

**Charte de la Diversité
locale Technowest**
Discrimination.
employons-nous à changer !

Charte de la Diversité Locale Technowest

Discrimination : employons-nous à changer

La Lutte contre les Discriminations est un enjeu de société majeur. Sont considérées contraires au principe de non-discrimination et doivent faire l'objet de mesures d'abrogation, de correction ou de rectification en vue de l'égalité des chances et de traitement, toutes les distinctions, exclusions ou préférences qui sont fondées sur l'un des 23 critères de discrimination: l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité de s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race, une religion déterminée.

Ces discriminations, qu'il s'agisse notamment de l'origine, du sexe, du patronyme, 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. La non-discrimination est une condition majeure pour le respect du droit fondamental à l'égalité des chances et des traitements. C'est pourquoi, nous souhaitons formaliser notre engagement dans cette direction afin de contribuer à renforcer cette dynamique sur le plan local et de signer une charte locale visant à mettre en œuvre des actions concrètes pour combattre les discriminations dans le domaine de l'emploi.

Différents acteurs ont contribué à l'élaboration de la Charte de la Diversité Locale Technowest en 2009 : le PLIE Espace Technowest, la Mission Locale Technowest, la Ville de Mérignac et l'Etat avec le soutien du Conseil Régional d'Aquitaine et du FSE. Cette Charte de la Diversité Locale Technowest a été actualisée en 2017 par l'ADSI Technowest.

Signer cette charte est la première étape d'un partenariat renforcé avec l'ADSI technowest sur le volet Lutte contre les Discriminations et promotion de la diversité.

RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE

- Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen
- Lois n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés
- Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la Lutte contre les Discriminations
- Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale
- LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes
- Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
- Code du travail : articles L.1131-1134, L. 1141-1146, L. 2241- 2243
- Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.
- Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.
- LOI n° 2011-334 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits
- LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle

PRELIMINAIRES

En tant que signataire, vous devrez définir clairement vos enjeux et vous engager sur une partie des modalités. Ce document liste un certain nombre d'actions que vous pouvez mener en faveur de la diversité.

En fonction de votre contexte vous choisirez au minimum un acte par objectif, en cochant et / ou en complétant « Autre_____ ».

OBJECTIFS ET ENGAGEMENTS

OBJECTIF 1 – Sensibiliser et former

Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité

Modalités :

- ❑ Echanger avec les collaborateurs sur la mise en œuvre et la diffusion de la charte
 - ❑ Sensibiliser régulièrement les collaborateurs sur les questions de discrimination et les tenir informés sur leurs obligations légales
 - ❑ Etre vigilant à toute évolution réglementaire favorable à l'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi
 - ❑ Diffuser dans la structure des outils et des documents relatifs à la Lutte contre les Discriminations provenant de l'ADSI Technowest et d'autres partenaires (plaquettes d'information, chartes, guides ...), destinés à faire évoluer les mentalités et à changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations
 - ❑ Favoriser la participation des responsables chargés des questions de ressources humaines, des représentants des organisations syndicales et toute personne intéressée à des actions et manifestations contre les discriminations
 - ❑ Former les responsables chargés des questions de ressources humaines, les délégués du personnel, les salariés chargés de tutorer les stagiaires, les collaborateurs et les personnes chargées de l'accueil du public / client à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances
 - ❑ Participation d'un nombre de ___ collaborateurs à des formations ou actions Promotion de la Diversité/ Lutte contre les Discriminations activées sur le territoire Technowest
 - ❑ Autre :
-

OBJECTIF 2 – Appliquer les principes de la diversité

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs

Modalités :

- ❑ Examiner les modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération pour s'assurer qu'elles ne défavorisent personne pour des motifs prohibés par la loi et pour adapter ses procédures et habitudes afin de ne pas être défavorable à la diversité
 - ❑ Assurer la transparence des processus de recrutement et de promotion
 - ❑ Encourager la promotion interne dans le déroulement de carrière par les formations, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)...
 - ❑ Accueillir dans les services pour des stages ou des découvertes du milieu professionnel, des personnes adressées par l'ADSI Technowest, sous réserve de places disponibles
 - ❑ Assurer un tutorat à chaque salarié en contrat aidé
 - ❑ Financer des formations complémentaires pour les salariés en contrat aidé, selon leur projet professionnel
 - ❑ En fonction des particularités liées à certains métiers, aménager le temps de travail pour les personnes ayant des besoins spécifiques
 - ❑ Faciliter l'adaptation des postes de travail pour prendre en compte soit le handicap soit l'état de santé
 - ❑ Favoriser l'intégration professionnelle des personnes avec handicap et assimilé
 - ❑ Pour les entreprises, faciliter l'accès aux différentes modalités de garde des enfants (crèches d'entreprise par exemple)
 - ❑ Pour les collectivités, faciliter l'accès aux modalités spécifiques de garde des enfants (places réservées dans les crèches municipales par exemple)
 - ❑ Offrir des formations spécifiques pour des populations cibles
 - ❑ Avoir une politique d'accompagnement qui permet l'accès des femmes aux postes à responsabilités dans les organisations
 - ❑ Développer un plan d'action visant à concrétiser les engagements en matière de diversité en collaboration avec l'ADSI Technowest.
 - ❑ Autre :
-

