

Préventomètre des discriminations

identifiées dans votre environnement professionnel et liées aux critères réels ou supposés tels que : l'origine, le patronyme, le lieu de résidence, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, la religion, l'appartenance ou non à une ethnie, à une nation, à une prétendue race

Climat sain

Au sein de votre collectif de travail, vous ne percevez pas de propos ou comportement discriminatoire.

Le travail et les compétences sont reconnus et valorisés indépendamment du nom, de la religion, de l'origine, de la couleur de peau ou du lieu de résidence.

Vous pouvez signaler toute situation discriminante à votre hiérarchie.

VIGILANCE

- Un ou une collègue tient un propos jugeant sur les origines culturelles et/ou l'appartenance à une religion déterminée et/ou le lieu de résidence d'une ou plusieurs personnes.
- Des réactions inappropriées d'un ou une collègue ne permettent pas à une ou plusieurs personnes d'évoquer leur culture et/ou leur langue.
- Un ou une collègue fait des raccourcis entre comportements et origines culturelles et/ou appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée.
- Un ou une collègue fait des liens entre origines culturelles et radicalisme religieux.

INACCEPTABLE

- Un ou une collègue déforme volontairement votre prénom ou nom à consonance étrangère, malgré plusieurs corrections.
- Sous couvert d'humour, un ou une collègue se moque et imite votre accent, vous donne des surnoms, se moque ou caricature votre patronyme, vos origines, votre religion, etc.
- Un ou une collègue s'étonne que vous, en tant que personne racisée, n'ayez pas « d'accent », parliez un français dit « impeccable » et/ou occupez un poste à responsabilités.
- Votre engagement ou vos compétences sont mis en doute ou sous-estimés au motif de votre origine, votre lieu de résidence, votre religion, connus ou présumés, etc.
- Un ou une collègue déprécie vos convictions et/ou pratiques religieuses.
- Vous êtes l'objet de remarques du type : « C'est typique chez vous », « On sait comment ça se passe dans les quartiers », etc. et/ou les propos ou comportements à connotation raciste sont tolérés et/ou ne sont pas recadrés.
- Vous subissez des violences en raison de votre origine, de votre couleur de peau ou de votre religion : intimidations, humiliations, menaces, chantages, violences physiques, etc.



Les bonnes pratiques

Je suis agent ou agente

- Je suis vigilant ou vigilante à mes propres biais.
- Je respecte l'identité de mes collègues dans leur diversité.
- Je ne fais pas de suppositions sur les compétences, le comportement ou la loyauté d'un ou d'une collègue en fonction de son origine, de sa religion ou de son apparence.
- J'évite de poser des questions qui pourraient mettre mal à l'aise mes collègues.
- Je signale les situations problématiques auprès de ma supérieure ou mon supérieur hiérarchique.
- Je me forme aux questions de diversité et de lutte contre les discriminations.

Je suis encadrant ou encadrante

- Je suis vigilant ou vigilante à mes propres biais.
- Je m'attache à instaurer un climat de travail sûr et respectueux pour tous et toutes.
- Je fais preuve d'objectivité dans mes choix et décisions.
- Je suis vigilant ou vigilante aux signaux faibles : autocensure, isolement, suradaptation, etc.
- Je recadre tout propos moqueur ou stigmatisant, même s'il est dit « pour plaisanter » et je prends les mesures adaptées le cas échéant.

Définitions et sanctions

La discrimination est définie à l'article 225-1 du Code pénal.

Délit pénal

— La discrimination constitue une atteinte à la dignité de la personne passible de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Les peines peuvent être portées à 5 ans d'emprisonnement et 750 000 € d'amende lorsque le refus discriminatoire prévu [...] est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès.

Article 225-2
Code pénal

Sanctions disciplinaires

— Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. Tout manquement à cette disposition expose l'agent à des sanctions disciplinaires

Article L131-1
Code général de la fonction publique

➔ [Retrouvez l'intégralité des définitions et sanctions sur le site académique](#)