discrimination raciale des participants du cours « Déontologie professionnelle et savoir vivre » du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) « Professions immobilières ».	AR-04-B.1.7

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	MJUST MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Messages clés élaborés	2026
MFSVA	MECO MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Matériel de communication élaboré	2027
MFSVA	MJUST MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Formation élaborée	2027
MFSVA	MJUST MLOGAT	◗ Modèles élaborés	2027
MLOGAT	MFSVA	◗ Formation incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
Chambre de Commerce	MECO	◗ Thématique incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2027, action continue
House of Training		◗ Module inclus ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2026, action continue
MLOGAT	MFSVA	◗ Action intégrée ◗ Nombre de personnes ayant participé à l'action	2027, annuel
MLOGAT	MFSVA	◗ Nombre d'éditions de la Semaine Nationale du Logement comprenant un stand « Logement sans Racisme » ◗ Nombre de partenaires représentés au stand	action continue
MENEJ		◗ Formation incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2028, action continue
MENEJ	MFSVA	◗ Nombre de personnes ayant participé au cours ◗ Évaluation des connaissances	2027, action continue

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » au secteur du logement pour les agences immobilières et les syndics	Créer des synergies avec des plateformes d'entreprises (telles que la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », les entreprises labellisées « Entreprise Socialement Responsable » (ESR), des membres de la Chambre immobilière ou d'autres réseaux d'entreprises) en vue d'élaborer et de promouvoir le label « Je m'engage contre le racisme », en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-04-C.1.1
	Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » destiné aux agences immobilières et aux syndics, à la thématique du logement, en étroite collaboration avec des personnes racisées. Ce label reposera sur des critères rigoureux d'adhésion, d'évaluation et de progression, avec des règles claires de maintien, fondées sur le respect de comportements attendus. Critères envisagés: ◗ Participation à la formation « Location sans racisme: aspects légaux » ◗ Signature d'un code de déontologie ◗ Utilisation de mandats et contrats types ◗ Publication des messages clés sur leur site web.	AR-04-C.1.2
	Promouvoir le label « Je m'engage contre le racisme », décliné à la thématique du logement, en particulier dans le secteur de la location résidentielle, auprès des agences immobilières et des syndics, des signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg ainsi que du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », des entreprises labellisées « Entreprise Socialement Responsable » (ESR), et des membres de la Chambre Immobilière ou d'autres réseaux d'entreprises, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-04-C.1.3

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	MAE MECO MEGA MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Nombre et type de synergies créées	2026, action continue
MFSVA	MAE MECO MEGA MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Label élaboré	2028
MFSVA	MAE MECO MEGA MLOGAT Chambre de Commerce	◗ Nombre d'organismes engagés dans le label	2028, action continue

II.5 Travail

CITATION DE L'ARTICLE 5 DE LA ICERD :

« (...) les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance des (...) droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal, à une rémunération équitable et satisfaisante. »

LE RACISME VÉCU LORS DE LA RECHERCHE D'UN EMPLOI ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » montre que les personnes racisées interrogées sont confrontées à des problèmes de discrimination dans le monde du travail :

- Quand elles cherchent un emploi : 34,9 % des personnes racisées interrogées sont victimes de discrimination en cherchant du travail.
- Sur leur lieu de travail : 37,9 % des personnes racisées interrogées sont victimes de discrimination au travail.

Le milieu professionnel joue un rôle central dans la vie sociale et économique. Il devrait représenter un lieu où chaque personne a la possibilité d'évoluer dans un climat de respect et d'égalité. Pourtant, le racisme et les discriminations raciales y persistent sous des formes parfois invisibles ou banalisées. C'est pourquoi il est essentiel de mettre en place des actions ciblées pour sensibiliser les employeur·euse·s, les salarié·e·s et les professionnel·le·s des ressources humaines. Il convient de soutenir les victimes et les témoins, et de promouvoir des pratiques inclusives au sein des milieux de travail.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Travail » sont :

- Sensibiliser les employeur·euse·s et les salarié·e·s pour qu'ils prennent conscience du racisme au travail et agissent pour le prévenir et y répondre
- Sensibiliser le personnel des ressources humaines à la discrimination raciale dans les processus de recrutement et les encourager à adopter des pratiques concrètes pour la prévenir et la combattre
- Informer et sensibiliser les victimes et témoins de discrimination raciale au travail sur leurs droits et les démarches à suivre pour signaler les faits
- Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » au monde des entreprises