OBJECTIF 3 – Diversifier les recrutements

Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification

Modalités :

- ❑ Diversifier le sourcing de recrutement pour augmenter la proportion de groupes sous-représentés dans nos viviers habituels de candidats
 - ❑ Communiquer les offres d'emploi à l'ADSI Technowest (sauf poste de fonctionnaire)
 - ❑ Recevoir en entretien tous les candidats orientés par l'ADSI Technowest (les candidats seront orientés après une première sélection sur leurs compétences).
 - ❑ Développer une méthode de recrutement basée sur les savoirs / savoir-faire, notamment à travers des tests pratiques, afin de prendre en compte les compétences du candidat
 - ❑ Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés dans la structure
 - ❑ Développer la pratique des CV anonymes à titre expérimental
 - ❑ Favoriser la parité des jurys lors des recrutements
 - ❑ Pour les entrées en formation, assurer une équité de traitement de toutes les candidatures prescrites en améliorant les grilles de recrutement
 - ❑ Pour les cabinets de recrutement et agences d'intérim, refuser et faire évoluer une demande de recrutement à caractère discriminatoire de la part des clients
 - ❑ Autre :
-

OBJECTIF 4 – Communiquer

Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement

Modalités :

- ❑ Participer à l'organisation de manifestations et/ou réunions de Lutte contre les Discriminations /promotion de la diversité
 - ❑ Communiquer et faire connaître les bonnes pratiques et les actions réalisées en direction de la diversité lors de débats ou groupes de travail organisés
 - ❑ Afficher la Charte de la Diversité Locale Technowest dans les locaux pour rappeler cet engagement et pour ancrer la diversité dans les valeurs de l'entreprise
 - ❑ Présenter le plan d'action Diversité et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage dans les locaux, newsletter, journal interne, etc..) pour rappeler cet engagement
 - ❑ Mettre régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différents séminaires réalisés et des conventions signées
 - ❑ Intégrer les problématiques liées à la discrimination dans les publications de la structure
 - ❑ Communiquer sur les attributions et missions du Défenseur des Droits
 - ❑ Autre :
-

OBJECTIF 5 – Instauration d'un dialogue social

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel

Modalités :

- ❑ Echanger avec les représentants du personnel ou s'il n'y en a pas avec les collaborateurs sur la politique de la diversité
 - ❑ Réaliser des rencontres informelles ou des groupes de travail internes rassemblant équipes des ressources humaines et collaborateurs qui permettent d'identifier les problématiques et de proposer des solutions sur le thème des discriminations
 - ❑ Réaliser des enquêtes internes pour déterminer les problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre de la politique de la diversité
 - ❑ Inciter les partenaires et collaborateurs à s'impliquer dans la Lutte contre les Discriminations et la promotion de la Diversité
 - ❑ Mettre en place un dispositif de régulation interne, de médiation, pour recevoir et accompagner les plaintes éventuelles des personnes, victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires
 - ❑ Mettre en place d'autres partenariats visant à lutter contre les discriminations dans l'emploi (exemples : clauses d'insertion, signature d'autres chartes, actions ciblées...)
 - ❑ Autre :
-

OBJECTIF 6 – Suivre et évaluer

Inclure dans le bilan social un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats

Modalités :

- ❑ Présenter un bilan annuel des actions de prévention menées pour sensibiliser à la Lutte contre les Discriminations et à la promotion de la Diversité: les actions entreprises, les résultats obtenus et les engagements futurs qui permettent de faire un bilan des différentes actions mises en œuvre, des progrès réalisés, des difficultés rencontrées
- ❑ Inclure un chapitre sur ses actions, ses pratiques et ses résultats en matière de diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable
- ❑ Annexer au bilan social un bilan de l'engagement pour la Lutte contre les Discriminations au travers d'indicateurs tels que : nombre des collaborateurs habitant en zone sensible, répartition homme / femme par catégorie, taux de réussite aux concours, taux de Travailleurs Handicapés
- ❑ Etablir des partenariats avec des institutions de recherche pour analyser régulièrement les données et les informations collectées
- ❑ Faire des études à l'échelle locale et donner aux autorités municipales des recommandations concrètes
- ❑ Evaluer régulièrement et rendre compte des différentes actions entreprises dans le cadre de la présente charte en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité des chances
- ❑ Autre :

L'interlocuteur spécialement chargé des questions sur les discriminations sera :

Nom : _____
Prénom : _____
Qualité : _____
Adresse : _____
Numéro de téléphone : _____
Adresse e-mail : _____

En signant la Charte de la diversité, vous affichez la volonté de promouvoir la diversité au sein de votre structure. L'ADSI Technowest s'engage à vous accompagner dans la mise en œuvre et le suivi des engagements.

Fait à _____

Le _____

Pour : _____

Nom du représentant : _____

Signature et Cachet de l'établissement

Pour l'ADSI Technowest
Lutte contre les Discriminations



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national "Emploi et Inclusion" 2014-2020