

Quels partenariats publics ou associatifs peuvent soutenir un parent LGBTQIA+ salarié ?

Réponse courte

Les partenariats publics ou associatifs pouvant soutenir un parent LGBTQIA+ salarié au Luxembourg incluent le **Centre LGBTQ+ CIGALE** (accompagnement psychosocial, groupes de parole, conseils juridiques), le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** (information et orientation en cas de discrimination), le **Service national de la jeunesse (SNJ)** (programmes de sensibilisation à la diversité familiale), le **Familljen-Center** (accompagnement parental pour toutes les familles) et la **Lëtzebuerg Diversity Charter** (ressources et ateliers sur l'inclusion en entreprise).

L'entreprise peut formaliser ces partenariats par convention, adhésion ou référencement, permettant au salarié d'accéder à ces services dans le respect de la confidentialité, de la non-discrimination et de la protection des données personnelles. L'accès à ces dispositifs est volontaire et ne doit jamais impliquer d'obligation de déclaration de la situation familiale ou de l'orientation sexuelle du salarié.

Définition

Un partenariat public ou associatif, dans le contexte luxembourgeois, désigne toute collaboration formalisée ou informelle entre une entreprise et une entité publique ou une association reconnue, visant à offrir un soutien spécifique aux salariés. Pour les parents LGBTQIA+, ces partenariats permettent d'accéder à des ressources, conseils, accompagnements ou dispositifs adaptés à leur situation familiale, à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre, dans le respect du droit luxembourgeois.

Ces partenariats s'inscrivent dans une démarche d'inclusion et de soutien à la diversité, tout en garantissant la confidentialité et la non-discrimination à l'égard des salariés concernés. Ils contribuent à l'égalité de traitement et à la prévention des discriminations en milieu professionnel.

Conditions d'exercice

Les partenariats doivent s'appuyer sur des structures légalement établies au Luxembourg, telles que des services publics spécialisés ou des associations agréées par l'État. L'entreprise peut proposer à ses salariés l'accès à ces dispositifs, sous réserve du respect de la confidentialité, de la non-discrimination et de l'égalité de traitement, conformément au Code du travail luxembourgeois.

Le salarié parent LGBTQIA+ peut solliciter ces soutiens de manière volontaire, sans obligation d'information à l'employeur sur sa situation personnelle, sauf en cas de demande explicite de soutien ou d'aménagement. L'employeur doit garantir l'absence de toute forme de pression ou d'obligation à l'égard du salarié pour la participation à ces dispositifs.

Modalités pratiques

Au Luxembourg, plusieurs organismes publics et associatifs offrent un accompagnement aux parents LGBTQIA+ :

- **Centre LGBTQ+ CIGALE** : Association reconnue d'utilité publique, proposant un accompagnement psychosocial, des groupes de parole pour parents, des conseils juridiques et des médiations familiales.
- **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** : Autorité indépendante informant et orientant les personnes victimes de discrimination, y compris sur la parentalité LGBTQIA+.
- **Service national de la jeunesse (SNJ)** : Service public soutenant les jeunes et familles, notamment via des programmes de sensibilisation à la diversité familiale.
- **Familljen-Center** : Service public offrant un accompagnement parental, y compris pour les familles homoparentales ou recomposées.
- **Lëtzebuerg Diversity Charter** : Plateforme d'entreprises et d'associations promouvant l'inclusion, proposant des ressources et des ateliers sur la parentalité LGBTQIA+ en entreprise.

L'entreprise peut formaliser un partenariat par convention, adhésion ou simple référencement, permettant au salarié d'accéder à ces services pendant ou en dehors du temps de travail, selon les modalités internes. Toute démarche doit être documentée et traçable, dans le respect de la protection des données personnelles.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Référencer explicitement les associations et services publics spécialisés dans les supports internes (intranet, livret d'accueil, etc.).
- Sensibiliser les équipes RH à l'existence de ces partenariats, à la confidentialité des démarches et à l'égalité de traitement.
- Proposer des séances d'information ou des ateliers animés par des intervenants associatifs agréés, en veillant à l'encadrement humain des dispositifs.
- Faciliter l'accès aux dispositifs d'accompagnement, notamment en autorisant des absences justifiées pour rendez-vous avec ces structures, conformément à la législation sur les congés extraordinaires ou l'aménagement du temps de travail.
- S'assurer que toute communication respecte la vie privée du salarié et n'implique aucune obligation de déclaration de l'orientation sexuelle ou de la situation familiale.

L'entreprise doit également garantir la traçabilité des démarches et la possibilité pour le salarié de signaler toute difficulté ou discrimination rencontrée dans le cadre de ces partenariats.

Cadre juridique

Les obligations et droits relatifs au soutien des parents LGBTQIA+ salariés s'appuient sur les textes suivants du droit luxembourgeois :

- **Code du travail luxembourgeois** :
 - Article [L.251-1](#) et suivants : égalité de traitement et interdiction de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale.
 - Article [L.414-3](#) et suivants : protection de la vie privée et confidentialité des données personnelles.
 - Article [L.233-16](#) et suivants : consultation et information du personnel sur les mesures d'inclusion et de diversité.
- **Loi modifiée du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement** : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale.
- **Loi modifiée du 21 avril 1928 sur les associations sans but lucratif et les fondations** : reconnaissance et agrément des associations partenaires.
- **Loi modifiée du 16 avril 1979 sur le statut des parents et loi du 15 décembre 2017 relative à la parentalité** : égalité d'accès aux droits parentaux, indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)**, applicable au Luxembourg : protection des données à caractère personnel dans le cadre des démarches de soutien.

L'employeur doit s'assurer que toute démarche de soutien ou de partenariat respecte strictement la confidentialité, la liberté du salarié et l'encadrement humain des dispositifs. Toute divulgation non consentie de l'orientation sexuelle ou de la situation familiale expose l'employeur à des sanctions prévues par le Code du travail et la loi sur l'égalité de traitement. Il est conseillé de privilégier une approche proactive et inclusive, sans jamais imposer de déclaration ou d'adhésion à un dispositif, et de documenter les démarches pour garantir la traçabilité et la conformité légale.

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.