

→ CHARTE DIVERSITÉ PRESTADD®

Cette charte a pour objet de définir un certain nombre de règles à adopter en termes de politique d'embauche, de formation et de promotion de votre personnel. En signant la Charte Diversité PRESTADD, vous vous engagez à en respecter l'intégralité des principes et à veiller à leurs applications au sein de votre entreprise. Vous vous engagez également à afficher cette Charte dans vos locaux de façon à ce que l'ensemble de vos collaborateurs soient sensibilisés aux respects des critères de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

En signant la charte, vous vous engagez à :

Faciliter l'intégration professionnelle des populations issues de la diversité

Sensibiliser et former vos collaborateurs intervenant dans la gestion des ressources humaines (recrutements, formations, etc.) aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

Respecter et promouvoir l'application des principes de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines

Assurer la transparence dans le traitement des dossiers de recrutement, demande de formation, promotion professionnelle, etc.

Formaliser vos actions et les communiquer auprès de l'ensemble de vos collaborateurs / clients et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

Inscrire la diversité au cœur du dialogue social de l'entreprise en faisant des partenaires sociaux et de vos effectifs des interlocuteurs privilégiés

Partager vos bonnes pratiques et inciter vos parties prenantes à adopter les mêmes comportements.

RAPPELS LEGAUX :

Les critères de discriminations prohibés :

- Âge
- Sexe,
- Origine
- Situation de famille
- Orientation sexuelle
- Mœurs
- Caractéristiques génétiques
- Appartenance vraie ou supposée, à : une ethnie ; une nation ; une race

- Apparence physique
- Handicap
- Etat de santé
- Etat de grossesse
- Patronyme
- Opinions politiques
- Convictions religieuses
- Activités syndicales

Les sanctions encourues

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination peut porter plainte au civil (conseil des prud'hommes) et / ou au pénal (procureur de la république, commissariat de police, gendarmerie).

L'entreprise peut être condamnée comme personne morale, ainsi que l'ensemble des personnes physiques ayant participé à l'acte discriminatoire (même de manière non-intentionnelle). Les sanctions encourues peuvent aller jusqu'à trois ans de prison et 45 000 euros d'amende pour les personnes physiques, à 225 000 euros d'amende pour les personnes morales.