Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/2018-291** **16/04/2018**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Mise en place et modalités de fonctionnement de la cellule de signalement des discriminations du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

Destinataires d'exécution
Administration centrale DRAAF DAAF SECRETARIATS GENERAUX DES DRAAF CHEFS DES SERVICES REGIONAUX ET SERVICES DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Résumé :

Textes de référence :article 225-1 du code pénal - article L1132-1 du code du travail -
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 sur les droits et devoirs des fonctionnaires (articles 6, 6 bis, 6 ter et quinquies)
Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
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 (art 1)

Le renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination sont un enjeu fort et d'actualité pour la fonction publique.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) s'inscrit pleinement dans cette politique en engageant une démarche de double labellisation Egalité-Diversité. A cet effet, un ensemble de mesures sont déjà prises ou en cours de réflexion parmi lesquelles la mise à disposition de l'ensemble des personnels d'un dispositif de recueil et de traitement des signalements de discriminations constitue une priorité.

Les discriminations peuvent résulter soit de comportements individuels, soit de procédures mises en place dans les services ou des modalités de leur mise en œuvre.

Sont concernées toutes situations de discriminations, directes ou indirectes (annexe 1), pouvant porter sur l'un des 24 critères de discriminations fixés par la loi (annexe 2).

Afin de lutter efficacement contre les discriminations et contribuer ainsi à la promotion de la diversité au sein du MAA, il est nécessaire de créer un dispositif de détection et de traitement visant à mettre un terme aux situations dans lesquelles une discrimination serait identifiée. Ce dispositif aura pour objet le recueil des signalements faisant état de faits susceptibles de constituer une discrimination, vérifiera leur pertinence et en engagera le traitement.

La cellule de signalement des discriminations est mise en place à partir du **16 avril 2018** à titre expérimental pour une durée d'une année, à l'issue de laquelle un bilan sera réalisé et présenté aux instances représentatives du personnel. Au vu des résultats et observations recueillis, le dispositif sera pérennisé, éventuellement amendé des ajustements nécessaires.

Jusqu'à présent, les signalements de telles situations transitaient par des créneaux divers, sans que la traçabilité de leur traitement ne soit toujours assurée. En se dotant d'une cellule spécifique, notre ministère offre aux personnels une voie supplémentaire de recours qui répond aux prescriptions de l'AFNOR dans le cadre de la démarche de double labellisation Egalité-Diversité.

La mise en place de la cellule doit contribuer à améliorer l'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines et à éviter que certaines pratiques soient génératrices de discriminations. Les structures responsables sont ainsi incitées à prendre des mesures correctives qui auront vocation à prévenir les discriminations futures.

Il s'agit d'un signal fort envoyé à tous les personnels : l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations s'inscrivent au cœur des pratiques RH et managériales.

Les agents peuvent au choix s'adresser à la cellule ou bien recourir aux canaux de remontées d'informations préexistants. A tout moment, ils conservent la possibilité de saisir l'instance ou les relais qui leur apparaîtront les plus appropriés : hiérarchie, représentants du personnel, IGAPS, assistante de service social, médecin de prévention, défenseur des droits, juridiction compétente, etc…

1/ RÔLE DE LA CELLULE

La cellule de signalement des discriminations a pour mission :

- de recueillir les signalements de **faits** susceptibles de constituer une discrimination émanant, soit des personnes se considérant elles-mêmes victimes de tels faits, soit d'autres agents intervenant dans l'intérêt de celles-ci ;

- d'analyser les faits en prenant l'attache du service ou de la structure mise en cause ;

- de caractériser, ou non, la discrimination avec notamment l'appui du service juridique si nécessaire ;
- de saisir les services ayant compétence pour y donner suite ;
- de tenir informé l'agent des suites données à son signalement ;
- d'établir un bilan annuel de son activité présenté en CTM et CHSCTM.

La cellule pourra solliciter l'expertise des services RH et des affaires juridiques, consultés en tant que de besoin. Elle sera placée sous l'autorité de la secrétaire générale du ministère.

2/ DEONTOLOGIE ET CONFIDENTIALITE

Les personnes qui assurent le fonctionnement de cette cellule reçoivent une lettre de mission et sont tenues à l'obligation de discrétion et de confidentialité. Les règles de confidentialité des données concernent à la fois les auteurs de signalements, les collègues de travail ou les personnes qui pourraient être mises en cause.

