CHARTE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Palais de Tokyo s'inscrit dans une démarche de promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination, notamment à travers la mise en place de bonnes pratiques en la matière.

Ainsi, outre dans la gestion de ses ressources humaines, le Palais de Tokyo met en œuvre des procédures et des outils garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans ses relations avec les fournisseurs, et notamment au sein des appels d'offres.

Dans ce cadre et à travers la présente charte, le Palais de Tokyo rappelle que, quelle que soit sa taille, l'entreprise partie à un contrat conclu avec le Palais de Tokyo doit respecter les principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination en raison du sexe, inscrits dans la Constitution et dans de nombreux textes légaux et règlementaires, au niveau national, européen et international.

À ce titre, l'entreprise contractante s'engage notamment à :

- Respecter le principe de non-discrimination défini aux articles L.1132-1 et L.1142-1 du Code du travail ;
  Ainsi, elle s'engage notamment, à n'écarter d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise aucune personne, ne sanctionner, licencier ou appliquer une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, à aucun salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe, de son identité de genre ou de sa grossesse.
  Également, sous réserve des dispositions particulière du Code du travail, elle s'engage à ne pas mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ; à ne pas refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la grossesse ; à ne pas prendre, en considération du sexe ou de la grossesse, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

- Respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux articles L.3221-2 à L.3222-2 du Code du travail et ainsi à assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- Prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures permettant de les atteindre, pour les entreprises concernées, conformément à l'article L.1142-5 du Code du travail ;

- Prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément à l'article L1142-7 du Code du travail ;

- Prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié(e)s notamment en matière d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel et de discrimination, conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail ;

- Publier leur « index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », soit l'ensemble des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, sur leur site internet, pour les entreprises concernées, conformément à l'article L.1142-8 du Code du travail et en tirer les conséquences légales et règlementaires applicables conformément aux articles L.1142-9 à L.1142-10 et D.1142-2 à D.1142-14 du Code du travail.

En signant la présente charte, l'entreprise contractante s'engage à respecter les normes et principes susmentionnés, ainsi qu'à mettre en œuvre et promouvoir ses engagements dans le domaine.

Date :

Signature de l'entreprise :