

Accord-cadre contre les discriminations

PRÉAMBULE

Enjeux

Les partenaires sociaux signataires considèrent que toute discrimination est intolérable et qu'aucune hiérarchie ne doit être opérée dans l'action contre les différentes discriminations. Les partenaires sociaux signataires considèrent que l'action contre toutes les discriminations et pour l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail est indispensable au regard de plusieurs enjeux essentiels :

Enjeux sociaux

La discrimination est une atteinte à la dignité de la personne et constitue une violation directe des droits de l'homme. Elle empêche l'accès à l'emploi et au travail et donc à un statut social et à une rémunération. Elle nuit gravement au développement professionnel et personnel. Au-delà de l'aspect professionnel, la discrimination, quand elle s'inscrit dans la durée, peut entraîner une exclusion sociale plus large et peut porter atteinte à la santé.

Enjeux sociétaux

La montée de nouvelles exigences de la part de leurs environnements économiques, sociaux, politiques et sociétaux, entraîne les entreprises dans une démarche appelée la « responsabilité sociale des entreprises » (RSE). La seule efficacité économique, qui pour beaucoup était l'unique responsabilité de l'entreprise, n'est plus en effet une garantie suffisante de sa performance. L'entreprise doit aujourd'hui participer dans son environnement à la cohésion et aux progrès sociaux peuvent contribuer à l'instauration d'une société prospère de liberté, de santé au travail, de justice et d'égalité. Le développement d'une entreprise dans un contexte social local dégradé, notamment du fait des discriminations, entraînera pour elle une moindre performance.

Chez Adecco Travail Temporaire S.A.S., ces enjeux sociétaux concernent les relations de l'entreprise avec l'ensemble de ses parties prenantes et particulièrement les candidats, les salariés intérimaires et permanents, les bénéficiaires des prestations et les clients.

Concernant plus précisément le travail temporaire, les partenaires sociaux signataires conviennent que cette activité n'est ni positive ni négative en soi.

Le travail temporaire peut être négatif s'il précarise les individus, les surexpose à des risques, réduit leur employabilité ou encore les discrimine et rejette ainsi les effets négatifs de son activité sur son environnement. Il est au contraire positif s'il accélère l'accès à l'emploi, permet d'enchaîner des expériences capitalisables, réduit les risques professionnels et garantit aux salariés intérimaires une égalité de traitement tant sur le plan professionnel que social.

7 AB AT PP TF B
1

Le présent accord s'inscrit pleinement dans la démarche de responsabilité sociale d'Adecco Travail Temporaire S.A.S. et vient compléter les actions déjà engagées comme l'adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, la mise en place du code éthique et l'ensemble des pratiques professionnelles et procédurales développées sur ces questions.

Enjeux économiques

L'égalité de traitement ou la prévention des discriminations est l'axe essentiel sur lequel les entreprises doivent s'appuyer si elles veulent conduire une politique dite de « diversité ». Les avantages économiques d'une telle politique sont multiples et des études récentes menées au sein de diverses entreprises européennes le démontrent. L'Union Européenne recense ainsi les avantages qui en découlent : « Sélection, recrutement et fidélisation d'individus provenant d'un vivier plus large de talents ; meilleure gestion de l'impact de la globalisation ; nouvelle capacité de créativité et d'innovation ; développement de la compréhension des attentes et des besoins des clients ; développement renouvelé des stratégies marketing, produits ou services ; meilleure image auprès des acteurs externes et internes ; évolution positive des relations sociales et de la cohésion de l'entreprise... »

Enjeux juridiques

Des textes de droit international, communautaires et français (code du travail, code de procédure pénale et code pénal) prévoient des dispositions pour assurer la non-discrimination.

Le droit ne fait pas qu'interdire et sanctionner. Il décrit les règles communes du vivre ensemble et les comportements qui sont reconnus comme justes. Il aide donc à définir les décisions et les actions à mettre en œuvre. En exigeant de ne pas discriminer, le droit vise à assurer l'égalité, en droit et en fait. Il tend à faire tomber beaucoup de préjugés et de stéréotypes.

