

Le PRISME s'engage à

- Subordonner l'adhésion de toute nouvelle entreprise de travail temporaire au PRISME à l'engagement de cette dernière à **respecter la présente Charte**.
- Mettre en place un **comité d'éthique de la profession** qui :
 - pourra être saisi concernant d'éventuels manquements d'entreprises de travail temporaire à la présente charte,
 - mettra en place, le cas échéant, des actions de diagnostic et d'accompagnement auprès des entreprises concernées,
 - sera doté d'un devoir d'alerte des instances de la profession,
 - assurera le rôle de comité de suivi de la présente charte et proposera, le cas échéant, des évolutions de son contenu.
- Intégrer comme une **valeur commune la non-discrimination** dans les accords cadres signés avec des organismes membres du service public de l'emploi (SPE) et impulser une dynamique commune de concertation entre les comités de suivi des deux Chartes (PRISME et SPE).
- Sensibiliser **régulièrement ses adhérents** sur les questions de discrimination et les tenir informés sur leurs obligations légales, réglementaires et conventionnelles ainsi que sur les travaux et l'activité du comité d'éthique.
- Intégrer les problématiques liées à la discrimination dans ses publications.
- **Engager une réflexion** sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans l'intérim, **avec les organisations syndicales représentatives** dans la branche du travail temporaire.
- Encourager ses adhérents à engager une réflexion portant sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans l'intérim avec leurs organisations syndicales.
- **Travailler sur le terrain** avec les acteurs locaux concernés dont le SPE à la mise en place de **partenariats visant à promouvoir l'égalité des chances et la diversité dans l'intérim**.
- Inciter **ses représentants régionaux** à participer aux manifestations locales ayant pour thème l'emploi, la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans l'intérim.

- **Sensibiliser les organismes paritaires** de la branche au contenu de la présente charte et **engager des réflexions** sur le thème de la promotion de l'égalité des chances et de la diversité dans l'intérêt dans la mise en œuvre des services proposés par ces organismes.

- **Concevoir**, à destination de ses adhérents, **un module de formation commun sur la discrimination** à insérer dans les programmes de formation mis en place au moment de l'intégration des salariés permanents ou dans le cadre de formations ultérieures.

Ces formations concerneront notamment les points suivants :

- sensibilisation à la notion de discrimination (légalisation, ...),
- traitement des demandes de salariés intérimaires et permanents victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires,
- gestion de la relation client en cas de commande discriminatoire,
- traitement des commandes en se basant uniquement sur les critères objectifs de compétence.

www.prisme.eu

L'INTERIM S'ENGAGE TOUS LES JOURS
CONTRE LA DISCRIMINATION.

Diversité

Intégration

Compétences

Emploi

Préambule

L'égalité de tous les citoyens est assurée par notre Constitution, ainsi que notre État de droit. Ces règles constituent beaucoup plus des réponses concernant le respect des personnes et l'équilibre social, que des normes répressives qu'il faudrait contourner pour rester compétitif. Au-delà du respect de ces normes, il convient de prendre en considération le caractère pluraliste et cosmopolite de notre société fondée sur les valeurs de liberté, d'égalité, de justice, de solidarité et de paix.

Les activités de mise en relation, de mise à disposition et de placement sont directement concernées par les questions de discrimination dans l'accès à l'emploi, à la formation, le respect de l'égalité de traitement et la promotion de la diversité.

Ces discriminations, qu'il s'agisse notamment de l'origine, du sexe, de la consonance du nom, de l'âge ou d'un handicap, peuvent être directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes. Quelles qu'elles soient, elles sont contraires à la législation et incompatibles avec l'éthique professionnelle du service public de l'emploi et des entreprises de travail temporaire.

Accentués par le contexte économique et social, les comportements discriminatoires dans l'accès à l'emploi, la formation et dans le travail, constituent un frein à l'insertion professionnelle et sociale et se doublent d'une aberration économique.

Ces problématiques représentent un triple enjeu pour les entreprises de travail temporaire et le service public de l'emploi, en tant qu'intermédiaires entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, en tant que prestataires participant au développement économique des entreprises clientes, et enfin en tant qu'employeurs.

