

Charte d'Engagement **LGBT+** de **autre cercle** diversité et inclusion

avec le soutien d'  **accenture**
High performance. Delivered.

Préambule :

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans un contexte professionnel.

Fort de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbien(ne)s, Gay, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) (LGBT+), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, la Charte de l'Engagement LGBT+ qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé.e.s LGBT+ et non LGBT+.

Par cette Charte, les entreprises, organisations ou établissements publics signataires s'engagent à :

1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+

- Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- Mentionner explicitement la thématique LGBT+ dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un.e référent.e sponsor sur ce sujet.
- Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant.e.s, collaboratrices et collaborateurs impliqué.e.s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.
- Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT+ (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou.te.s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre.

- S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise, l'organisation ou les établissements publics dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux...); communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou.te.s à ces éléments d'information.

- Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.
- Agir de manière concertée avec les Instances Représentatives du Personnel
- Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

- Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris (par exemple : signature de la Charte de l'Engagement LGBT+, prise de parole lors de colloques RH).
- Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

* Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits.

En signant cette Charte d'Engagement LGBT+ de L'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'association de communiquer.

Collectivités



**CONVENTION DE PARTENARIAT
DIJON METROPOLE ET L'ASSOCIATION AUTRE CERCLE**

Entre d'une part,

Dijon métropole, représentée par son Président en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil métropolitain du 27 septembre 2018.

Et d'autre part,

L'association Autre Cercle, Région Bourgogne - Franche - Comté, représentée par son Président, Monsieur Marc Lamonica.

PREAMBULE

Une discrimination est définie comme une inégalité de traitement fondée sur un ou plusieurs critères prohibés par la loi (sexe, âge, état de santé, handicap, orientation sexuelle, identité de genre...) et dans un domaine tel que l'accès à un service, au logement, à un emploi, un stage, une formation...

Elle occasionne à celles et à ceux qui la subissent un préjudice réel et sérieux, et met à mal les fondements même de notre vivre ensemble :

- les discriminations remettent en cause le pacte républicain en s'attaquant au principe d'égalité et nuisent à la cohésion sociale,
- les discriminations ont un coût économique car elles privent notre pays de compétences et de talents,
- les discriminations créent un sentiment de méfiance et conduisent au découragement et au repli sur soi.

Toute discrimination, directe ou indirecte, est un délit. Lutter contre toutes les formes de discrimination constitue donc une nécessité pour l'ensemble des acteurs de la société, qu'ils soient publics ou privés.

Dijon métropole intervient en matière de prévention et de lutte contre les discriminations dans le contexte de la politique de la ville dont elle exerce la compétence obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2000. Depuis 2002, avec l'État, le Grand Dijon et ses partenaires se sont engagés à travailler ensemble pour soutenir des actions qui favorisent le lien et la mixité sociale, qui garantissent une réelle égalité des chances pour toutes et tous, et assurent une unité entre les différents territoires de l'agglomération. Des actions récurrentes ont été menées en faveur de la promotion de l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations parmi lesquelles :

- l'application du principe de non - discrimination pour lever un frein à l'insertion professionnelle dans le cadre de la charte d'engagement à travers la commande publique,
- des formations en direction d'élus communautaires,
- l'inscription de la lutte contre les discriminations comme axe transversal dans les Contrats Urbains de Cohésion Sociale et les Programmes Urbains de Cohésion Sociale,
- un accès facilité aux stages de troisième des jeunes des quartiers de la politique de la ville,
- le soutien à un réseau d'acteurs publics et privés concernés par ces thématiques.

Le nouveau contrat de ville 2015-2020 a formalisé des enjeux transversaux qui servent de fil directeur à ces actions : la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes, la jeunesse.

Depuis 2001, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole déploient également de très nombreuses actions en direction des habitants pour réduire toute forme de discrimination, contribuer à améliorer le lien social et harmoniser la qualité de vie sur l'ensemble du territoire dijonnais.

Fortes de cet historique, les trois collectivités se sont engagées dans une démarche de labellisation diversité et égalité professionnelle.

Ces labels sont délivrés par l'Afnor certification pour 4 ans. Ils témoignent de la volonté des employeurs de s'améliorer dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle.

En octobre 2017, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont confié à l'AMACOD le rôle de cellule d'écoute spécifiquement dédiée à leurs agents et aux candidats au recrutement, qui s'estimeraient victimes de discriminations. Une traçabilité des réclamations est organisée.

