



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 actes de violence,
de discriminations,
de harcèlement moral
ou sexuel et d'agissements
sexistes

EN PARLER, C'EST DÉJÀ AGIR !

SEPTEMBRE 2025

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 :

- 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.

L'acte de violence regroupe l'ensemble des comportements, paroles, ou actes qui visent ou ont pour effet de blesser, menacer, humilier ou isoler une personne dans son cadre professionnel. La violence peut être physique, verbale ou psychologique et impacte directement la dignité, la santé et la qualité de vie au travail. Le dispositif de signalement concerne les violences commises entre membres du collectif de travail (collègue ou hiérarchie). En revanche, les violences commises par des tiers sur des agents du ministère relèvent du dispositif de signalement des agressions.



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



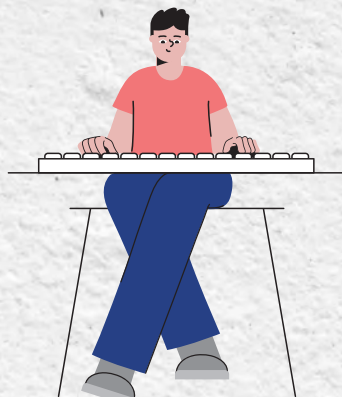
Saisir un **relais de proximité** : RH local, assistant de prévention, conseiller de prévention, ISST, assistante sociale, médecin du travail, correspondant handicap, référent Égalité-Diversité, représentant du personnel.



Solliciter un entretien avec sa **hiérarchie**.



Contacter **la cellule** :
01 49 55 82 41
conceptrse.fr/signalement-ma
(code : 1881)



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.

té

QUELLES SONT LES 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 et les managers 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.

POUR LES MANAGERS

Une assistance en ligne a été mise en place pour informer et conseiller les managers. Si le manager est témoin d'une situation dont il estime qu'elle pourrait relever d'un acte de violence, d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou d'un agissement sexiste, il peut demander, auprès du prestataire, des renseignements sur la législation en vigueur et obtenir des conseils sur la conduite à tenir. Cela permet aux managers d'anticiper et d'identifier avec clarté des agissements répréhensibles au sein d'un service (harcèlements, actes de violence, etc.) et de connaître les bons moyens d'action pour y mettre fin. L'anonymat du manager est préservé et les échanges sont confidentiels.



Contactez la hotline manager :

 **01 49 55 82 41**

 conceptrse.fr/signalement-ma (code : 1881)

GUIDE DU SIGNALEMENT

Le ministère lutte contre les situations de discrimination et de harcèlement au travail via un dispositif de signalement géré par Concept RSE, notre prestataire externe, garantissant une tolérance zéro envers ces comportements.

1 Je pense être victime ou témoin : je contacte la cellule de signalement

Son service d'accueil peut être contacté 7j/7j de 9 h à 19 h par téléphone et 24h/24h par internet, mail ou via le QR Code.



2 Je suis entendu et soutenu : je suis informé sur mes droits



Le service « écoute et information » de la cellule est composé d'une équipe multidisciplinaire de professionnels experts des risques sociaux.

8 Le comité d'expertise pluridisciplinaire étudie mon signalement, décide des suites et informe les parties prenantes



Il recommande des actions (accompagnement, enquêtes, mesures disciplinaires, etc.) à ma structure d'emploi et m'envoie un courrier avec ses conclusions.

7 La cellule de signalement transmet ses préconisations au Comité d'expertise pluridisciplinaire

Ce comité est présidé par la secrétaire générale adjointe du ministère, qui se réunit tous les deux mois pour examiner les signalements.



3 Si je dépose un signalement, la cellule étudie sa recevabilité

J'ai un mois pour fournir les justificatifs (emails, rapports médicaux, etc.). La cellule analyse ces éléments et rend un rapport de recevabilité.



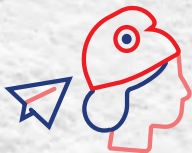
4 Je reçois le rapport de recevabilité de la cellule de signalement



Si les éléments sont jugés non recevables, le signalement est clos. Dans le cas contraire, le traitement du signalement se poursuit avec mon accord.

6 Le ministère est sollicité par la cellule de signalement

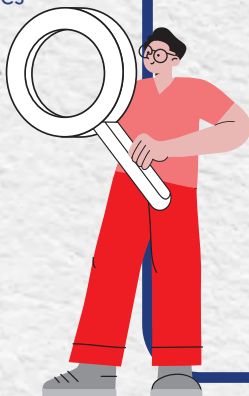
Il a un mois pour répondre et transmettre tous les éléments nécessaires à la cellule.



5 Je lève mon anonymat pour que le traitement du signalement se poursuive



La levée de l'anonymat permet à la cellule d'interroger le ministère sur ma situation. Je peux mettre mon dossier en pause pendant 3 mois maximum, au-delà il sera clos.



LES 26 CRITÈRES DE DISCRIMINATION INTERDITS PAR LA LOI



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



Vous pensez être **victime ou témoin** d'une discrimination sur votre lieu de travail, contactez la cellule de signalement :

☎ **01 49 55 82 41**

🌐 conceptrse.fr/signalement-ma (code : 1881)