

MODÈLE DE DOCUMENT À DIFFUSER AUPRÈS DES CANDIDAT-E-S REÇU-E-S
EN ENTRETIEN D'EMBAUCHE ET FAISANT ÉTAT DES DROITS ET OBLIGATIONS
RESPECTIFS DE L'EMPLOYEUR ET DU-DE LA- SALARIÉ-E
EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Madame, Monsieur,

En tant que candidat-e à un emploi dans le secteur de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS) et en vertu des dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'ESS, vous trouverez, ci-après, un rappel des droits et obligations des parties à un recrutement (employeur et candidat-e à l'emploi).

→ **Code du travail, article L. 1221-6 :**

- Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au-à la candidat-e à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.
- Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.
- Le-la candidat-e est tenu-e de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations.

→ **Code du travail, article L. 1221-7 :**

- Les informations mentionnées à l'article L. 1221-6 et communiquées par écrit par le-la candidat-e à un emploi peuvent être examinées dans des conditions préservant son anonymat.

→ **Code du travail, article L. 1221-8 :**

- Le-la candidat-e à un emploi est expressément informé-e, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard.
- Les résultats obtenus sont confidentiels.
- Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

→ **Code du travail, article L. 1221-9 :**

- Aucune information concernant personnellement un-e candidat-e à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

→ **NOTA :** l'article 3 de l'accord UDES du 27 novembre 2015 encourage les structures à mettre en oeuvre cette bonne pratique.

EXEMPLE DE PRINCIPES À REPRENDRE DANS LE CADRE D'UNE « CHARTE DE RÉFÉRENCE » RELATIVE À LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

→ Identification et gestion des problèmes de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles au travail :

- Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement ou de violences sexistes et sexuelles au travail.

Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :

- ✚ il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
 - ✚ aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;
 - ✚ les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;
 - ✚ toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;
 - ✚ les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;
 - ✚ les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;
 - ✚ une assistance extérieure peut être utile et peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail.
- Dans le respect de ces orientations, une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou de violence sexiste et sexuelle ainsi que par la personne mise en cause.
Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.
Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.
 - L'employeur peut avoir recours aux compétences pluridisciplinaires du service de santé au travail dès l'identification de phénomènes de harcèlement ou de violence sexistes et sexuelles au travail jusqu'à la mise en œuvre d'actions de prévention.
 - Les employeurs, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, établissent, revoient et suivent ces procédures pour assurer leur efficacité, tant en matière de prévention qu'en matière de traitement des problèmes éventuels.

Source : ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, art. 4.2.