Le droit est une ressource pour décrypter les situations discriminatoires, trop souvent ignorées ou banalisées, et une ressource pour agir efficacement et instaurer des situations de non-discrimination dans l'emploi et le travail. L'entreprise doit se prémunir, pour elle-même, personne morale, et pour ses collaborateurs, des contentieux judiciaires, coûteux sur le plan financier, mais également en terme d'image à l'extérieur, et de climat à l'intérieur. L'action en faveur de la non-discrimination dans l'exercice quotidien des métiers de l'entreprise, en tenant compte de ses effets sur la vie personnelle et familiale, est désormais une marque de professionnalisme et constitue un levier au service de la performance économique et sociale.

Objectifs

La réalité des discriminations sur le marché du travail est aujourd'hui reconnue par tous les observateurs publics et privés et de nombreuses entreprises s'engagent à combattre ces phénomènes. La branche du travail temporaire s'est elle-même engagée publiquement à lutter contre les discriminations et négocie avec les partenaires sociaux sur ce sujet.

La direction d'Adecco Travail Temporaire SAS et ses partenaires sociaux, au regard de l'engagement ancien et fort sur ce sujet de l'entreprise et par sa position particulière sur le marché de l'emploi, souhaitent que les objectifs du présent accord soient ambitieux.

Ainsi, cet accord vise à faire de la société Adecco Travail Temporaire SAS un acteur déterminant dans la lutte contre les discriminations en menant une action la plus en amont possible des situations de discrimination, l'objectif étant leur suppression.

17 AB AT PP TF B
1

Pour y parvenir, l'action doit être menée, dans la durée, sur l'évolution des mentalités : la discrimination a une forte dimension culturelle, liée à des stéréotypes dévalorisant pour l'Autre (les femmes, les personnes d'origine africaine, les personnes handicapées, etc.).

Ces représentations doivent être combattues par un message fort affirmant le respect de la dignité et de l'identité de chaque personne et l'égalité entre les personnes.

Cette action de démystification est à mener à travers la communication (interne et externe), la formation et l'établissement de situations professionnelles exemptes de discrimination : toute personne, candidate ou employée par l'entreprise, doit effectivement bénéficier d'un traitement non discriminatoire.

L'évaluation des compétences de chaque personne à sa juste valeur contribue en retour à l'évolution des mentalités.

Si la société Adecco Travail Temporaire SAS constatait, avec les partenaires sociaux signataires, une situation avérée de discrimination, l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour faire cesser la situation et sanctionnera la personne ou les personnes à l'origine de celle-ci. L'entreprise s'engage également à réparer la situation à l'égard de la personne qui pourrait en être « victime » selon les conditions précisées dans les « Engagements » du présent accord.

Définitions

Les parties signataires considèrent nécessaire d'employer des termes juridiques précis pour que le présent accord cadre ait un effet utile. Elles rappellent la signification des termes essentiels pour que l'accord soit aisément compréhensible par tous – notamment les candidats à l'embauche, les salariés permanents, les salariés intérimaires, les clients, les partenaires et les fournisseurs – condition nécessaire pour assurer sa diffusion et son application. Elles considèrent que le droit (communautaire et interne) est une ressource essentielle pour mettre en lumière les situations discriminatoires et agir efficacement à leur rencontre. Les définitions ci-dessous procèdent des directives européennes n°2000/43/CE, n°2000/78/CE et n°2000/54/CE.

Une discrimination se produit quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison d'un motif (sexe/genre, origine raciale, etc.) qui ne peut pas servir de base à une prise de décision. Une discrimination est un traitement injuste pour une cause illicite. Une discrimination peut se produire sous différentes formes :

1. Une discrimination directe se produit quand, dans une situation comparable (pas seulement une situation identique), une personne est traitée de manière moins favorable et injustifiée en raison d'un motif prohibé par la loi, qu'une autre :

- ne l'est (un autre salarié du service, de l'atelier, etc.),
- ne l'a été (un salarié précédemment occupé dans l'emploi, la fonction, sur le poste, etc.),
- ne le serait (un autre salarié hypothétique, un "homme blanc" quand la personne discriminée est une femme ou une personne d'"origine étrangère").

Un harcèlement est une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à un motif prohibé (sexe/genre, origine, etc.) se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (harcèlement sexuel, sexiste, raciste, homophobe, etc.).

