



Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Direction de l'administration générale
et de la modernisation des services
Sous-direction des ressources humaines
Personne chargée du dossier : Jean-Claude Michaud
Tel : 01 44 38 32 13
Mél : jean-claude.michaud@travail.gouv.fr

Direction des ressources humaines
Sous-direction des emplois et des compétences
Bureau de l'accompagnement des carrières
Personne chargée du dossier : Arnaud Seguin
Tel : 01 40 56 44 62
Mél : arnaud.seguin@sante.gouv.fr

Le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales
Haut fonctionnaire de défense et de sécurité

à

Monsieur le chef de service de l'inspection générale des affaires
sociales

Monsieur le chef de service de l'inspection générale de la
jeunesse et des sports

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs,
délégués généraux, délégués et chefs de service de
l'administration centrale,

Monsieur le chef de la division des cabinets,

Mesdames et Monsieur les chefs des bureaux des cabinets,

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences
régionales de santé

Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion
sociale,

Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
(outre-mer)

Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi

Directions des entreprises, de la concurrence, de la
consommation, du travail et de l'emploi,

Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du
logement

Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la
population de Saint Pierre et Miquelon,

Mesdames et Messieurs les préfets de département,
Directions départementales de la cohésion sociale,
Directions départementales de la cohésion sociale et de la
protection des populations,

Monsieur le directeur général de l'agence nationale pour
l'amélioration des conditions de travail
Mesdames et Messieurs les directeurs des centres de ressources,
d'expertise et de performance sportives
Monsieur le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et
de la formation professionnelle

POUR INFORMATION :

Monsieur le directeur de l'Ecole des hautes études en santé
publique

NOTE DE SERVICE N°DRH/DRH3D/DAGEMO/SDRH/2013/283 du 12 juillet 2013 relative à la
mise en place d'une cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
concernant les agents de ces ministères.

Date d'application : 15 juillet 2013

Classement thématique : administration générale

Validée par le CNP le 12 juillet 2013 - Visa CNP 2013-158

Validée par le SG-MCAS le 20 juin 2013.

Résumé : La présente note de service a pour objet d'exposer les modalités de mise en place et de fonctionnement de la cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales.

Mots-clés : Lutte contre les discriminations, cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales
--

Annexe 1 : modalités de saisine de la cellule par un agent ou candidat
--

Annexe 2 : protection des données personnelles au regard de la loi informatique et libertés

Annexe 3 : principales dispositions définissant la discrimination

Annexe 4 : les 19 critères de discrimination
--

Dans le cadre du plan d'actions pour prévenir les discriminations et pour la promotion de la diversité engagées par les ministères chargés des affaires sociales, une lutte efficace contre les discriminations comporte nécessairement un dispositif de détection et de traitement visant à mettre un terme aux situations dans lesquelles une discrimination serait identifiée.

Les ministères chargés des affaires sociales sont informés de ces situations par divers canaux internes tels que leurs services RH, les conseillers et assistants de prévention, les assistants de service social, les médecins de prévention, les conseillers mobilité carrière, les correspondants handicap et les référents diversité, outre les signalements qui peuvent émaner de leurs représentants syndicaux.

Afin de compléter ce réseau d'information, d'assurer un meilleur suivi des signalements, d'améliorer la visibilité sur les suites données et de satisfaire ainsi à la demande de l'AFNOR de recourir à une structure spécifique, les ministères se dotent d'une cellule d'écoute, dénommée cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales (CEMCAS).

La mise en place de cette cellule a été, à plusieurs reprises, évoquée en réunion de directeurs et avec vos responsables des ressources humaines. Elle a été aussi largement débattue avec les organisations syndicales.

Pour répondre positivement à la demande majoritairement exprimée par les organisations syndicales, les ministères chargés des affaires sociales ont fait le choix d'en confier le fonctionnement à un prestataire extérieur à leurs administrations. Au terme d'un marché public, la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) a été retenue comme prestataire.

Le recours à la cellule d'écoute demeure facultatif et complémentaire des canaux d'information des situations de discriminations.

