



# **CONVENTION DE PARTENARIAT**

**ENTRE**

**LA COMMUNE D'AUDUN-LE-TICHE**

**ET**

**L'ASSOCIATION COULEURS GAIES**

# Sommaire

Préambule .....	3
Une inclusion locale des personnes LGBTQI+ en 6 axes .....	3
Ecouter .....	3
Sensibiliser .....	3
Afficher .....	4
Mobiliser .....	4
Soutenir .....	4
Structurer .....	5
Mise en place d'une permanence dans les locaux de la mairie.....	5
Désignation d'un élu référent pour la commune .....	5
Adhésion à un label et à une charte en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ .....	5
Signatures.....	6
Annexes.....	7
Label Metz Moselle LGBT Friendly.....	7
Charte de l'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle .....	9

## Préambule

Suite de nombreux échanges entre les élus du secteur et les représentants de Couleurs Gaies, la commune d'Audun-le-Tiche, représentée par sa maire, Madame Viviane Fattorelli, a souhaité nouer un partenariat avec cette association afin de mettre en place plusieurs actions à destination des personnes LGBTQI+ vivant à Audun-le-Tiche et ses proches environs.

La finalité de ce partenariat et des missions qu'il comporte est de permettre une meilleure inclusion des personnes LGBTQI+ dans la population locale et d'amener cette dernière à une meilleure compréhension et acceptation des personnes LGBTQI+ en son sein quel que soit l'âge et l'environnement dans lequel ces dernières évoluent localement.

## Une inclusion locale des personnes LGBTQI+ en 6 axes

### Ecouter

Audun-le-Tiche et ses proches environs ne disposent malheureusement pas d'une cellule d'écoute spécialisée dans les questionnements des personnes LGBTQI+ qui sont obligées, soit de trouver elles-mêmes leurs réponses par des moyens divers et variés, soit de se déplacer dans les secteurs les plus proches de Longwy ou de Thionville pour y rencontrer les personnes à même de leur répondre.

Ces préoccupations étant partagées par la commune voisine de Villerupt, nous, élus d'Audun-le-Tiche estimons que la mise en place d'une cellule d'écoute relève de notre devoir. Nous serons particulièrement vigilants à ce que cette écoute soit instaurée dans le respect le plus strict des publics concernés et de leurs proches tant les questionnements liés à l'identité sont intimes et délicats.

La commune s'engage donc à mettre un lieu discret à la disposition de l'association pour l'accueil de toute personne désirant échanger avec ses représentants sur ces questions et ainsi l'aider à se construire ou à accepter la construction de cette identité.

### Sensibiliser

La commune d'Audun-le-Tiche mettra un point d'honneur à informer ses administrés non seulement de la conclusion de ce partenariat mais aussi et surtout de toute action conforme au but poursuivi par ce dernier.

Ainsi, la commune d'Audun-le-Tiche s'engage à mettre à contribution tous ses outils de communication afin de promouvoir les actions de sensibilisation de l'association.

De même, la commune d'Audun-le-Tiche mobilisera ses propres services. Les services communaux ainsi auront pour obligation de se conformer aux bonnes pratiques en matière d'inclusion, notamment dans le cadre des démarches effectuées en mairie et de l'organisation de manifestations conjointes avec l'association au regard de l'agenda des événements municipaux.

## Afficher

La commune d'Audun-le-Tiche apporte son soutien résolu à la lutte contre tout acte lesbophobe, homophobe, biphobe et transphobe. Ces actes ont empoisonné et continuent d'empoisonner la vie de certains de nos administrés. Nous ne saurons tolérer que de tels actes perdurent en 2021.

Aussi, la commune pavosera la façade de l'hôtel de ville du drapeau arc-en-ciel la semaine de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (IDAHOT), célébrée dans le monde entier le 17 mai, durant le mois des fiertés en juin et à chaque fois qu'une agression homophobe aura été commise à l'encontre d'une Audunoise ou d'un Audunois.

De manière perpétuelle, une affiche sera collée et de la documentation relative à l'association sera disponible dans le hall de la mairie pour rappeler l'engagement de la commune d'Audun-le-Tiche en faveur des personnes LGBTQI+ et de leur inclusion pleine et entière dans le tissu local.

## Mobiliser

Indépendamment des bâtiments de l'hôtel de ville, la commune d'Audun-le-Tiche possède l'ancien tribunal cantonal dans lequel ont été installés : la bibliothèque, la maison des jeunes et de la culture et le centre socio-culturel. Ce lieu emblématique de la commune est, en temps normal, fréquenté par toutes les couches de la population audunoise et des environs qui y trouvent plaisir à se regrouper pour partager diverses activités ensemble. Il abrite également une partie du périscolaire.

Ce lieu nous apparaît parfaitement adapté aux actions que l'association pourrait mener sur notre territoire. Toutefois, seule la bibliothèque est gérée directement par la commune. Nous pouvons toutefois interpeler le président du conseil d'administration de la maison des jeunes et du centre socio-culturel afin de le mobiliser sur les causes défendues par l'association et de s'approcher d'elle.