C'est pourquoi, le service public de l'emploi et le syndicat des entreprises de travail temporaire signent chacun en parallèle une Charte visant à mettre en œuvre des actions concrètes concernant leurs activités sur le marché du travail et leurs propres salariés.

La mise en œuvre opérationnelle des mesures prévues dans ces Chartes permettra aux intermédiaires de l'emploi de participer de façon active à la lutte contre les discriminations, en valorisant l'ensemble des compétences disponibles sur le marché du travail.

Rappel de la législation en vigueur :

- loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations ;
- loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
- loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- code du travail : articles L. 122-45 ; L. 122-25 ; L. 412-2 ; L. 123-1 ;
- code pénal : article 225-1 ; 225-2.

Par la signature du PRISME, les entreprises de travail temporaire adhérentes s'engagent

1. dans le cadre de leur organisation

- **Désigner** un interlocuteur, spécialement chargé des questions de discrimination dans les entreprises de travail temporaire d'au moins 100 permanents.
- **Sensibiliser** leurs réseaux/agences sur les questions de discrimination dans le cadre de l'ensemble de leurs activités et notamment le travail temporaire et le placement, en utilisant des outils d'information ou de formation, notamment ceux des programmes européens Equal (Latitude et Espere) et/ou ceux créés par la profession.
- **Travailler sur le terrain** avec les acteurs locaux concernés, dont le SPE, à la mise en place de partenariats visant à lutter contre les discriminations à l'emploi.

2. vis-à-vis de leurs salariés permanents

- **Appliquer les principes de non-discrimination et de diversité** dans la gestion de leurs ressources humaines en ce qui concerne leurs salariés permanents.
- **Rechercher** dans toutes les étapes du recrutement d'un salarié permanent, **les critères objectifs** qui permettent d'éviter la discrimination.
- **Assurer la communication du process de recrutement.**
- **Mettre à disposition** des salariés permanents la présente charte et les coordonnées de l'interlocuteur spécialement chargé des questions de discrimination.
- **Traiter** les demandes de salariés permanents victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires.
- **Soutenir les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire** d'un client.
- **Sanctionner les salariés permanents qui refusent d'appliquer les principes prévus par la présente Charte.**

3. vis-à-vis des candidats et des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire (pendant ou en dehors des missions)

- **Appliquer les principes de non-discrimination et de diversité** dans la gestion de leurs ressources humaines en ce qui concerne leurs salariés intérimaires.
- **Rechercher** dans toutes les étapes du recrutement d'un salarié intérimaire, **les critères objectifs** qui permettent d'éviter la discrimination.
- **Assurer la communication du process de recrutement et de délégation.**
- **Mettre à disposition** des candidats et des salariés intérimaires la présente Charte et les coordonnées de l'interlocuteur spécialement chargé des questions de discrimination.
- **Prendre en compte** les situations de discrimination réelle ou supposée subie par un salarié intérimaire en mission et agir en conséquence auprès de l'entreprise utilisatrice.

4. vis-à-vis des entreprises utilisatrices

- **Inform**er les entreprises utilisatrices, **des obligations des entreprises** de travail temporaire en matière de non-discrimination.
- **Prendre uniquement en compte**, quelle que soit la formulation de la commande, **les critères de compétences professionnelles** et sensibiliser le commanditaire habituel sur les obligations des entreprises de travail temporaire et des entreprises utilisatrices.
- **alerter**, le cas échéant, la direction de l'entreprise utilisatrice **de l'existence de comportements discriminatoires** avérés qui perdureraient, au sein de cette entreprise, malgré les actions de sensibilisation effectuées par l'entreprise de travail temporaire.
- **Se réserver le droit de suspendre la prestation** en cas de pratique discriminatoire avérée.

Paris, le 18 novembre 2005

Gérard LARCHER,
Ministre Délégué à l'Emploi, au Travail
et à l'Insertion professionnelle des jeunes

Gilles LAFON,
Président du PRISME