MR AJ PP TF B
|

Une contrainte pour discriminer est elle-même une discrimination. Tout comportement consistant à enjoindre quiconque à pratiquer une discrimination est une discrimination. Voici quelques exemples, non exhaustifs :

- le représentant d'un client ou d'un prospect qui formule une commande, ou impose une prestation, comportant des critères discriminatoires ;
- la volonté du client ou prospect d'imposer des "équilibres" ethniques ou de genre : quota de femmes, d'hommes, d'européens, de maghrébins, d'africains...
- le supérieur hiérarchique ou un salarié permanent qui demande au collègue d'une agence d'accepter la commande discriminatoire d'un client ou prospect ;
- un candidat ou un salarié permanent est victime d'une discrimination de la part d'un autre salarié permanent à la demande d'un supérieur hiérarchique ;
- les commandes discriminatoires d'un client qui fait peser une contrainte économique forte liée à un accord commercial, ou qui représente une part très importante du chiffre d'affaires de l'agence, avec pour impact possible, si l'on refuse ces commandes discriminatoires, une baisse du chiffre d'affaires et donc de la rémunération de l'équipe de l'agence.

Dans tous ces exemples, la personne qui répond favorablement à la commande ou demande discriminatoire commet une discrimination, mais celle qui fait cette commande ou demande commet également une discrimination.

A l'inverse, toute personne qui refuse de donner suite à une commande ou demande discriminatoire, qui témoigne d'une discrimination ou qui se plaint d'une discrimination, est protégée par le droit. Et toute rétorsion à son encontre est condamnable et condamnée.

2. Une discrimination indirecte se produit quand :

- une disposition (d'un accord d'entreprise, etc.) ou une pratique (une procédure habituelle, etc.),
- apparemment neutre (au regard des motifs sexe/genre, origine "raciale", etc.),
- entraîne ou est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes relevant d'un motif prohibé (femmes, personnes d'"origine africaine", etc.) par rapport à d'autres personnes,
- à moins que cette disposition ou cette pratique ne soit objectivement justifiée (par la tâche à réaliser, la fonction à exercer, etc.) et que sa mise en œuvre se fasse de manière raisonnable.

Par exemple, imposer une certaine taille pour exercer une fonction constitue, quand cette exigence n'est pas objectivement justifiée, une discrimination indirecte à l'encontre des femmes. De même, le fait d'exiger la connaissance d'un dialecte local, si cette condition n'est pas objectivement justifiée, constitue une discrimination indirecte en fonction de l'origine.

→ NB AJ PA TF IS
1

CHAMP D'APPLICATION

Domaines

Le champ d'application du présent accord-cadre couvre toutes les activités de la société Adecco Travail Temporaire S.A.S.

Dans l'esprit de l'article L122-45 du code du travail, cet accord interdit la discrimination dans tous les domaines de l'emploi et du travail, quelle que soit la mesure de gestion : en particulier en matière de stage et de recrutement pour les candidats, mais également en cours de mise à disposition pour les salariés intérimaires et de vie professionnelle pour les salariés permanents, notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, et d'évaluation professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de conditions de travail et d'organisation du travail.

Dans le cadre de la mise à disposition d'un salarié intérimaire, le droit et les contrats prévoient, sur certains domaines, que la responsabilité de l'égalité de traitement réside soit du côté d'Adecco Travail Temporaire S.A.S., soit du côté de l'entreprise utilisatrice.

Mais sur d'autres domaines et au cas par cas des situations, cette responsabilité peut apparaître conjointe ou cumulée. Adecco Travail Temporaire S.A.S. veillera donc à prévenir, condamner et réparer toute discrimination sur ses domaines de responsabilité, et fera son possible pour que ses clients, partenaires et fournisseurs, préviennent, condamnent et réparent toute discrimination sur leurs domaines de responsabilité.

Motifs

Les parties signataires réaffirment que toute discrimination est intolérable et qu'aucune hiérarchie ne doit être opérée dans l'action contre les différentes discriminations, telles que visées par le code du travail, le code de procédure pénale et le code pénal et par les textes internationaux ratifiés par la France et figurant en Annexe.

- ✓ Dans un premier temps, dans le cadre du projet Equal AVERROES et des moyens qu'il offre, le présent accord constitue d'une part un accord-cadre de lutte contre toutes les discriminations, et d'autre part il précise en particulier l'action contre les discriminations :

- en raison du sexe (genre),
- en raison de l'origine, de l'appartenance ou de la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une "race", en raison du patronyme ou de l'apparence physique,
- en raison des convictions religieuses,
- et en lien avec les motifs précités en raison d'une discrimination cumulée (ex. : une personne est discriminée parce que femme et d'"origine africaine").

