

Egalité au Travail

Diversité

Mixité

Les discriminations sont contraires au principe constitutionnel d'égalité, une des valeurs fondamentales de la République française et l'un des piliers des droits humains ; elles ébranlent la cohésion sociale. La diversité et la mixité dans l'emploi constituent une richesse et sont source de meilleure compréhension des attentes de la société et d'amélioration du service public.

La Métropole, la ville de Nantes et son CCAS, sa maire présidente, ses élus et l'ensemble de ses agents s'engagent à lutter contre toutes les discriminations

et à agir pour l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi et dans le travail : promouvoir l'égalité dans les services et favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mixité dans l'emploi, la lutte contre les discriminations liées à l'orientation ou à l'identité sexuelle ou de genre.

La Métropole, la ville de Nantes et son CCAS sont particulièrement attachées aux valeurs républicaines et laïques exprimées notamment dans le préambule de la Constitution de 1946, dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 relatives à l'égalité de

traitement et dans la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

Cette charte fixe ainsi les engagements de la Métropole, la ville de Nantes et son CCAS dans ce domaine.

Elisabeth Lefranc
élue en charge des ressources humaines

Olivier Chateau
élu en charge de la mixité et de la diversité dans l'emploi

ARTICLE 1

Dans le respect de la laïcité et du statut de la fonction publique, seul garant de neutralité de tous les agents de la Métropole, de la ville de Nantes et de son CCAS, nos collectivités s'engagent à lutter contre toutes les formes de discrimination et à agir pour l'égalité de toutes et tous au sein de ses services.

ARTICLE 2

La Métropole, la ville de Nantes et son CCAS luttent contre toute discrimination telle que définie par la loi :

l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

L'application de ces principes est exigée de **l'ensemble des encadrants, des agents et des prestataires agissant pour le compte de la Métropole, la ville de Nantes et son CCAS.**

ARTICLE 3

La Métropole, la ville de Nantes et son CCAS, au-delà des seules garanties statutaires, s'engagent, à compétences égales, à contribuer à une réelle égalité entre les femmes et les hommes, en favorisant une meilleure mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité. Elles s'engagent également, toujours dans le strict

respect des principes énoncés plus haut et conformément aux règles statutaires, à ce que ses services soient le reflet de la diversité de la population.

ARTICLE 4

Le service public est laïque et tous ses agents doivent observer la neutralité et le devoir de réserve dans le cadre de leur travail, tant à l'égard des usagers du service public que de leurs collègues de travail.

Le refus des discriminations est une exigence professionnelle qui constitue une valeur fondamentale pour tous les agents, quels que soient leur statut et leurs fonctions.

La Métropole, la ville de Nantes et son CCAS garantissent le principe de non discrimination dans la gestion de leurs ressources humaines (recrutement, management, formation, déroulement de carrière, conditions de travail, ...). Dans ce cadre, la compétence, l'expérience et les qualités personnelles et professionnelles sont les seuls critères pris en compte dans la gestion des ressources humaines, dans le respect du statut de la fonction publique.

ARTICLE 5

Les élus, les encadrants et les agents de la Métropole, de la ville de Nantes et de son CCAS contribuent solidairement au respect des principes énoncés ci-dessus. Tout fait constitutif d'une discrimination constitue une faute professionnelle et est passible de sanctions.

ARTICLE 6

Les agents, les représentants du personnel sont engagés dans un dialogue régulier en matière d'égalité au travail, de diversité et de mixité, notamment par le biais du Conseil consultatif interne égalité diversité mixité (CCIEDM) commun à la Métropole,

à la ville de Nantes et à son CCAS. Le CCIEDM est force de propositions d'actions concrètes.

Une cellule d'écoute et de traitement des discriminations « Alerte discrimination » est mise en place afin de prendre en charge et traiter chaque réclamation pour discrimination.

ARTICLE 7

L'encadrement et l'ensemble des agents sont formés régulièrement aux enjeux de la lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 8

Les actions de la Métropole, de la ville de Nantes et de son CCAS contre les discriminations font l'objet d'informations, de concertations et de débats spécifiques.

Une information régulière sur les supports de la Métropole, de la ville de Nantes et de son CCAS invite les agents à contribuer à l'avancée de la démarche égalité au travail, diversité, mixité.

ARTICLE 9

Des bilans de la démarche égalité au travail, diversité, mixité sont présentés aux assemblées délibérantes et aux instances associant les représentants du personnel.

CONTACTS

**DG Ressources
département des ressources humaines
direction qualité de vie et santé au travail
pôle égalité au travail**