1. Enjeux

Les ministères chargés des affaires sociales franchissent, avec la mise en place de cette cellule, une nouvelle étape dans le traitement concret des discriminations. La cellule doit en effet contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques puissent être génératrices de discriminations, en incitant les services centraux et territoriaux à prendre des mesures correctives qui auront vocation à prévenir les discriminations futures.

C'est un signal fort qui est ainsi envoyé à tous les agents de nos administrations : l'égalité de traitement s'inscrit au cœur des pratiques RH et managériales.

2. Attributions de la cellule d'écoute et d'alerte

La CEMCAS a pour mission de recueillir les signalements de faits avérés ou présumés de discrimination, émanant soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents intervenant dans l'intérêt de celles-ci. Les discriminations peuvent résulter soit de comportements individuels, soit des procédures mises en place dans les ministères et services rattachés, ou des modalités de leur mise en œuvre.

Sont concernées toutes situations de discriminations, directes ou indirectes, pouvant porter sur l'un des 19 cas de discriminations fixés par la loi. Les définitions en sont rappelées en annexes 3 et 4.

3. Publics concernés

3.1. Agents en activité

Peuvent saisir la cellule tous les agents en poste dans les services ou établissements, quel que soit leur position statutaire ainsi que les personnels des ARS régis par les conventions collectives des organismes de sécurité sociale. Le signalement peut aussi émaner d'un collègue, du représentant d'une organisation syndicale, ou d'un professionnel ayant eu connaissance de faits. Il peut aussi provenir d'un proche de la victime.

Le périmètre interministériel est celui des ministères respectivement chargés du travail, de l'emploi, de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports. Il comporte les services centraux (16 directions d'administration centrale, inspections générales, secrétariat général, division des cabinets et cabinets). Entrent également dans ce périmètre les agents en poste dans les directions régionales (DRJSCS, DIRECCTE/DIECCTE, DCSTEP de Saint-Pierre et Miquelon), et les directions départementales (DDCS/PP) et les unités territoriales (UT) et rémunérés sur le programme 124 ou le programme 155 ainsi que ceux des établissements administratifs de l'Etat (ARS pour l'ensemble

des agents relevant de l'Etat et sous convention collective de l'assurance maladie, CREPS, ANACT, INTEFP).

La cellule peut également être saisie par les agents en activité dans une agence régionale de santé déjà dotée d'une cellule d'écoute ou d'une cellule équivalente. La cellule nationale ne peut cependant pas, dans ce cas, constituer l'« instance d'appel » de la cellule locale.

Tous les agents des DIRECCTE et DIECCTE peuvent saisir la cellule, quel que soit leur ministère d'appartenance. Toutefois, si un agent issu des ministères financiers a contacté la cellule mise en place dans ces ministères, il n'est pas autorisé à saisir pour les mêmes faits la CEMCAS.

3.2. Autres publics

Le recours à la cellule d'écoute et d'alerte est également ouvert :

- aux agents qui ont quitté les services par suite de retraite ou démission depuis moins de six mois.
- aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus.

4. Modalités d'intervention

Si une situation de discrimination lui paraît établie, la cellule saisit le directeur de la structure concernée (directeur d'administration centrale, d'un service déconcentré ou d'un établissement public), pour lui demander d'y mettre fin. Son intervention est subordonnée à l'accord préalable et écrit de la victime, les demandes anonymes n'étant pas recevables.

4.1 Procédure de recueil des informations et d'instruction de la demande du plaignant

Après analyse des informations reçues du plaignant, la cellule peut être amenée à devoir les confronter avec celles dont peut disposer l'entité employeur qu'elle est donc susceptible d'interroger. Cette expertise contradictoire peut porter sur le contexte, sur les faits en cause ou sur le cadre juridique qui a pu fonder une décision.

L'instruction s'effectue principalement par écrit, la cellule ne procédant pas à des auditions ou autres investigations sur place.

Si votre service venait à être saisi par la cellule, je vous demande de mettre à sa disposition dans les meilleurs délais possibles tous les éléments qu'elle vous demanderait et qui seraient de nature à faciliter l'instruction de la plainte.