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'impact attendu est de garantir un environnement de travail respectueux et équitable pour tous en passant via la sensibilisation des acteurs dans le monde du travail et en renforçant le soutien aux victimes.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Sensibiliser les employeur·euse·s et les salarié·e·s pour qu'ils prennent conscience du racisme au travail et agissent pour le prévenir et y répondre	Élaborer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir », en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-05-A.1.1
	Produire du matériel de communication pour la formation « Le Racisme, comprendre pour agir », en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-05-A.1.2
	Inclure la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » dans le catalogue des formations de l'Institut National d'Administration Publique (INAP).	AR-05-A.1.3
	Inclure la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » dans les formations au choix de la formation initiale obligatoire du secteur communal (fonctionnaires stagiaires et employé·e·s en période d'initiation).	AR-05-A.1.4
	Proposer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » à tous les fonctionnaires et employés du secteur communal dans le cadre de leur formation continue.	AR-05-A.1.5
	Proposer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » dans le dispositif de formation continue destiné aux professionnel·le·s de l'éducation non formelle et aux professionnel·le·s de l'Aide à l'Enfance et à la Famille.	AR-05-A.1.6
	Proposer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » aux agents de l'Inspection du travail et des mines (ITM).	AR-05-A.1.7
	Inclure la thématique du racisme dans les formations des délégué·e·s du personnel proposées par l'École supérieure du travail (EST).	AR-05-A.1.8
	Inclure la thématique du racisme dans la formation « Introduction à la diversité et à l'inclusion », dans le catalogue des formations proposées par la House of Training et destinées aux professionnel·le·s des ressources humaines ainsi qu'aux dirigeant·e·s des petites et moyennes entreprises (PME).	AR-05-A.1.9
	Promouvoir l'inclusion de la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » auprès des entreprises signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme » et des entreprises labellisées « Entreprise Socialement Responsable » (ESR).	AR-05-A.1.10
	Contribuer à la promotion des outils didactiques destinés au monde du travail, tels que la brochure « Strategies to recognise and combat racism in the workplace » élaborée par le groupe de travail « Autonomous Working Group Anti-racism » de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg.	AR-05-A.1.11
	Proposer la formation « Le Racisme, comprendre pour agir » pour les conseiller.ère.s à l'apprentissage. (Chambre de Commerce et Chambre des Métiers)	AR-05-A.1.12

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	MEGA MFP MT	◗ Formation élaborée	2026
MFSVA	MFP MT	◗ Matériel de communication élaboré	2027
MFP		◗ Formation incluse dans le catalogue des formations de l'INAP ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2026-2027, action continue
MAINT	MFSVA	◗ Formation incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2026-2027, action continue
MAINT	MFSVA	◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue
MT		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue
MT		◗ Thématique incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi les formation	2027, action continue
House of Training		◗ Thématique incluse ◗ Nombre de personnes ayant suivi les formation	2027, action continue
MFSVA	MAE MECO MEGA MLOGAT MT Chambre de Commerce	◗ Nombre d'entreprises signataires ayant inclus la formation dans leur plan de formation	2027, action continue
MFSVA	MEGA Chambre de Commerce	◗ Nombre d'outils diffusés	2026, action continue
Chambre de Commerce Chambre des Métiers		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027, action continue

