

	<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE</b>	<i>Délibération</i>
	<b>Séance publique du 30 novembre 2018</b>	<b>N° 2018-715</b>

Convocation du 23 novembre 2018

Aujourd'hui vendredi 30 novembre 2018 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de Bordeaux Métropole.

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Alain JUPPE, Mme Dominique IRIART, M. Christophe DUPRAT, Mme Christine BOST, M. Michel LABARDIN, M. Patrick BOBET, M. Jean-François EGRON, M. Franck RAYNAL, M. Jacques MANGON, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Patrick PUJOL, Mme Anne-Lise JACQUET, Mme Claude MELLIER, Mme Agnès VERSEPUY, M. Michel DUCHENE, Mme Brigitte TERRAZA, M. Jean TOUZEAU, Mme Anne WALRYCK, M. Dominique ALCALA, M. Max COLES, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Véronique FERREIRA, M. Michel HERITIE, Mme Andréa KISS, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, M. Kevin SUBRENAT, M. Alain TURBY, M. Jean-Pierre TURON, Mme Josiane ZAMBON, Mme Emmanuelle AJON, M. Erick AOUIZERATE, Mme Cécile BARRIERE, Mme Léna BEAULIEU, Mme Odile BLEIN, M. Jean-Jacques BONNIN, Mme Isabelle BOUDINEAU, M. Guillaume BOURROUILH-PAREGE, M. Jacques BOUTEYRE, Mme Marie-Christine BOUTHEAU, Mme Anne BREZILLON, M. Nicolas BRUGERE, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, M. Alain CAZABONNE, M. Didier CAZABONNE, Mme Anne-Marie CAZALET, Mme Chantal CHABBAT, M. Gérard CHAUSSET, Mme Solène CHAZAL-COUCAUD, Mme Brigitte COLLET, M. Jean-Louis DAVID, M. Yohan DAVID, Mme Michèle DELAUNAY, M. Stéphan DELAUX, M. Arnaud DELLU, Mme Laurence DESSERTINE, M. Gérard DUBOS, M. Vincent FELTESSE, M. Marik FETOUH, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Florence FORZY-RAFFARD, M. Philippe FRAILE MARTIN, M. Guillaume GARRIGUES, M. Max GUICHARD, M. Jacques GUICHOUX, M. Daniel HICKEL, M. Pierre HURMIC, Mme Martine JARDINE, M. François JAY, M. Bernard JUNCA, Mme Anne-Marie LEMAIRE, M. Pierre LOTHAIRE, Mme Zeineb LOUNICI, Mme Emilie MACERON-CAZENAVE, M. Eric MARTIN, M. Thierry MILLET, M. Jacques PADIE, Mme Christine PEYRE, Mme Arielle PIAZZA, Mme Dominique POUSTYNNIKOFF, M. Benoît RAUTUREAU, Mme Marie RECALDE, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Gladys THIEBAULT, Mme Anne-Marie TOURNEPICHE, M. Serge TOURNERIE, Mme Elisabeth TOUTON, M. Thierry TRIJOLET, Mme Marie-Hélène VILLANOVE.

**EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:**

M. Alain ANZIANI à M. Thierry TRIJOLET  
Mme Virginie CALMELS à M. Nicolas BRUGERE  
M. Michel VERNEJOU à Mme Béatrice DE FRANÇOIS  
Mme Maribel BERNARD à M. Stéphan DELAUX  
Mme Emmanuelle CUNY à Mme Brigitte COLLET  
Mme Nathalie DELATTRE à M. Yohan DAVID  
Mme Michèle FAORO à Mme Josiane ZAMBON  
Mme Magali FRONZES à Mme Gladys THIEBAULT  
M. Jean-Pierre GUYOMARC'H à Mme Cécile BARRIERE  
M. Franck JOANDET à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH  
Mme Conchita LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU  
M. Bernard LE ROUX à Mme Marie RECALDE  
M. Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM à Mme Zeineb LOUNICI  
M. Michel POIGNONEC à Mme Arielle PIAZZA  
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON  
M. Alain SILVESTRE à Mme Marie-Hélène VILLANOVE

**PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Michel LABARDIN à M. Patrick BOBET jusqu'à 10h00  
M. Franck RAYNAL à M. Eric MARTIN jusqu'à 11h13  
M. Jean TOUZEAU à M. Jean-Pierre TURON à partir 11h15  
M. André KISS à Mme Christine BOST à partir 11h30  
M. Jean-Jacques BONNIN à Mme Dominique IRIART à 11h00  
Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à M. Pierre HURMIC jusqu'à 11h30  
M. Alain CAZABONNE à M. Didier CAZABONNE jusqu'à 10h45  
Mme Solène CHAZAL à Mme Anne BREZILLON à partir de 11h45  
M. Jean-Louis DAVID à M. Benoit RAUTUREAU à partir de 10h30  
Mme Florence FORZY-RAFFARD à Mme Chantal CHABBAT à partir de 11h00  
M. Philippe FRAILE-MARTIN à M. Daniel HICKEL jusqu'à 11h20  
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean-Jacques BONNIN à partir 11h20  
Mme Christine PEYRE à M. Thierry MILLET à partir de 11h50  
Mme Karine ROUX-LABAT à M. Daniel HICKEL partir de 11h35  
Mme Anne-Marie TOURNEPICHE à M. Gérard DUBOS à partir de 11h30  
Mme Elisabeth TOUTON à Mme Dominique POUSTYNNIKOFF à partir de 12h00

**EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :**

**LA SEANCE EST OUVERTE**

	<b>Conseil du 30 novembre 2018</b>	<b>Délibération</b>
	Secrétariat général <b>Direction Conseil et organisation</b>	<b>N° 2018-715</b>

---

**Politique générale d'égalité professionnelle femmes/hommes et de diversité - Signature de chartes favorisant l'inclusion - Décision - Autorisation**

---

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre de la politique générale de Bordeaux Métropole sur l'égalité et la non-discrimination, et afin de promouvoir notamment la diversité en son sein, il est proposé que Bordeaux Métropole puisse devenir signataire de trois chartes :

- **La Charte commune-handicap :**

Elle a été signée le 30 octobre 2003 entre l'Association des maires de France et huit associations porte-parole du Comité d'entente des associations représentatives de personnes handicapées et de parents d'enfants handicapés.

Elle vise à promouvoir l'intégration dans la cité de toutes les personnes en situation de handicap en améliorant leur autonomie par des actions concertées entre la commune et les associations regroupées, si possible, au sein d'un collectif.

Cette charte est un document cadre qui propose aux communes, au-delà de leurs obligations réglementaires, de manifester leur engagement à donner à la personne handicapée sa place dans la cité, en prenant des mesures concrètes pour répondre aux attentes de ces personnes dans les domaines de la vie quotidienne.

Chaque commune ou établissement public intercommunal est invité à adapter la charte localement en définissant, en partenariat avec les associations locales, les objectifs qu'elle souhaite atteindre et en précisant les mesures pratiques qu'elle envisage de mettre en place.

Bordeaux Métropole a toute légitimité pour signer cette charte, les services travaillant depuis longtemps pour rendre la ville et les espaces publics toujours plus accessibles.

- **La Charte de la diversité :**

Elle a été créée en 2004 et a pour objectif de favoriser le pluralisme et de rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières pour faire progresser les institutions. Une telle démarche contribue à la qualité des relations sociales. Elle peut avoir un effet sur l'image positive de l'établissement vis à vis de ses agents, de ses usagers, de ses partenaires et de ses

prestataires. Les principaux engagements portent sur la formation des dirigeants et collaborateurs, le respect du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, la recherche d'une meilleure représentation de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs et aux différents niveaux de qualification, la communication sur l'engagement en interne, l'élaboration d'une politique diversité, l'établissement d'un plan d'actions.

Le plan métropolitain de prévention et de lutte contre les discriminations est en cours d'adoption et de nombreuses actions ont déjà été mises en œuvre pour favoriser la diversité en interne (formations, sensibilisations, communications, procédures de recrutement...).

Une nouvelle version de la charte sera présentée lors de la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté 2018, à laquelle participe Bordeaux Métropole.

La signature de la Charte engage à la Métropole à :

- communiquer sur sa signature et promouvoir une vision intégrant toutes les diversités.
- contribuer financièrement lors de la signature aux frais de fonctionnement de la Charte en fonction de la taille de l'organisation. Cela représente une dépense de 1 500 euros pour Bordeaux Métropole
- répondre tous les deux ans au Bilan diversité pour faire le point sur les actions menées.

