



## **Projet d'accord-type « Pour la promotion de l'égalité de traitement et la non discrimination »**

Reconnaissant que (nom de l'entreprise, de l'établissement) est perméable à la problématique de société se traduisant par un déficit de diversité avec des conséquences inégalitaires.

Reconnaissance la place centrale qu'occupe l'emploi dans les processus d'émancipation, de reconnaissance individuelle et dans la société.

Responsables et mobilisés pour faire de (nom de l'entreprise, de l'établissement) un lieu où l'emploi puisse jouer le rôle majeur qui est le sien celui de l'inclusion et de l'évolution sociale.

Les signataires du présent accord fortement attachés à l'égalité des droits et à l'égalité de traitement et sensibles à leur responsabilité face aux effets et enjeux induits par les discriminations décident de favoriser la diversité de combattre toutes les formes de discrimination, d'afficher leur condamnation du racisme et de l'antisémitisme au sein de (nom de l'entreprise, de l'établissement)

Pour veiller à l'application des dispositions prévues dans cet accord une Commission " Égalité " est mise en place (composition, thème, périodicité à définir).

### **Article 1 : Offres d'emploi**

(L'entreprise, l'établissement ou l'institution) s'engage à faire mention de l'égalité de traitement dans ses offres d'emploi, pour encourager les candidatures diverses.

Afin de mettre en contact ses services Ressources humaines avec un panel significatif de demandeurs d'emploi (L'entreprise, l'établissement ou l'institution) s'engage chaque année sur (période négociée) à recevoir tous les postulants au poste qu'elle aura proposé.

### **Article 2 : Recrutement**

Les partenaires sociaux veilleront à la définition des critères objectifs d'embauche correspondant aux qualifications requises pour chaque poste.

Dans le cadre de la commission " Égalité " et à sa demande ponctuelle, (l'entreprise, l'établissement ou l'institution) s'engage à rendre accessibles aux organisations syndicales, les candidatures d'emploi du trimestre en cours.

### **Article 3 : Évolution professionnelle**

Les partenaires sociaux veilleront à la définition des critères objectifs en matière d'évaluation des compétences et d'évolution professionnelle.

### **Article 4 : Règlement intérieur**

(L'entreprise ou l'établissement) s'engage à soumettre (au(x) CE, et/ou CCE) des modifications du règlement intérieur qui introduiront des références au Code du travail (art L 122-45 et art L 112-6) et au Code pénal (art 32 alinéa 2, art 33 alinéa 3, art 225-1, 2, 3, 5 et art 432-7) en matière de discrimination.

### **Article 5 : Commission Egalité**

Pour veiller à l'application des dispositions prévues dans cet accord une Commission " Égalité " est mise en place. Elle a notamment pour mission d'élaborer, suivre et évaluer toutes les mesures entrant dans le champ de la promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations. À ce titre elle est chargée d'examiner, d'élaborer tous les instruments d'évaluation pouvant mesurer l'état de l'égalité de traitement et de la diversité, instruments compatibles avec le respect de la vie privée et des libertés publiques et individuelles.

### **Article 6 : Communication**

Le(s) directeur(s) de (l'entreprise, l'établissement, chaque établissement) seront chargés de présenter solennellement à l'embauche des salariés et au cours des réunions de services le présent accord et ses motivations.

Le mois suivant la signature de cet accord ils veilleront à la diffusion de cet accord à chaque salarié au moment de la remise du bulletin de salaire.

Cet accord sera publié dans la presse interne de (l'entreprise, l'établissement, chaque établissement) ainsi que dans la presse des organisations signataires.