

RiiFT

Réseau International d'Institutions de Formation
dans le domaine du Travail

Le rôle des institutions de formation dans la promotion des principes d'égalité au travail et de justice sociale

Discrimination et égalité de traitement : Le cadre juridique et institutionnel (1)

***-Un « droit positif » issu du droit international et
communautaire***

***Convention OIT n°111 ratifiée par la France en 1981
et publiée en 1982***

***Rome 1957 - Egalité salariale entre les femmes et
les hommes Règlements et directives
européennes, Traité de Lisbonne 2009, Charte***

Discrimination et égalité de traitement : Le cadre juridique et institutionnel (2)

-Un droit d'origine prétorienne (dont la CJUE est le principal artisan

Notions de discrimination directe et indirecte, méthode d'analyse du « travail de valeur égale », aménagement de la charge de la preuve...)

- Un droit interne construit sur la notion d'égalité, s'enrichit progressivement de la notion de discrimination

Discrimination et égalité de traitement : Le cadre juridique et institutionnel (3)

- Dans le champ du dialogue social

***Droit d'alerte des délégués du personnel,
Consultation annuelle du CHSCT sur le
rapport/programme des conditions de travail,
prévention du harcèlement, propositions pour
favoriser l'accès des femmes à tous les emplois..***

***Consultation du CE sur le rapport de situation
comparée femmes-hommes avec plan d'action,
commissions (égalité F-H, « diversité », travailleurs
handicapés...)***

Discrimination et égalité de traitement : Le cadre juridique et institutionnel (3)

- ...et de la négociation collective
- Accords nationaux interprofessionnels 2004
égalité Femmes-Hommes, 2005 seniors, 2006
diversité
- Accord de branches (travail, temporaire,...)
- Accords d'entreprises (plus de 100 accords
depuis 2001 sur égalité F-H)
- La création du Défenseur des droits en 2011

La Lutte contre les discriminations :
Deux illustrations d'actions menées par
l'INTEFP

1 – La sensibilisation des inspecteurs du travail à travers la Formation Initiale des Inspecteurs- Elèves :

***La lutte contre les discriminations au travail
et le rôle de l'inspecteur du travail***

Les objectifs de formation :

**Comprendre les enjeux liés à la question des discriminations et
l'intérêt à agir dans ce domaine**

**Identifier la nature des discriminations et les différentes formes de
discriminations**

Maîtriser le cadre juridique et jurisprudentiel applicable

Connaître le cadre d'intervention des différents acteurs

**Identifier le rôle de l'inspecteur du travail et intégrer la
méthodologie de contrôle adaptée**

2 – Une thématique transversale pour le réseau des Ecoles de Service Public :

**La session Inter-école 2012 « Lutte contre les
discriminations »**

**Public visé : ENPJ – INSET – ENAP – END – ENG – EHESP –
ENSOSP – INTEFP – ESEN – ENSOP – IRA – ENSP :**

**Cadres opérationnels de l'Administration
(Commissaires, Pompiers, Directeurs d'hôpitaux, inspecteurs du
travail...)**

Une session de sensibilisation de 4 jours organisée par l'INTEFP

Les objectifs de la session :

Connaître les principes fondamentaux dans lesquels s'inscrit la politique de la France en matière de Lutte contre les discriminations

S'employer en qualité d'agent du service public à prévenir et réprimer les comportements discriminatoires

Identifier les acteurs concernés, repérer les espaces possibles de coopération, définir les modes de prévention envisageables

Développer des partenariats en s'inscrivant dans le cadre des politiques et structures mises en place

Le contenu de la session :

1 - Le cadre juridique (CNAM, Chaire de droit social)

2-L'action territoriale en matière de lutte contre les discriminations :

**Etude de cas pratiques (Défenseur des droits, collectivité
territoriale)**

3 - L'égalité entre les hommes et les femmes :

-Illustration à travers le témoignage d'une entreprise

4 - La politique pénale :

-Le rôle du pôle de lutte contre les discriminations (magistrat, sous-préfet)

5 – l'action associative :

- La lutte contre le racisme (SOS Racisme)

Le bilan de la session :

-L'acquisition de connaissances techniques qui permet de mieux comprendre et maîtriser les cadres d'action visant à combattre mais aussi prévenir les discriminations

Au-delà des différents métiers représentés et de leur culture :

- une consolidation et un partage des valeurs professionnelles directrices, communes au service public, notamment celles qui relèvent de l'intérêt général et de la déontologie de l'action publique