

# A S S E M B L É E      N A T I O N A L E

X V <sup>e</sup>      L É G I S L A T U R E

## Compte rendu

### **Mission d'information sur l'émergence et l'évolution des différentes formes de racisme et les réponses à y apporter**

– Table ronde réunissant M. Thierry Clair, secrétaire général adjoint d'UNSA Police ; M. Sylvain Durante, secrétaire général adjoint d'Alternative police CFDT ; Mme Linda Kebbab, déléguée nationale d'Unité SGP Police FO et M. Jérôme Moisant, secrétaire national ; M. Stanislas Gaudon, délégué général d'Alliance police nationale, M. Pascal Disant, délégué national en charge de l'analyse, la prospective et la communication, et M. Cédric Boyer, délégué national en charge des départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM COM) ..... 2

Jeudi

3 décembre 2020

Séance de 14 h 30

Compte rendu n° 63

**SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021**

**M. Robin Reda,**  
*Président*



*La mission d'information organise une table ronde réunissant M. Thierry Clair, secrétaire général adjoint d'UNSA Police ; M. Sylvain Durante, secrétaire général adjoint d'Alternative police CFDT ; Mme Linda Kebbab, déléguée nationale d'Unité SGP Police FO et M. Jérôme Moisant, secrétaire national ; M. Stanislas Gaudon, délégué général d'Alliance police nationale, M. Pascal Disant, délégué national en charge de l'analyse, la prospective et la communication, et M. Cédric Boyer, délégué national en charge des départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM COM).*

*La séance est ouverte à 14 heures 35.*

**M. le président Robin Reda.** Chers collègues, dans le cadre de nos auditions, nous avons le plaisir et l'honneur d'accueillir les représentants des principaux syndicats de police : M. Thierry Clair, secrétaire général adjoint d'UNSA Police ; M. Sylvain Durante, secrétaire général adjoint d'Alternative Police CFDT ; M. Stanislas Gaudon, délégué général d'Alliance Police nationale, accompagné par M. Pascal Disant, délégué national en charge de l'analyse, la prospective et la communication et M. Cédric Boyer, délégué national en charge des départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer ; enfin, Mme Linda Kebbab, déléguée nationale et M. Jérôme Moisant, secrétaire national d'Unité SGP Police FO. Bienvenue à tous ; je vous remercie d'avoir accepté d'être entendus dans le cadre de cette mission d'information.

Je précise d'emblée que notre mission d'information n'est pas une mission de l'émotion, même si elle intervient à un moment particulier pour notre pays et pour les forces de l'ordre. Cette mission d'information a été créée voilà tout juste un an, le 3 décembre 2019, mais en raison de la crise sanitaire, ses travaux n'ont débuté qu'au mois de juin.

Cette période correspondait à un moment très fort du mouvement *Black Lives Matter* aux États-Unis, dont les échos se sont fait ressentir jusque dans notre pays. Nous avons alors volontairement reporté l'étude des relations entre la police et la population, considérant que nous devons prendre du recul. L'actualité nationale nous rattrape, mais je tiens à préciser que nous travaillons de manière libre en essayant de nous détacher de la pression de l'opinion, même si le contexte a bien évidemment une incidence sur notre analyse et l'orientation que nous donnons à nos réflexions.

Cette mission ne porte pas exclusivement sur les forces de l'ordre et sur leurs relations avec la population ; nous n'avons aucun doute sur le fait que la police joue un rôle majeur dans la lutte contre les discriminations en général, et contre le racisme en particulier. La police a pour mission de faire appliquer la loi, de recevoir les plaintes, de réprimer les délits racistes et les crimes qu'ils peuvent engendrer. Nous avons voulu vous recevoir pour faire état de la lutte quotidienne des forces de l'ordre contre le racisme.

On ne passera pas pour autant sous silence l'actualité plus ou moins récente concernant les actes délictueux et les dérapages de certains représentants des forces de l'ordre qui ont pu avoir, de manière assez visible, des pratiques racistes. Il ne s'agit, ni pour la représentation nationale ni pour les représentants des policiers que vous êtes, d'éluder cet enjeu. Dans vos propos liminaires ou lors des échanges que vous aurez avec mes collègues, nous aurons donc à évoquer ce que le ministre de l'intérieur a appelé, il y a deux jours, « les péchés » de la police nationale – et notamment la question de la formation des policiers, du maintien de l'ordre et de la relation à établir entre stratégies de maintien de l'ordre et le nécessaire respect dû à chacun de nos concitoyens.

