

Peut-on mettre en place un référent diversité dans l'entreprise ?

Réponse courte

Il est **parfaitement possible** de mettre en place un référent diversité dans l'entreprise au Luxembourg, mais cela **n'est pas une obligation légale**. La désignation d'un référent diversité relève de l'**initiative volontaire** de l'employeur et constitue une excellente pratique pour prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion.

Le référent diversité peut être choisi librement parmi les salariés, les managers ou la direction RH, sans condition de qualification imposée par la loi. Sa **mission, ses moyens et ses modalités** d'intervention doivent être formalisés par l'employeur dans le respect du cadre légal luxembourgeois sur la **non-discrimination** (articles L.251-1 et suivants du Code du travail). Cette démarche volontaire s'inscrit dans une politique RSE et complète utilement l'action du **délégué à l'égalité** obligatoire.

Définition

Le référent diversité est une personne désignée au sein de l'entreprise pour **promouvoir la diversité, prévenir les discriminations et accompagner la mise en œuvre** de politiques inclusives. Cette fonction vise à garantir l'égalité de traitement entre les salariés, indépendamment des **7 critères protégés** par la loi luxembourgeoise : religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance raciale ou ethnique, ainsi que le sexe et la nationalité.

Le référent diversité agit comme **interlocuteur privilégié** sur les questions de diversité et d'inclusion, dans une démarche proactive de prévention des risques discriminatoires. Il ne dispose pas d'un statut légal spécifique mais son rôle s'inscrit dans la **politique interne** de l'entreprise et complète l'action du délégué à l'égalité lorsque celui-ci existe.

Questions fréquentes

Comment mettre en place un référent diversité dans son entreprise ?

La mise en place doit faire l'objet d'une décision formalisée par l'employeur, précisant les missions, les moyens mis à disposition et les modalités de fonctionnement. Il faut définir par écrit le périmètre d'intervention, informer les salariés par affichage ou note de service, et prévoir un crédit d'heures ainsi que des moyens logistiques adaptés.

Qu'est-ce qu'un référent diversité et est-il obligatoire au Luxembourg ?

Le référent diversité est une personne désignée au sein de l'entreprise pour promouvoir la diversité, prévenir les discriminations et accompagner la mise en œuvre de politiques inclusives. Sa désignation n'est pas une obligation légale au Luxembourg mais relève de l'initiative volontaire de l'employeur, constituant une excellente pratique pour prévenir les discriminations.

Quelles sont les missions du référent diversité par rapport au délégué à l'égalité ?

Le référent diversité complète utilement l'action du délégué à l'égalité obligatoire en agissant comme interlocuteur privilégié sur les questions de diversité et d'inclusion. Il intervient dans une démarche proactive de prévention des risques discriminatoires sur les 7 critères protégés par la loi luxembourgeoise, dans le respect des prérogatives des instances existantes.

Qui peut être désigné comme référent diversité dans l'entreprise ?

Le référent diversité peut être choisi librement parmi les salariés, les managers ou la direction RH. Aucune condition de qualification ou de certification n'est imposée par la loi luxembourgeoise. Il est recommandé de choisir une personne volontaire, formée aux enjeux de diversité et bénéficiant de la confiance de la direction et des salariés.

Conditions d'exercice

La désignation d'un référent diversité **n'est pas une obligation légale** pour les employeurs luxembourgeois, quelle que soit la taille de l'entreprise. Cette démarche relève de l'**initiative volontaire** de l'employeur, dans le respect du cadre légal général relatif à l'égalité de traitement et à la non-discrimination (articles [L.251-1](#) et suivants du Code du travail).

Le référent diversité peut être choisi parmi les **salariés, les membres de la direction ou du service RH**, à condition de disposer de l'autorité, de la formation et de la disponibilité nécessaires. **Aucune condition de qualification** ou de certification n'est imposée par la loi luxembourgeoise. Il est recommandé de choisir une personne **volontaire, formée** aux enjeux de diversité et bénéficiant de la **confiance** de la direction et des salariés.

Modalités pratiques

La mise en place d'un référent diversité doit faire l'objet d'une **décision formalisée** par l'employeur, précisant les missions, les moyens mis à disposition et les modalités de fonctionnement. Il est essentiel de définir par écrit le **périmètre d'intervention** du référent, ses responsabilités, ainsi que les procédures de signalement et de traitement des situations de discrimination.

L'**information des salariés** sur l'existence et le rôle du référent diversité doit être assurée par voie d'affichage, de note de service ou via l'intranet de l'entreprise. Le référent peut être intégré dans les instances existantes ou exercer sa mission de manière autonome, dans le **respect des prérogatives** de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité. Il est crucial de prévoir un **crédit d'heures** et des moyens logistiques adaptés.

Pratiques et recommandations

Pour garantir l'efficacité du référent diversité, il est conseillé de lui assurer une **formation spécialisée** sur la prévention des discriminations, la gestion de la diversité et la médiation. L'employeur doit veiller à préserver la **confidentialité des échanges** et à protéger le référent contre toute mesure de rétorsion liée à l'exercice de ses fonctions.

Il est pertinent d'associer le référent diversité à l'élaboration de **politiques RH inclusives** et aux actions de sensibilisation. Une **collaboration étroite** avec la délégation du personnel, le délégué à l'égalité et, le cas échéant, avec l'[ITM](#) est recommandée. La **traçabilité des actions** menées, le respect du RGPD et la mise en place d'**indicateurs de suivi** renforcent l'efficacité de la démarche.

Cadre juridique

Le Code du travail luxembourgeois interdit toute **discrimination directe ou indirecte** fondée sur les motifs protégés : religion ou convictions, handicap, âge, orientation sexuelle, appartenance raciale ou ethnique (articles [L.251-1](#) à [L.253-4](#) du Code du travail), ainsi que le sexe (articles [L.241-1 et suivants](#)) et la nationalité.

La **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail constitue la base légale en matière de lutte contre les discriminations. Les obligations générales de l'employeur incluent également : articles [L.245-1 et suivants](#) (harcèlement moral et sexuel), articles [L.414-2 et suivants](#) (délégué à l'égalité obligatoire), et **Règlement UE 2016/679** (RGPD) pour la protection des données personnelles.

Important : Aucune disposition légale n'impose la création d'un référent diversité. Cette initiative volontaire doit respecter les droits des salariés et les prérogatives des instances représentatives.

La création d'un référent diversité, bien que facultative, constitue un **levier efficace** pour prévenir les risques juridiques liés aux discriminations, renforcer l'attractivité employeur et démontrer l'engagement RSE de l'entreprise. Cette démarche doit s'intégrer dans une politique globale de gestion des ressources humaines.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.