# Quelles missions confier à un référent diversité au Luxembourg en 2025 ?

## Réponse courte

**ATTENTION :** La désignation d'un "référent diversité" n'est **PAS une obligation légale** au Luxembourg. Cette fonction relève de **démarches volontaires** d'entreprise (Charte de la Diversité, labels ESR, politique RSE interne).

À ne pas confondre avec le **délégué à l'égalité**, qui est une fonction légale obligatoire dans les entreprises avec délégation du personnel, mais limitée à l'égalité femmes-hommes (article L.414-15 du Code du travail).

Pour un référent diversité volontaire, les missions recommandées incluent : **sensibiliser** aux enjeux de non-discrimination, **accompagner** les managers dans la gestion de situations sensibles, **coordonner** les actions diversité-inclusion, **veiller** au respect des obligations légales anti-discrimination, et **proposer** des mesures d'amélioration en matière d'égalité des chances.

## Définition

Le **référent diversité** est une fonction volontaire créée par certaines entreprises luxembourgeoises pour structurer leur politique de diversité et d'inclusion au-delà des obligations légales minimales. Cette personne coordonne les actions visant à promouvoir l'égalité des chances et prévenir toute forme de discrimination.

Cette fonction se distingue du **délégué à l'égalité** prévu par l'article L.414-15 du Code du travail, qui est obligatoirement désigné par la délégation du personnel et dont les missions sont légalement définies mais limitées à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Le référent diversité peut être mis en place dans le cadre d'engagements volontaires comme la **Charte de la Diversité Lëtzebuerg**, le **label ESR** (Entreprise Socialement Responsable), ou des politiques internes de responsabilité sociale d'entreprise.

## Questions fréquentes

**Dans quel cadre une entreprise peut-elle créer un poste de référent diversité ?**

Une entreprise peut créer un poste de référent diversité dans le cadre de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg, pour l'obtention du label ESR, par choix stratégique dans sa politique RSE, ou pour répondre aux attentes des parties prenantes comme les clients, investisseurs et talents.

**La désignation d'un référent diversité est-elle obligatoire au Luxembourg ?**

Non, la désignation d'un référent diversité n'est pas une obligation légale au Luxembourg. Cette fonction relève de démarches volontaires d'entreprise dans le cadre de la Charte de la Diversité, du label ESR ou de politiques RSE internes. À ne pas confondre avec le délégué à l'égalité, qui est obligatoire dans les entreprises avec délégation du personnel.


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**Quelle est la différence entre un référent diversité et un délégué à l'égalité ?**

Le référent diversité est une fonction volontaire qui couvre tous les aspects de la diversité et inclusion, tandis que le délégué à l'égalité est une obligation légale (article L.414-15 du Code du travail) dans les entreprises avec délégation du personnel, mais ses missions sont limitées à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

**Quelles sont les principales missions d'un référent diversité au Luxembourg ?**

Un référent diversité a pour missions de sensibiliser aux enjeux de non-discrimination, accompagner les managers dans la gestion de situations sensibles, coordonner les actions diversité-inclusion, veiller au respect des obligations légales anti-discrimination, et proposer des mesures d'amélioration en matière d'égalité des chances.

## Conditions d’exercice

**Aucune obligation légale** n'impose la désignation d'un référent diversité au Luxembourg. Cette fonction peut être créée :

- Dans le cadre de la **Charte de la Diversité Lëtzebuerg** (démarche volontaire coordonnée par IMS Luxembourg)
- Pour l'obtention du **label ESR** délivré par l'INDR (Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des entreprises)
- Par **choix stratégique** de l'entreprise dans sa politique RSE
- Pour répondre aux **attentes des parties prenantes** (clients, investisseurs, talents)

Le référent peut être un salarié interne (RH, juridique, direction) ou un consultant externe. Il doit disposer de **connaissances** en droit de la non-discrimination, de **moyens** pour exercer ses missions, et du **soutien** de la direction générale.

## Modalités pratiques

**Missions recommandées pour un référent diversité volontaire :**

**Sensibilisation et formation :**

- Organiser des sessions d'information sur les obligations légales anti-discrimination
- Former les managers au recrutement inclusif et à la gestion des équipes diversifiées
- Sensibiliser aux biais inconscients dans les processus RH

**Accompagnement opérationnel :**

- Conseiller les équipes RH sur les pratiques inclusives (recrutement, promotion, formation)
- Accompagner les managers dans la gestion de situations sensibles
- Participer à la résolution amiable de conflits liés à la diversité

**Veille et prévention :**


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Assurer une veille juridique sur l'évolution du droit anti-discrimination
- Identifier les risques de discrimination dans l'organisation
- Proposer des mesures correctives et préventives

**Pilotage et évaluation :**

- Élaborer et suivre les indicateurs diversité-inclusion
- Coordonner les actions prévues dans les engagements volontaires
- Rendre compte à la direction sur l'avancement des objectifs diversité

## Pratiques et recommandations

Il est essentiel de **formaliser** le rôle du référent diversité dans une lettre de mission précisant ses attributions, ses moyens d'action et son rattachement hiérarchique. La **communication** sur l'existence de cette fonction doit être claire auprès de tous les salariés.

Le référent doit **collaborer étroitement** avec le délégué à l'égalité (si l'entreprise en a un) sans empiéter sur ses prérogatives légales spécifiques à l'égalité femmes-hommes. Une **articulation claire** des rôles évite les conflits de compétences.

La **formation continue** du référent sur les évolutions légales et les bonnes pratiques est indispensable. La participation aux réseaux professionnels (IMS Luxembourg, réseaux diversité) enrichit les pratiques.

L'**évaluation régulière** de l'efficacité des actions menées permet d'ajuster la politique diversité de l'entreprise et de démontrer la valeur ajoutée de cette fonction.

## Cadre juridique

**Obligations légales existantes** (s'appliquent à toutes les entreprises) :

- **Articles L.251-1 et suivants** du Code du travail : interdiction des discriminations fondées sur la religion, les convictions, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la race ou l'origine ethnique
- **Articles L.241-1 et suivants** du Code du travail : égalité de traitement entre femmes et hommes
- **Loi modifiée du 28 novembre 2006** sur l'égalité de traitement
- **Article L.414-15** du Code du travail : délégué à l'égalité (obligatoire dans les entreprises avec délégation du personnel)

**Cadres volontaires** :

- **Charte de la Diversité Lëtzebuerg** (IMS Luxembourg)
- **Label ESR** (INDR)
- **Règlement RGPD** : protection des données dans le traitement des signalements


© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

**IMPORTANT :** Distinguer clairement le référent diversité (fonction volontaire) du délégué à l'égalité (obligation légale). Le référent diversité ne peut pas se substituer aux obligations légales existantes. Sa valeur ajoutée réside dans une approche proactive et globale de la diversité au-delà du strict minimum légal.

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.