

POUR ALLER PLUS LOIN

Définition

Une discrimination est **une inégalité de traitement** dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, **sur le fondement des critères prohibés par la loi.**

Textes de références



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.

Articles 225-1 et suivants du Code pénal.

Se documenter

Pour plus d'informations sur la démarche de labellisation vous pouvez consulter le site **Égalité Diversité*** accessible depuis l'intranet du ministère.



Retrouvez un rapport de situation comparée dans le bilan social annuel de la Police nationale sur l'intranet DRCPN (<http://drcpn.mi/RH/Démarches RH>) et GPEC/Outils de gestion RH).

*<http://ressources-humaines.interieur.ader.gouv.fr/index.php/accueil-label-diversite>

QUE FAIRE SI VOUS VOUS SENTEZ DISCRIMINÉ(E)S ?

Vous estimez être victime d'une discrimination ou êtes témoin d'un acte discriminatoire, selon la situation, vous pouvez vous rapprocher :

- * de votre supérieur hiérarchique ;
- * de votre bureau de gestion de proximité ;
- * du référent Diversité & Egalité de votre structure ;
- * de votre conseiller mobilité carrière ;
- * du service social ;
- * du service de médecine de prévention ;
- * des organisations syndicales ;
- * des plateformes d'écoute (STOP-DISCRI pour la Gendarmerie nationale, SIGNAL-DISCRI pour la Police nationale et la plateforme d'écoute du Secrétariat Général).



LA POLICE S'ENGAGE POUR L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ



UN ENGAGEMENT, UNE CANDIDATURE

Le 21 juillet 2017, le ministère de l'Intérieur s'est porté candidat au label diversité et égalité. Cette candidature est le témoignage de l'engagement du ministère et de la Police nationale en matière de prévention des discriminations, d'égalité professionnelle et de promotion de la diversité, dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

Le périmètre proposé à la certification couvre l'ensemble du ministère. Toutefois, des sites pilotes ont d'ores et déjà été retenus pour débiter cette labellisation ministérielle afin de prendre en compte tous les enjeux nationaux et territoriaux : l'administration centrale et la région des Hauts-de-France.

La certification est accordée pour 4 ans (renouvelable), avec un audit de suivi à mi-parcours.



L'objectif est de protéger et soutenir tous les agents

Il est parfois difficile d'appréhender, dans des situations concrètes, la notion de discrimination, à la fois pour les victimes comme pour les auteurs. La politique Diversité et Égalité participe aussi à protéger les victimes comme les éventuels auteurs qui pourraient discriminer sans s'en rendre compte.

LA POLICE VOUS ACCOMPAGNE



La création du réseau de référents Diversité et Égalité professionnelle de la Police nationale

Ce réseau de référents Diversité et Égalité professionnelle vous accompagne dans le cadre de la politique diversité et égalité.

Ces référents sont présents au sein des directions centrales et des SGAMi avec une déclinaison au niveau déconcentré.

Cela permettra à la fois des échanges de bonnes pratiques et un partage d'expériences et d'outils pour **communiquer et sensibiliser les agents**.

La formation

La Direction Centrale du Recrutement et de la Formation de la Police nationale en partenariat avec la SDRF/SG (Sous Direction du Recrutement et de la Formation du Secrétariat Général) a développé une mallette pédagogique adaptée au périmètre police, afin de **former et sensibiliser chaque nouvel agent ainsi que leurs encadrants et les référents Diversité et Égalité professionnelle**.

La cellule d'écoute Police nationale « SIGNAL-DISCRI »



Prochainement accessible pour tous les agents de la Police nationale.

LES CRITÈRES DE DISCRIMINATIONS



Âge



Activités syndicales



Apparence physique



Caractéristiques génétiques



Appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race



Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français



Avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement ou de bizutage



Appartenance réelle ou supposée à une religion déterminée



État de santé



Identité de genre



Origines



Orientation sexuelle



Moeurs



Grossesse



Situation économique



Handicap



Opinion politique



Situation de famille



Lieu de résidence ou la domiciliation bancaire



Perte d'autonomie



Patronyme



Harcèlement



Sexe