- **La Charte l'autre cercle :**

Elle donne un cadre formel pour une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations relatives à l'orientation sexuelle. Il s'agit d'un sujet complexe, relevant de l'intime comme les convictions religieuses, mais qui est abordé par cette charte sous l'angle exclusif de la responsabilité sociétale des entreprises et des ressources humaines. L'établissement s'engage à veiller à une égalité de traitement et de droit entre tous les collaborateurs et collaboratrices (notamment concernant l'articulation des temps de vie, la conjugalité, la parentalité et la santé), à soutenir ceux qui sont victimes de propos et/ou d'actes diffamatoires, de mesurer les avancées et de partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

Il est rappelé que Bordeaux Métropole et la Ville de Bordeaux se sont engagées conjointement dans une démarche de double labellisation sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et la diversité.

Lors de la visite d'évaluation de l'AFNOR (Agence française des normes) organisée en octobre 2017, les évaluatrices avaient préconisé de renforcer la politique générale métropolitaine sur l'égalité et la diversité et d'adopter des dispositifs similaires à la Métropole et à la Ville de Bordeaux. La signature de ces trois Chartes répond pour partie à ces préconisations.

La Métropole devra prévoir un budget de 1500 euros pour signer la charte de la Diversité.

**Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :**

**Le Conseil de Bordeaux Métropole,**

**VU** la délibération n°2017-555 du 29 septembre 2017 de lancement de l'établissement dans une démarche de double labellisation égalité professionnelle femmes/hommes et diversité,

**ENTENDU** le rapport de présentation,

**CONSIDERANT QUE** Bordeaux Métropole doit renforcer sa politique générale d'égalité professionnelle femmes/hommes, de non-discriminations et de diversité,

**DECIDE**

**Article 1 :** d'autoriser le Président à signer la Charte commune-handicap,

**Article 2 :** d'autoriser le Président à signer la Charte de la diversité dans sa nouvelle version et à verser 1 500 euros lors de sa signature pour contribuer à ses frais de fonctionnement,

**Article 3 :** d'autoriser le Président à signer la Charte l'autre cercle.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 30 novembre 2018

<p><b>REÇU EN PRÉFECTURE LE :</b> <b>4 DÉCEMBRE 2018</b></p> <p><b>PUBLIÉ LE :</b> <b>4 DÉCEMBRE 2018</b></p>	<p>Pour expédition conforme, le Vice-président,  Monsieur Jean-François EGRON</p>
---	---

# CHARTRE « COMMUNE – HANDICAP »



**C.N.P.S.A.A.**  
Comité National pour la  
Promotion Sociale  
des Aveugles et des Amblyopes



# CHARTRE

## « COMMUNE – HANDICAP »

Entre

**L'Association des Maires de France (AMF)**, représentée par son président, Monsieur Daniel Hoeffel,

Et

Les Associations porte-parole du **Comité d'Entente des Associations représentatives de Personnes Handicapées et de Parents d'Enfants Handicapés** :

Association pour adultes et jeunes handicapés (APAJH) ; Association des paralysés de France (APF) ; Comité d'action et de liaison des parents d'enfants et d'adultes atteints de handicaps associés (CLAPEAHA) ; Comité national pour la promotion sociale des aveugles et des amblyopes (CNPSAA) ; Groupement pour l'insertion des personnes handicapées (GIHP) ; Union nationale des amis et familles de malades mentaux (UNAFAM) ; Union nationale des associations des parents et amis de personnes handicapées mentales (UNAPEI) ; Union nationale pour l'insertion sociale du déficient auditif (UNISDA),

représentées par leur président respectif.

## PREAMBULE

**La charte " Commune-Handicap "** vise à promouvoir l'intégration dans la cité de toutes les personnes handicapées ( handicap mental, moteur, psychique, auditif, visuel) en améliorant leur autonomie, par des actions concertées entre la commune et les associations regroupées, si possible, au sein d'un collectif.

**Cette charte est un document cadre** qui propose aux communes de manifester, au-delà de leurs obligations réglementaires, leur engagement à donner à la personne handicapée sa place dans la cité, en prenant des mesures concrètes pour répondre aux attentes de ces personnes dans les domaines de la vie quotidienne: information, mobilité et transport, accès aux lieux publics, emploi, logement, enfance-éducation, culture- sports- loisirs- vacances, vie à domicile, vie sociale.

**Chaque commune ou intercommunalité est invitée à adapter la charte localement** en définissant, en partenariat avec les associations locales, les objectifs qu'elle souhaite atteindre et en précisant les mesures pratiques qu'elle envisage de mettre en place.