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Sensibiliser le personnel des ressources humaines à la discrimination raciale dans les processus de recrutement et les encourager à adopter des pratiques concrètes pour la prévenir et la combattre	Élaborer la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir », en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-05-B.1.1
	Inclure la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » dans le catalogue des formations de l'Institut national d'administration publique (INAP).	AR-05-B.1.2
	Proposer, dans le cadre de la formation continue du secteur communal, la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » pour les agents travaillant dans la gestion des ressources humaines.	AR-05-B.1.3
	Rendre obligatoire la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » pour les conseiller.ère.s de la Maison d'Orientation.	AR-05-B.1.4
	Proposer la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » dans le dispositif de formation continue destiné aux professionnel·le·s de l'éducation non formelle et aux professionnel·le·s de l'Aide à l'Enfance et à la Famille.	AR-05-B.1.5
	Proposer la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » aux agents de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).	AR-05-B.1.6
	Inclure la thématique du racisme dans les formations « Conduire un entretien de recrutement » et « How to Conduct a Recruitment Interview », proposées dans le catalogue de la House of Training et destinées aux responsables et chargé·e·s de recrutement, responsables opérationnels, manager·euse·s de proximité amenés à conduire ponctuellement ou de façon régulière des entretiens de recrutement.	AR-05-B.1.7
	Inciter les agents de l'Office national d'inclusion sociale (ONIS) travaillant dans l'accueil de bénéficiaires à suivre la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir ».	AR-05-B.1.8
	Proposer la formation « Le Racisme dans le recrutement, comprendre pour agir » aux agents régionaux d'inclusion sociale et aux responsables des organismes partenaires accueillant des bénéficiaires du Revenu d'inclusion sociale (REVIS) en mesure d'activation.	AR-05-B.1.9

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MFSVA	MEGA MFP MT	◗ Formation élaborée	2027-2028
MFP	MFSVA	◗ Formation incluse dans le catalogue des formations de l'INAP ◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2027-2028, action continue
MAINT	MFSVA	◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
MT		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
House of Training		◗ Thématique incluse ◗ Nombre de professionnels ayant suivi les formations	2027, action continue
MFSVA/ONIS		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue
MFSVA		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation ◗ Évaluation de la compréhension des messages transmis (mesurée via questionnaire)	2028, action continue

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Informer et sensibiliser les victimes et témoins de discrimination raciale au travail sur leurs droits et les démarches à suivre pour signaler les faits	Sensibiliser sur la Loi du 16 mai 2023 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union (lanceurs d'alerte / whistleblowers).	AR-05-C.1.1
	Mettre en œuvre un projet, précédé d'une phase exploratoire, en collaboration avec les organismes qui peuvent ester en justice au titre de la Loi du 19 juillet 1997 contre le racisme (Article 6) et/ou de la Loi du 28 novembre 2006 contre les discriminations (Articles 5 et 7), ayant comme finalité de créer des synergies entre organismes et services existants, de promouvoir et analyser le développement de l'offre existante en termes d'orientation et d'accompagnement, ainsi que d'examiner la faisabilité de la création d'un point de contact unique, figurant également comme espace d'information et d'échange pour les personnes racisées. Ce projet inclura une évaluation des résultats, ainsi qu'une analyse du cadre juridique et de la jurisprudence, en collaboration avec les acteurs clés. [Cette action figure également dans le chapitre sur le soutien aux victimes de ce plan].	AR-05-C.1.2
Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » au monde des entreprises	Créer des synergies avec des plateformes d'entreprises (telles que la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, le Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », les entreprises labellisées « Entreprise Socialement Responsable » (ESR), ou d'autres réseaux d'entreprises), en vue d'élaborer et de promouvoir le label « Je m'engage contre le racisme », en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-05-D.1.1
	Décliner le label « Je m'engage contre le racisme » au monde des entreprises, en étroite collaboration avec des personnes racisées. Ce label reposera sur des critères rigoureux d'adhésion, d'évaluation et de progression, avec des règles claires de maintien, fondées sur le respect de comportements attendus. Critères envisagés : ◗ Participation aux formations « Le racisme, comprendre pour agir » et « Le racisme dans le recrutement » ◗ Participation à la formation de la House of Training : « Introduction à la diversité et à l'inclusion » ◗ Publication des messages clés sur leur site web	AR-05-D.1.2
	Promouvoir le label « Je m'engage contre le racisme » auprès des entreprises signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, du Pacte national « Entreprises et droits de l'Homme », des entreprises labellisées « Entreprise Socialement Responsable » (ESR), ou d'autres réseaux d'entreprises, en étroite collaboration avec des personnes racisées.	AR-05-D.1.3

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MJUST	Groupe de pilotage interministériel	◗ Nombre d'actions de sensibilisation réalisées	2026, action continue
MFSVA	MJUST MT	◗ Projet mis en place ◗ Évaluation réalisée ◗ Analyse réalisée ◗ Nombre de synergies créées	2026, action continue
MFSVA	MAE MECO MEGA MT Chambre de Commerce	◗ Nombre et type de synergies créées ◗ Nombre d'entreprises ayant le label	2026, action continue
MFSVA	MAE MECO MEGA MT Chambre de Commerce	◗ Label en place	2028
MFSVA	MAE MECO MEGA MT Chambre de Commerce	◗ Nombre d'entreprises ayant le label	2028, action continue