Le recueil de votre avis préalable n'a pas cependant pour effet de transférer à vos services l'instruction du dossier dont la cellule a la charge.

4.2 Procédure de saisine par lettre recommandée

Sur la base des éléments de fait ou de droit fournies par la ou par les victimes, par votre service et, le cas échéant, par des tiers, la cellule peut au terme de l'instruction être amenée à considérer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Elle vous adresse alors par lettre recommandée son argumentaire et les conclusions qu'elle en tire, et vous demande de mettre fin à la situation de discrimination.

Votre réponse doit lui être adressée dans un délai d'un mois. Elle comporte les mesures prises pour faire cesser la discrimination, régulariser si nécessaire la situation passée, et précise celles mises en place pour empêcher le renouvellement de discriminations de même nature.

Je vous invite à adresser à la direction des ressources humaines (DRH ou DAGEMO selon le cas) une copie de votre réponse, pour information.

Dans l'hypothèse où vous estimeriez ne pas partager les conclusions de la cellule, ou ne pas constituer le bon niveau d'intervention pour y donner suite, il vous appartient de l'en informer.

Je vous précise en outre que la victime sera rendue destinataire d'une copie de la lettre dont la cellule vous saisit ainsi que de votre réponse ou de la partie de votre réponse la concernant.

La victime pourra ainsi, en cas de désaccord, saisir l'instance qui lui apparaîtra la plus appropriée (représentants du personnel, défenseur des droits, juridiction, etc.).

Dans tous les cas il est essentiel de répondre à la cellule. Toute absence de réponse est en effet consignée dans son rapport annuel. Il vous appartient également d'informer des suites données votre référent diversité, les situations de discriminations pouvant éclairer son action de prévention.

Lorsque la cellule vous saisit, elle adresse également une copie de la lettre recommandée, pour information, au directeur de la direction des ressources humaines (DRH ou DAGEMO¹) ou, si besoin, au secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales, et elle vous informe de cette transmission. Cette copie ne comporte pas l'identité de la ou des victimes.

5. Saisine de la cellule d'écoute et d'alerte

Le prestataire met à la disposition de tous les agents des ministères chargés des affaires sociales :

- une ligne téléphonique gratuite : 0 800 400 322 ;
- un portail WEB : www.cemcas-face.fr.
- une adresse postale : Cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales - Fondation Agir Contre l'Exclusion, 29, rue du Colisée – 75008 PARIS.

Chaque agent pourra ainsi saisir la cellule selon l'une de ces trois modalités.

6. Neutralité et indépendance

La CEMCAS et ses personnels sont tenus à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Ils s'engagent à observer et faire observer la plus stricte neutralité, sans porter de jugement sur les comportements ou les faits qui leur sont rapportés. Ils ne sont pas liés par les qualifications juridiques et les appréciations portées à leur connaissance par leurs interlocuteurs.

7. Confidentialité et protection des données personnelles

Les ministères chargés des affaires sociales veillent à faire respecter par la cellule la décision d'autorisation de traitement obtenue de la commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) le 11 avril 2013. Les règles de confidentialité des données, concernant à la fois les auteurs de signalements, les collègues de travail ou les personnes qui pourraient être mises en cause, ainsi que les modalités d'accès et de rectification, sont précisées en annexe 2.

8. Rôle des instances représentatives du personnel

De façon générale, je vous rappelle que, conformément à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011, les questions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations doivent donner lieu à la consultation des comités techniques, dont les comités techniques des services déconcentrés (CTSD) pour les questions relevant de leur périmètre.

Plus particulièrement, afin de permettre la mise en œuvre de l'article 51 du décret n°82-453 modifié du 28 mai 1982, il convient d'informer, le cas échéant, le CHSCT compétent de toute discrimination

¹ A la DRH, M. Philippe Sanson, directeur des ressources humaines par intérim, chef de projet diversité
A la DAGEMO, M. Jean-Claude Michaud, adjoint à la sous-directrice des ressources humaines, chef de projet diversité.

ayant pu revêtir la forme d'un harcèlement moral ou sexuel afin notamment de le mettre en mesure de faire des préconisations tendant à prévenir toute nouvelle discrimination de cet ordre.

