



Vous êtes **TEMOIN DIRECT** de discrimination ou de harcèlement ?



QU'EST-CE QU'UNE CELLULE D'ÉCOUTE ET DE SIGNALEMENT ?

Si vous êtes témoin direct d'une situation de discrimination sur votre lieu de travail, vous pouvez :

- rendre compte à votre hiérarchie ;
- signaler les faits aux différents interlocuteurs mentionnés au verso du présent guide, si toute démarche auprès de votre hiérarchie a été rejetée et en l'absence d'initiative de la part de la victime.



Vous êtes **AUTEUR** de discrimination ou de harcèlement ?

Vous encourez :

- ▶ **des sanctions pénales ;**
 - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, en cas de discrimination.
 - 2 ans de prison et 30 000 € d'amende, en cas de harcèlement moral.
 - 2 à 3 ans de prison et 30 000 € à 45 000 € d'amende, en cas de harcèlement sexuel.
- ▶ **des sanctions disciplinaires ;**
 - Sanctions après étude du dossier et au regard de la gravité de la faute, pouvant aller jusqu'à la radiation des cadres ou la révocation.
- ▶ **des mesures administratives ;**
 - Suspension de fonction.
 - Mutation dans l'intérêt du service.

Communément appelés «cellules d'écoute», les dispositifs d'alerte et de signalement ont pour vocation d'écouter, analyser la situation et aider les agents à trouver une solution pour mettre fin aux pratiques discriminatoires et de harcèlement.

Ce dispositif ministériel de traitement des signalements se déroule en quatre phases :

- le recueil du signalement du déclarant ;
- l'entretien individuel avec le déclarant ;
- le traitement par l'administration ;
- la clôture du signalement.

Soumises à des obligations de confidentialité et d'impartialité, les cellules d'écoute peuvent être saisies par tout agent, qu'il soit victime ou témoin de situations de discrimination ou de harcèlement, moral ou sexuel.

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

©SICoP/2017



DISCRIMINATION HARCÈLEMENT EN PARLER, C'EST AGIR



LES CELLULES D'ÉCOUTE DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ÉCOUTE - CONSEIL - SOUTIEN



01.86.21.55.55
SIGNAL-DISCRI



01.80.15.33.00
ALLO-DISCRI



01.84.22.15.67
STOP-DISCRI



QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

C'EST UN TRAITEMENT DÉFAVORABLE APPLIQUÉ À UNE PERSONNE :

▶ **sur un des critères interdits par la loi**

L'article 225-1 du code pénal énonce les critères de distinction qui constituent une discrimination : origine, sexe, orientation sexuelle, handicap, lieu de résidence... A ce jour 24 critères sont répertoriés par la loi, et leur nombre est appelé à augmenter en fonction de l'évolution du droit.

▶ **dans un domaine spécifié par la loi**

Exemples : accès à l'emploi, sanctions disciplinaires, relations avec les fournisseurs etc.

Certaines différences de traitement ne constituent pas une discrimination et sont prévues par la loi.

Ex. : un critère objectif de sélection dans le cadre de l'avancement de grade ou d'une mutation crée des situations différentes mais ne peut être considéré comme une discrimination au sens de la loi ou du règlement.

Certains actes ne sont pas punis par la loi mais reflètent une attitude discriminatoire qui peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Ex. : propos sexistes d'un personnel masculin envers un personnel féminin.



QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT ?

HARCÈLEMENT MORAL (ARTICLE 222-33-2 DU CODE PÉNAL ET ARTICLE 6 QUINQUIES DE LA LOI N°83-634).

Il consiste en des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de l'agent, et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou encore de compromettre son avenir professionnel.

HARCÈLEMENT SEXUEL (ART L222-33 DU CODE PÉNAL ET ART 6TER DE LA LOI N°83-634)

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne de **façon répétée** des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

Est également considéré comme du harcèlement sexuel toute forme de pression grave, **même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION OU DE HARCÈLEMENT ?

- ▶ solliciter un entretien avec sa hiérarchie de proximité ;
- ▶ saisir un référent de proximité : référent RH local, assistant de prévention ou référent diversité ;
- ▶ demander un rendez-vous à l'assistant de service social ou au médecin de prévention.

Vous pouvez également contacter l'une des trois cellules d'écoute :

SIGNAL-DISCRI

pour les agents de la police nationale

Formulaire sur Intranet : <http://igpn.police.fr/index.php/signal-discr>,

Mail à igpn-signal-discr@interieur.gouv.fr,

Téléphone au 01.86.21.55.55

Courrier adressé à : IGPN, place Beauvau, 75800 Paris Cedex 08,

ALLO DISCRI

pour les agents du secrétariat général

Formulaire sur Intranet : <http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/index.php/formulaire-de-signalement-en-ligne>,

Mail à cellule-allo-discr@interieur.gouv.fr,

Téléphone au 01.80.15.33.00

Courrier adressé à : Ministère de l'Intérieur, SG / DRH / SDASAP / CAD, Place Beauvau, 75800 Paris Cedex 08.

STOP DISCRI

pour militaires et personnels civils de la gendarmerie nationale

Téléphone au 01.84.22.15.67

Mail à alerte-signalement@gendarmerie.interieur.gouv.fr

Courrier adressé à : IGGN / Pôle Affaires réservées et déontologie / Cellule Stop Discr - 1 boulevard Henri Barbusse, 92240 MALAKOFF