II.6 Éducation

CITATION DE L'ARTICLE 7 DE LA ICERD :

« Les États parties s'engagent à prendre des mesures immédiates et efficaces, notamment dans les domaines de l'enseignement, de l'éducation, (...) pour lutter contre les préjugés conduisant à la discrimination raciale et favoriser la compréhension, la tolérance (...) »

LE RACISME VÉCU PAR LES ÉLÈVES

L'étude « Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg » montre que les élèves racisé·e·s sont confronté·e·s à la discrimination raciale et au racisme quotidien à l'école

- 26,7 % des personnes racisées interrogées estiment qu'elles-mêmes ou leurs enfants ont été victimes de discrimination raciale à l'école.

L'école est le lieu où la diversité de notre société se vit au quotidien. Elle veille à promouvoir et à partager les valeurs du vivre-ensemble et contribue ainsi à établir la diversité comme une richesse et un atout pour le développement d'une société interculturelle dès le plus jeune âge. À cette fin, ce plan prévoit plusieurs objectifs qui visent la prévention et la lutte contre les stéréotypes en matière de discrimination raciale.

LES OBJECTIFS

Les objectifs prévus dans le chapitre « Éducation » sont :

- Permettre aux élèves de développer une compréhension critique du racisme et du colonialisme, afin de déconstruire les préjugés et de prévenir les comportements discriminatoires
- Intégrer dès la formation initiale, et renforcer tout au long du parcours professionnel, les compétences des enseignant·e·s et du personnel éducatif — formel et non formel — pour reconnaître et combattre le racisme
- Mettre à disposition des élèves des supports pédagogiques co-construits avec eux, pour favoriser la compréhension du racisme, du colonialisme et de l'esclavage, et déconstruire les stéréotypes raciaux
- Garantir aux élèves l'accès à des services adaptés au sein de leur établissement pour faire face au mobbing racial, tout en les informant clairement de leur existence et des modalités pour y recourir

Le tableau suivant précise les actions, les acteurs principaux et autres parties impliquées, les indicateurs de mise en œuvre ainsi que le calendrier nécessaires pour mettre en œuvre les objectifs.

L'IMPACT ATTENDU DES ACTIONS PRÉVUES PAR CE PLAN

En mettant en œuvre les actions prévues par ce plan, l'éducation contribue à la réduction de la discrimination raciale dans la société et favorise la compréhension, le respect et le dialogue.

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Permettre aux élèves de développer une compréhension critique du racisme et du colonialisme, afin de déconstruire les préjugés et de prévenir les comportements discriminatoires	Analyser et adapter les thèmes du colonialisme et de l'esclavage dans les programmes d'histoire de l'enseignement secondaire.	AR-06-A.1.1
	Analyser et adapter la thématique du racisme dans les programmes du cours « Vie et Société » de l'enseignement fondamental et secondaire.	AR-06-A.1.2
	Analyser et adapter les listes de lecture et les contenus des cours de langue, de philosophie, d'histoire, de géographie, de vie et société, ainsi que d'éducation artistique et musique, en veillant à une diversité culturelle.	AR-06-A.1.3
	Élaborer un guide national avec des méthodes, outils pédagogiques, bonnes pratiques, fiches, projets éducatifs digitaux permettant de réduire la discrimination raciale dans l'enseignement, favoriser la compréhension, le respect et le dialogue.	AR-06-A.1.4
	Renforcer et promouvoir les activités éducatives du Centre Cinqfontaines, sur le racisme et les droits humains, en collaboration avec le Zentrum fir politesch Bildung (ZpB) et le Service national de la jeunesse (SNJ).	AR-06-A.1.5
	Diffuser le workshop « Meine Brille – Deine Brille?! Bist du so wie ich dich seh?! » à un public élargi (écoles, maisons de jeunes, administrations publiques).	AR-06-A.1.6
	Publier et diffuser la brochure « Duerchbléck No 3 – Ween ass Lëtzebuerg? » dans plusieurs langues, pour encourager le débat sur l'identité, la diversité et le racisme au quotidien.	AR-06-A.1.7
	Intégrer des modules sur le racisme et la diversité dans la nouvelle version de l'exposition interactive « DemokratieLabo » (réouverture prévue en avril 2026).	AR-06-A.1.8
	Mettre en œuvre le projet « Human Libraries Luxembourg (HLL) », basé sur la méthodologie participative de la bibliothèque vivante comme Instrument innovant de médiation culturelle.	AR-06-A.1.9