9. Diffusion de l'information sur la mise en place de la cellule

Une large diffusion de la présente instruction auprès de l'ensemble de vos personnels vous est demandée. La DICOM diffusera des supports d'information reprenant les modalités de saisine de la cellule, destinée à chaque agent. Enfin, un message d'information sera adressé à l'ensemble du personnel, comportant les annexes à la présente instruction.

Vous voudrez bien me tenir informé des éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer dans l'application de la présente instruction.

Le secrétaire général
des ministères chargés des affaires sociales

Signé

Denis PIVETEAU

Annexe 1

Modalités de saisine de la cellule par un agent ou un candidat

Sous quelle forme le plaignant saisit-il la cellule ?

La saisine se fait par téléphone, par courrier ou par le portail WEB. Le numéro 0 800 400 322 est un numéro vert, y compris depuis les DOM. Le prestataire garantit la prise d'appels survenus du lundi au vendredi, entre 9H et 17H30, hors jours fériés et 1er mai. En cas de débordements téléphoniques un répondeur fait état de l'indisponibilité de la ligne à partir du deuxième appel simultané. Le plaignant est invité à rappeler.

La personne en charge du traitement des plaintes est, à la fondation FACE, le chef de projet «égalité professionnelle», spécialiste des questions de prévention des discriminations.

Comment fonctionne la cellule ?

Dans une première phase, l'interlocuteur de la cellule interroge le plaignant pour comprendre la nature et le contexte de la demande. Son objectif est d'identifier si la situation rapportée relève ou non d'un cas de discrimination.

Si le plaignant n'est pas lui-même la ou l'une des victimes, l'instruction ne pourra se poursuivre qu'après prise de contact entre la cellule et la ou les victimes, sauf dans les cas où serait en cause une procédure générale visant un collectif de travail. En fonction de la complexité du dossier, plusieurs contacts peuvent être nécessaires. La cellule peut s'appuyer sur les compétences d'un juriste.

A l'issue du ou des entretiens, la cellule envoie ou met à disposition, sur le portail, un compte rendu des échanges afin que la victime puisse apporter si elle le souhaite des corrections et compléments d'information. Si le signalement ne relève manifestement pas de ses attributions, la cellule en informe la victime et la réoriente si nécessaire vers d'autres structures (service RH, assistant de service social, médecin de prévention, structure d'appui, etc.).

Si au terme de l'instruction les faits décrits relèvent d'un des cas de discrimination, la cellule en avise la victime et examine avec elle quelles sont les voies les plus efficaces pour qu'il soit mis fin à la discrimination.

Lorsque, après accord de la victime, la cellule saisit l'entité employeur, elle informe celle-ci des suites que l'entité employeur a données à son intervention.

Que se passe-t-il si le plaignant met en cause un tiers (collègue, supérieur hiérarchique...) ?

Lorsque le signalement met en cause un tiers, généralement un supérieur hiérarchique ou un collègue, la personne éventuellement mise en cause est informée de la plainte par la cellule dès l'enregistrement des données la concernant. Cet enregistrement intervient après que la cellule ait disposé d'éléments laissant présumer le sérieux de cette mise en cause. L'information du mis en cause est concomitante à la saisine de l'entité employeur. Les éléments relatifs à ses agissements sont portés à sa connaissance, notamment pour lui permettre de faire part à la cellule de sa version des faits.

Les agents sont informés que des mises en cause abusives ou disproportionnées de l'intégrité professionnelle, voire personnelle, de tiers pourraient conduire à des sanctions disciplinaires, voire des suites judiciaires.

La cellule peut-elle intervenir en cas de harcèlement moral ou sexuel ?

La cellule est compétente en cas de harcèlement à caractère discriminatoire. S'il s'agit de faits de harcèlement à caractère non discriminatoire, elle en informe la direction des ressources humaines.