Elles 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. Elles n'ont aucun lien hiérarchique avec les agents dont elles vont examiner la situation. Elles garantissent la stricte confidentialité des échanges à l'auteur du signalement, à moins que celui-ci n'accepte expressément la levée de son anonymat, des faits objets du signalement et des personnes visées, y compris en cas de communication à des tiers, dès lors que celle-ci est nécessaire pour les seuls besoins de la vérification ou du traitement du signalement.

Elles ne sont pas liées par les qualifications juridiques et les appréciations portées à leur connaissance par leurs interlocuteurs (l'enregistrement d'un signalement ne signifie pas la reconnaissance de la qualification exprimée par le requérant).

3/ RECUEIL DES SIGNALEMENTS

Les agents concernés

Peut saisir directement la cellule tout agent exerçant ses fonctions dans les structures du ministère chargé de l'agriculture s'estimant personnellement victime ou témoin d'une pratique discriminatoire.

Pour ce qui concerne les agents rémunérés sur le budget des établissements d'enseignement agricole (techniques et supérieurs) et les agents des DDI, ils devront s'adresser à l'instance relevant de leur employeur ; toutefois, la cellule du ministère chargé de l'agriculture pourra être saisie dès lors qu'un agent rémunéré par le MAA ou qu'une procédure RH relevant du MAA sera mis en cause.

Le recours à la cellule de signalement des discriminations est également ouvert :

- aux agents ayant quitté les services suite à retraite ou démission depuis moins de six mois ;
- aux candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois au plus ;
- aux agents du MAA en affectation hors du ministère dès lors qu'une procédure du MAA est concernée.

Le signalement peut aussi émaner d'un collègue, d'un représentant d'une organisation syndicale, ou de

tout acteur des réseaux de soutien et de prévention (médecin de prévention, assistant de service social, inspecteur santé sécurité au travail, conseiller de prévention, assistant de prévention) ayant eu connaissance de faits susceptibles de constituer une discrimination. Il peut aussi provenir d'un proche de la victime présumée.

Au cas où un agent saisit une cellule relevant d'un autre ministère pour les mêmes faits que ceux transmis à la cellule du MAA, celui-ci doit en informer la cellule du MAA.

Les modalités de saisine de la cellule

Trois modalités de saisine sont proposées :

- par courriel **: signalement.discrimination@agriculture.gouv.fr**
- par téléphone **: 01 49 55 82 41**

- par courrier (modèle disponible sur l'intranet du ministère) :

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
Cellule signalement des discriminations
78 rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP

Attention : les signalements anonymes ne sont pas recevables.

L'auteur du signalement fournit les faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments.

Il indique les coordonnées où il peut être joint dans les meilleurs délais.

Une phase d'écoute est alors organisée par la cellule afin de permettre à l'agent déclarant de s'exprimer librement sur la situation.

Cet échange a pour objectif de recueillir l'ensemble des informations, procédures et démarches engagés par le signalant. Il permet, en outre, d'engager une première phase de conseil et d'analyse, en particulier en cas de signalement par un tiers.

4/ MODALITES D'INTERVENTION DE LA CELLULE

- ***Recevabilité des signalements et recueil des informations***

La cellule accuse réception du signalement dans les meilleurs délais et informe son auteur sur les modalités de la procédure.

Après vérification et recueil des données, si la situation décrite semble relever du domaine de compétence de la cellule, celle-ci en informe la victime présumée (et le donneur d'alerte si la victime n'a pas procédé directement au signalement) et demande son accord pour engager la suite du traitement du signalement.

En cas de refus, la cellule ne pourra pas poursuivre sa démarche et il sera mis fin au signalement.

Dans le cadre de la pré-instruction du dossier, la cellule demande au donneur d'alerte (ou à la victime présumée si ce sont deux personnes différentes) toutes les informations complémentaires nécessaires à l'examen de la situation. Les compléments d'information seront transmis par mail ou courrier.

En revanche, si la cellule détermine que le signalement ne relève pas du domaine de la

discrimination, elle n'y donnera aucune suite à ce titre. L'auteur du signalement en sera informé par écrit motivé. La cellule le réorientera si besoin vers les interlocuteurs compétents.

- ***Procédure d'instruction du signalement***

Après analyse de toutes les informations reçues pour étayer le signalement, et avec l'accord préalable et écrit de la victime présumée, la cellule prend l'attache du service ou de la structure mis en cause. Elle saisit le directeur de la structure concernée (directeur d'administration centrale, d'un service déconcentré ou d'un EPLEFPA) pour l'informer du signalement et lui demande les éléments explicatifs utiles en réponse à la situation dénoncée.