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MENEJ		◗ Histoire du colonialisme et de l'esclavage incluse	2026
MENEJ		◗ Thématique incluse ◗ Livre blanc qui sert de base stratégique et collaborative pour repenser le plan d'études publié	2026
MENEJ		◗ Listes et contenus adaptés par sujet	2026, action continue
MENEJ		◗ Guide élaboré	2028, ponctuel
MENEJ		◗ Nombre d'ateliers, de formations et de visites guidées réalisés ◗ Nombre de personnes ayant participé et diversité du public (élèves, enseignant·e·s, associations, etc.)	action continue
MENEJ		◗ Nombre d'ateliers réalisés ◗ Nombre de personnes ayant participé	action continue
MENEJ		◗ Nombre d'exemplaires imprimés ◗ Nombre de téléchargements en ligne	2027, action continue
MENEJ		◗ Contenus actualisés ◗ Nombre d'ateliers réalisés ◗ Nombre de visiteurs	2026, action continue
MFSVA		◗ Nombre d'éditions organisées ◗ Nombre de personnes ayant participé	2026-2027

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Intégrer dès la formation initiale, et renforcer tout au long du parcours professionnel, les compétences des enseignant·e·s et du personnel éducatif — formel et non formel — pour reconnaître et combattre le racisme	Sensibiliser les enseignant·e·s (de l'enseignement fondamental et secondaire) et le personnel éducatif formel et non formel aux biais cognitifs par des conférences et des formations continues.	AR-06-B.1.1
	Promouvoir davantage les cours de formations continues en matière d'antiracisme et d'ouverture interculturelle du catalogue de l'Institut de Formation de l'Éducation Nationale (IFEN).	AR-06-B.1.2
	Promouvoir davantage les cours de formations continues en matière d'antiracisme et d'ouverture interculturelle du catalogue de l'Aide à l'Enfance et à la Famille.	AR-06-B.1.3
	Promouvoir davantage les cours de formations continues en matière d'antiracisme et d'ouverture interculturelle destinées au personnel des services d'éducation et d'accueil (maisons relais, foyers scolaires, etc.) accueillant les enfants scolarisés (de 3 ou 4 ans, jusqu'à 12 ans).	AR-06-B.1.4
	Promouvoir davantage les cours de formations continues en matière d'antiracisme et d'ouverture interculturelle destinées au personnel des services d'éducation et d'accueil (crèches, foyers de jour) et/ou aux assistant·e·s parentaux·ales et aux mini-crèches accueillant les enfants non scolarisés (de 0 à 4 ans).	AR-06-B.1.5
	Renforcer la thématique du racisme, de la prévention du racisme et la promotion de la diversité dans les programmes de la section GED (formation de l'éducateur·trice).	AR-06-B.1.6
	Continuer de traiter la thématique du racisme dans la formation de l'éducateur en alternance proposée par l'École nationale pour adultes (ENAD).	AR-06-B.1.7
	Promouvoir davantage la formation ainsi que le coaching/ accompagnement destinés aux enseignant·e·s, afin de les soutenir dans les actions de prévention et dans la gestion des situations de racisme en milieu scolaire, proposés par le Centre d'éducation interculturelle (CEI) du Service de l'intégration et de l'accueil scolaires (SIA).	AR-06-B.1.8

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MENEJ		◗ Nombre de personnel sensibilisé, réparti par secteur ◗ Nombre de conférences organisées ◗ Nombre de formations organisées	action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MENEJ		◗ Sujet traité par la Commission nationale de l'enseignement supérieur (CNES)	2027, action continue
ENAD		◗ Nombre de personnes ayant suivi la formation	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre d'interventions faites ◗ Nombre de formations proposées ◗ Nombre de mesures mises en œuvre	2026, action continue