* * *

Annexe 2

Protection des données personnelles au regard de la loi informatique et libertés

Par sa finalité même, la cellule pourra être amenée à traiter des données à caractère personnel sensibles. Par application de l'article 25-I 4° de la loi du 6 janvier 1978 modifiée, les ministères chargés des affaires sociales ont présenté à la CNIL une demande d'autorisation du traitement ainsi mis en place par le prestataire FACE.

La CNIL a autorisé ce traitement par délibération n°2013-093 du 11 avril 2013.

Quelles sont les données sensibles ?

Sont susceptibles d'être collectées, si elles sont nécessaires à l'instruction du dossier, des informations relatives à l'identité de la victime, à ses dates et lieu de naissance, à sa situation professionnelle, à l'emploi occupé, à son adresse électronique personnelle, aux données de santé et de soins, aux origines raciales et ethniques, aux opinions politiques, philosophiques et religieuses, à l'appartenance syndicale et à la vie sexuelle.

FACE recueille ces données en recourant à une grille listant les critères de discriminations, sous la forme de case à cocher, éventuellement complétée par des informations factuelles et strictement nécessaires à l'instruction du signalement.

FACE dispose t-elle d'outils et de procédures informatiques et organisationnelles lui permettant de garantir que les données reçues sont protégées ?

FACE a justifié auprès de la CNIL de ses choix techniques, tant matériels que logiciels, pour garantir la protection des données. Pour assurer une confidentialité maximale les échanges se font, non par la messagerie, mais via un formulaire sur un portail Web sécurisé, géré par la cellule, accessible à la victime par un code confidentiel.

A qui ces données sont-elles communiquées ?

FACE ne communique ces données à personne, sauf, et seulement avec l'accord de la victime, à l'entité employeur de celle-ci, en capacité de donner une suite au signalement de discrimination. Y compris après avoir obtenu l'accord de la victime, la cellule ne divulgue à l'entité employeur que les informations strictement nécessaires à l'instruction de la plainte.

Quand les données personnelles sont-elles détruites ?

Lorsque le signalement n'est pas suivi d'une procédure disciplinaire ou judiciaire, les données sont détruites dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification. Dans le cas contraire, elles sont conservées par FACE jusqu'au terme de la procédure.

La loi de 1978 a institué un responsable du traitement de données. Qui est-il ?

Selon l'article 3 de la loi du 6 janvier 1978 modifiée le responsable d'un traitement est la personne ou le service qui détermine les finalités et moyens permettant de garantir la protection des données.

Les ministères chargés des affaires sociales restent, en leur qualité d'employeurs, responsables des traitements de données réalisées par la CEMCAS. Ils se réservent à cet effet la faculté d'exiger de celle-ci toutes informations leur permettant de vérifier le respect de la décision de la CNIL. C'est le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO) qui a été désigné par la CNIL responsable de traitement pour l'ensemble du périmètre des ministères chargés des affaires sociales.

Comment s'exercent les droits d'accès et de rectification ?

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée, la victime peut exercer son droit d'accès et de rectification des informations la concernant, en s'adressant à Cellule d'Ecoute des Ministères des Affaires Sociales (CEMCAS) - Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) - 29 rue du Colisée, 75008 Paris. La victime peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer au traitement des données la concernant. Ces précisions, ainsi que le caractère obligatoire ou facultatif des réponses, seront reproduites sur le premier message adressé à celle-ci par la cellule.

Annexe 3

Principales dispositions définissant la discrimination

Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1)

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

CODE PENAL

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à [l'article 222-33](#) ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2

La discrimination définie aux [articles 225-1 et 225-1-1](#), commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à [l'article 225-1-1](#) ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à l'article 225-1-1 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende

Article 222-33-2 (Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 2)

Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende

Article 222-33 (Créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1)

I. - 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.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

Annexe 4

Les 19 critères de discrimination

(Source : défenseur des droits)

L'âge

Une décision préjudiciable ne peut être fondée sur l'âge. Ce type de discrimination peut concerner aussi bien les jeunes que les personnes âgées.

Exemple : le refus de promouvoir un agent en raison de son âge.

