Comment intégrer les principes de diversité dans la politique RH d'une ASBL ?

Réponse courte

L'integration de la diversite dans la politique RH d'une ASBL s'appuie sur le cadre legal de non-discrimination prevu par le Code du travail (art. L.241-1). L'association est tenue de respecter le **principe d'egalite de traitement** dans l'ensemble de ses processus RH, du recrutement a la fin de contrat, en passant par la remuneration, la formation et la promotion. Toute discrimination fondee sur le sexe, l'origine, la religion, le handicap, l'age ou l'orientation sexuelle est **interdite et sanctionnee** civilement et penalement.

Au-dela de l'obligation legale, l'ASBL peut developper une **politique proactive de diversite** coherente avec ses valeurs associatives. Cela passe par des actions concretes : **offres d'emploi inclusives**, formation des recruteurs aux **biais inconscients**, amenagement des postes pour les personnes en situation de handicap et mise en place d'indicateurs de suivi anonymises. Le Centre pour l'egalite de traitement (CET) peut etre saisi par tout salarie estimant etre victime de discrimination, et une politique credible renforce l'image de l'ASBL aupres de ses financeurs.

Définition

La politique de diversité en RH désigne l'ensemble des mesures mises en place par l'employeur pour garantir l'égalité de traitement et valoriser la diversité des profils au sein de son personnel. Dans une **ASBL**, elle traduit en pratiques RH concrètes les principes d'inclusion et de non-**discrimination** inscrits dans le **Code du travail** et souvent dans les statuts mêmes de l'association. Voir aussi la fiche sur obligations d'égalité salariale des ASBL.

Questions fréquentes

Comment garantir un recrutement non discriminatoire en ASBL ?

Rédiger des offres neutres sans critères non pertinents (âge, genre, photo), diversifier les canaux de diffusion, former les recruteurs aux techniques de sélection objective et appliquer des critères liés exclusivement aux compétences requises.

Comment intégrer la diversité dans la politique RH d'une ASBL au Luxembourg ?

S'appuyer sur le cadre légal de non-discrimination (art. L.241-1) : respecter l'égalité de traitement du recrutement à la fin de contrat, rédiger des offres inclusives, former aux biais inconscients et aménager les postes pour le handicap.

Comment mesurer la diversité dans une ASBL sans violer le RGPD ?

Utiliser des indicateurs de diversité anonymisés intégrés au tableau de bord RH, en respectant la loi du 1er août 2018 et le RGPD sur les données sensibles, et présenter les résultats consolidés au conseil d'administration.

Quels critères de discrimination sont interdits dans le recrutement d'une ASBL ?

Toute discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la religion, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite et sanctionnée civilement et pénalement par l'article L.241-1 du Code du travail luxembourgeois.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui peut être saisi en cas de discrimination dans une ASBL ?

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut être saisi par tout salarié estimant être victime de discrimination. La charge de la preuve est partagée entre employeur et salarié en cas de litige juridictionnel.

Une ASBL doit-elle prévenir le harcèlement discriminatoire ?

Oui, les articles L.245-1 et L.246-1 imposent à l'ASBL la prévention du harcèlement moral discriminatoire et du harcèlement sexuel, avec mise en place de procédures internes et formation des managers à la détection.

Conditions d’exercice

L'intégration de la diversité en RH est encadrée par des obligations légales précises.

Obligation	Détail
Non-discrimination	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte (art. L.241-1 du Code du travail)
Égalité salariale	Rémunération égale pour un travail de valeur égale, sans distinction de sexe
Recrutement	Les critères de sélection doivent être objectifs et liés aux compétences requises
Handicap	Obligation d'emploi de travailleurs handicapés selon la taille de l'entreprise
Harcèlement	Prévention du harcèlement discriminatoire (art. L.245-1 et L.246-1)
Charge de la preuve	En cas de litige, la charge de la preuve est partagée entre employeur et salarié

Modalités pratiques

La mise en œuvre d'une politique de diversité suit une démarche progressive.

Étape	Action
Diagnostic	Réaliser un état des lieux de la diversité au sein de l'ASBL (âge, genre, origine, handicap)
Plan d'action	Définir des objectifs mesurables et un calendrier de mise en œuvre
Recrutement	Rédiger des offres d'emploi neutres et diversifier les canaux de diffusion
Formation	Sensibiliser les managers et recruteurs aux biais inconscients et aux bonnes pratiques
Aménagement	Adapter les postes de travail pour accueillir des personnes en situation de handicap
Suivi	Mesurer la progression à l'aide d'indicateurs de diversité anonymisés

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Rédiger les offres d'emploi de manière neutre en évitant les critères non pertinents (âge, genre, photo) et en se concentrant sur les compétences réellement nécessaires au poste.

Former systématiquement les personnes participant aux processus de recrutement et d'évaluation aux techniques de sélection objective et à la détection des biais discriminatoires.

Intégrer des indicateurs de diversité dans le tableau de bord RH présenté au conseil d'administration, en respectant les règles du RGPD sur le traitement des données sensibles.

Voir aussi la fiche sur création d'un comité d'éthique RH en ASBL.

Valoriser la diversité comme un atout opérationnel de l'ASBL, en lien avec ses missions d'intérêt général, ce qui facilite l'adhésion des équipes et des administrateurs à la démarche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.241-1 du Code du travail	Principe de non-discrimination et égalité de traitement
Art. L.245-1 du Code du travail	Protection contre le harcèlement moral discriminatoire
Art. L.246-1 du Code du travail	Protection contre le harcèlement sexuel
RGPD et loi du 1er août 2018	Traitement des données sensibles liées à la diversité
Loi du 7 août 2023 sur les ASBL	Cadre juridique des associations sans but lucratif

Le non-respect du principe de non-discrimination expose l'ASBL à des sanctions civiles (dommages-intérêts) et pénales (amendes). Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut être saisi par tout salarié estimant être victime de discrimination. Une politique de diversité crédible renforce l'image de l'ASBL auprès de ses financeurs et partenaires.

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.