

Comment mettre en œuvre une politique de diversité dans la fonction publique luxembourgeoise ?

Réponse courte

La fonction publique luxembourgeoise exige la mise en place d'une politique de diversité structurée, reposant sur le principe d'égalité de traitement inscrit dans la loi du 28 novembre 2006. Les administrations publiques de plus de 25 employés doivent notamment employer au moins 5% de travailleurs handicapés et mettre en œuvre des mesures proactives garantissant l'égalité des chances dans le recrutement, la formation et l'évolution professionnelle.

Définition

La politique de diversité dans la fonction publique luxembourgeoise constitue l'ensemble des mesures et actions obligatoires visant à prévenir toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion, les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance réelle ou supposée à une race ou ethnique (Art. [L.251-1](#) du Code du travail). Elle inclut également les actions positives destinées à promouvoir une représentation équilibrée de tous les groupes au sein de l'administration.

Conditions d'exercice

L'administration doit respecter trois obligations fondamentales :

- Mettre en place une politique de recrutement et de gestion des carrières garantissant l'égalité des chances
- Employer au minimum 5% de salariés handicapés dans les organismes d'au moins 25 salariés (Art. [L.562-3](#) du Code du travail)
- Assurer des aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap (Loi du 12 septembre 2003)

La mise en œuvre nécessite la désignation d'un délégué à l'égalité et la création d'une commission consultative pour la diversité.

Modalités pratiques

L'implémentation requiert :

- L'élaboration d'un plan d'action diversité triennal avec objectifs mesurables
- La mise en place de procédures de recrutement standardisées et transparentes
- L'instauration d'un système de monitoring des indicateurs de diversité
- L'organisation de formations obligatoires sur la non-discrimination
- La création d'une procédure de signalement des discriminations
- La documentation systématique des actions et décisions relatives à la diversité

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Réaliser un audit initial de la situation en matière de diversité
- Former spécifiquement les recruteurs aux biais inconscients
- Mettre en place un budget dédié aux aménagements raisonnables
- Établir des partenariats avec des associations spécialisées
- Communiquer régulièrement sur les actions menées
- Évaluer annuellement l'impact des mesures prises

Cadre juridique

- Articles [L.251-1](#) à [L.254-1](#) du Code du travail sur l'égalité de traitement
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement
- Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État
- Loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées
- Règlement grand-ducal du 7 octobre 2004 sur les aménagements raisonnables
- Articles [L.562-1](#) à [L.562-10](#) du Code du travail sur l'emploi des personnes handicapées

Le non-respect des obligations en matière de diversité expose l'administration à des sanctions administratives et pénales. En cas de contentieux, le principe de partage de la charge de la preuve s'applique : le plaignant doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, l'administration devant alors prouver l'absence de violation du principe d'égalité de 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.