L'apparence physique

Une discrimination à raison de l'apparence physique se fonde sur les traits ou caractéristiques physiques d'une personne pour prendre une décision qui lui est préjudiciable.

Exemple : le refus de recruter un agent atteint d'obésité en raison de son aspect physique.

L'appartenance réelle ou supposée à une ethnie

Le terme « ethnie » désigne un ensemble d'individus réunis par une communauté de langue ou de culture : il désigne des ensembles humains pouvant dépasser le cadre des nations ou, au contraire, correspondre à des minorités nationales.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une ethnie, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance réelle ou supposée à une nation

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une nation recouvre toute discrimination fondée sur la nationalité.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une nation, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance réelle ou supposée à une race

La discrimination à raison de l'appartenance réelle ou supposée à une race recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une race, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

L'appartenance ou non à une religion déterminée

L'auteur d'une discrimination peut être poursuivi dès lors qu'il a pris une décision discriminatoire envers un agent en raison de l'idée qu'il s'est faite de son appartenance à une religion, même lorsque cette appartenance n'est que supposée.

Exemple : le refus d'accorder à un agent une formation en raison de sa confession..

L'état de santé

Un certain nombre de pathologies, n'impliquant pas un handicap, peuvent être à l'origine de discriminations.

Exemple : le refus du supérieur hiérarchique direct de tenir l'entretien professionnel d'un agent atteint du sida.

L'orientation sexuelle

Une personne ne peut être victime de discrimination du fait de sa sexualité.

Exemple : le refus de recruter un agent en raison de son homosexualité.

L'identité sexuelle

Le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4).

Ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe

Exemple : *le refus de proposer un agent promouvable à un avancement au choix en raison de sa conversion sexuelle.*

La grossesse

Très proche de la discrimination à raison du sexe, la discrimination du fait d'un état de grossesse lèse le droit des femmes.

Exemple : *la perte des responsabilités confiées à une femme en raison de son état de grossesse.*

La situation de famille

La situation de famille peut entraîner des discriminations opérées à raison de la situation matrimoniale ou de la nature de la filiation, d'une situation de concubinage ou encore de l'absence ou de l'existence d'enfants.

Exemple : *la préférence familiale ne peut être accordée aux enfants du personnel pour occuper des emplois saisonniers.*

Le handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les discriminations à raison du handicap peuvent survenir dans différents domaines de la vie (en matière de transports, de logement, d'accès aux loisirs...) mais c'est dans le domaine de l'emploi qu'elles sont le plus fréquentes.

Les employeurs sont ainsi tenus de prendre les « mesures appropriées » pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification ou de le conserver grâce à des aménagements de poste.

Le patronyme

Une personne peut être victime de discrimination du fait d'un patronyme jugé ridicule ou de la consonance étrangère de son nom.

Exemple : *le refus de sélectionner à un emploi supérieur un agent dont le nom est jugé ridicule.*

Le sexe

Les discriminations à raison du sexe peuvent être subies par des femmes mais également par des hommes.

Exemple : *les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes.*

Les activités syndicales

Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une organisation syndicale.

Exemple : *le refus d'un avancement professionnel du fait de l'exercice d'activités syndicales.*

Les caractéristiques génétiques

Les prédispositions à des pathologies et le risque potentiel de développer certaines maladies ne peuvent justifier des mesures préjudiciables. Celles-ci seraient alors constitutives de discriminations.

Exemple : *le refus de souscription d'un contrat d'assurance en raison d'une pathologie héréditaire.*

Les mœurs

Certains comportements discriminatoires peuvent être liés aux modes de vie, aux habitudes individuelles ou collectives.

Exemple : *le refus de recruter une personne qui fume.*

Les opinions politiques

Une discrimination peut être caractérisée par le conditionnement d'une décision à l'appartenance ou la non appartenance à une tendance politique.

Exemple : *le refus d'un avantage professionnel à un non sympathisant politique.*

L'origine

La discrimination à raison de l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance.

Exemple : *le refus de revaloriser le régime indemnitaire d'une personne d'origine extra-européenne.*

* * *