

Quels indicateurs RH peuvent mesurer l'égalité pour les familles LGBTQIA+ (ex. traitement, taux d'absences) ?

Réponse courte

Les indicateurs RH permettant de mesurer l'égalité pour les familles LGBTQIA+ incluent le taux d'accès aux congés familiaux (parentaux, d'adoption, pour raisons familiales), le taux d'absences pour motifs familiaux, l'évolution de carrière (promotions, augmentations, accès à la formation), le traitement des demandes d'aménagement du temps de travail, le nombre de signalements de discrimination et la participation aux dispositifs d'accompagnement à la parentalité ou à la diversité familiale.

Ces indicateurs doivent être collectés de façon anonymisée et agrégée, avec le consentement explicite des salariés concernés, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données. Leur mise en place nécessite l'information des salariés et la consultation préalable de la délégation du personnel.

Définition

L'égalité pour les familles LGBTQIA+ en entreprise correspond à l'absence de toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la composition familiale. Cette égalité s'applique à l'accès à l'emploi, à la rémunération, à l'évolution de carrière, aux conditions de travail et à l'accès aux droits sociaux liés à la parentalité. Les indicateurs RH sont des outils quantitatifs ou qualitatifs permettant d'objectiver et de suivre le respect de cette égalité au sein de l'entreprise.

Conditions d'exercice

La collecte et l'utilisation d'indicateurs relatifs à l'égalité pour les familles LGBTQIA+ doivent respecter le principe de non-discrimination prévu par le Code du travail luxembourgeois. Toute collecte d'informations sensibles, notamment sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, requiert le consentement explicite des salariés concernés, 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.

Les indicateurs doivent être mis en place dans le respect du secret de la vie privée, de l'anonymat des personnes concernées et de la limitation de la collecte au strict nécessaire. L'information et, le cas échéant, la consultation de la délégation du personnel sont obligatoires avant la mise en œuvre de tels dispositifs.

Modalités pratiques

Les indicateurs RH pertinents pour mesurer l'égalité à l'égard des familles LGBTQIA+ incluent :

- Taux d'accès aux congés familiaux : comparaison du recours aux congés parentaux, d'adoption ou pour raisons familiales entre les salariés LGBTQIA+ et les autres salariés, sous réserve de consentement pour l'identification.
- Taux d'absences pour motifs familiaux : analyse des absences liées à la parentalité ou à la prise en charge d'un partenaire, en veillant à l'anonymisation des motifs.
- Évolution de carrière : suivi des promotions, augmentations salariales et accès à la formation pour les salariés ayant déclaré appartenir à une famille LGBTQIA+, comparés à la moyenne de l'entreprise.
- Traitement des demandes d'aménagement du temps de travail : évaluation du taux d'acceptation des demandes d'horaires adaptés pour raisons familiales, en distinguant, lorsque possible, les familles LGBTQIA+.
- Signalements de discrimination : nombre et nature des plaintes ou signalements internes relatifs à une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale.
- Participation aux dispositifs d'accompagnement : recensement de l'utilisation des dispositifs de soutien à la parentalité ou à la diversité familiale.

La mise en place de ces indicateurs nécessite une information claire des salariés et la consultation préalable de la délégation du personnel, conformément aux obligations de dialogue social.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des indicateurs anonymisés et agrégés afin de garantir la confidentialité des salariés. Les enquêtes internes sur le climat social peuvent inclure des questions sur le ressenti d'égalité de traitement, sous réserve de l'anonymat et du volontariat.

L'analyse des indicateurs doit être régulière et donner lieu à des actions correctives en cas d'écart constatés. Il convient d'intégrer la dimension LGBTQIA+ dans la politique diversité de l'entreprise et de former les managers à la prévention des discriminations. Toute communication interne sur ces indicateurs doit être transparente et respecter la sensibilité des données traitées.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
 - Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) (interdiction de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale)
 - Articles [L.414-3](#) et [L.414-4](#) (consultation de la délégation du personnel sur les questions touchant à l'égalité et à la diversité)
- **Loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, telle que modifiée**
- **Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel**
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg

L'utilisation d'indicateurs relatifs aux familles LGBTQIA+ doit toujours s'accompagner de garanties renforcées en matière de confidentialité et de protection des données. Toute initiative en ce sens doit être précédée d'une analyse d'impact relative à la protection des données (AIPD). En cas de doute, il est recommandé de consulter la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) avant toute collecte ou traitement.

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.