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** Dans la continuité de ce que vient de dire le président Reda, j'ajoute que nous n'allons pas revenir en détail sur l'affaire dite « Michel Zecler ». J'ai participé lundi soir à l'audition du ministre de l'intérieur à ce sujet ; les éléments de réponse qu'il a apportés à mes questions me semblent très satisfaisants.

Depuis plusieurs mois que nous travaillons sur le racisme, nous avons auditionné différentes administrations. Après vous, nous recevrons les représentants de la magistrature, qui s'inscrivent dans la suite de la chaîne pénale. Nous avons beaucoup évoqué, lors de nos précédentes auditions, la question de la prise en compte des démarches de nos concitoyens qui se rendent en commissariat pour se plaindre d'actes racistes. Or il y a là une zone grise : nombre d'entre eux ne portent plus plainte ou renoncent à aller au bout. Nous réfléchissons à la façon de mieux les accompagner et les inciter à porter davantage plainte, faute de quoi nous n'arriverons pas à réprimer correctement les actes racistes. Qu'en pensez-vous ?

Comme nous l'avons fait pour d'autres administrations, nous souhaitons interroger la politique de ressources humaines de votre administration. Considérez-vous qu'en matière de recrutement et d'évolution de carrière, la police nationale a aujourd'hui de bonnes pratiques ou des idées qui mériteraient d'être suivies, visant par exemple à promouvoir la diversité d'origine, ou décelez-vous au contraire des freins ou des obstacles sur lesquels nous pourrions travailler ?

Enfin, la question de la pratique que vous connaissez bien dans votre rôle de maintien de l'ordre dans la cité des contrôles d'identité a souvent été abordée lors de nos travaux. Nous avons auditionné des universitaires et des chercheurs qui ont travaillé très précisément sur le sujet sans y mettre une charge morale excessive, pour comprendre les objectifs et les effets de ces contrôles notamment sur les jeunes d'origine étrangère qui peuvent se sentir discriminés. Si cette pratique peut être justifiée, notre mission d'information se doit de prendre en compte aussi le « ressenti ». Je serais curieuse – sans préjuger de la question – de vous entendre sur ce point.

**M. Thierry Clair, secrétaire général adjoint de l'UNSA Police.** Il est vrai que le racisme s'exprime dans notre société, se traduisant par des attitudes d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes – c'est du moins ainsi qu'on peut le définir. Nous sommes ainsi confrontés au « racisme anti-jeunes », au sexisme, à l'homophobie, mais également au « racisme antiflics ».

La police n'est que le reflet de la société ; elle est composée d'hommes et de femmes issus de la métropole ou de l'outre-mer, dont les origines sont multiples et les cultures aussi. Les comportements que nous rencontrons dans notre institution, qu'il s'agisse de propos ou d'actes, peuvent se produire dans d'autres structures publiques ou privées.

Cela étant, compte tenu de son rôle et des missions de service public qu'elle remplit, la police a un devoir d'exemplarité. Lorsque des policiers ont failli dans leur mission, du fait de manquements, d'une perte de sang-froid, d'un manque de discernement dus à la fatigue physique à un défaut de formation ou à un défaut de professionnalisme – par exemple, lorsque de jeunes collègues se retrouvent dès la sortie de l'école sur la voie publique, seuls et sans encadrement, amenés à apprendre sur le terrain les rudiments du métier –, cela peut poser un problème.

Vous parliez des ressources humaines. Une autre piste à creuser serait la pratique professionnelle, à commencer par la composition des équipages de police : il est bon que

ceux-ci comportent à la fois des jeunes et des anciens, des hommes et des femmes. Il importe que la diversité s'applique ; cela permet de réunir des gens ayant plus de métier et de recul dans l'appréhension des situations. Cela me paraît essentiel dans la gestion quotidienne des services.

Évidemment, si cela est possible lorsque les équipages se composent de trois fonctionnaires, cela l'est moins dans les petites circonscriptions où, malheureusement, les équipages de police ne comportent très souvent que deux policiers. Or, avec deux policiers, le schéma de répartition est établi en fonction des effectifs que vous avez sous la main. C'est malgré tout un outil qui mériterait d'être utilisé et qui, à notre sens, l'est aujourd'hui insuffisamment.

