

# Comment accompagner la création d'un groupe de soutien LGBTQIA+ en entreprise au Luxembourg ?

## Réponse courte

Il est **légalement possible** de créer un groupe de soutien LGBTQIA+ au sein d'une entreprise luxembourgeoise. Cette démarche s'appuie sur le **droit d'association** garanti par l'article 26 de la Constitution luxembourgeoise et les **obligations de non-discrimination** prévues aux articles **L.251-1** et **L.241-1** du Code du travail.

L'employeur doit s'assurer que la création du groupe respecte la **neutralité de l'entreprise**, n'entrave pas le **bon fonctionnement du travail** et garantit la **protection des données personnelles** des participants conformément au **RGPD**. La participation doit être **strictement volontaire** et aucune discrimination ne peut être exercée à l'encontre des membres ou non-membres.

Il est recommandé d'établir une **charte d'encadrement**, de désigner un **référént diversité**, d'organiser les réunions **hors temps de travail** sauf accord de l'employeur, et d'intégrer cette initiative dans la **politique de prévention des discriminations** de l'entreprise.

## Définition

Un **groupe de soutien LGBTQIA+** en entreprise est une structure interne, formelle ou informelle, réunissant volontairement des salariés s'identifiant comme lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer, intersexes, asexuels ou alliés. Ce groupe vise à créer un **environnement de travail inclusif**, offrir un espace d'échange et de soutien, et contribuer à la **prévention des discriminations** liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Cette démarche s'inscrit dans une politique de **diversité et d'inclusion** et peut contribuer au **bien-être au travail** et à la **responsabilité sociale de l'entreprise**.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il encadrer la création d'un groupe de soutien LGBTQIA+ ?

L'employeur doit établir un cadre d'encadrement avec une charte précisant les objectifs et règles de confidentialité, désigner un référent diversité, organiser les réunions hors temps de travail sauf accord contraire, et intégrer cette initiative dans la politique de prévention des discriminations de l'entreprise.

### Est-il légal de créer un groupe de soutien LGBTQIA+ dans une entreprise au Luxembourg ?

Oui, il est légalement possible de créer un groupe de soutien LGBTQIA+ au sein d'une entreprise luxembourgeoise. Cette démarche s'appuie sur le droit d'association garanti par l'article 26 de la Constitution luxembourgeoise et les obligations de non-discrimination prévues aux articles L.251-1 et L.241-1 du Code du travail.

### Quelles sont les conditions à respecter pour créer un groupe de soutien LGBTQIA+ en entreprise ?

Le groupe doit respecter la neutralité de l'entreprise, ne pas entraver le bon fonctionnement du travail et garantir la protection des données personnelles conformément au RGPD. La participation doit être strictement volontaire et confidentielle, et aucune discrimination ne peut être exercée à l'encontre des membres ou non-membres.

## Quelles sont les obligations de l'employeur concernant la protection des données des membres ?

L'employeur doit respecter la loi du 1er août 2018 et le RGPD car les informations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont considérées comme des données sensibles. La confidentialité des membres doit être strictement préservée et aucune information ne peut être divulguée sans consentement explicite.

## Conditions d'exercice

La création d'un groupe de soutien LGBTQIA+ est encadrée par plusieurs **obligations légales**. L'employeur ne peut s'opposer à cette initiative sauf pour des **motifs objectifs** liés au bon fonctionnement de l'entreprise. Le groupe doit respecter la **neutralité de l'entreprise** et ne pas porter atteinte à l'**ordre public** ou troubler la **paix sociale**.

La participation doit être **strictement volontaire** et **confidentielle**. Aucune **discrimination directe ou indirecte** ne peut être exercée à l'encontre des membres ou non-membres, conformément aux articles [L.251-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail. L'employeur a l'obligation de **prévenir toute forme de discrimination** et de **protection contre les représailles** selon l'article [L.253-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

L'employeur doit établir un **cadre d'encadrement** précisant les objectifs, modalités de fonctionnement et règles de confidentialité. Les réunions doivent se tenir **hors temps de travail** sauf autorisation expresse de l'employeur.

L'utilisation des **locaux et moyens de communication** de l'entreprise nécessite un accord préalable.

La **protection des données personnelles** est cruciale : toute collecte d'informations sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre doit respecter la **loi du 1er août 2018** et le **RGPD**. Les données sont considérées comme **sensibles** et nécessitent des **mesures de protection renforcées**.

Il est recommandé de désigner un **référént diversité** au niveau RH, d'établir une **charte de fonctionnement** et de documenter les **procédures de signalement** en cas de discrimination. Les communications internes doivent respecter la neutralité de l'entreprise.

## Pratiques et recommandations

L'employeur est encouragé à **reconnaître officiellement** le groupe et à l'intégrer dans sa **politique de diversité et d'inclusion**. La formation des **managers et de l'encadrement** à la gestion de la diversité est essentielle pour prévenir les discriminations et créer un environnement inclusif.

Il est recommandé de mettre en place un **dispositif de signalement confidentiel** pour les cas de discrimination, de sensibiliser l'ensemble du personnel aux **questions LGBTQIA+** et de collaborer avec des **organismes spécialisés** comme le **Centre LGBTIQ+ CIGALE** ou l'association **Rosa Lëtzebuerg**.

La **confidentialité** des membres doit être strictement préservée et aucune information ne peut être divulguée sans **consentement explicite**. L'employeur doit veiller à ce qu'aucun salarié ne subisse de **représailles** en raison de sa participation ou non-participation au groupe.

## Cadre juridique

La création de groupes de soutien LGBTQIA+ s'appuie sur plusieurs fondements juridiques. L'**article 26 de la Constitution luxembourgeoise** garantit le droit d'association sans autorisation préalable. L'**article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme** et l'**article 12 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE** protègent la liberté de réunion et d'association.

Les **articles L.251-1 et L.241-1 du Code du travail** interdisent toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le changement de sexe. L'**article L.252-3** autorise l'adoption de mesures spécifiques pour assurer la pleine égalité. L'**article L.253-1** protège contre les représailles.

La **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement, la **loi du 1er août 2018** sur la protection des données personnelles et le **RGPD** complètent ce cadre juridique protecteur.

La création d'un groupe de soutien LGBTQIA+ nécessite une **approche équilibrée** entre respect des droits fondamentaux et préservation du bon fonctionnement de l'entreprise. L'employeur doit s'assurer que cette initiative s'inscrit dans une **démarche globale d'inclusion** et de **prévention des discriminations**, tout en respectant la **neutralité** de l'entreprise et la **confidentialité** des participants.

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.