

VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT DE DISCRIMINATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR

VOUS ÊTES TÉMOIN DIRECT D'UNE SITUATION DE DISCRIMINATION AU SEIN DE VOTRE UNITÉ, VOUS DEVEZ :

- 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.

Ne pas réagir, c'est consentir. Ne prenez pas le risque de couvrir l'auteur.

VOUS ÊTES AUTEUR DE DISCRIMINATION : CE QUE VOUS ENCOUREZ

Des sanctions pénales :

l'art. 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 mentionne que la discrimination fondée sur l'un des 19 critères prohibés est punie de **3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende**. Des sanctions pénales sont aussi prévues en cas d'**incitation à la haine, à la violence, à la discrimination ou à la ségrégation**.

Des sanctions disciplinaires : tolérance « Zéro » :

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.**

AGISSONS ENSEMBLE

QUI PEUT VOUS AIDER ?

- votre hiérarchie ;
- votre référent égalité professionnelle et diversité ;
- vos représentants membres des Instances de représentation et de participation (IRP) ;
- vos représentants du personnel et vos Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- les acteurs du domaine médical et social : le médecin, le dispositif « Écoute Défense », les psychologues de la gendarmerie ;
- l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) – STOP DISCRI ;
- l'Inspecteur général des armées gendarmerie (IGAG).

☎ VOS CONTACTS CLÉS :

IGGN :

Par formulaire accessible sur l'onglet STOP DISCRI des sites Gendcom et Intranet ;

Par tél./cellule écoute » IGGN : 01.56.28.78.82 / 01.56.28.78.65

Par courrier adressé au chef de l'IGGN : 12, rue de Béarn, 75003 PARIS ;

RÉFÉRENT NATIONAL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DIVERSITÉ

LCL Valérie FLORENT

(valerie.florent@gendarmerie.interieur.gouv.fr)

CNE Sylvie CLEMENT (suppléante)

IGAG :

Par mail : igag@gendarmerie.interieur.gouv.fr ;

Par tél : 01.85.34.44.59 / 01.85.34.44.63 ;

Par courrier adressé à la « Cellule de médiation » : 12, rue de la Banque, 75002 PARIS.

ÉCOUTE DÉFENSE :

08.08.800.321.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Vivre ensemble en gendarmerie

sexisme

discrimination
religieuse

homophobie

racisme

Gendarmerie
nationale

QUELQUES PRÉCISIONS

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION ?

L'art.225-1 du code pénal énonce que « 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 lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur orientation 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 ».

⇒ **C'est donc le traitement inégal de personnes placées dans une même situation en raison d'un critère interdit par la loi.**

Le processus de discrimination consiste à...

... **différencier** des individus selon ses convictions et les **hiérarchiser** selon un ordre de valeur pour ensuite **légitimer** cette situation.

Certains critères discriminants ne constituent pas une discrimination.

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.

VOUS PENSEZ ÊTRE VICTIME DE DISCRIMINATIONS : CE QU'IL FAUT SAVOIR

Tout personnel de la gendarmerie peut être victime de discriminations.

Dès lors que vous faites l'objet d'une distinction à raison de votre sexe.

■ Vous pouvez être victime de **sexisme**.

Dès lors que vous faites l'objet d'une distinction à raison de votre appartenance ou de votre non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race.

■ Vous pouvez être victime de **racisme**.

Dès lors que vous faites l'objet d'une distinction à raison de votre identité sexuelle ou de votre orientation sexuelle.

■ Vous pouvez être victime de **homophobie**.

Dès lors que vous faites l'objet d'une distinction en raison de votre appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une religion.

■ Vous pouvez être victime de **discrimination religieuse**.

Dans certains cas, la **protection fonctionnelle** est accordée aux personnels victimes (article L. 4123-10 du Code de la défense ; article 11 de la loi du 13/07/1983).

VOUS ÊTES TITULAIRE D'UN COMMANDEMENT ou CHEF DE SERVICE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

En tant qu'employeur direct, **vous êtes responsable au quotidien de la santé et sécurité de vos subordonnés.**

À ce titre, vous devez :

- vous impliquer dans le plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) au niveau local ;
- sensibiliser vos personnels à la prévention des RPS.

Dès connaissance d'une situation de discrimination au sein de votre unité, vous devez :

- recueillir des éléments de preuve (compte-rendu chronologique et détaillé des faits, témoignages écrits) ;
- faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire ;
- 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.

Les faits de discrimination sont établis, vous devez :

- prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la victime (par exemple mutation de l'auteur voire de la victime à sa demande uniquement) ;
- prononcer ou préparer les éléments d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits ;
- prononcer ou préparer les éléments d'une sanction disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits voire dénoncer les faits au procureur de la République (article 40 du CPP).