

3-4-6 AUTRES CAS DE DISCRIMINATION

TYPES D' ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)	2
EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION	2
PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES	2
LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES	2
DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ	3
WEBOGRAPHIE	4

L'organisme public établit une politique de rémunération sur la base de l'égalité de traitement et de la non discrimination

Il ne tient pas compte de l'apparence physique, des orientations sexuelles, des pratiques religieuses, des comportements addictifs, de l'origine culturelle et sociale, de l'âge, des opinions politiques.

Par ailleurs, il ne discrimine pas les personnels qui :

- *exercent une activité spécifique au sein de l'organisme (lanceur d'alerte, participation à une association de personnel, mandats syndicaux, etc.)*
- *bénéficient d'une modalité de travail (temps partiel, lieu de travail éloigné du siège, etc.)*
- *exercent une activité hors de l'organisme (pratiques sportives ou citoyennes, mandats électifs, etc.)*

Objectif : Participer aux exigences universelles d'amélioration du niveau de vie des populations et d'accomplissement personnel des citoyens (Iso 26000 article 6.4.3.1) ; assurer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (Iso 26000 article 6.4.4.2) ; respecter le droit de chacun à gagner sa vie (Iso 26000 article 6.4.2.1) ; renforcer la lutte contre les discriminations et promouvoir la diversité (Défi n°8 SNDD)

TYPES D'ACTIONS (SUJETS À TRAITER, QUESTIONS À SE POSER ...)

- Assurer une égalité de traitement
- Rendre compte aux Instances représentatives des personnels
- Mettre en place des lieux de dialogue social tel un *CE diversité* et réaliser un rapport diversité
- Créer les conditions de veille permettant de détecter les discriminations éventuelles (ex : rejet d'un groupe de travail, etc.)

EXEMPLES D'INDICATEURS OU CRITÈRES D'ÉVALUATION

- % de collaborateurs (en temps partiel, avec mandats électifs, etc.) bénéficiaires d'augmentation individuelle (à comparer avec l'ensemble des collaborateurs susceptibles d'être concernés)
- A égalité d'emploi et d'ancienneté, comparaison de la structure de rémunération (existence d'un delta)
- Nombre de réclamations ou de plaintes pour *discrimination* (notamment recours gracieux et contentieux, saisines auprès du *Défenseur des droits*)

PARTIES PRENANTES OU FONCTIONS CONCERNÉES

- Direction
- Instances représentatives des personnels
- Managers
- RH
- Service juridique / avocat

LIENS VERS AUTRES GUIDES OU SITES



Les délibérations de la Halde [p.4]

Décisions du Défenseur des Droits [p.4]

Site de la cour de cassation [p.4]

 *barometre-discriminations-travail-ifop-ddd.pdf*

 *Barometre_Discrimination_emploi_CSA_2010.pdf*

DISPOSITIONS LÉGALES DE DROIT PRIVÉ



Code du travail

L2325-34 : commission de l'égalité professionnelle dans les entreprises de 200 salariés

L2323-68 : bilan social

WEBOGRAPHIE

Les délibérations de la Halde : <http://www.halde.fr/-Deliberations-.html>

Décisions du Défenseur des Droits :

<http://www.developpement-durable.gouv.fr/Deliberations-de-la-Halde.html>

Site de la cour de cassation :

http://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2008_2903/etude_discriminations_2910/discriminations_prohibees_2913/discriminations_droit_social_2914/discriminations_travail_12135.html#1.