

Association ARENE - Charte de lutte contre les discriminations

Destinataires : personnel, partenaires et bénéficiaires

Pièce-jointe : Les 24 critères de discrimination

1. Références légales

Cette charte s'inscrit dans une démarche volontaire, inspirée de la **Charte de la diversité**, qui propose six engagements fondamentaux pour promouvoir l'égalité et combattre les discriminations

Elle veille également à respecter le **Code du travail**, qui interdit toute discrimination basée sur des critères personnels dans les décisions relatives à l'embauche, la formation, la promotion, le licenciement, etc.

2. Projet de charte : "Charte contre les discriminations – ARENE"

Préambule

L'association ARENE affirme son engagement ferme en faveur de l'égalité, de la diversité, du respect et de la dignité de chaque personne. Convaincus que la diversité est une richesse, nous refusons toute discrimination fondée sur des caractéristiques personnelles non pertinentes. Cette charte incarne cette ambition et engage l'ensemble de notre communauté.

Nos 6 engagements

1. Former et sensibiliser

- Nous nous engageons à sensibiliser et former régulièrement le personnel, les bénévoles et les parties prenantes aux enjeux de la non-discrimination et de l'inclusion, dans tous les processus internes (recrutement, formation, gestion des bénéficiaires...).

2. Appliquer strictement le principe de non-discrimination

- Toute prise de décision à l'embauche, dans la formation, la promotion, l'accompagnement, etc., sera fondée exclusivement sur des critères professionnels et objectifs, sans considération de critères protégés par la loi (origine, genre, âge, orientation sexuelle, handicap, convictions, etc.)

3. Favoriser la diversité

- Nous veillons à ce que la composition de notre équipe et de nos bénéficiaires reflète la diversité de la société, aux niveaux culturels, géographique et social.

4. Encourager le dialogue

- La mise en œuvre de cette politique constitue un sujet de dialogue avec le personnel, les bénévoles et les représentants, afin de favoriser une dynamique d'inclusion et d'amélioration continue.

5. Communiquer sur nos engagements

- Nous informons clairement notre personnel, partenaires et bénéficiaires de nos valeurs, de nos pratiques et des progrès réalisés. Cette charte sera accessible à tous et affichée de manière visible.

6. Évaluer et ajuster

- Des indicateurs seront mis en place pour suivre nos progrès. Les résultats seront partagés en interne et, lorsque pertinent, avec les bénéficiaires et partenaires, afin d'ajuster nos actions si besoin.

Fait à Limoges le 27 août 2025



P/O M. Gregory ROSENBLAT, Président
Mustafa GURSAL, Directeur

Les 24 critères de DISCRIMINATION

