



Label Diversité - Cellule d'écoute

## **Charte de partenariat**

Entre la Ville de Dijon, le CCAS, Dijon métropole

et

L'AMACOD

(Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations)

Préambule

1 – Objet de la charte de partenariat

2 – Modalités du partenariat

2.1 – les missions confiées

2.2 – le périmètre d'intervention

2.2.1 – le public

2.2.2 – les interventions

2.3 – le bilan

2.4 - les règles déontologiques

3 – Mise en œuvre du partenariat

3.1 – la durée du partenariat

3.2 – les modalités financières

Signataires

# Préambule

La Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole mènent des politiques sociales volontaristes sur les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

Dans la continuité de cet engagement socialement responsable et des actions déjà mises en œuvre pour promouvoir la diversité et prévenir toute forme de discrimination, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont décidé de s'engager dans une double démarche de labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au 1er janvier 2018.

Créé en 2004, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Mis en place en 2008, le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité. Ces deux labels, propriété de l'Etat, sont délivrés par Afnor-certification pour une durée de quatre ans, avec un audit de suivi à deux ans.

Ces labels font reconnaître et connaître les bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et d'évolution professionnelle valorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la prévention des discriminations et la diversité.

S'inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue et de développement durable de la gestion des ressources humaines, ils permettent d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le sexe, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les opinions syndicales ou religieuses...

L'obtention du Label Diversité nécessite la mise en place d'une cellule d'écoute. Soumise à des obligations de confidentialité et d'impartialité, la cellule a pour mission d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux pratiques discriminatoires le cas échéant. Tout agent peut saisir directement cette cellule.

Par délibération du 2 février 2009, le Conseil Municipal a décidé la constitution de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et la création d'une Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD). Ce dispositif, unique en France, offre un accueil, un accompagnement, une information, une orientation et une médiation en direction des personnes qui s'estiment victimes de discriminations. L'AMACOD est saisie, dans environ 90 % des cas, pour des motifs des discriminations réelles ou supposées survenant en matière d'emploi, par des personnes issues d'un large champ territorial. L'AMACOD a ainsi pu développer de sérieuses compétences dans ce domaine, et l'antenne s'adresse d'ores et déjà aux agents municipaux, du CCAS et de Dijon métropole.

Ainsi, dans la continuité de cette mission confiée à l'AMACOD, accomplie jusqu'ici avec efficacité, la Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole souhaitent confier à l'AMACOD la mission de cellule d'écoute telle que prévue dans le cahier des charges Diversité de l'Afnor-certification.

## **1 – Objet de la charte de partenariat**

Dans le cadre de la labellisation souhaitée en matière de Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole confient la mission de cellule d'écoute à l'AMACOD, telle qu'elle est définie dans le cahier des charges Diversité de l'AFNOR.

Ce dispositif est subsidiaire et complémentaire aux autres modes de gestion des alertes au sein de l'organisme, notamment des recours auprès des représentants du personnel, des encadrants et des services RH ou tout dispositif tel que la fiche alerte.

Le dispositif d'alerte professionnelle est facultatif. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre des agents pour défaut de mise en œuvre du dispositif d'alerte. De même, toute utilisation de bonne foi ne peut donner lieu à sanction.

## **2 – Modalités du partenariat**

### **2.1 – les missions confiées**

Sont confiées à l'AMACOD les missions suivantes :

- Accueillir et accompagner les personnes qui s'estiment victimes de discriminations
- Analyser la situation
- Informer les personnes victimes de discriminations sur leurs droits
- Diriger les personnes victimes de discriminations vers des associations ou juridictions compétentes
- Recourir à la médiation

Les prises de décision finales sont assurées par la Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole, par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines mutualisée.

### **2.2 – le périmètre d'intervention**

#### **2.2.1 – le public**

Les saisines de la cellule d'écoute émanent d'agents ou d'anciens agents de la Ville de Dijon, du CCAS de Dijon et de Dijon métropole.