La commune d'Audun-le-Tiche tient par ailleurs à associer les associations audunoises dans le cadre de la mobilisation en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+ et les incitera au strict respect des labels et chartes promouvant l'inclusion de ces personnes.

## Soutenir

Outre la mise à disposition de locaux et de services, la commune d'Audun-le-Tiche apportera à l'association un soutien logistique et financier pour les actions que l'association décidera de mettre en place avec l'aval de la commune et des associations locales concernées le cas échéant.

L'association s'engage à respecter les conditions d'octroi de la commune en lui remettant le dossier de demande de subvention dûment complété et remis dans les délais. Toute autre demande de l'association devra être formulée directement auprès de l' élu référent qui se chargera de la traiter dans les meilleurs délais possibles.

L'association s'engage en contrepartie à former des animateurs locaux ou à en faire intervenir sur le territoire de la commune.

## Structurer

Mise en place d'une permanence dans les locaux de la mairie

L'association aura accès à la salle des permanences de l'hôtel de ville de la commune afin de pouvoir rencontrer toute personne désirant entrer en contact avec l'association pour un entretien individuel.

L'association assurera un rendez-vous mensuel fixe dans cette salle, ainsi que des rendez-vous en dehors de ce créneau en prenant soin de vérifier la disponibilité de celle-ci auprès de l'accueil.

Il sera mis à la disposition de l'association une clé de la porte de la salle et celle de la porte extérieure donnant sur le parvis afin de garantir toute discrétion au public.

L'association veillera à la bonne utilisation des clefs et du local des permanences qui sera placée sous l'égide de l' élu référent durant leur utilisation.

## Désignation d'un élu référent pour la commune

Un référent choisi parmi les élus de la liste majoritaire est désigné afin de faciliter les relations entre la commune (services, élus, tissu associatif local) et l'association, d'une part, et de relever tout acte malveillant à l'égard d'une personne LGBTQI+, d'autre part.

Pour la commune, ce référent sera Monsieur Thierry Kutarasinski, conseiller municipal délégué.

L'association indiquera à la commune le nom de l'interlocuteur direct du référent de la commune qu'elle aura choisi en son sein.

Les deux référents auront pour mission de veiller à l'application de cette convention, d'en discuter les modalités de son exécution, de l'évolution de ses champs de compétences et d'échanger sur toute question relative à l'inclusion des personnes LGBTQI+ sur le territoire de la commune d'Audun-le-Tiche par le biais des actions que l'association et la commune pourront y mener de manière générale.

## Adhésion à un label et à une charte en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQI+

La commune d'Audun-le-Tiche adhérera à deux documents. Le premier est le label LGBT-friendly souscrit par les structures accueillant du public en Moselle et le second est la Charte nationale de l'engagement LGBT+ réservée aux employeurs. Nous, élus d'Audun-le-Tiche, recommandons à toutes les structures accueillant du public à adhérer au label et à la Charte afin de faire front à l'intolérance.

La commune communiquera ces textes, ainsi que celui de ce partenariat à tous les corps constitués de la commune, qu'ils emploient du personnel ou non.

Fait à Audun-le-Tiche, le 17 mai 2021.

## Signatures

Pour la commune d'Audun-le-Tiche,



---

Viviane FATTORELLI

Maire d'Audun-le-Tiche

Pour l'association Couleurs Gaies,



---

Matthieu GATIPON-BACHETTE

Représentant légal de l'association

## Annexes

### Label Metz Moselle LGBT Friendly

C'est à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, le 17 mai 2017, que le Centre LGBT Metz Lorraine-Nord, Contact Moselle et l'APGL ont inauguré la **Charte Metz Moselle LGBT Friendly** avec les signatures des villes de Metz, Woippy et Maizières-lès-Metz.

Nombre d'établissements, de structures et de professionnels réservent le meilleur des accueils aux publics lesbien, gay, bisexuel ou transgenre, sans pour autant être tenus par des personnes LGBT (lesbiennes, gays, bis et trans) ou viser particulièrement ce public. Ces lieux *gay-friendly* – c'est-à-dire accueillants pour les personnes LGBT – sont encore trop mal connus des premiers intéressés, qu'ils résident dans la région ou soient simplement de passage.

La **Charte Metz Moselle LGBT Friendly** a été créée pour pallier ce manque. Nous pensons qu'il faut valoriser les initiatives vertueuses des acteurs locaux en faveur de la diversité, et rendre visibles tous les lieux engagés. L'objectif est de mettre en confiance les personnes LGBT pour qu'elles se sentent enfin libre d'être elles-mêmes et d'être visibles.

Nous voulons aussi rendre service aux personnes LGBT en leur faisant mieux connaître les lieux dans lesquels ils peuvent être certains d'être accueillis dans de bonnes conditions.

Tous les établissements et structures de Moselle peuvent s'engager et être signataires de la Charte.

