

# Comment mettre en place et suivre des indicateurs de diversité et d'inclusion ?

## Réponse courte

Le suivi des indicateurs de diversité et d'inclusion est une **obligation légale** pour les entreprises luxembourgeoises de plus de 50 salariés (Art. [L.414-3](#) du Code du travail). Il nécessite la collecte et l'analyse de données spécifiques dans le respect du RGPD, avec pour objectifs de mesurer l'égalité de traitement, prévenir les discriminations et produire le rapport social annuel obligatoire.

## Définition

Les indicateurs de diversité et d'inclusion sont des outils de mesure quantitatifs et qualitatifs permettant d'évaluer la représentation et l'intégration des différentes catégories de personnes protégées par la loi luxembourgeoise au sein de l'entreprise.

Ces indicateurs couvrent les critères définis par l'article [L.241-1](#) du Code du travail : sexe, orientation sexuelle, identité de genre, âge, état de santé, handicap, appartenance réelle ou supposée à une race ou ethnie, nationalité, religion ou convictions, opinions politiques ou philosophiques.

## Conditions d'exercice

La mise en place des indicateurs doit respecter trois conditions fondamentales :

- Le **consentement explicite** des salariés pour toute collecte de données sensibles
- La **consultation préalable** de la délégation du personnel (Art. [L.414-1](#))
- La **conformité RGPD** selon la loi modifiée du 1er août 2018 (finalité, minimisation, sécurité)

Les données collectées doivent être **anonymisées** ou **pseudonymisées** dès que possible, et leur accès strictement limité aux personnes habilitées.

## Modalités pratiques

Le processus de suivi comprend quatre étapes obligatoires :

- Identification des indicateurs pertinents selon la taille et le secteur
- Collecte des données via les processus RH existants
- Analyse régulière des résultats (au moins annuelle)
- Production du rapport social incluant ces indicateurs

Les principaux indicateurs à suivre sont :

- Répartition femmes/hommes par niveau hiérarchique
- Écarts de rémunération
- Taux d'emploi des personnes en situation de handicap
- Diversité des nationalités et origines
- Pyramide des âges

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Documenter précisément la méthodologie de collecte et d'analyse
- Former les équipes RH à la gestion de la diversité
- Communiquer régulièrement sur les résultats
- Établir un plan d'action correctif si nécessaire
- Impliquer la délégation du personnel dans le suivi

## Cadre juridique

- **Art. L.241-1 à L.241-9** du Code du travail : principes d'égalité de traitement
- **Art. L.414-3** : obligation de rapport annuel sur l'égalité F/H
- **Art. L.414-1 à L.414-6** : information-consultation des représentants du personnel
- **Loi du 28 novembre 2006** sur l'égalité de traitement
- **Loi modifiée du 1er août 2018** relative à la protection des données
- **Art. L.162-12** : égalité de rémunération F/H

La collecte et l'analyse des indicateurs de diversité constituent des **traitements de données sensibles** au sens du RGPD. Tout manquement aux obligations de protection des données ou de non-discrimination peut entraîner des sanctions administratives et pénales.

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.