



## **Charte du Service Public de l'Emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité**

### **Préambule**

L'égalité de tous les citoyens est assurée par notre Constitution, ainsi que notre Etat 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 et 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'intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les entreprises, en tant que prestataire participant au développement économique des entreprises clientes et enfin en tant qu'employeur.

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°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
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 : articles 225-1 ; 225-2 ; 432-7.

## **Le Service Public de l'Emploi s'engage à :**

1. Former l'ensemble de ses agents, et notamment l'encadrement, à la problématique de la lutte contre les discriminations afin de les armer dans leur pratique professionnelle. A cet effet :
  - des modules communs de formation seront intégrés dans les programmes de formation initiale et continue de chacun des organismes et collectivités signataires ;
  - un réseau interinstitutionnel de formateurs, couvrant tout le territoire, procédera à la démultiplication des actions de formation ;
  - les outils et méthodes issus des programmes ESPERE et LATITUDE seront mis à disposition des réseaux des signataires de cette charte.
2. Garantir la permanence, dans la pratique quotidienne des agents, des exigences de la lutte contre les discriminations à travers :
  - l'intégration systématique du thème de la discrimination dans les diagnostics et les plans d'action territoriaux,
  - la mise en place de procédures d'information mutuelle entre les membres des services publics de l'emploi territoriaux sur les faits et pratiques discriminatoires constatés et sur les réponses apportées,
  - la participation active des services et des agents aux initiatives et actions locales sur le thème de la lutte contre les discriminations,
  - la mise en œuvre d'actions communes avec les intermédiaires privés du placement et les différents partenaires publics et privés de l'emploi et de la formation professionnelle,
  - la prise en compte de ces exigences dans le fonctionnement et le plan d'action des maisons de l'emploi.
3. Inscrire et respecter le principe de non discrimination, d'égalité des chances et de diversité dans la gestion des ressources humaines de chacune des institutions. Les membres du service public de l'emploi s'engagent à :
  - exclure à chaque étape du recrutement les critères discriminatoires illicites,
  - assurer la transparence des processus de recrutement et de promotion,
  - assurer l'information des instances de direction, une fois par an, sur les actions entreprises en matière de lutte contre les discriminations et l'égalité des chances,
  - assurer l'information des organisations syndicales au sujet de la présente charte et de sa mise en œuvre,
  - assurer le traitement effectif des plaintes des agents qui s'estiment victimes d'actes discriminatoires,
  - protéger les agents qui refusent de répondre à une commande discriminatoire.
4. Promouvoir cet engagement auprès des acteurs du monde du travail, notamment en incitant les partenaires sociaux à intégrer la lutte contre les discriminations dans les accords de branche et les conventions collectives.
5. Inscrire le principe de non discrimination dans tous les accords de partenariat, de coopération ou de sous-traitance conclus avec des tiers par les organismes et collectivités signataires de la charte.

6. Établir au plan national et, si nécessaire, au plan territorial des modalités d'échange et de coopération avec la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.
7. Mettre en place, au plan national, un comité suivi des dispositions de la présente charte. Ce comité s'assure notamment de :
  - la construction d'indicateurs communs permettant d'évaluer l'action des organismes et collectivités signataires,
  - la réalisation d'un bilan de la présente charte chaque année,
  - la mise en œuvre des procédures spécifiques définies, le cas échéant, par tout ou partie des organismes et collectivités signataires,
  - la nomination d'un référent régional par institution.
8. A titre transitoire, dans l'attente des indicateurs à définir par le comité de suivi, les indicateurs nationaux proposés pour 2006 sont les suivants :
  - nombre de jours de formation initiale par institution, par cadre d'emploi et par région,
  - nombre de jours de formation continue par institution, par cadre d'emploi et par région,
  - nombre de sessions de formation inter institutionnelle,
  - contenu des plans territoriaux par région,
  - accords signés par les partenaires sociaux et les entreprises et qualité de ces accords,
  - nombre de signalements dans les différentes catégories de discrimination,
  - nombre de signalements débouchant sur des procédures judiciaires,
  - évolution des ratios RH dans les institutions (taux de handicapés dans les emplois, taux de femmes dans les postes à responsabilité, taux d'étrangers pour les institutions ayant supprimé le critère de nationalité dans les recrutements).

A Paris, le 18 novembre 2005

Le ministre délégué à l'emploi,  
au travail et à l'insertion professionnelle  
des jeunes

Gérard LARCHER  
Le directeur général de l'Agence nationale  
pour l'emploi

Christian CHARPY

La présidente du Conseil national  
des missions locales

Françoise de VEYRINAS

La ministre déléguée à la cohésion sociale  
et à la parité

Catherine VAUTRIN

Le directeur général de l'Association nationale  
pour la formation professionnelle des adultes

Pierre BOISSIER