Compte tenu de la mission qui est la nôtre, le métier de policier est véritablement compliqué. Sur le terrain, le policier doit s'adapter en permanence. Il n'y a pas que le volet répressif, contrairement à ce que l'on peut dire sur les réseaux sociaux ; il apporte également beaucoup d'aide et d'assistance, à tous les publics, à la fois dans les quartiers difficiles, les centres-villes et les quartiers plus aisés. Il est présent partout pour assumer sa mission de service public. Cette mission d'aide et d'assistance n'est pas suffisamment valorisée par notre ministère. Elle mériterait pourtant de l'être davantage.

L'action répressive fait aussi, bien sûr, partie de nos missions. En fonction de l'affectation du policier, elle répond à des réquisitions ou se fait d'initiative. Elle répond à des réquisitions lorsque des personnes nous appellent parce qu'il y a des rodéos, parce que des jeunes restent dans les allées, parce qu'à minuit il y a encore du bruit dans le square en face de l'immeuble et que personne ne peut dormir, ou parce que des bruits suspects se font entendre dans un local. Sur l'ensemble de ces missions, nos collègues sont amenés à intervenir et à procéder aux contrôles d'identité dont vous parliez. Dans ce cadre, le contrôle interviendra forcément par rapport aux personnes susceptibles de causer ces dommages et d'être à l'origine des appels « police secours ».

Ensuite, il y a le travail d'initiative. Il s'agit alors de fonctionnaires en civil ou en tenue qui font de la dissuasion, de la présence sur le terrain ou qui sont à la recherche du flagrant délit – des unités sont même dédiées à ce travail, notamment les brigades anticriminalité (BAC) et les compagnies de sécurisation et d'intervention (CSI). Cette mission demande une connaissance du terrain et de la population à laquelle on a affaire. Le professionnalisme c'est, par exemple, savoir déterminer les bons contrôles, ceux qui permettront de déboucher sur une situation intéressante – le tout dans le cadre légal de l'article 78-2 du code procédure pénale, bien évidemment. Il s'agit non pas de contrôler à tout-va, mais d'orienter les contrôles, ce qui suppose de bien connaître le terrain et les personnes. Ce n'est pas sa tenue vestimentaire qui fait d'une personne un dealer ou un voleur à la tire, c'est son comportement.

En ce qui concerne les fautes, vous avez bien fait, monsieur le président, d'indiquer la thématique de l'audition et de préciser que votre mission d'information avait été créée en décembre 2019, hors du contexte actuel. C'était important pour que nous puissions débattre et exposer les choses différemment. Même si nous sommes en pleine médiatisation de ces sujets, ils ne doivent pas être abordés seulement sous l'angle de l'actualité.

La police est un service public ; elle doit donc rendre des comptes, et les policiers aussi. En tant qu'organisation syndicale, nous avons très souvent à défendre, exposer, expliquer. Le problème, dans notre institution, c'est qu'il y a peu de communication. Les

policiers de terrain ne peuvent pas s'exprimer directement sur ce qu'ils font, ou sur leur malaise, ou sur les difficultés qu'ils rencontrent lors des interventions ; la communication est trop souvent à sens unique : certains discours dénoncent les attitudes des policiers, alors que les policiers eux-mêmes, sans les organisations syndicales, ne peuvent pas s'exprimer.

De ce point de vue, le ministère de l'intérieur ne communique pas suffisamment, et ce depuis de nombreuses années, je ne mets donc pas en cause seulement le ministère actuel. Il ne communique pas suffisamment sur les belles opérations, qui ont lieu sans heurts, sans blessures ni dommages collatéraux. À l'inverse, les policiers se retrouvent systématiquement sous les projecteurs en cas de manquements – et ce d'autant plus que nous sommes dans une période préélectorale, où le thème de la sécurité est mis en avant. Il est bien plus facile et plus « vendeur » de montrer les fautes des policiers que le travail correctement effectué, surtout quand on cherche le « buzz ». Mais ce phénomène accentue la distance qui s'instaure entre une partie de la population et les policiers et crée un malaise chez ceux-ci. On l'a vu ces cinq derniers jours : l'affaire qui s'est déroulée dans le 17<sup>e</sup> arrondissement a été l'occasion d'un amalgame ; c'est le procès de la police nationale qui a été fait. Du jour au lendemain, tout a été remis en cause. Nous ne disons pas que notre institution n'a pas besoin de modernisation ni qu'il ne faut pas remettre en cause certaines choses, mais cela ne doit pas se faire à l'occasion d'un fait divers et sous le coup de l'émotion.