## **La Commune signataire s'engage à :**

### **1 – CONCERTATION**

Etablir un partenariat avec les associations réunies, dans la mesure du possible, dans un collectif ainsi qu'avec les instances publiques, notamment le département, et les organismes en charge des personnes handicapées, afin de trouver des réponses adaptées aux problèmes qu'elles rencontrent à l'intérieur de la commune.

### **2 – INFORMATION**

Sensibiliser la population aux différents handicaps, pour favoriser l'intégration et l'égalité citoyenne.

Assurer la diffusion des informations utiles à toutes les démarches nécessaires à la vie des personnes handicapées, par voie de guides, articles, affichage, réunions ou autres supports adaptés ...

### **3 - MOBILITE ET TRANSPORT**

- ***Déplacements dans la commune***

Aménager l'espace public communal afin d'assurer la libre circulation des personnes en toute sécurité (voiries, cheminements, éclairages, feux sonores...).

- ***Transport individuel***

Prévoir suffisamment de stationnements adaptés, tant sur la voie publique que dans les parkings et en garantir l'usage et le respect.

- ***Transports en commun***

Promouvoir l'accessibilité des transports en commun par du matériel adapté et l'aménagement des arrêts et de leurs abords.

- ***Transports spécialisés***

En complément du réseau de transport en commun, favoriser l'instauration d'un transport spécialisé, seul moyen possible de déplacement pour certaines catégories de personnes handicapées.

### **4 - ACCESSIBILITE DES LIEUX PUBLICS**

Faire respecter la réglementation en matière d'accessibilité dans tous les établissements, neufs ou réhabilités, recevant du public.

Mettre en place et faire fonctionner la Commission communale d'Accessibilité, en concertation avec les associations.

Inciter les commerçants à aménager l'accès à leurs magasins.

## **5 – LOGEMENT**

Proposer un recensement des logements accessibles et adaptés, afin de les réserver en priorité à des personnes handicapées.

Favoriser la concertation entre les différents organismes concernés (mairie, préfecture, associations concourant à l'amélioration de habitat, organismes logeurs...) et les associations pour améliorer les conditions d'accès au logement.

Faciliter les créations de structures d'hébergement adaptées ou spécialisées.

## **6 – EMPLOI**

Utiliser ses propres capacités d'accueil notamment en remplissant l'obligation qui lui est faite par la loi du 10 juillet 1987 d'employer des travailleurs handicapés et assimilés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses agents si la commune emploie au moins 20 agents à temps plein ou à temps partiel.

Faire connaître les possibilités offertes par l'AGEFIPH (association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés) en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des personnes handicapées (insertion professionnelle, aménagement de postes de travail...).

Promouvoir l'emploi des personnes handicapées par l'intermédiaire des P.A.I.O (permanence d'accueil pour l'information et l'orientation) et des missions locales.

Encourager l'ANPE, les P.A.I.O. et les missions locales à prévoir la présence d'une personne formée pour l'accueil des Travailleurs Handicapés, dans chacune de leurs antennes.

Confier, dans la mesure du possible, des marchés aux établissements de travail protégé, (fournitures, cocktail, espace vert...).

## **7 - ENFANCE – EDUCATION**

Favoriser l'accueil des enfants handicapés dans les crèches et les haltes garderies.

Informar la population des possibilités d'accueil scolaire et péri-scolaire dès l'école maternelle.

Aménager les établissements scolaires et les centres de loisirs pour les rendre accessibles à tous.

Connaître les enfants handicapés soumis à l'obligation scolaire et éducative en application des articles L131-6 et L112-1 du code de l'éducation.

Participer à toute action tendant à favoriser l'intégration scolaire et universitaire en partenariat avec l'Education nationale.

## **8 - CULTURE, SPORTS, LOISIRS ET VACANCES**

Promouvoir l'accessibilité des lieux culturels, de loisirs et de tourisme: monuments, musées, salles de spectacles, salle de sports, piscines, plages, ...

Faciliter la participation réelle des personnes handicapées aux activités et manifestations culturelles, artistiques, sportives, de loisirs... en utilisant, si nécessaire, les compétences des associations spécialisées.

Favoriser la présentation d'expositions et de spectacles d'artistes handicapés.

## **9 - VIE A DOMICILE**

Ouvrir les services de prestations à domicile de la commune aux personnes handicapées.

Favoriser le développement d'emplois en matière d'aide humaine et d'accompagnement des personnes handicapées.

