

Comment mettre en place des indicateurs de diversité conformes au droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Au Luxembourg, vous pouvez mettre en place des **indicateurs de diversité** portant sur la **répartition par genre**, **nationalité**, **tranche d'âge** et **situation de handicap** (avec consentement explicite). Ces indicateurs concernent aussi le **suivi des recrutements**, **promotions**, **accès à la formation** selon les critères de diversité, ainsi que les **enquêtes anonymes** sur le climat social et l'inclusion.

La collecte doit respecter la **confidentialité**, la **proportionnalité** et la **finalité déterminée**, avec **anonymisation** dès que possible. Les **données sensibles** ne peuvent être collectées qu'avec le **consentement explicite** des salariés et uniquement pour promouvoir l'égalité de traitement ou mettre en œuvre des mesures positives prévues par la loi. L'implication du **DPO** et des **représentants du personnel** est recommandée à chaque étape.

Définition

Les **indicateurs de diversité** sont des outils de mesure permettant d'évaluer la représentation et l'évolution des différentes composantes de la diversité au sein de l'entreprise. Au Luxembourg, la diversité englobe notamment l'**origine nationale**, le **genre**, l'**âge**, le **handicap**, l'**orientation sexuelle**, la **religion**, ainsi que d'autres caractéristiques protégées par la législation sur l'égalité de traitement et la non-discrimination.

Ces indicateurs servent à évaluer l'efficacité des **politiques internes de diversité** et à prévenir toute forme de **discrimination directe ou indirecte** dans les processus RH. Ils contribuent également à la promotion d'un environnement de travail **inclusif** et respectueux des droits fondamentaux.

Questions fréquentes

Comment collecter des données sensibles pour les indicateurs de diversité ?

Les données sensibles (origine ethnique, religion, santé, orientation sexuelle) ne peuvent être collectées qu'avec le consentement explicite des salariés et uniquement pour promouvoir l'égalité de traitement ou mettre en œuvre des mesures positives prévues par la loi. L'auto-déclaration volontaire est recommandée.

Comment garantir la confidentialité des indicateurs de diversité ?

Les données doivent être anonymisées dès que possible, limitées au strict nécessaire, et les résultats communiqués de manière agrégée sans identification possible des personnes. Il faut respecter les principes de proportionnalité, finalité déterminée et informer les salariés de leurs droits.

Quels indicateurs de diversité peut-on légalement collecter au Luxembourg ?

Au Luxembourg, vous pouvez collecter des indicateurs sur la répartition par genre, nationalité, tranche d'âge et situation de handicap (avec consentement explicite). Vous pouvez aussi suivre les recrutements, promotions et accès à la formation selon ces critères, ainsi que mener des enquêtes anonymes sur le climat social et l'inclusion.

Qui doit être impliqué dans la mise en place d'indicateurs de diversité ?

Il faut impliquer le délégué à la protection des données (DPO) pour valider la conformité RGPD, consulter les représentants du personnel pour favoriser la transparence, et s'assurer que l'encadrement humain du traitement des données soit garanti à chaque étape.

Conditions d'exercice

La collecte et l'utilisation d'indicateurs de diversité doivent respecter le **principe de proportionnalité**, la **finalité déterminée** et la **confidentialité** des données à caractère personnel, conformément à la **loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et au **Code du travail luxembourgeois** (articles [L.241-1](#) à [L.241-5](#)).

Les **données sensibles**, telles que celles relatives à l'origine raciale ou ethnique, à la religion, à la santé ou à l'orientation sexuelle, ne peuvent être collectées qu'avec le **consentement explicite** des salariés et uniquement dans le but de promouvoir l'égalité de traitement ou de mettre en œuvre des **mesures positives** prévues par la **loi du 28 novembre 2006** sur l'égalité de traitement (articles 1 à 7).

L'**égalité de traitement**, la **non-discrimination** et la **traçabilité** des traitements doivent être garanties à chaque étape. L'encadrement humain du traitement des données est obligatoire, notamment par l'intervention du **délégué à la protection des données (DPO)** et la consultation des **représentants du personnel**.

Modalités pratiques

Les indicateurs de diversité peuvent être mis en place à travers les modalités suivantes :

Répartition par genre : analyse du pourcentage de femmes et d'hommes par catégorie professionnelle, niveau hiérarchique, recrutement, promotion et rémunération.

Répartition par nationalité ou pays de naissance : ventilation des effectifs selon la nationalité, en veillant à la protection de la vie privée.

Répartition par tranche d'âge : suivi de la pyramide des âges, taux d'embauche et de départ selon les tranches d'âge.

Représentation des personnes en situation de handicap : nombre de salariés déclarés en situation de handicap, sous réserve de leur **consentement explicite**.

Indicateurs de recrutement et de promotion : analyse des candidatures reçues, des embauches et des promotions selon les critères de diversité.

Indicateurs d'accès à la formation professionnelle : suivi de la participation à la formation par catégorie de diversité.

Indicateurs de climat social : résultats d'**enquêtes anonymes** sur le ressenti d'inclusion, de respect et d'égalité de traitement.

La collecte de ces données doit être **anonymisée** dès que possible et limitée à ce qui est strictement nécessaire à la finalité poursuivie. Les salariés doivent être **informés** de la nature des données collectées, de leur finalité, de la durée de conservation et de leurs droits d'accès, de rectification et d'opposition.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier l'**auto-déclaration volontaire** pour les données sensibles, en garantissant l'absence de conséquences négatives pour les salariés. Les indicateurs doivent être analysés **régulièrement**, idéalement dans le cadre du **bilan social** ou du **rapport annuel** sur l'égalité de traitement, lorsque l'entreprise y est soumise.

La communication des résultats doit se faire de manière **agrégée**, sans identification possible des personnes. L'implication des **représentants du personnel** dans la définition et le suivi des indicateurs favorise la transparence et la confiance. Il convient d'intégrer les indicateurs de diversité dans la **politique globale de gestion** des ressources humaines et de veiller à leur articulation avec les obligations légales en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination.

La consultation du **délégué à la protection des données (DPO)** est fortement conseillée avant toute mise en place d'indicateurs impliquant des données sensibles.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.241-1](#) à [L.241-5](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Articles [L.261-1](#) à [L.261-4](#) (consultation et information des représentants du personnel)
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement (articles 1 à 7)
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (articles 6, 9, 13)
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg

La collecte d'indicateurs de diversité ne doit jamais conduire à la constitution de **fichiers nominatifs** sur des critères sensibles sans consentement explicite, ni à des traitements susceptibles d'aboutir à une **discrimination directe ou indirecte**. Il est impératif de documenter les traitements, d'assurer la **traçabilité** et de consulter le **DPO** avant toute collecte de données sensibles.

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.