

CHARTRE D'ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE DE TRAITEMENT ET DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Préambule

Toute discrimination est inacceptable. Toute inaction face à une discrimination l'est tout autant.

Le Groupe SUCHEME s'engage, par l'adoption de la présente charte, à faire vivre en son sein, au quotidien, le principe d'égalité et à lutter contre toute forme de discrimination.

La présente Charte rappelle et décline, au regard des missions particulières qui sont celles du Groupe SUCHEME, les principes et normes issus de la Constitution, des articles 20 à 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 14 de la convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ainsi que 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.

Elle s'inscrit également dans la continuité de la charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, adoptée le 17 décembre 2013, et de la charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche du 29 janvier 2013, desquelles elle reprend directement certaines des préconisations.

La présente charte s'adresse à l'ensemble du personnel de SUCHEME.

Elle a également vocation, en tant que de besoin, à être portée à la connaissance d'autres personnes qui sont amenées à prendre part, d'une manière ou d'une autre, à la vie du Groupe SUCHEME.

ARTICLE 1.

En application des dispositions de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008, les discriminations sont définies comme suit :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »

ARTICLE 2.

Toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un motif visé à l'article précédent est interdite à SUCHEME.

Il est également rappelé que tout propos et acte à caractère discriminatoire est prohibé au sein de SUCHEME.

ARTICLE 3.

Il est rappelé qu'aucune mesure concernant notamment la carrière d'un membre du personnel ou d'un(e) collaborateur/trice de SUCHEME ne peut être prise au motif que cette personne a relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'une situation de discrimination dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de sa scolarité.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination.

ARTICLE 4.

Les questions relatives à la lutte contre les discriminations sont prises en compte dans la gouvernance et la gestion du Groupe SUCHEME, en particulier pour de la carrière des membres du personnel. La direction veille à ce que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination et les corrige, le cas échéant, dès leur signalement.

ARTICLE 5.

SUCHEME s'engage à mettre en place des actions pédagogiques sur les principes et les enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

ARTICLE 6.

SUCHEME accompagne les actions en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, sous réserve de leur caractère approprié et proportionné.

ARTICLE 7.

La direction de SUCHEME veille à l'exemplarité de la communication, tant interne qu'externe.

Elle adapte ses outils de communication afin de les rendre, le cas échéant, non discriminants, non sexistes et non stéréotypés.

A ce titre, elle veille à s'inspirer des recommandations du guide pratique élaboré par le haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes « *pour une communication publique sans stéréotype de sexe* ».

ARTICLE 8.

Le Groupe SUCHEME s'engage dans le cadre de son organisation à :

- ✓ Former les équipes et la direction à la lutte contre la discrimination notamment sur les obligations légales, règlementaires, et argumentaires des clients,
- ✓ Mettre en place une veille interne pour prévenir des pratiques discriminatoires,
- ✓ Appliquer, dans toutes les étapes de l'accompagnement, des critères objectifs qui permettent de garantir l'égalité de traitement,
- ✓ Informer les personnes accompagnées dans les structures du groupe sur le droit à la non-discrimination et les soutenir, le cas échéant, dans leurs démarches,
- ✓ Prendre en compte les situations de discrimination réelle ou supposée subies,
- ✓ En cas de discrimination avérée, prendre si nécessaire, les mesures légales appropriées.

Vis-à-vis de nos salariés :

- ✓ Mettre à disposition des salariés la présente charte
- ✓ Appliquer, dans tous les domaines de gestion des ressources humaines, des critères objectifs qui permettent de garantir l'égalité de traitement,
- ✓ Permettre la communication du processus de recrutement à tous les candidats,
- ✓ Traiter les doléances des salariés victimes réelles ou supposées d'actes discriminatoires,
- ✓ Soutenir les salariés qui s'opposent à des situations discriminatoires,
- ✓ Inciter les salariés à appliquer les principes prévus par la présente charte.

Vis-à-vis des clients :

- ✓ Appliquer, dans toutes les étapes de l'accompagnement, des critères objectifs qui permettent l'égalité de traitement,
- ✓ Prendre en compte uniquement, quelle que soit la formulation de la commande, les critères de compétences professionnelles en veillant à l'information du client en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination,
- ✓ Alerter, le cas échéant, le client de l'existence de comportements discriminatoires qui perdureraient au sein de son organisation,

ARTICLE 9.

La présente Charte est un acte unilatéral de l'employeur et est assimilée à un élément du règlement intérieur. À ce titre, ses dispositions revêtent un caractère obligatoire pour les salariés. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle sera annexée au règlement intérieur de la société SUCHEME et fera l'objet des mêmes procédures de consultation, de publicité et de dépôt. La présente Charte peut être dénoncée avec un préavis de trois mois dans les conditions fixées à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Samuel Sultan - Président