Toute personne, candidate à un emploi ou salariée, peut exprimer ses convictions religieuses et ne peut pas être discriminée pour ce motif. L'employeur peut apporter des restrictions à l'exercice de

→ 113 AJ PP TF 13
1

cette liberté quand elles sont justifiées par la fonction à exercer et qu'elles sont proportionnées par rapport au but recherché.

Les parties signataires rejettent toutes théories tendant à déterminer l'existence de races humaines distinctes. L'emploi du mot "race" dans le présent accord n'implique nullement l'acceptation de telles théories.

- ✓ Dans un second temps, les partenaires sociaux d'Adecco Travail Temporaire S.A.S. décident de se retrouver dans un délai raisonnable en vue de négocier et de conclure un accord d'entreprise pour « la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », et un ou plusieurs accords d'entreprise, sous la forme d'avenants au présent accord-cadre, concernant l'action contre les discriminations en raison :

- de l'état de santé, du handicap,
- de l'âge,
- de l'orientation sexuelle,
- des mœurs,
- de l'origine ou de la situation sociale, de la naissance, de la fortune,
- des activités syndicales, des activités mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève,
- de l'apparence physique,
- de la situation de famille,
- des opinions politiques,
- des caractéristiques génétiques,
- de l'état de grossesse.

⇒ MB MS PP TF B
|

ENGAGEMENTS

La mise en œuvre des engagements présentés ci-dessous exige au préalable le recueil (par la ligne de hiérarchie et/ou l'équipe RH et/ou le pôle en charge des discriminations et/ou les instances représentatives du personnel...) de tout élément de fait laissant supposer l'existence d'une situation discriminatoire.

CHAPITRE 1

Refus des discriminations et exigence professionnelle

Article 1.1

Le refus des discriminations est une exigence professionnelle pour tous les salariés et de tous les salariés permanents de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S.

Article 1.2

► La première étape pour lutter contre les commandes discriminatoires émanant des clients est l'adoption systématique d'une attitude proactive de la part des collaborateurs en charge des relations avec les clients. Le traitement de la commande discriminatoire en commande centrée sur les compétences, par le personnel permanent d'Adecco Travail Temporaire SAS (chargés de recrutement, responsables commerciaux, grands comptes,...) est une exigence professionnelle.

Il s'agit en effet d'argumenter auprès du client de la démarche de non-discrimination de l'entreprise, de lui rappeler les enjeux juridiques et éthiques, et de lui proposer des compétences strictement professionnelles en accord avec les exigences du poste proposé.

Cette étape est déterminante pour la bonne réalisation de notre métier et garantit une prestation de services pour nos clients (et indirectement pour nos intérimaires) qui soit pleinement conforme avec les exigences de la loi.

► Tout salarié permanent d'Adecco Travail Temporaire S.A.S. doit porter une attention particulière à toute discrimination qu'il pourrait relever notamment dans la gestion des ressources humaines des salariés permanents ou stagiaires d'Adecco Travail Temporaire S.A.S.. Tout salarié par son contrat de travail, et tout collaborateur (stagiaires, ...) de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engagent à respecter et appliquer la politique de non discrimination de l'entreprise (recrutement, management, formation, suivi de carrières ...).

Cette étape est déterminante pour instaurer un climat social plus harmonieux et garantir une gestion des ressources humaines pour les permanents et stagiaires Adecco Travail Temporaire S.A.S. qui soit pleinement conforme avec les exigences de la loi.

13 HB A.T AP TF B
|

Article 1.3

L'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S., depuis plusieurs années, met à disposition de ses salariés permanents des outils d'accompagnement et de montée en compétences tels que des formations adaptées aux situations opérationnelles (RH, management), des outils d'aide à l'argumentation (guide des intermédiaires de l'emploi Latitude, guide de recrutement, guide juridique et pratique, accompagnement par le pôle en charge des questions de discriminations, rubrique dédiée dans le portail RH, veille juridique sous forme de flashes,...).

