

## Charte INRS de la diversité

Cette charte est un engagement solennel de la communauté de travail INRS pour la diversité, facteur de performance et de développement individuel et collectif.

Elle est fondée sur le principe directeur d'égalité des chances et de traitement.

Le cadre de cet engagement est défini par les dispositions du Code du travail, de la loi sur l'égalité des chances du 31 mars 2006, de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la diversité du 12 octobre 2006.

L'INRS a déjà adopté des mesures spécifiques de mise en œuvre de ce principe, notamment :

- accords négociation annuelle obligatoire (NAO) de chaque année
- accord pour développer l'insertion des travailleurs handicapés à l'INRS du 19 mars 2007
- accord relatif à l'exercice des fonctions de représentant du personnel à l'INRS du 17 octobre 2006
- accord relatif à la gestion de carrière tout au long de la vie professionnelle du 26 juin 2006
- accord sur le système de rémunération et de classification des emplois du 15 septembre 2005 qui crée l'Observatoire des métiers et des carrières
- accord sur le droit individuel à la formation (DIF) du 4 juillet 2005
- accord pluriannuel sur la formation professionnelle du 19 décembre 2003

En complément, les différents acteurs de l'Institut (la direction, l'encadrement, les salariés, les représentants du personnel) s'engagent à :

- mettre en œuvre l'égalité des chances et de traitement dans toutes les décisions concernant les personnes (notamment recrutement, évolution de carrière, mobilité) et faire reposer ces décisions sur les réelles expériences et compétences professionnelles
- ne pas prendre en compte dans l'ensemble des relations professionnelles : notamment le sexe, l'âge, l'apparence physique, la religion, les opinions politiques, la race, l'orientation sexuelle, les origines, les activités syndicales ou mutualistes, les mœurs, l'état de santé, le patronyme, la situation de famille, le choix du temps partiel...
- lutter contre les préjugés et respecter les identités
- réaffirmer le droit à la parole dans le quotidien du travail, élément essentiel de la communication interne (liberté d'expression, diversité des points de vue, droit à l'information, participation à la préparation des décisions)
- promouvoir l'insertion des travailleurs handicapés.

Les différents acteurs s'engagent à diffuser et promouvoir la charte de la diversité, à la respecter au quotidien et à veiller à son application.