

Agir pour l'égalité et contre les discriminations	
Axe stratégique	Consolider la démarche responsable de promotion de l'égalité et de l'équité
Enjeux	Rennes Métropole, la Ville et le CCAS de Rennes sont depuis longtemps engagées en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, tant vers l'externe qu'à l'interne, en tant qu'employeurs. Le plan de lutte contre les discriminations en 2009, le label AFNOR depuis 2008, ou la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique depuis 2008, sont autant de réalisations qui matérialisent cet engagement. Dans ce cadre, des dispositifs concrets ont été mis en place depuis 2015 pour renforcer la sensibilisation aux discriminations à l'embauche et durant la vie professionnelle : Guide du recrutement, Charte interne pour l'égalité et la non-discrimination, dispositif Discrim'alert, etc. Aujourd'hui, il faut renforcer les outils déjà mis en place, les faire connaître et mettre en place des indicateurs de suivi pour évaluer l'impact des politiques et des dispositifs, avec l'objectif de supprimer les discriminations et de répondre le plus rapidement et le plus efficacement possible aux situations de discrimination.
Objectifs	
1- Former et sensibiliser le personnel, en particulier le personnel en charge de la relation à l'utilisateur, en intensifiant les journées thématiques pour les agents et pour les encadrants sur des sujets ciblés (origine, religion, sexe, orientation sexuelle...) liés à la lutte contre les discriminations et en rédigeant une Charte interne pour l'égalité et la non-discrimination qui sera diffusée auprès des services. 2- Garantir la non-discrimination et promouvoir la diversité dans l'accès à l'emploi, en renforçant la promotion des métiers auprès de tous les publics, en développant les accueils temporaires dans nos institutions (stages, services civiques, etc.). 3- Promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations tout au long de la carrière des agents en simplifiant et en sécurisant les processus RH, et en favorisant l'exercice d'une activité professionnelle pour les publics en difficulté. 4- Détecter les situations de discrimination et y répondre, par la promotion et l'évaluation du dispositif Discrim'alert, et par la simplification des procédures de signalement.	
Acteurs Pilote	Samuel Dubois
Calendrier de mise en œuvre	2018-2020