Plusieurs villes et régions françaises comme la Réunion, la Normandie, le Mans ou Nice – parmi beaucoup d'autres – ont déjà créé leur label *gay-friendly*.

Dans les pays nordiques et anglo-saxons, le public LGBT y est déjà largement sensibilisé.

La **Charte Metz Moselle LGBT Friendly** rappelle haut et fort que notre département est une terre d'ouverture et d'acceptation des différences !

### **PREAMBULE**

Seule une évolution concrète des cultures, organisations et pratiques peut faire progresser les questions relatives à l'orientation et à l'identité sexuelles ou de genre.

Souhaitant affirmer leur volonté de participer au développement d'une société respectueuse des personnes, dans la richesse de leurs diversités, les signataires, collectivités locales, services publics, clubs et associations, entreprises, commerces, élu(e)s ou professionnels libéraux, s'engagent à mettre en application les règles suivantes aux côtés de Couleurs Gaies, association de lutte contre les discriminations liées à l'orientation et à l'identité sexuelles ou au genre.

### **ARTICLE 1 – PROTÉGER**

Prendre en compte et reconnaître de manière explicite le caractère discriminatoire des LGBT-phobies. Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir tout acte LGBT-phobe. Réagir pacifiquement, mais rapidement et fermement à tout propos ou attitude envers leurs clients, usagers ou salariés : insultes, harcèlement, agression verbale ou physique, rejet, etc....

### **ARTICLE 2 – ACCOMPAGNER**

Orienter vers les associations LGBT ou les autorités compétentes, les personnes qui pourraient être harcelées, insultées ou mises à l'écart en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

### **ARTICLE 3 – ACCUEILLIR**

Offrir les mêmes garanties d'accueil à tous les publics, sans discrimination liée à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre, et ainsi favoriser le bien-vivre ensemble et la visibilité LGBT.

### **ARTICLE 4 – LUTTER**

Prendre les mesures voulues pour entretenir un climat inclusif exempt d'intimidations, d'hostilité, de vexations et de toute forme de conduite discriminatoire. Les signataires donneront l'exemple par leur comportement, et en soutenant les initiatives internes dont l'objectif est de lutter contre les discriminations en général, notamment à l'encontre des personnes LGBT.

### **ARTICLE 5 – ÉGALITÉ**

Veiller à l'égalité de droits et de traitement pour tous collaborateurs et collaboratrices, quels que soient leur orientation ou identité sexuelles ou leur genre, notamment en s'assurant que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination, tout en créant les conditions nécessaires à la garantie de la confidentialité des informations relatives à l'orientation ou à l'identité sexuelles ou au genre.

### **ARTICLE 6 - FORMATION**

Favoriser la participation des salariés, adhérents, usagers, etc... à des séances d'information sur la lutte contre les discriminations, dont les LGBT-phobies.

Promouvoir la diversité et assurer la diffusion de messages relatifs à l'orientation et l'identité sexuelles ou au genre.

### **ARTICLE 7 – UN LABEL**

Les signataires de la Charte peuvent se prévaloir du label « METZ MOSELLE LGBT FRIENDLY » et l'utiliser dans leur propre communication. L'association Couleurs Gaies s'engage à faire connaître les signataires, au minimum par la publication des coordonnées de ceux-ci sur le site internet [metzmosellelgbtfriendly.com](http://metzmosellelgbtfriendly.com).

À la demande des signataires et dans la mesure de ses possibilités, Couleurs Gaies peut apporter une aide et un soutien notamment par la mise en place de séances d'informations et de sensibilisation à la lutte contre les LGBT-phobies.

### **ARTICLE 8 – DÉNONCIATION DE LA CHARTE**

Les signataires peuvent à tout moment retirer leur signature de la Charte, sur simple demande à Couleurs Gaies.

### **ARTICLE 9 – EXCLUSION**

Couleurs Gaies peut exclure un signataire de la Charte en cas de manquement à ses engagements. Cette décision ne peut être prise qu'après avoir recueilli les arguments du signataire. La décision n'est susceptible d'aucun recours.

### **ARTICLE 10 – UN ENGAGEMENT GRATUIT**

La signature de la Charte est gratuite, sauf convention contraire. Tant qu'ils ne retirent pas leur signature, les signataires peuvent bénéficier des services définis par la Charte.

Au terme de son engagement, le signataire doit cesser immédiatement d'utiliser le logo de la Charte et de se prévaloir de celle-ci de quelque façon que ce soit. Ses coordonnées seront retirées du site.

Lien pour adhérer au label : [La Charte | Metz | Couleurs Gaies \(metzmosellelgbtfriendly.com\)](http://LaCharte|Metz|CouleursGaies(metzmosellelgbtfriendly.com))





## Charte

### D'ENGAGEMENT LGBT+

#### 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 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+.



avec le soutien de **accenture**  
High performance. Delivered.

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 et 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 ou 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 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.

Lien pour adhérer à la Charte : [Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle | L'Autre Cercle | La référence en management de la diversité LGBT+ au travail](#)

