



**MAIRIE DE DIJON  
PALAIS DES ETATS DE BOURGOGNE**

**CONVENTION DE PARTENARIAT  
LA VILLE DE DIJON ET L'ASSOCIATION AUTRE CERCLE**

**Entre d'une part,**

La Ville de Dijon représentée par son Maire en exercice, dûment habilité par délibération du Conseil Municipal du 28 septembre 2015.

Mairie de Dijon  
CS 73310 - 21033 DIJON Cedex

**Et d'autre part,**

L'Association Autre Cercle, Région Bourgogne Franche Comté, représenté par son Président, Monsieur Christophe Berthier.

Maison des associations  
2, rue des Corroyeurs – 21068 DIJON Cedex

**PREAMBULE**

Par délibération du 2 février 2009, le Conseil Municipal a décidé la constitution de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et une Antenne de proximité intitulé AMACOD (Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discrimination).

La Ville de Dijon a créé une première en France, en décidant en 2009 de constituer un dispositif de lutte contre toutes les formes de discrimination.

Une discrimination est définie comme un délit, une inégalité de traitement fondée sur un ou plusieurs des critères prohibés par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, l'homophobie...

La Ville de Dijon a décidé en 2009 de confier la gestion de l'antenne AMACOD à la Ligue de l'Enseignement, en collaboration avec la municipalité.

Ce dispositif de lutte contre les discriminations repose sur deux instances complémentaires, chargées de mettre en œuvre les politiques volontaristes initiées par la Ville de Dijon :

- 1) une commission extra-municipale de lutte contre les discriminations
- 2) une antenne municipale et associative de proximité, intitulé Antenne AMACOD.

La commission extra-municipale est une instance d'étude, d'analyse et de réflexions. Sa finalité est triple :

- analyser les bilans de l'antenne AMACOD et évaluer ses performances,
- animer une plateforme d'échange et d'information à double sens : informer ses membres des actions menées par l'AMACOD, mais aussi recueillir un ensemble de données issues des pratiques sociales, collectives, professionnelles, ayant un lien avec la réalité des discriminations,

- émettre des propositions concrètes d'actions sur les discriminations dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation, de l'accès aux services publics, des loisirs et de la culture.

Ce sont les échanges et les analyses d'informations provenant du terrain, fournis par la diversité des membres de la commission et par l'AMACOD, qui définissent la politique de la Ville de Dijon en matière de lutte contre les discriminations.

**La commission extra-municipale est à ce jour composée de :**

- Treize élus issus du conseil municipal,
- vingt-trois associations dijonnaises en lien avec les discriminations,
- trois juristes,
- six personnalités qualifiées.

Grâce à la diversité de sa composition, et au champ de compétences de chacun de ses membres, la commission est ainsi en mesure d'affiner ses modalités d'action au plus près des contingences et des besoins concrets de la population.

Cette Antenne AMACOD (**A**ntenne **M**unicipale et **A**ssociative de lutte **C**ontre les **D**iscriminations) est destinée à recevoir les personnes s'estimant victimes de discrimination. **Ce service est gratuit.**

C'est une antenne de proximité, un lieu d'accueil, d'écoute qui accompagne les personnes qui s'estiment victimes de discriminations. Par délibération du 11 mai 2009, le Conseil Municipal a décidé de confier par convention la gestion de ce dispositif à la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or.

La Ville de Dijon, fort de son expérience, de ses actions menées pour lutter contre toutes les formes de discriminations a été sollicitée par l'association Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté, dont le siège se trouve à Dijon, pour élargir son champ d'action de lutte contre les discriminations à destination des entreprises, des directions de Ressources Humaines, des organisations professionnelles, des partenaires sociaux, des intervenants médicaux et des enseignants.

L'Association régionale Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté est une association LGBT (Lesbienne Gay Bi et Trans) dont l'objet principal est de lutter contre les discriminations dans le monde du travail. Cette association favorise aussi la convivialité, la solidarité et le réseau entre ses membres.

L'Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté travaille sur le terrain des discriminations en général et de la lutte contre l'homophobie dans le monde du travail en particulier. L'association est membre d'une fédération nationale qui s'est créée à Dijon en 2002 et qui regroupe 11 régions : Autre Cercle Aquitaine, Autre Cercle Alsace, Autre Cercle Bourgogne-Franche-Comté, Autre Cercle Bretagne, Autre Cercle Ile-de-France, Autre Cercle Languedoc-Roussillon, Autre Cercle Lorraine, Autre Cercle Midi-Pyrénées, Autre Cercle Provence-Alpes-Côte d'Azur, Autre Cercle Rhône-Alpes et Autre Cercle Pays de Loire.

Aujourd'hui, en France, ce sont plus de 600 adhérents en charges de responsabilités, quelles soient associatives, syndicales, politiques ou professionnelles dans le monde du travail en général.

**Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit**

**Article 1 – Objet de la convention**

L'Association Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté propose à la Ville de Dijon, via l'AMACOD, 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 et des enseignants.

La présente convention a pour objet de préciser les objectifs et modalités de collaboration entre l'AMACOD 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 la Ville de Dijon, via l'AMACOD à mener des sessions de sensibilisation auprès des DRH, des collaborateurs, des cadres... dans le milieu professionnel. Ces sessions permettront de donner quelques premiers points de repères et de faire comprendre l'intérêt, pour l'organisation, d'une initiative plus approfondie impliquant plus largement les cadres comme relais nécessaires d'une politique de prévention.

L'association Autre Cercle souhaite favoriser des comportements moins 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 des phénomènes de l'environnement juridique, des bonnes pratiques de prévention, mais aussi sur les attitudes et les comportements à adopter en cas d'homophobie avérée.

L'Association Régionale Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté s'engage à participer activement aux projets initiés par les membres de la Commission Extra-Municipale de lutte contre les discriminations.

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

La Ville de Dijon s'engage également à signer la charte LGBT de « Autre Cercle » afin de donner un cadre formel pour une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations.

## **Article 3 - Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa date de notification à l'association, après transmission au contrôle de légalité.

## **Article 4 – Terme de la convention**

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 la Ville de Dijon,  
Le Maire

Christophe BERTHIER

François REBSAMEN



## 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 sexuelle ou de genre dans un contexte professionnel.

Forte de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (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 d'Engagement LGBT qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé-e-s LGBT et non LGBT.

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

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

- a) 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 sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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 et identité sexuelle ou de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à tou-te-s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation 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.

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

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

- a) Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- b) Agir de manière concertée avec les Instances représentatives du personnel.
- c) Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- d) 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

- a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- c) Communiquer à l'extérieur de l'entreprise ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'Engagement LGBT, prise de parole lors de colloques RH).
- d) 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 de l'engagement LGBT de L'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'association de communiquer.