

Egalité de traitement et la non-discrimination

Charte d'engagement du groupe



Préambule

Les discriminations sont illégales. Elles constituent un délit et une atteinte à la dignité humaine (art 225-1 du Code Pénal).

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...], notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. » (Article 1132-1 du Code du Travail)

Les comportements discriminatoires dans l'accès à l'emploi, la formation et dans le travail, constituent un frein à l'insertion professionnelle et sociale des personnes. La prévention des discriminations doit donc se placer au cœur de nos pratiques professionnelles.

Le groupe UNIS VERS L'EMPLOI signe une Charte qui vise à mettre en œuvre des actions concrètes concernant nos activités et la gestion de notre personnel permanent.

La mise en œuvre opérationnelle des mesures prévues dans cette Charte permettra aux structures **d'UNIS VERS L'EMPLOI** de participer de façon active à la lutte contre les discriminations.

Le groupe UNIS VERS L'EMPLOI s'engage à mettre en œuvre des mesures :

Dans le cadre de notre organisation :

- Former les équipes et la direction à la lutte contre les discriminations notamment sur les obligations légales, réglementaires et les argumentaires clients.
- Désigner un référent, spécialement chargé des questions de discrimination dans chacune des entreprises du groupe et mettre en place un comité de veille et de suivi des engagements.
- Mettre en place une veille interne pour prévenir les pratiques discriminatoires
- Participer à la dynamique de groupes de travail mis en place sur le territoire dans le cadre de la lutte contre les discriminations.
- Rendre compte dans le bilan d'activité annuel des mesures prises pour présenter les actions mises en place et les résultats obtenus

Vis-à-vis des salariés permanents

- Mettre à disposition des salariés permanents la présente charte.
- Appliquer, dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines, des critères objectifs qui permettent de garantir l'égalité de traitement.
- Permettre la communication du processus de recrutement à tous les candidats.
- Traiter les doléances de salariés permanents victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires.
- Soutenir les salariés permanents qui s'opposent à des situations discriminatoires.
- Inciter les salariés permanents à appliquer les principes prévus par la présente Charte.

Vis-à-vis des candidats et des salariés en insertion

- Appliquer, dans toutes les étapes de l'accompagnement, des critères objectifs qui permettent de garantir l'égalité de traitement.
- Informer les personnes accompagnées dans les structures du groupe sur le droit à la non discrimination et les soutenir, le cas échéant, dans leurs démarches.
- Prendre en compte les situations de discrimination réelle ou supposée subies par les personnes accompagnées.
- En cas de discrimination avérée, prendre, si nécessaire, les mesures légales afin d'informer ou se saisir les autorités compétentes.

Vis-à-vis des clients

- Communiquer sur notre engagement dans la lutte contre les discriminations
- Informer nos clients des obligations en matière de non discrimination et intégrer dans les conventions de prestation le respect des obligations de non-discrimination
- Prendre uniquement en compte, quelle que soit la formulation de la commande, les critères de compétences professionnelles, en veillant à l'information du client en matière d'égalité de traitement et non discrimination
- Alerter, le cas échéant, le client de l'existence de comportements discriminatoires qui perdureraient au sein son organisation.
- Suspendre la prestation en cas de pratique discriminatoire avérée en dernier recours.

A Villeurbanne, le 15 juin 2010



Isabelle FAU – Présidente d'ARIEL SERVICES – SOLIDARITE SERVICES

Didier DUROZOY – Président D'EST EMPLOI

Philippe PIERON – Président de BUERS SERVICES – ETHIC' DOM