

## **Charte sur la Mixité et la Diversité Femmes/Hommes au sein d'Euro Disney**

### **Article 1 - Principe d'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes**

L'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes constitue un principe de portée constitutionnelle, lequel fait l'objet des dispositions légales rappelées en fin de la présente Charte.

Euro Disney s'engage à respecter ce principe et à lutter contre toutes les discriminations entre les Femmes et les Hommes.

Ainsi, Euro Disney applique des critères d'embauche, d'augmentation et de promotion strictement identiques pour les Femmes et les Hommes et non discriminants à l'égard d'un sexe.

### **Article 2 - Image de la Femme et de l'Homme**

À travers sa communication interne ou externe, Euro Disney s'engage à communiquer une image des femmes et des hommes exempte de préjugés et de stéréotypes discriminatoires.

### **Article 3 - Interdiction des comportements vexatoires**

L'Entreprise garantit aux femmes et aux hommes un environnement de travail exempt de toute hostilité à leur égard ou à leur développement professionnel.

À ce titre, constitue notamment un environnement de travail hostile, les réflexions sexistes ou dégradantes y compris les plaisanteries, les attouchements corporels non sollicités, l'exclusion de groupes de travail ou la présentation d'un métier comme exclusivement masculin ou féminin.

Toute injure sexiste ou toute autre violence verbale constitue un comportement inacceptable et répréhensible, portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.

### **Article 4 - Mixité Femmes/Hommes et performance**

La mixité des femmes et des hommes au travail constitue un facteur clé de la réussite de notre Entreprise et de sa performance.

Il entre dans les objectifs d'Euro Disney d'assurer une mixité conséquente dans l'ensemble de ses services. Pour ce faire, l'Entreprise déploiera ses meilleurs efforts afin de corriger, par de futures embauches ou promotions, les déséquilibres constatés dans certains secteurs.

À cet égard, il importe de promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes aux processus de décision.

Sans préjudice de leur autonomie, les Organisations Syndicales et Instances Représentatives du Personnel promeuvent une participation équilibrée des femmes et des hommes à leurs activités et recherchent la présentation de candidates lors de la nomination aux commissions et comités existants dans l'Entreprise ou auprès des Pouvoirs Publics.

### **Article 5 - Incitation aux bonnes pratiques**

La Direction et les Organisations Syndicales s'engagent à lutter contre ces stéréotypes freinant le développement professionnel des femmes. La Direction encourage la participation des femmes aux différentes activités dans les secteurs de la vie professionnelle où elles sont actuellement sous-représentées, en particulier dans les secteurs techniques, et aux niveaux supérieurs de responsabilité.

Pour ce faire, l'Entreprise s'engage à promouvoir, soutenir et susciter des bonnes pratiques dans les différents domaines des processus de décision et de gestion du personnel.

Lorsque cela est possible, soit directement, soit à la suite de la discussion sur le rapport annuel, l'Entreprise procédera à la diffusion et à l'échange de ces bonnes pratiques, et, ce, notamment au travers de sa communication interne. En tout état de cause, ces bonnes pratiques seront recensées par le rapport annuel.

## **Article 6 - Dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes**

Il est rappelé ci-dessous les dispositions légales relatives à l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

**Art. L 1142-1** - Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

- 1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
- 2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- 3° 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.

**Art. L 1142-2** - Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'Article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'État détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

**Art. L 1144-1** - Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des Articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

**Art. L 1142-3** - Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe. Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° À la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux Articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
- 2° À l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'Article L. 1225-29 ;
- 3° À l'allaitement, prévues aux Articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
- 4° À la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'Article L. 1225-34 ;
- 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux Articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux Articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

**Art. L 1142-4** - Les dispositions des Articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

- 1° Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
- 2° Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
- 3° Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Art. L 1143-1** - Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visant à établir l'égalité des chances prévues à l'Article L. 1142-4 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle négocié dans l'Entreprise.

Ces mesures sont prises au vu notamment du Rapport sur la Situation comparée des Femmes et des Hommes prévu à l'Article L. 2323-57.

**Art. L 1143-2** - Si, au terme de la négociation, aucun accord n'est intervenu, l'employeur peut mettre en œuvre le plan pour l'égalité professionnelle, sous réserve d'avoir préalablement consulté et recueilli l'avis du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

**Art. L 1144-3** - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur le fondement des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur en raison de cette action en justice. Dans ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est considéré comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

Lorsque le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le Conseil des Prud'hommes lui alloue :

- 1° Une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des six derniers mois ;
- 2° Une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'Article L. 1234-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail.

L'Article L. 1235-4, relatif au remboursement à l'institution mentionnée à l'Article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'Article L. 5427-1, des indemnités de chômage payées au salarié en cas de licenciement fautif est également applicable.

**Art. L 1144-2** – Les Organisations Syndicales représentatives au niveau national ou dans l'Entreprise peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des Articles L. 3221-2 à L. 3221-7, relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou d'un salarié.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.