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Mettre à disposition des élèves des supports pédagogiques co-construits avec eux, pour favoriser la compréhension du racisme, du colonialisme et de l'esclavage, et déconstruire les stéréotypes raciaux	En collaboration avec les élèves, les parents et les enseignant·e·s, créer un système numérique permettant de signaler les contenus des supports pédagogiques de l'enseignement fondamental et secondaire renforçant les stéréotypes raciaux négatifs, en vue de leur correction ou de leur remplacement.	AR-06-C.1.1
	Réaliser, en partenariat avec les parties prenantes, une étude sur les représentations raciales dans les manuels scolaires.	AR-06-C.1.2
	Lancer un appel à projets ciblant le domaine de l'éducation formelle et non formelle pour des actions de sensibilisation (semaines à thème, podcasts, vidéos, réseaux sociaux, films, ou autres) contre le racisme impliquant les enfants et les jeunes.	AR-06-C.1.3
	Élaborer de nouvelles ressources pédagogiques pour aborder le colonialisme, l'esclavage et leurs conséquences, à mettre à disposition des enseignant·e·s des cours d'histoire et de « Vie et société » pour l'enseignement fondamental et secondaire. L'accent sera mis sur le rôle du Luxembourg. L'introduction de ces ressources sera accompagnée de formations continues pour le personnel enseignant.	AR-06-C.1.4
	Analyser et adapter les ressources pédagogiques sur le racisme pour les élèves et les diffuser dans les écoles, maisons relais et maisons de jeunes.	AR-06-C.1.5

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MENEJ		◗ Système numérique en place ◗ Nombre de signalements faits	2027
MENEJ		◗ Étude réalisée ◗ Nombre de parties prenantes impliquées dans l'étude	2027
MFSVA	MENEJ	◗ Appel à projets lancé ◗ Nombre de projets soumis ◗ Nombre de projets réalisés ◗ Nombre d'élèves ayant participé	2026, ponctuel
MENEJ		◗ Nombre de nouvelles ressources pédagogiques à disposition des enseignant·e·s ◗ Nombre de personnes ayant suivi les formations	2026, action continue
MENEJ	MCULT MFSVA	◗ Analyses réalisées ◗ Adaptations réalisées ◗ Diffusion réalisée	2027

OBJECTIFS	ACTIONS	CODE
Garantir aux élèves l'accès à des services adaptés au sein de leur établissement pour faire face au mobbing racial, tout en les informant clairement de leur existence et des modalités pour y recourir	Élaborer un guide pratique pour les membres des 'conseils de coopération' (« Klasserot » en luxembourgeois) afin de les aider à identifier les micro-agressions raciales et le harcèlement racial, et à y faire face de manière appropriée.	AR-06-D.1.1
	Ciblant les parents et les enseignant·e·s, produire et diffuser en coopération avec des stations de radios des webinaires sur la lutte contre le racisme à l'école et en société.	AR-06-D.1.2
	Renforcer et promouvoir les mécanismes de signalement des cas de racisme et de discrimination raciale, comme la stopline de BEE SECURE et les délégués à la protection des élèves (DPE).	AR-06-D.1.3
	Lancer une campagne de communication ciblant les élèves et impliquant les élèves pour les informer sur les missions du délégué à la protection des élèves (DPE).	AR-06-D.1.4
	Établir davantage « d'espaces de parole régulés » dans l'enseignement secondaire.	AR-06-D.1.5
	Promouvoir l'éducation par les pairs au lycée à travers le concept des « Ambassadeurs Bientraitance ».	AR-06-D.1.6
	Ciblant les élèves, et en partenariat avec ces derniers, intégrer le thème du racisme dans « La semaine de la démocratie » (Woche der Demokratie), organisée chaque année en octobre dans les écoles secondaires au Luxembourg.	AR-06-D.1.7
	Promouvoir des engagements institutionnels clairs, visibles et évaluables en faveur d'une culture scolaire antiraciste, formalisés dans des instruments adoptés au sein de chaque établissement scolaire, tels que les Plans de développement des établissements scolaires (PDS), les Chartes scolaires ou les Règlements d'ordre intérieur (ROI).	AR-06-D.1.8
	Adopter un programme de prévention et protection dans la lutte contre le harcèlement et toutes formes de violences scolaires, en s'inspirant de modèles internationaux. Créer dans chaque établissement une équipe formée, capable de mener des interventions, des actions de sensibilisation et d'accueil de la parole des victimes, incluant notamment le harcèlement racial.	AR-06-D.1.9
	Établir une procédure claire - incluant des protocoles visibles et accessibles pour le personnel - afin d'accompagner les établissements scolaires dans la prise en charge des cas de violence et de harcèlement, en précisant la marche à suivre et en garantissant une intervention rapide et efficace face aux situations notamment discriminatoires.	AR-06-D.1.10