La direction d'Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage par le présent accord notamment à créer des outils de suivi afin d'évaluer les actions engagées et mettra en place des mesures de contrôle appropriées.

Par exemple : Un baromètre interne sur la base d'un questionnaire confidentiel, animé par le pôle chargé des questions des discriminations aura pour fonction de remonter les cas d'incidents auxquels les permanents ont été confrontés.

Article 1.4

► Toute exclusion d'une personne pour raison illicite ou toute utilisation d'un critère discriminatoire (notamment, toute mention sur un document, une affiche, une proposition commerciale) est susceptible de mettre en cause juridiquement la responsabilité de l'entreprise, sauf à considérer la faute personnelle des collaborateurs permanents à l'origine de la situation.

La société ADECCO Travail Temporaire S.A.S ne pourra pas tolérer le moindre manquement qui se trouvera dès lors répréhensible sur le plan disciplinaire et constituera une faute grave, voire lourde pour le ou les salarié(s) à l'origine de ces faits.

► En contrepartie, tout salarié est en droit et en devoir de refuser une injonction à caractère discriminatoire d'un collègue, de sa hiérarchie, ou d'un client, prospect, partenaire, prestataire ou de quiconque.

Il est rappelé que toute réponse positive à une injonction à caractère discriminatoire est considérée comme une discrimination et est passible d'une sanction au sein de l'entreprise, comme à l'extérieur, dans le cadre pénal. L'auteur de l'injonction discriminatoire est lui-même passible d'une sanction.

En outre, le salarié qui témoigne d'une situation de discrimination, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire.

→ 112 A I AP TF B

CHAPITRE 2

Responsabilisation de la ligne managériale

Article 2.1

Le présent accord vise à responsabiliser le management dans le traitement des commandes discriminatoires, dans l'objectif d'établir les conditions de bonne réalisation du métier et de la prestation de services tant auprès de nos clients que de nos intérimaires.

Article 2.2

Plus qu'une démarche isolée du professionnel du recrutement ou du commercial, les managers à tous les niveaux de l'entreprise (Chefs d'agence, Directeurs de Secteur, Directeurs Régionaux, Responsables de service, Direction Générale) sont responsables de la bonne mise en œuvre et de l'accompagnement des équipes dans la politique de prévention des discriminations de l'entreprise.

Ils se doivent de maintenir un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination, d'identifier et résoudre tout problème d'égalité de traitement auquel sont confrontées leurs équipes.

Pour permettre la remontée des incidents, le manager à chaque niveau de l'entreprise, doit mettre en place lors des instances de pilotage (comité de direction, comité de pilotage région, réunion de secteur, point agence, Plan Action Individuel, réunion de service...) des moments consacrés à la problématique.

Face à un problème de discrimination -client ou intérimaire remontant un cas de discrimination-, le collaborateur doit rendre compte de la situation à son N+1, qui lui-même impliquera son supérieur (si besoin) pour examiner la situation et entreprendre des actions auprès du client ou de l'intérimaire.

Face à une situation discriminatoire dans la relation avec ses collaborateurs ou sa hiérarchie, le collaborateur permanent doit rendre compte (en fonction de la situation) à sa hiérarchie, au service RH, ou bien au pôle en charge des questions de discrimination. Ces services, informés, examineront la situation et entreprendront des actions de suivi du litige.

Article 2.3

L'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage par le présent accord, à mettre à disposition des managers des outils et des mesures spécifiques adaptés pour atteindre les objectifs qui leur sont attribués. Il s'agit par là, d'apporter des informations et des techniques leur permettant d'améliorer leurs pratiques dans le domaine de gestion de leur équipes et d'être en phase avec les projets de l'entreprise.

Les opérationnels sont encouragés à faire appel à la direction juridique, la direction des Ressources Humaines et les services RH en région, ou le Pôle en charge des questions de discrimination.

L'entreprise s'engage par ailleurs, à intégrer le thème de prévention des discriminations dans le cursus de formation spécifique aux managers, facilitant l'accompagnement des opérationnels concernés (suivi client, suivi intérimaire, suivi permanent).

