

Par la signature du PRISME, les entreprises de travail

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. utilisant des outils d'information ou de formation, notamment ceux des programmes européens Equal (Latitude et Espere) et/ou ceux créés par la profession.
- **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
- **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. l'interlocuteur spécialement chargé des questions de discrimination.
- Rechercher** dans toutes les étapes du recrutement d'un salarié permanent, les critères objectifs qui permettent d'éviter la discrimination. -Traiter les demandes de salariés permanents **victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires.**
- Assurer la communication du process de recrutement.** -**Soutenir les salariés permanents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire d'un client.**
- Mettre à disposition** des salariés permanents **la présente charte** et les coordonnées de -**Sanctionner les salariés permanents qui refusent d'appliquer les principes prévus par la présente Charte.**

temporaire adhérentes s'engagent

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

-Informer 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*