# LE RECRUTEMENT SANS DISCRIMINATION - PETIT GUIDE PRATIQUE POUR LES SALARIÉ.E.S

**Nom de l'entreprise :** CET (CENTRE POUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT)

**Secteur d'activité :** Information et communication

**Catégorie de l'entreprise :** Secteur Public

## Description de l'action

Rédaction d'une brochure informative à l'intention de salarié.e.s à la recherche d'un emploi.

Ensemble avec la CSL (Chambre des salariés Luxembourg), l'idée était de fournir aux demandeurs.ses d'emploi un outil concis afin de connaître leurs droits et devoirs lors d'une procédure de recrutement (allant jusqu'à l'entretien d'embauche et au-delà).

A côté du volet théorique basé sur la législation en vigueur, des exemples concrets tirés du quotidien illustrent bien comment les salarié.e.s devraient et peuvent réagir lors d'un recrutement.

Vous pouvez télécharger le guide ici.

## Contexte

Le CET a remarqué que souvent des personnes ne connaissent pas assez leurs droits et devoirs lors d'une embauche. En effet, elles sont confrontées à des situations lors desquelles elles ont l'impression ou même la conviction/preuve d'une discrimination et ne savent pas comment réagir.

Les gens demandent alors des conseils pratiques au CET : Quelles questions sont légales et lesquelles frôlent l'illégalité lors d'un entretien? A partir de quand peut-on parler de discrimination ? Le motif du rejet de la candidature est-il valable ? Que puis-je faire/entreprendre concrètement ?

La brochure tend à fournir des réponses à tous ces questionnements. Elle se veut volontairement succincte et illustrative afin de donner un bref aperçu de la matière et en livrant des solutions palpables.

## Approche

Dès le début, la volonté poursuivie était de rédiger une documentation concise, livrant à la fois de la théorie et des exemples pratiques tirés de dossiers introduits auprès du CET.

Il avait également été envisagé d'illustrer le point de vue du patronat, mais ceci a été abandonné en cours de route pour plusieurs raisons.

## Objectifs

- Informer les salarié.e.s (et accessoirement aussi les employeurs.ses) sur leurs droits et devoirs
- Les victimes et témoins de discrimination doivent pouvoir déceler une discrimination et savoir quoi entreprendre resp. à qui s'adresser

## Impact

- Meilleure sensibilisation des salarié.e.s en procédure de recrutement (et accessoirement aussi les employeurs.ses)
- Utilisation à chaque nouveau cas de discrimination semblable.
- Diffusion de la brochure à une base de contacts volumineuse.
- Mise en ligne de la brochure sur plusieurs sites Internet.
- Distribution par des partenaires et lors d'évènements autour de la question, comme p.ex. le Job Day du RTPH et de RTL.

## « A faire »

- Chercher des partenaires actifs en la même matière (= intéressant pour l'échange des points de vue et la diffusion)
- Traduire la documentation dans d'autres langues

## « Ne pas faire »

- Associer des partenaires ayant des points de vue différents et ne partageant pas la conception de la brochure
- Vouloir à tout force traduire la documentation en « langage facile à lire » ce qui est malheureusement impossible quand la matière est trop complexe resp. théorique