

Diversité

notre cadre de référence

Notre histoire

Lutter contre les discriminations, agir pour la Diversité, sont des valeurs historiques de Manpower.

Nos valeurs

Promouvoir et gérer la Diversité : un pilier de notre culture d'entreprise et l'une des valeurs principales de ManpowerGroup.

Notre vision

La promotion et la gestion de la Diversité de ManpowerGroup reposent sur 3 principes :

L'Égalité de traitement

- Assurer à tous une égalité de traitement en matière d'accès à l'emploi, de promotion, de formation professionnelle, de conditions d'emploi et de travail.
- Un pré-requis et une posture professionnelle fondamentale pour l'ensemble des collaborateurs de ManpowerGroup.

L'Égalité des chances

- Être accessible par tous les publics notamment ceux potentiellement discriminés, leur garantir un traitement impartial et équitable, les accompagner vers l'accès à l'emploi.
- Un principe au cœur de la Politique RH de ManpowerGroup.

L'engagement

ManpowerGroup est un Acteur investi et contributeur :

- localement, régionalement, nationalement et à l'international,
- auprès des différents publics,
- auprès des partenaires publics, privés, des ONG...

Nos enjeux

- Refléter la diversité de la société française dans nos équipes, nos recrutements, nos détachements.
- Faire de la gestion de la diversité un levier de performance.
- Être co-acteur de la démarche Diversité de nos partenaires et clients.

Notre démarche

- Recruter sur le primat des seules compétences.
- Garantir la non discrimination (méthodes éprouvées d'évaluation, politiques de recrutement, ...).
- Promouvoir l'égalité des chances devant l'emploi.
- Favoriser la diversité de nos candidats en enrichissant notre sourcing par de nombreux partenariats.
- Rejoindre et adhérer aux principes des grandes initiatives nationales et internationales (charte de la Diversité, IMS, global compact, OIT, ...).
- Être accessible par tous, capter les talents de tout horizon.
- Innover, avoir une démarche proactive.
- Communiquer, former, informer et sensibiliser.
- Être partenaires.
- S'engager.

Égalité de traitement

Assurer à tous une égalité de traitement (emploi, promotion, formation professionnelle, ...).

Un pré-requis et une posture professionnelle de tout collaborateur.

Égalité des chances

Être accessible par tous les publics.

Un principe au cœur de la politique RH de Manpower.

Engagement

Être un Acteur investi et contributeur.

Discrimination :

critères et domaines en matière d'emploi

Critères prohibés par la loi

- L'âge.
- L'apparence physique.
- L'appartenance ou non (vraie ou supposée) à une ethnie.
- L'appartenance ou non (vraie ou supposée) à une nation.
- L'appartenance ou non (vraie ou supposée) à une prétendue race.
- Les convictions religieuses.
- L'état de santé.
- L'identité de genre.
- L'orientation sexuelle.
- La grossesse.
- La situation de famille.
- Le handicap.
- Le nom de famille.
- Le sexe.
- Les activités syndicales ou mutualistes.
- Les caractéristiques génétiques.
- Les mœurs.
- Les opinions politiques.
- L'origine.
- Le lieu de résidence.
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur.
- La perte d'autonomie.
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.
- La domiciliation bancaire.
- L'exercice d'un mandat électif.
- L'exercice normal du droit de grève.
- L'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir :

- Témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.
- Refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

- Relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- Signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, de bizutage ou témoigné de tels faits.

Domaines d'application des critères prohibés en matière d'emploi

Sont concernées toutes les étapes de la vie professionnelle, dont mais pas seulement :

- Recrutement.
- Classification.
- Rémunération.
- Sanction disciplinaire.
- Rupture du contrat.
- Formation.
- Reclassement.
- Affectation.
- Qualification.
- Promotion professionnelle.
- Mutation.
- Renouvellement de contrat.