

LES 26 CRITÈRES DE DISCRIMINATION INTERDITS PAR LA LOI



1. l'origine
2. le sexe
3. les mœurs
4. l'orientation sexuelle
5. l'identité de genre
6. l'âge
7. la situation de famille
8. la grossesse
9. les caractéristiques génétiques
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
11. l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie
12. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une nation
13. l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée à une prétendue race
14. les opinions politiques
15. les activités syndicales ou mutualistes
16. l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une religion
17. l'apparence physique
18. le nom de famille
19. le lieu de résidence
20. la domiciliation bancaire
21. l'état de santé
22. la perte d'autonomie
23. le handicap
24. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
25. opinions philosophiques
26. lanceurs d'alerte

COMMENT CONTACTER LA CELLULE ?



- ▶ Prendre RDV en ligne : <https://conceptrse.fr/signalement-ma> code : 1881
- ▶ Par téléphone : 01 49 55 82 41
- ▶ Par courriel : signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr
- ▶ Par courrier : Concept RSE - Cellule de signalement du MASA
753 chemin de la Bayonnaire - 38380 Saint Laurent du Pont



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Égalité & Diversité
LE MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE S'ENGAGE

LA CELLULE DE SIGNALEMENT DES DISCRIMINATIONS, HARCELEMENTS, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

EN PARLER, C'EST DÉJÀ AGIR !

FÉVRIER 2024

DÉFINITIONS

Une discrimination est un traitement moins favorable appliqué à une personne par rapport à une autre dans une situation comparable et qui remplit deux conditions cumulatives :

- ▶ être fondé sur l'un des 26 critères définis par la loi (origine, sexe, handicap, orientation sexuelle, etc.) et énoncé dans l'article 225-1 du Code pénal ;
- ▶ et relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement, une prestation sociale, etc.).

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de :

- ▶ porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime ;
- ▶ d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ▶ ou de compromettre son avenir professionnel.

L'agissement sexiste se définit comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement sexuel, deux situations sont à distinguer :

- ▶ le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- ▶ le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE SEXISTE OU SEXUELLE ?

- ▶ Solliciter un entretien avec sa **hiérarchie** de proximité.
- ▶ Saisir un **relais de proximité** : RH local, assistant de prévention, conseiller de prévention, ISST, assistante sociale, médecin du travail, correspondant handicap de votre structure, référent Égalité-Diversité de la structure ; représentant du personnel.
- ▶ Contacter la **cellule**.

VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT ?

Si vous êtes témoin direct d'une situation de discrimination, de harcèlement ou de violence sexiste ou sexuelle sur votre lieu de travail, vous pouvez :

- ▶ **inciter votre collègue** à se tourner vers sa hiérarchie, un relais de proximité ou la cellule de signalement ;
- ▶ à défaut, vous pouvez vous-même **saisir la hiérarchie**, un des relais de proximité ou la cellule de signalement.

SANCTIONS ENCOURUES ?

Les auteurs de discriminations encourent :

- ▶ des **sanctions pénales**, pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende ;
- ▶ des **sanctions disciplinaires** pouvant aboutir, dans certains cas, à une révocation ;
- ▶ des **mesures administratives** de suspension des fonctions.

QU'EST-CE QU'UNE CELLULE DE SIGNALEMENT ?

La cellule de signalement a pour vocation d'écouter, d'analyser la situation et d'aider les agents à trouver une solution afin de mettre fin aux pratiques discriminatoires, aux harcèlements ou aux violences sexistes ou sexuelles.

Ce dispositif ministériel de traitement des signalements est en partie externalisé auprès d'un prestataire composé de professionnels de l'écoute et du conseil juridique. Il se déroule en plusieurs phases :

- ▶ le **recueil** et l'**écoute** du signalement ;
- ▶ le **conseil** et l'orientation de l'agent (remédiation) ;

- ▶ le cas échéant, un **traitement** approfondi du signalement ;
- ▶ le **suivi** d'exécution des préconisations par l'administration.

Les signalements anonymes ou par un tiers d'une éventuelle situation de discrimination sont possibles, mais leur traitement ne sera poursuivi qu'avec l'accord de l'agent concerné.

Vous trouverez toutes les informations dans la note de service SG/SRH/SDDPRS/2022-613.