Dans le cas où une personne est mise en cause, celle-ci est informée du signalement à son encontre sauf si des mesures conservatoires s'avèrent nécessaires pour l'instruction du signalement ou la protection du donneur d'alerte.

La cellule réalise alors une expertise contradictoire et sollicite à cet effet tout service qui lui paraît utile.

Toute structure saisie par la cellule devra mettre à sa disposition dans les meilleurs délais possibles tous les éléments de nature à faciliter l'instruction du signalement.

- ***Procédure de saisine des autorités compétentes pour donner suite au signalement***

Sur la base des éléments de fait ou de droit fournis par la ou par les victimes, par les services et, le cas échéant, par des tiers, la cellule peut, au terme de son intervention, être amenée à considérer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Elle adresse alors ses conclusions à l'autorité compétente à qui il revient de mettre en œuvre toutes les mesures correctives adaptées pour permettre le traitement de la situation de discrimination décrite. La secrétaire générale du ministère est informée des conclusions de la cellule.

La victime est également informée par écrit de la suite donnée au signalement reçu par la cellule de signalement des discriminations.

L'autorité compétente saisie informe la cellule des suites données dans un délai de deux mois. La réponse présente 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. Une copie de cet envoi est transmise à l'IGAPS qui suit la structure concernée et qui pourra en vérifier la mise en œuvre. La secrétaire générale est informée des suites données.

Dans l'hypothèse où l'autorité compétente saisie estime ne pas partager les conclusions de la cellule, ou ne pas constituer le bon niveau d'intervention pour y donner suite, il lui appartient d'en informer la cellule qui poursuivra son intervention.

Dans tous les cas, l'autorité saisie sera tenue de répondre à la cellule. Toute absence de réponse sera portée à la connaissance de la secrétaire générale qui prendra les mesures adéquates, et sera consignée dans le rapport annuel de la cellule.

- ***Suivi de l'activité de la cellule***

La cellule fait un bilan annuel de son activité qui est présenté aux représentants du personnel en CTM et CHSCTM.

Elle enregistre les signalements et les suites données à chacun d'eux. Elle enregistre les réponses apportées par les autorités compétentes saisies. Elle transmet ces réponses à la secrétaire générale du MAA et au RAPS pour le suivi de la mise en œuvre des mesures correctives annoncées.

5/ PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Les données relatives aux signalements sont traitées conformément à l'autorisation unique AU004 de la CNIL.

6/ RÔLE DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

De façon générale, il est rappelé 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.

Le bilan annuel établi par la cellule sera présenté une fois par an en CTM et en CHSCTM.

7/ 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.

En outre, une campagne de communication nationale conduite par la DICOM interviendra lors de l'ouverture de la cellule, précisant le rôle et les modalités de saisine de la cellule. Un message d'information sera également adressé à l'ensemble du personnel (sur intranet/internet).

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

La secrétaire générale

Valérie Métrich-Hecquet

ANNEXE 1

Discrimination directe et indirecte : définitions

Discrimination :
« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée »
Source : **Article 225-1 du code pénal modifié par la Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 (art 86)**

Discrimination directe :
Une discrimination directe se produit lorsque, en raison d'un critère prohibé, 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.

Une discrimination directe se définit par les trois conditions cumulatives suivantes :
une rupture d'égalité dans une situation comparable
reposant sur un ou plusieurs critères prohibés (voir ci-dessus)
et s'exerçant dans l'un des champs suivants : fourniture d'un bien ou d'un service, vie professionnelle, santé et éducation, protection sociale, avantages sociaux.

Discrimination indirecte :
Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, pour l'un des motifs mentionnés ci-dessus, 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 indirecte s'intéresse aux effets et risques d'une mesure. Il peut y avoir discrimination indirecte alors même que l'auteur n'avait pas l'intention de discriminer.

ANNEXE 2

Les critères de discrimination

Liste des critères de discrimination *

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 de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,
12. la nation
13. la prétendue race,
14. les opinions politiques,
15. les activités syndicales ou mutualistes,
16. les convictions religieuses,
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.

* *dans l'ordre énoncé par le code du travail-(Ministère du travail)*

Sources :

Défenseur des droits (https://www.defenseurdesdroits.fr)

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 (http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/UnTexteDeJorf?numjo=MTSX0769280L)

LOI n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique (L'article 70 de la loi modifie à la fois la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations et le code du travail dans son article L. 1132-1.)