ACTEUR PRINCIPAL	AUTRES PARTIES IMPLIQUÉES	INDICATEURS	CALENDRIER
MENEJ		◗ Guide pratique élaboré	2028
MENEJ		◗ Nombre de webinaires produits ◗ Documentation sur la consultation des webinaires	2027, action continue
MENEJ	MFSVA	◗ Nombre et type de promotions réalisées par public cible ◗ Nombre de cas de discrimination raciale signalés dans l'enseignement au CET, à l'OKaJu, à l'Ombudsman ou aux DPE dans les lycées	2026, action continue
MENEJ		◗ Campagne de communication en place	2027
MENEJ		◗ Nombre d'espaces de parole régulés	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre de lycées disposant d'« Ambassadeurs Bientraitance »	2026, action continue
MENEJ		◗ Intégration du thème dans « La semaine de la démocratie » ◗ Nombre total d'élèves participants	action continue
MENEJ		◗ Intégration du sujet dans les instruments mentionnés	2026, action continue
MENEJ		◗ Nombre d'établissements scolaires ayant adopté le programme ◗ Nombre d'équipes de protection constituées et formées	2028
MENEJ		◗ Procédure finalisée et diffusée	2026

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ADEM	Agence pour le développement de l'emploi
ASTI	Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CCDH	Commission consultative des Droits de l'Homme
CCVEI	Commissions communales du vivre-ensemble interculturel
CEFIS	Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales
CERD	Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
CET	Centre pour l'égalité de traitement
CLAE	Comité de liaison des associations issues de l'immigration
CSVEI	Conseil supérieur du vivre-ensemble interculturel
DPE	Délégué à la protection des élèves
ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
ENAD	École nationale pour adultes
ESR	Entreprise Socialement Responsable
EST	École supérieure du travail
EU-SILC	Statistics on Income and Living conditions
FRA	Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
GED	Formation de l'éducateur·trice
GroPil	Groupe de pilotage interministériel
GroSuivi	Groupe de suivi
HLL	Human Libraries Luxembourg
ICERD	Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale
IFEN	Institut de formation de l'Éducation nationale
INAP	Institut National de l'Administration Publique
ITM	Inspection du Travail et des Mines
LISER	Luxembourg Institute of Socio-Economic Research
MAE	Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur

MAINT	Ministère des Affaires intérieures
MCULT	Ministère de la Culture
ME	Ministère d'État
MECO	Ministère de l'Économie
MEGA	Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité
MENEJ	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse
MFP	Ministère de la Fonction publique
MFSVA	Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil
MinDigital	Ministère de la Digitalisation
MJUST	Ministère de la Justice
MLOGAT	Ministère du Logement et de l'Aménagement du territoire
MNAHA	Musée National d'Histoire et d'Art
MT	Ministère du Travail
OKaJu	Ombudsman fir Kanner a Jugendlecher
ONE	Office national de l'enfance
ONIS	Office national d'inclusion sociale
ONU	Organisation des Nations Unies
PDS	Plan de développement des établissements scolaires
PME	Petites et moyennes entreprises
REVIS	Revenu d'inclusion sociale
ROI	Règlement d'ordre interne
SAV	Service d'aide aux victimes
SCAS	Service central d'assistance sociale
SIA	Service de l'intégration et de l'accueil scolaires
SNJ	Service National de la Jeunesse
STATEC	Institut national de la statistique et des études économiques du Grand-Duché de Luxembourg
UE	Union Européenne
ZpB	Zentrum fir politesch Bildung

LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Zesummeliewen

OUNI RASSISMUS

Découvrez
la version digitale ici:

zesummeliewen.public.lu