Encourager toute action bénévole des habitants à la rencontre des personnes handicapées, soit par des visites à domicile, soit par des contacts dans la commune.

## **10 - VIE SOCIALE**

Mettre en place une structure spécialisée pour l'accueil et l'intégration des personnes handicapées (mission handicap, Plate-forme handicap...).

Faciliter les démarches administratives, par la mise en place, si possible, d'une centralisation adaptée.

Soutenir les associations d'animation de la vie locale qui accueillent et accompagnent des personnes handicapées.

## **11 - FORMATION**

Sensibiliser les personnels communaux (travailleurs sociaux, aide à domicile, personnels de crèches...) aux différents types de handicap.

**Daniel HOFFEL**

Président  
Association des Maires de France (AMF)

**Fernand TOURNAN**

Président  
Association Pour Adultes et Jeunes  
Handicapés (APAJH)

**Marie-Sophie DESAULLE**

Présidente  
Association des Paralysés de France (APF)

**Henri FAIVRE**

Président  
Comité d'action et de liaison des parents  
d'enfants et d'adultes atteints de handicaps  
associés (CLAPEAHA)  
*représenté par Eric ZOLLA, directeur à l'Association  
nationale des parents d'enfants aveugles ou gravement  
déficients visuels (ANPEA)*

**Pierre GUILLERMET**

Président  
Comité National pour la Promotion Sociale  
des Aveugles et des Amblyopes (CNPSAA)

**Brigitte IDZIAK**

Présidente  
Groupement pour l'Insertion des personnes  
Handicapées Physiques (GIHP)

**Jean CANNEVA**

Président  
Union Nationale des Amis et Familles de  
Malades Mentaux (UNAFAM)

**Régis DEVOLDERE**

Président  
Union Nationale des Associations des Parents  
et Amis de Personnes Handicapées Mentales  
(UNAPEI)

**Nicole GARGAM**

Présidente  
Union Nationale pour l'Insertion Sociale  
du Déficient Auditif (UNISDA)

Fait à Paris, le 30 octobre 2003

# SIGNER ET AGIR

**POUR PLUS  
DE PERFORMANCE  
ÉCONOMIQUE  
ET SOCIALE**

# CHARTRE DE LA DIVERSITÉ

La diversité est le fondement d'une société performante socialement et économiquement. Inscrite dans la politique globale de l'entreprise ou de l'organisation, la Charte de la diversité a pour objet de favoriser l'égalité des chances et la diversité dans toutes ses composantes.

La Charte de la diversité contribue à développer un management respectueux des différences et fondé sur la confiance. Elle améliore la cohésion des équipes, source d'un meilleur vivre-ensemble et donc de performance.

Les engagements de la Charte de la diversité, traduits en actions mesurées et évaluées régulièrement, sont facteurs de progrès social et économique. Leur mise en œuvre dans toutes les activités de l'entreprise ou de l'organisation renforce la reconnaissance auprès de toutes les parties prenantes internes et externes en France et dans le monde.

---

## Par la signature de la Charte de la diversité, nous, entreprise ou organisation, nous engageons à :

- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation, et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines.
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale ; au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- 4 Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité** un objet de dialogue social avec les représentants du personnel.
- 6 Évaluer régulièrement les progrès réalisés**, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

# Signer et agir pour plus de performance économique et sociale !

---



La Charte de la diversité est un texte d'engagement proposé à la signature de tout employeur qui souhaite, par une démarche volontariste, agir en faveur de la diversité et dépasser ainsi le cadre légal de la lutte contre les discriminations.

Grandes entreprises, PME/TPE, acteurs de l'économie sociale et solidaire, établissements publics, collectivités locales... : tous les employeurs sont concernés par la diversité dans toutes ses composantes. Au-delà de la gestion des ressources humaines, elle irrigue aujourd'hui toutes les activités des organisations en associant l'ensemble des collaborateurs. La diversité est un levier de cohésion et de bien-être au travail, au travers d'un management inclusif et respectueux des différences individuelles. Elle est ainsi source de performance économique et sociale.

Incarnation de l'engagement de l'organisation au plus haut niveau, la signature de la Charte de la diversité apporte un cadre au déploiement d'actions concrètes. Elle est portée par le réseau Les entreprises pour la Cité et déclinée sur tout le territoire par ses partenaires.