→ MS AS PP TR US

CHAPITRE 3

Suivi et développement des outils et des procédures

Article 3.1

La démarche de prévention des discriminations entreprise depuis 2000 par Adecco Travail Temporaire S.A.S., s'est appuyée notamment sur un travail de vérification des procédures déjà existantes sous l'angle de la non-discrimination. Il convient de poursuivre ce travail d'évaluation des procédures :

- dans le processus de recrutement de nos candidats (travail temporaire ou activité de placement) et suivi de nos intérimaires (recherche candidat, accueil, recrutement, mise en poste, suivi du contrat, formations, ...),
- concernant notre activité commerciale (prise de commande, présentation de candidat, ...),
- concernant la gestion des ressources humaines des salariés permanents (recrutement, parcours de formation, intégration, rémunération ...).

Article 3.2

Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage dès la signature du présent accord à réviser la pertinence des procédures déjà existantes, et à développer des modes opératoires de traitement des commandes discriminatoires, des situations de discrimination et de tout autre incident de discrimination concernant :

- les cas de commandes discriminatoires émanant des clients
- les cas de réclamation d'un intérimaire ou d'un candidat victime réelle ou supposée de discrimination
- l'analyse des fichiers agences (discrimination indirecte éventuellement)
- les cas de discrimination en interne éventuels

Nous appelons incident toute tentative ou cas de discrimination qui, dès l'intervention d'un collaborateur Adecco Travail Temporaire S.A.S. (attitude proactive), déboucherait sur une situation exempte de discrimination.

Article 3.3

Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage, dans chaque mode opératoire nommé ci-dessus, à prévoir des mesures de réparation et de rétablissement de l'égalité de traitement pour chaque situation de discrimination avérée (mesures correctives auprès des intérimaires, candidat à un poste, permanents...).

Le salarié intérimaire, le candidat ou le salarié permanent s'estimant victime de discrimination, sera informé du suivi de sa réclamation par la hiérarchie, le pôle en charge des questions de discrimination ou la commission paritaire.

⇒ TB AJ PP TF B
1

CHAPITRE 4 :**Traçabilité des situations****Article 4.1**

Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage à mettre en place un outil de traçabilité des incidents discriminatoires et de leur traitement, pour rendre compte de la bonne mise en œuvre des procédures. Cette traçabilité devra respecter les principes de confidentialité en adéquation avec le rôle et l'exposition de l'entreprise. Il est fait obligation dès l'établissement d'une traçabilité d'informer la hiérarchie et le pôle de lutte contre les discriminations.

Article 4.2

La traçabilité permet de :

- comparer et d'analyser (en fonction de la nature des critères) des éléments dans la durée
- d'observer les écarts de traitement dans une situation comparable
- de révéler l'existence d'éventuelles discriminations indirectes

Article 4.3

L'entreprise s'engage à la mise en place d'outils de traçabilité indispensables pour vérifier le caractère objectif de la gestion des ressources humaines des salariés permanents et intérimaires et, aussi le caractère objectif du traitement des commandes commerciales.

Article 4.4

Des normes de travail répondant aux exigences de traçabilité seront présentées par la direction avec la révision ou le développement des modes opératoire de traitement (cf. chapitre 3), en parallèle de la mise en place d'une commission paritaire de suivi (cf chapitre 6).

Un bilan de l'activité de cette commission proposé par la commission elle-même, figurera au bilan social annuel de l'entreprise.

→ TR AI PP TFR
|

CHAPITRE 5.**La réparation individuelle des situations discriminatoires.****Article 5.1**

Sans reconnaissance de responsabilité par la Société Adecco Travail Temporaire S.A.S, cette dernière s'engage néanmoins à réparer tel ou tel préjudice individuel qui pourrait être constaté et à immédiatement prendre les mesures pour rétablir l'égalité de traitement entre les personnes (canotais, intérimaires, permanents, stagiaires, etc.).

Article 5.2

L'entreprise s'engage à mettre tous les moyens humains (pôle en charge des questions de discrimination, managers, service RH...) et matériels pour garantir l'égalité de traitement.

En dehors de toute éventuelle démarche à caractère judiciaire, l'entreprise s'engage à mettre en place des conditions de réparation des situations discriminatoires.

La direction s'engage à apporter des réponses pratiques et opérationnelles dans le but de rétablir l'égalité de traitement dans les faits pour les candidats ou les intérimaires (hiérarchie, pôle en charge des discriminations, service conseil).

