



**CHARTRE DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
ET DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES**

**Le Grand-Orly Seine Bièvre s'engage !**

**Grand  
Orly**seine  
bièvre

Agir pour et avec vous



## Charte de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

**Si toutes les inégalités ne constituent pas des discriminations, toutes les discriminations sont en revanche des formes d'inégalité.** Lutter contre les discriminations, c'est donc lutter contre les inégalités.

Dans le sillage du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'Etablissement Public Territorial Grand-Orly Seine Bièvre s'engage en adoptant une charte visant à lutter contre les discriminations et agir en faveur de l'égalité.

*Le premier article de l'axe 3 de ce plan indique : Malgré la législation en la matière et l'ensemble des dispositifs visant à atteindre l'égalité salariale, les écarts de rémunération perdurent dans le privé. Les femmes perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 15,8 % à celui des hommes. En outre, l'écart salarial entre femmes et hommes, à poste équivalent et compétences égales, est toujours de 9 %.*

*Pour cette raison, l'Etat poursuit deux objectifs : sensibiliser les acheteurs publics à leurs obligations en matière de prise en considération de l'égalité professionnelle et salariale lors des marchés mais aussi favoriser l'accès aux marchés publics aux entreprises respectant les obligations en matière de publication de l'Index égalité professionnelle, ou qui ont obtenu une note suffisante à cet Index.*

En outre, du point de vue législatif, plusieurs lois et textes portent sur les discriminations :

- Article 225-1§1 du Code pénal,
- Article L1132-1 du Code du travail,
- Article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Ainsi, une personne est discriminée si elle reçoit un traitement plus défavorable qu'une autre, en fonction d'un critère illégitime, alors que toutes deux se trouvent dans une situation comparable. Une discrimination est donc une différence de traitement interdite par la loi en fonction de 23 critères bien définis, listés ci-après : **âge ; sexe ; origine ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; grossesse ; état de santé ; handicap ; caractéristiques génétiques ; orientation sexuelle ; identité de genre ; opinions politiques ; activités syndicales ; opinions philosophiques ; croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée ; situation de famille ; apparence physique ; nom ; mœurs ; lieu de résidence ; perte d'autonomie ; particulière vulnérabilité résultant de la situation économique ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le Français ; domiciliation bancaire.**

**Toute discrimination est illégale et constitue un délit et une atteinte à la dignité humaine.**



La mobilisation de tous les acteurs est nécessaire pour que l'on puisse connaître, un jour peut-être, une société dépourvue de toute forme discriminatoire : pouvoirs publics, entreprises, associations, individus, **chacun peut agir à son niveau pour participer à une prise de conscience de l'existence de ces discriminations et lutter contre.**

Dans l'emploi particulièrement, qu'il s'agisse du moment de l'embauche ou du déroulement de la carrière, les comportements discriminatoires, directs ou indirects, constituent un frein à l'insertion professionnelle et sociale des personnes. A l'échelle de chaque structure (collectivités, entreprise, association...), l'enjeu est donc fort de prendre en compte l'existence de ces inégalités et de les placer au centre de l'attention dans la gestion des ressources humaines notamment. Dans un souci d'exemplarité, l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre s'engage par exemple dans la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes, par la mise en œuvre d'un Plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes, et par la rédaction annuelle d'un « Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ».

Avec l'idée d'étendre cette exigence de lutte contre les discriminations au-delà de sa propre structure, **l'EPT Grand-Orly Seine Bièvre encourage vivement l'ensemble des prestataires de ses marchés publics à s'engager dans l'éradication de tous les comportements discriminatoires, directs ou indirects.**

*On rappelle que :*

- *Toute personne faisant l'objet d'une discrimination peut déposer plainte auprès du Procureur de la République, du commissariat de police, de la gendarmerie ou du doyen des juges d'instruction du tribunal judiciaire (juridiction issue de la fusion des tribunaux d'instance et des tribunaux de grande instance) afin que les agissements dont elle est victime soient pénalement sanctionnés.*
- *Toute personne victime ou témoin d'une discrimination, quels qu'en soient le motif (handicap, origine, sexe, âge, etc.) et le domaine (emploi, mais aussi, logement, accès à la santé, éducation, etc.), peut contacter directement et en toute confidentialité les équipes juridiques du Défenseur des droits, via la plateforme [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr). Cette plateforme, accessible aux personnes sourdes et malentendantes, est également dotée d'un numéro de téléphone, le 39 28 (de 9 h à 18 h, prix d'un appel local) et d'un tchat (de 9 h à 18 h).*
- *Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent d'un recours devant le conseil des prud'hommes.*
- *L'auteur d'une discrimination encourt une sanction disciplinaire s'il s'agit d'un salarié de l'entreprise, ou des sanctions pénales (trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende).*

*Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations. Les peines encourues sont celles prévues par l'article [225-4 du Code pénal](#).*

*Dans les conditions précisées par l'article [L. 2141-4 du code de la commande publique](#), ne peuvent notamment soumissionner aux marchés publics les personnes qui ont fait l'objet d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu à l'[article 225-1 du code pénal](#), pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les*



[articles L. 1142-1 et L. 1142-2 du code du travail](#). Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés publics a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion ainsi prévue s'applique pour une durée de trois ans à compter la date de la décision ou du jugement ayant constaté l'infraction. Pour les contrats de concession, les dispositions applicables figurent à l'article [L. 3123-4 du code de la commande publique](#).

**Le titulaire du marché est invité à :**

- Prendre connaissance de l'ensemble des critères de discriminations inscrits dans la loi et se mettre en conformité avec les contraintes légales citées ci-dessus ;
- S'engager et prévenir toute discrimination dans le cadre de l'organisation, qu'elle soit verbale, écrite, visuelle ou physique ;
- Prendre en compte la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la gestion de ses ressources humaines (dans les relations de travail ; lors de la rédaction des offres d'emploi ; au moment de l'embauche, et l'avancement et de la promotion...) et dans l'exécution du marché.