Inspiratrice des chartes européennes, la Charte de la diversité encourage les acteurs économiques à mobiliser l'ensemble de leur écosystème afin de contribuer à la richesse de la société.



## 2004

Lancement de la  
Charte de la diversité



## 3 776

signataires de  
la Charte de la  
diversité à fin 2017



## 21

chartes européennes  
en 2018

## Les fondamentaux de la diversité

De la lutte contre les discriminations au management inclusif, trois approches complémentaires peuvent être identifiées. Chacune d'elles dépend des enjeux et de la maturité de l'organisation. Les combiner est un gage de progrès et de performance pour tous.

### LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Respecter le cadre légal des critères de non-discrimination et des obligations de négociation

Établir l'égalité de traitement entre tous les individus

Appliquer la réglementation

### FAVORISER L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Tendre à corriger les inégalités existantes

S'adresser à des groupes de population potentiellement plus discriminés

Déployer des actions positives

### METTRE EN ŒUVRE UN MANAGEMENT INCLUSIF

Mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour d'un objectif commun

Reconnaître chacun dans ses différences et potentialités

Inclure la diversité dans la stratégie globale de l'organisation

## 5 bénéfiques d'une démarche diversité

Connaître, reconnaître et faire vivre ensemble les différences pour faire de la diversité une source de performance économique et sociale, telle est l'ambition d'une démarche diversité.

### ① OPTIMISER SES PRATIQUES RH

Diversifier les recrutements, fidéliser ses collaborateurs et respecter les principes de non-discrimination pour être en conformité avec la loi.

### ② SOUTENIR UN MANAGEMENT RESPONSABLE

Reconnaître et intégrer chacun pour plus de cohésion, de motivation, d'implication et une meilleure qualité de vie au travail, source de valeur partagée.

### ③ ACCROÎTRE SA CRÉATIVITÉ

Multiplier les approches, points de vue et expériences pour mieux comprendre les attentes et besoins de ses clients, bénéficiaires et partenaires.

### ④ DIALOGUER AVEC SON ÉCOSYSTÈME

Renforcer son ancrage territorial, diversifier ses fournisseurs et partenaires pour établir avec tous un dialogue pérenne créateur de richesses.

### ⑤ ILLUSTRER SON ENGAGEMENT EMPLOYEUR

Affirmer ses valeurs, renforcer la culture de son organisation et construire une image positive au service de son attractivité et de sa durabilité.





**Marik Fetouh**, adjoint au maire de Bordeaux  
chargé de l'égalité et de la citoyenneté

« La préservation de notre cohésion sociale passe par le respect de notre diversité, qui est une richesse, et par la lutte contre toutes les formes de discrimination. Les collectivités locales doivent être exemplaires et promouvoir auprès de leurs services, de leurs partenaires et des acteurs de leur territoire une démarche vertueuse de promotion de l'égalité. Dans ce but, la ville de Bordeaux a adopté en 2007 la Charte de la diversité, et met en œuvre depuis 2017 un plan de prévention et de lutte contre les discriminations composé de 69 actions.

**Au sein de ce plan, la Charte se pose comme un outil de dialogue et de facilitation de l'engagement de la ville de Bordeaux et de sa métropole**

dans une démarche de labellisation par l'Afnor au titre de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes. »

**Philippe de Gibon**,  
président-directeur général de Convers



« Dans les centres d'appel, le taux de turn-over dépasse fréquemment les 30%. Sur notre plate-forme de contacts Convers, créée à Nice en 1998, ce taux atteint 2%. La recette : notre stratégie RH innovante, qui repose notamment sur l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors. Dès le début, nous sommes allés chercher les talents du côté des "tempes grises", convaincus que leur posture professionnelle et leur aisance relationnelle constituent des éléments différenciants. La diversité au quotidien est, pour nous, facteur de performance sociale et économique.

**La Charte nous a permis de structurer notre démarche en faveur de la diversité, de donner de la visibilité à nos convictions et de fédérer nos collaborateurs. »**

## 5 raisons de signer la Charte

La Charte permet de concrétiser et de valoriser les engagements d'une organisation, quel que soit le niveau de maturité de sa démarche diversité.

### ④ INCARNER L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

Reconnaître et faire connaître les convictions des dirigeants, ancrer l'implication de son organisation dans la durée.

### ④ DONNER UN CADRE À SON ENGAGEMENT

Disposer d'un texte de référence et de partage, définir les grands axes de sa démarche diversité.