A titre expérimental, du 1er octobre 2017 au 31 décembre 2018, les candidats au recrutement à la Ville de Dijon, au CCAS et à Dijon métropole pourront également saisir la cellule d'écoute.

Un bilan annuel des saisines permettra de confirmer ou de réajuster le public ciblé, ainsi que d'adapter les modalités d'accompagnement si nécessaire.

## **2.2.2 – les interventions**

Les missions d'accueil, d'accompagnement, d'information, de médiation et d'orientation sont assurées par l'AMACOD, selon ses processus habituels.

L'AMACOD vérifie que le dossier relève de sa compétence, et après accord de l'agent, contacte la Direction des Ressources humaines, qui organise le traitement avec les services et personnes concernées.

La Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole s'assurent que l'ensemble de ses agents connaissent l'existence de cette cellule d'écoute, ainsi que ses modalités de saisine et de fonctionnement.

## **2.3 – le bilan**

Sur la base de son bilan annuel général, l'AMACOD s'engage à extraire un bilan spécifique relatif au personnel de la Ville de Dijon, du CCAS de Dijon et de Dijon métropole, puis à le transmettre à la DRH mutualisée. Le document présentera les mêmes éléments que le bilan de l'AMACOD, à savoir : genre, âge, statut (agent, ancien agent, candidat), niveau de scolarisation, zone géographique, types de discriminations, motifs de saisie, suites données.

Le bilan sera présenté au comité de pilotage Diversité - Egalité, ainsi qu'aux partenaires sociaux. Ce bilan, garantissant la confidentialité des informations, permet notamment de définir des actions d'amélioration, en lien avec le label Diversité.

La Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole exploiteront les données anonymisées du bilan annuel pour identifier les actions à mettre en œuvre au titre de la prévention des discriminations au sein des collectivités, en s'appuyant sur le travail de la commission extra municipale et associative de lutte contre les discriminations créée dans cette finalité.

## **2.4– les règles déontologiques**

L'AMACOD s'engage à respecter la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les informations recueillies auprès des agents des trois collectivités.

L'AMACOD n'effectue aucune démarche d'information auprès de l'employeur sans l'accord de l'agent.

Ce dispositif, comme toutes les alertes professionnelles, ne doit pas être anonyme. L'auteur de l'alerte doit être invité à s'identifier, pour permettre de :

- responsabiliser les utilisateurs du dispositif et limiter les risques de dérapages vers la délation et la dénonciation calomnieuse ;
- faciliter la protection de l'auteur de l'alerte contre d'éventuelles représailles ;
- permettre un meilleur traitement de l'alerte en demandant à son auteur des précisions complémentaires.

L'AMACOD s'engage à ne pas utiliser les données à des fins détournées, à assurer leur confidentialité, et à respecter la durée de conservation limitée des données.

En cas de manquement aux obligations déontologiques, le comité de pilotage peut être saisi directement, il se porte garant du dispositif et du respect de ces principes.

### **3 – Mise en œuvre du partenariat**

#### **3.1 – la durée du partenariat**

Ce partenariat prend effet à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Il sera conclu jusqu'au 31 décembre 2018 et sera renouvelable d'année civile en année civile par tacite reconduction.

Le partenariat perdurera tant que l'efficacité et l'utilisation de la cellule d'écoute sous cette forme seront avérées, en fonction du bilan annuel.

Il pourra être résilié expressément par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant son terme, par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **3.2 – les modalités financières**

Ce partenariat ne donne lieu à aucune participation financière.

### **Signataires**

Le,

Pour la Ville de Dijon  
La Première Adjointe,

Pour le CCAS de Dijon  
La Vice-Présidente,

Pour Dijon métropole  
Le Président,

Pour l'AMACOD

Nathalie KOENDERS

Françoise TENENBAUM

François REBSAMEN

Christophe BERTHIER