Article 5.3

Adecco Travail Temporaire S.A.S. prévoit de mettre en place un suivi attentif pour rétablir l'égalité de traitement dans le recrutement, dans la gestion des carrières, les promotions, l'accès à la formation ...

Tout cas de discrimination sera traité, par exemple : la personne se déclarant discriminée (candidat, intérimaire) verra sa situation immédiatement prise en charge et le cas échéant, se verra proposer une nouvelle mission, si la discrimination invoquée émane d'un client ou se verra proposer immédiatement un contact avec une autre agence la plus proche géographiquement de celle où se serait produit l'incident.

Pour les salariés permanents, l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. prévoit de mettre en place un suivi attentif pour rétablir l'égalité de traitement au regard des discriminations notamment dans le recrutement, la gestion des carrières, les promotions, l'accès à la formation, etc.

Dans le cadre de ce suivi, l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. s'engage à mettre tout en œuvre pour trouver une solution pour le salarié permanent concerné, dans son accès à la gestion de carrières, l'accès à la formation ...

Article 5.4

Il est rappelé comme indiqué dans l'article 1 du présent accord que :

- L'auteur de la discrimination ou le coproducteur de la discrimination une fois avérée (dans le cas du traitement de la commande discriminatoire) fera l'objet de mesures disciplinaires (faute grave, voire lourde en fonction des situations).
- Le salarié intérimaire, le candidat, le salarié permanent, ou le stagiaire, sera informé du suivi de sa réclamation.

M MR AJ PP TF S

ADMINISTRATION DE L'ACCORD

CHAPITRE 6

L'administration de l'accord relève en premier lieu de la ligne managériale, du pôle en charge des questions de discrimination et des instances représentatives du personnel.

La commission paritaire de suivi n'intervient qu'en cas de résolution non satisfaisante de l'incident ou de la discrimination avérée.

Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place à l'issue de la signature du présent accord. La participation à cette commission suppose au préalable de la part de tous ses membres, la signature d'un document écrit, établi par Adecco Travail Temporaire S.A.S., l'engageant au secret professionnel et à une confidentialité absolue.

Article 6.1 : Ses attributions

Deux rôles sont à distinguer :

Article 6.11

La commission paritaire assurera un rôle de suivi

- de la bonne application de l'accord et de sa mise en œuvre, comprenant la cas échéant un travail d'interprétation de l'accord.

Elle assurera également le conseil auprès des différentes instances de l'entreprise.

- dans les moyens engagés dans la résolution des situations discriminatoires, après intervention de la ligne managériale, de la Direction des ressources humaines et plus particulièrement du pôle de lutte contre les discriminations et des instances représentatives du personnel.

Article 6.12

La commission aura le rôle d'assurer un conseil en cas de résolution non satisfaisante de la situation de discrimination avérée.

Elle aura la possibilité d'émettre des avis et recommandations.

Ces avis et recommandations seront adoptés à la majorité des titulaires (ou des suppléants remplaçant des titulaires absents).

Article 6.2 : Sa composition

La commission paritaire sera composée d'un collège employeur composé de membres de la direction (Direction des Ressources Humaines, ligne managériale, comité de direction), et d'un collège salarié, composé de membres dûment mandatés par les organisations syndicales signataires.

⇒ HB AJ PA TF B
1

Le collège salarié sera composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire.

Le collège employeur sera composé d'autant de titulaire que le collège salarié.

Seuls les membres titulaires (ou les suppléants remplaçant les titulaires absents) auront le droit d'émettre un avis ou de participer aux décisions de la commission.

La commission sera présidée par un membre du collège employeur.

Les membres titulaires et les suppléants seront invités à chaque commission paritaire.

Article 6.3 : Son rythme de réunion

► Dans le cadre de son rôle de suivi de l'application de l'accord et de suivi de résolution de cas, la commission se réunira une fois par trimestre sur une période d'un an à compter de la signature du présent accord puis un minimum d'une fois par an ;

► Des réunions extraordinaires pourront être organisées :

- en cas de mise en œuvre du droit d'alerte par les délégués du personnel auprès du directeur régional (ou de son représentant)
- à la demande du collège employeur
- à la demande de la majorité des titulaires du collège salarié.

Pour répondre à cette urgence, ces réunions pourront être téléphoniques en fonction de la disponibilité des membres de la commission.

