

# Quels indicateurs ESG ou diversité un employeur peut-il publier concernant la parentalité LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

Un employeur peut publier des indicateurs ESG ou diversité relatifs à la parentalité LGBTQIA+ tels que le taux d'utilisation du congé parental par les salariés LGBTQIA+, la part de familles homoparentales ayant bénéficié de mesures d'accompagnement, ou la présence de politiques internes favorisant l'égalité de traitement des parents LGBTQIA+. Des indicateurs qualitatifs, comme la satisfaction des salariés LGBTQIA+ parents vis-à-vis des dispositifs existants, peuvent également être publiés, à condition qu'ils soient strictement anonymisés.

La publication de ces indicateurs doit respecter la législation luxembourgeoise sur la protection des données, notamment le RGPD, en garantissant l'anonymisation irréversible des données et le consentement explicite des personnes concernées. L'employeur doit consulter la délégation du personnel, réaliser une analyse d'impact (DPIA) si nécessaire, et limiter la granularité des données pour éviter toute identification directe ou indirecte des salariés.

## Définition

Les indicateurs ESG (Environnement, Social, Gouvernance) ou de diversité relatifs à la parentalité LGBTQIA+ désignent des données quantitatives ou qualitatives publiées par un employeur pour rendre compte de la situation, des droits ou de l'inclusion des salariés LGBTQIA+ parents ou futurs parents au sein de l'entreprise. Ces indicateurs peuvent porter sur la proportion de salariés LGBTQIA+ bénéficiant de congés parentaux, l'accès effectif aux dispositifs de soutien à la parentalité, ou la représentation de familles homoparentales parmi les salariés.

Ces indicateurs visent à mesurer l'égalité de traitement, l'inclusion et la diversité au sein de l'entreprise, tout en respectant la vie privée et la confidentialité des personnes concernées. Ils s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociale de l'employeur et de conformité aux obligations légales en matière de non-discrimination.

## Conditions d'exercice

La publication d'indicateurs relatifs à la parentalité LGBTQIA+ est strictement encadrée par la législation luxembourgeoise sur la protection des données à caractère personnel. Les données concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale sont considérées comme des données sensibles au sens de l'article 9 du Règlement (UE) 2016/679 (RGPD), applicable au Luxembourg, et de la loi du 1er août 2018 portant organisation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD).

Le traitement, la collecte et la publication de ces données ne sont licites que sous réserve du consentement explicite, libre, spécifique, éclairé et univoque des personnes concernées, ou dans le cadre d'une obligation légale spécifique. L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, conformément aux articles [L.251-1](#)

et suivants du Code du travail.

## Modalités pratiques

Avant toute publication d'indicateurs relatifs à la parentalité LGBTQIA+, l'employeur doit s'assurer que les données sont anonymisées de manière irréversible, afin qu'aucun salarié ne puisse être identifié, directement ou indirectement. La collecte de telles données doit reposer sur une démarche volontaire des salariés, via des enquêtes internes ou des dispositifs d'auto-déclaration, accompagnés d'une information claire sur la finalité, la durée de conservation et les modalités de traitement.

L'employeur doit consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, le comité mixte, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, avant toute initiative de collecte ou de publication d'indicateurs relatifs à la diversité. Une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) est requise lorsque le traitement présente un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des indicateurs agrégés, tels que le taux d'utilisation du congé parental par les salariés LGBTQIA+, la part de familles homoparentales ayant bénéficié de mesures d'accompagnement, ou la présence de politiques internes favorisant l'égalité de traitement des parents LGBTQIA+. Les indicateurs qualitatifs, comme la satisfaction des salariés LGBTQIA+ parents vis-à-vis des dispositifs existants, peuvent également être publiés sous réserve d'anonymisation stricte.

Toute publication doit éviter de révéler des informations permettant l'identification d'une personne ou d'un groupe restreint, notamment dans les entreprises de petite taille. Il est conseillé de limiter la granularité des données publiées et de documenter l'ensemble des démarches de collecte, d'anonymisation et de publication pour assurer la traçabilité et la conformité.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles [L.251-1](#) à [L.251-6](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
  - Article [L.261-1](#) (protection de la vie privée des salariés)
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel)
- **Loi du 1er août 2018** portant organisation de la CNPD et du régime général sur la protection des données
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, notamment article 9 (données sensibles)
- **Obligations générales :**
  - Consentement explicite et éclairé pour le traitement de données sensibles
  - Anonymisation irréversible des données publiées
  - Analyse d'impact (DPIA) en cas de risque élevé pour les droits et libertés
  - Consultation des instances représentatives du personnel

L'employeur doit veiller à ne jamais publier d'indicateurs permettant, même indirectement, l'identification de salariés LGBTQIA+ parents, sous peine d'engager sa responsabilité civile et pénale. Toute initiative en matière de collecte ou de publication d'indicateurs relatifs à la parentalité LGBTQIA+ doit être précédée d'une analyse d'impact relative à la protection des données (DPIA) lorsque le risque pour les droits et libertés des personnes concernées est élevé. Il est essentiel de documenter toutes les étapes du processus pour garantir la conformité et la traçabilité.

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.