### ④ BÉNÉFICIER D'OUTILS POUR PROGRESSER

Se doter d'outils adaptés pour la mise en œuvre de sa démarche diversité : newsletter, site internet, publications...

### ④ APPARTENIR À UN RÉSEAU D'ACTEURS MOBILISÉS

Rencontrer les signataires et partenaires de son territoire, échanger sur les bonnes pratiques, se challenger et analyser les progrès accomplis.

### ④ AMÉLIORER SON IMAGE

Bénéficier de la notoriété de la Charte en France et en Europe pour attirer les talents et dialoguer avec toutes ses parties prenantes.

## LES 3 CONTRIBUTIONS DES SIGNATAIRES

**Communiquer** sur leur signature et promouvoir une vision intégrant toutes les diversités.

**Contribuer** financièrement lors de la signature aux frais de fonctionnement de la Charte en fonction de la taille de l'organisation.

**Répondre** tous les deux ans au Bilan Diversité pour faire le point sur les actions menées.



**Stéphane Roussel**, porte-parole de la Charte de la diversité,  
président-directeur général de Gameloft, membre du directoire de Vivendi

**« La Charte de la diversité porte la vision et l'ambition d'une société économiquement et socialement performante. Signer la Charte, c'est s'engager à progresser dans cette voie. Parce qu'elle incarne une vision responsable de notre société et propose des animations et un cadre d'actions concrètes, la Charte est l'outil des acteurs économiques engagés. Ensemble, agissons pour plus d'égalité des chances, d'inclusion et de diversité. »**

CONTACTS

**Secrétariat général de  
la Charte de la diversité  
Les entreprises pour la Cité**

23 rue de Vienne – 75008 Paris  
info@charte-diversite.com

 /charte-diversite

 @CharteDiversite

[www.charte-diversite.com](http://www.charte-diversite.com)

PARTENAIRES





## 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.

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 d'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 sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes (conseils et comités) 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 et identité sexuelle ou de genre

- S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- 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.

- 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

- 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 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).
- 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.



Christian NIBOUREL  
Président



Mansour ZOBERI  
Président



Loïc LE GROUIEC  
Directeur Général



Véronique ROUZAUD  
Directrice des Ressources Humaines du Groupe AREVA  
Membre de l'Executive Management Board



Claude EVIN  
Directeur Général



Patrick BEZIER  
Directeur Général



Nicolas MOREAU  
PDG d'AXA France



Miloud BENAOUA  
Managing Director France.  
Cluster Western Europe  
Vice President



François DALENS  
Office Administrator - Paris



Bernard Viallatoux  
Directeur Adjoint des Ressources  
Humaines Groupe  
Référent à l'Egalité Professionnelle



Yves DESJACQUES  
Directeur des Ressources Humaines



Emmanuel MOUQUET  
Vice Président  
Directeur Général France



Anne SAÛT  
Directrice Générale  
Sophie BODDELE  
Directrice Générale



Anne LE STRAT  
Présidente



Marianne Laigneau  
DRH Groupe



Vincent BAHOLET  
Délégué Général de  
la Fondation FACE



Delphine ERNOTTE-CUNCI  
Présidente



Clara GAYMARD  
Président & CEO,  
GE France



Bernard MICHEL  
Président



Jean-Luc ODEYER  
Président



Hubert SEGAIN  
Managing Partner



Didier HAAS  
Executive sponsor LGBT  
Membre du Comex France



Anne HIDALGO  
Maire de Paris



Fabrice LACOMBE  
PDG



Marisol TOURAINE  
Ministre des Affaires sociales  
et de la Santé



Arnaud DELAPORTE  
DRH Magasins et Affaires Sociales



Franck PONCET  
Directeur Général



Bruno METTLING  
Directeur Général Adjoint  
Directeur des Ressources Humaines



Isabelle BASTIDE  
Directrice Générale



Michel GINESTET  
Président Directeur  
Général France



Abdel AÏSSOU  
Directeur Général  
Président de l'Institut Randstad



Marc PLUMART  
Directeur Général  
de Sodexo France



Aurélia CHORRIN  
Directrice des Ressources  
Humaines France



Nonce PAOLINI  
Président Directeur Général TF1



Benoît GALLOT  
DRH Groupe



François VIAUD  
DRH Groupe



Jean-Michel HERREWYN  
Directeur Général



Pierre COPPEY  
Président



Thierry FAYETTE  
Vice-président  
Ressources Humaines