Article 6.4 : Son fonctionnement

Le collège employeur sera également en charge de la transmission des données qui permettront à la commission d'exercer son rôle à la fois de suivi de la bonne application de l'accord et de sa mise en œuvre, ainsi que son rôle de suivi dans la résolution des incidents discriminatoires, après intervention de la ligne managériale, et du pôle de lutte contre les discriminations et des instances représentatives du personnel.

La personne qui s'estime discriminée ou témoin d'une discrimination doit en priorité saisir sa hiérarchie (ou les responsables d'agence pour un intérimaire), puis le pôle en charge des discriminations ou les représentants du personnel concernés, avant de saisir la commission.

Le cas échéant, la commission paritaire définira ses moyens d'actions sur décision unanime des collèges employeur et salariés.

Il est rappelé que le rôle et les actions de la commission ne sont pas exclusifs notamment du rôle des institutions représentatives existantes.

13 A.J PP TF 13
1

Le collège employeur sera en charge de l'administration, de l'organisation des réunions, et de l'établissement des comptes rendus.

Les frais de transports, repas et hébergement justifiés seront pris en charge selon les règles de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S..

7 MB AJ PP TF 13

1

CHAPITRE 7

Communication de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les principales instances de direction, et les réunions organisées avec les équipes agences. Il doit être notamment expliqué à l'ensemble des collaborateurs permanents, du rôle central de chacun pour la bonne application de cet accord (par une campagne interne : journal interne, information par la messagerie interne, plaquette, ...).

La communication qui sera organisée par la Direction de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. associera la commission dans son plan de déploiement.

Cet accord fera l'objet d'une transmission auprès des instances représentatives du personnel.

Cet accord sera diffusé dans tous les établissements de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S., accompagné d'un courrier de la Direction.

CHAPITRE 8

Durée - Revue - Dépôt du présent Accord

Le présent accord constitue un dispositif indivisible qui ne saurait être mis en œuvre ou dénoncé de façon partielle.

Le présent accord est conclu pour une durée illimitée et pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions légales en vigueur.

Il est convenu par les parties que le présent accord est un accord cadre, auquel sont joints des engagements traitant en particulier des discriminations listées dans le champ d'application. Les parties conviennent également que le présent accord cadre pourra se voir annexer des avenants issus de la conclusion de négociation à venir sur d'autres types de discriminations.

Le présent accord cadre sera déposé par l'Entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S. au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Lyon et à la DDTEFP du Rhône conformément aux dispositions légales.

Chaque Organisation Syndicale signataire recevra par l'intermédiaire de son délégué syndical central un exemplaire original du présent accord.

Il sera envoyé également à tous les membres du Comité Central d'Entreprise et des comités d'établissement de l'entreprise Adecco Travail Temporaire S.A.S..

La date limite de signature de cet accord est fixée au 20 Avril 2007.

7 12 PJ PP TF US
|

Fait en 12 exemplaires

à Villeurbanne, le 20 avril 2007

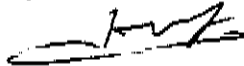
Les Signataires :

Pour Adecco Travail Temporaire S.A.S.
Frédéric BOURDEAU
Directeur des Ressources Humaines



Pour le Syndicat CFDT

Bernard BASSOT



Pour le Syndicat CFTC

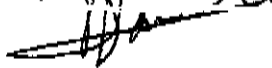
THOMAS Esnais



7

Pour le Syndicat CFE CGC

Philippe RONCET



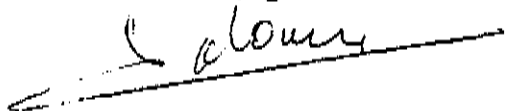
Pour le Syndicat CGT

Michel Bulawa



Pour le Syndicat CGT-FO

Béain Jardon



ANNEXE

Liste des principaux textes internationaux et communautaires
applicables en France contre les discriminations

O.N.U.

- ▶ Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965).
- ▶ Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).
- ▶ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1972).

O.I.T.

- ▶ Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale (1951).
- ▶ Convention n° 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (1958).

Conseil de l'Europe

- ▶ Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Rome, 1950 ; Protocole n° 12 de 2001).
- ▶ Charte sociale européenne révisée (Turin, 1961 ; Strasbourg, 1996).

Union européenne

- ▶ Directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
- ▶ Directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
- ▶ Directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

▷ AS 11 TF 15
|