L'AMACOD est une antenne de proximité destinée à recevoir et accompagner des personnes qui s'estiment victimes de discriminations. Par délibération du 11 mai 2009, la Ville de Dijon a décidé de confier la gestion de l'AMACOD à la Ligue de l'Enseignement, en collaboration avec la municipalité. Ce lieu est ouvert depuis juin 2009.

L'AMACOD est un lieu d'accueil gratuit, situé en centre - ville pour permettre une accessibilité à toutes et tous. Sa mission est double :

- Accueillir et écouter toute personne victime ou présentant un ressenti de discrimination, et l'accompagner tout au long de sa démarche. L'AMACOD mobilise de nombreux moyens :
 - le recours à une médiation quand cela est possible,
 - la prise de contact, l'orientation et l'accompagnement pour une prise en charge par des avocats ou des associations,
 - la saisine du défenseur des droits,
 - l'aide à la saisine des juridictions pénales et civiles.
- Informer, sensibiliser et former le grand public et des publics spécifiques (scolaires, professionnels,) les entreprises ... en organisant des groupes de travail sur la thématique de la discrimination.

Après un audit réalisé par l'Afnor certification, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont obtenu le label Diversité le 30 mars 2018 et le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 1^{er} juin 2018.

Aujourd'hui, à l'instar de ce qui a été fait à la Ville, Dijon métropole souhaite aller plus loin dans ses engagements en faveur de la diversité et conclure une convention de partenariat avec l'Autre Cercle, en s'appuyant sur l'Amacod.

L'association régionale Autre Cercle Bourgogne - Franche-Comté est une association de lutte contre les discriminations LGBT + (Lesbienne Gay Bi Trans, Queer, Intersexe) dont les valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme.

L'Autre Cercle défend l'idée que les salariés et agents, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre, doivent bénéficier des mêmes droits au travail et doivent pouvoir s'épanouir dans leur environnement professionnel. Elle favorise aussi la convivialité, la solidarité et le réseau entre ses membres.

L'association est membre d'une fédération nationale qui s'est créée à Dijon en 2002 et qui regroupe 12 régions.

L'Autre Cercle (National) a initié la rédaction de l'ouvrage « Mon employeur a fait son coming out » où 50 dirigeants et élus s'engagent et témoignent, 30 salariés et agents LGBT + leur répondent. Ce livre porte sur les bonnes pratiques des entreprises signataires et sur l'impact de la signature de la charte d'engagement LGBT + Ce livre a été présenté à Paris à l'occasion d'un colloque le 29 novembre 2016 en première partie de la soirée

annuelle de l'Autre Cercle, qui a porté sur l'impact de la Diversité (focus LGBT +) sur la performance des organisations, en présence du défenseur des droits qui soutient la charte.

Aujourd'hui, en France, l'Autre Cercle compte environ 500 adhérents.

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit

Article 1 – Objet de la convention

L'association Autre Cercle Bourgogne – Franche - Comté propose à Dijon métropole de développer des actions de sensibilisation et de formation à destination des entreprises, des directions de ressources humaines, des organisations professionnelles, des partenaires sociaux, des intervenants médicaux, des enseignants et des ministères.

La présente convention a pour objet de préciser les objectifs et modalités de collaboration entre Dijon métropole et l'association Autre Cercle en vue de soutenir des actions de lutte contre l'homophobie.

Article 2 – Modalités du partenariat

L'association Autre Cercle Bourgogne - Franche-Comté s'engage auprès de Dijon métropole à mener des sessions de sensibilisation auprès de tous les agents de la métropole, des collaborateurs, des cadres dans le milieu professionnel.

L'association Autre Cercle Bourgogne - Franche-Comté souhaite lutter contre les comportements homophobes dans le monde professionnel par des interventions de sensibilisation, de formation auprès des responsables en charge d'équipes dans les secteurs privé et public. L'accent sera mis sur la connaissance de l'environnement juridique, des bonnes pratiques de prévention, mais aussi sur les attitudes et les comportements à adopter en cas d'homophobie avérée.

De son côté, Dijon métropole, via l'AMACOD, utilisera l'expertise de l'association Autre Cercle Bourgogne - Franche - Comté et s'appuiera sur les outils gratuits et existants.

Article 3 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa date de notification et renouvelée par tacite reconduction.

Article 4 - Résiliation

La présente convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Dijon, le

Pour l'association Autre Cercle Bourgogne -
Franche – Comté
Le Président

Pour Dijon métropole
Le Président

Marc LAMONICA

François REBSAMEN