**M. Sylvain Durante, secrétaire général adjoint d'Alternative Police CFDT.** Pour Alternative Police, il n'existe pas de racisme systémique au sein de la police nationale. Les affaires récentes restent marginales et relèvent de comportements individuels minoritaires. La police nationale est représentative de la population française, tant par la mixité sociale que par les minorités visibles.

Pour lutter contre le racisme, il importe premièrement de proposer des séances pédagogiques sur la lutte contre les discriminations – à l'instar de ce que propose l'association *FLAG !*, dont l'objectif est de lutter contre toutes formes de discriminations à l'encontre des gays, des lesbiennes et des personnes transgenres au sein du ministère de l'intérieur, ainsi que d'accompagner les victimes en interne et en externe tout au long de la chaîne pénale, en favorisant la formation des policiers par des policiers.

Deuxièmement, il convient de contacter les représentants syndicaux locaux ou nationaux et de renforcer leur rôle dans les instances compétentes, tout en expliquant leur importance et leur formation en la matière.

Troisièmement, le supérieur hiérarchique ne doit pas manquer à ses obligations et diligenter rapidement et systématiquement une enquête afin de ne pas laisser s'installer un climat propice à la survenance d'agissements à caractère discriminatoire.

Quatrièmement, il faut lutter contre la haine en ligne en renforçant les moyens de la plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS). Actuellement, PHAROS comprend vingt-huit enquêteurs seulement. 1 584 000 signalements ont été enregistrés depuis sa création, dont 228 545 signalements en 2019.

Pour ce qui est des contrôles d'identité qui font tant débat, la police n'a rien à cacher ; il serait sans doute temps de voir ce qui se fait dans d'autres pays. Il pourrait être utile d'établir une cartographie des actions de police afin d'expliquer pourquoi telle communauté est plus ciblée que telle autre. Il faudrait pour cela, comme en Angleterre, des statistiques

ethniques, qui permettraient de démontrer que les contrôles reflètent la composition de la population qui se trouve dans le quartier où ils s’effectuent. Il faudrait tenir compte du lieu de résidence de la population, des endroits par où elle transite (comme les gares) ainsi que des créneaux horaires.

**M. Stanislas Gaudon, délégué général d’Alliance Police nationale.** Vous avez eu raison de replacer votre mission dans le contexte et de préciser que cette audition ne se tient pas sous le coup de l’émotion et de l’actualité – même si nous sommes souvent rattrapés par celle-ci. Nous sommes néanmoins au regret de vous dire que les accusations de racisme systémique dans la police ne datent pas de quelques semaines, tout comme les insultes à caractère raciste à l’encontre de certains de nos collègues. Je pourrais évoquer l’exemple, en juin 2020, devant le tribunal de grande instance de Paris, de ce collègue insulté et traité de traître parce qu’il était noir, ou de cet autre collègue visé par des inscriptions « nègre de maison » : c’est aussi cela la réalité du terrain. Nous pourrions également parler du racisme et de la haine antifics qui est en train de s’installer dans la société.

Je rappelle, par ailleurs, qu’en 2019, seulement 22 enquêtes ont été diligentées par l’Inspection générale de la police nationale (IGPN), pour un effectif total de 149 500 policiers. Il faut donc relativiser. En parallèle, on assiste à de véritables tribunaux organisés directement sur *Facebook*, *Twitter* ou *Instagram*, indépendamment de toute procédure engagée dans le cadre de l’IGPN ou devant la justice. Il faut absolument que tout le monde garde la tête froide dans ces situations et attendre le résultat des enquêtes diligentées dans le cadre administratif ou judiciaire. Il n’existe pas d’impunité dans la police. Des conseils de discipline se tiennent tous les mercredis et, chaque année, des collègues sont condamnés pour des faits commis dans un cadre non réglementaire ou non déontologique. Néanmoins, cela ne saurait entacher toute l’institution. Vous avez évoqué les contrôles « au faciès ». Là encore, il faut arrêter de dire qu’il y en a.

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** J’ai parlé de contrôles d’identité, et non de contrôles « au faciès ».

**M. Stanislas Gaudon.** Des contrôles d’identité sont détournés en contrôles au faciès dans les campagnes de communication orchestrées à l’encontre des policiers. Sur les millions de contrôles d’identité effectués chaque année sur le terrain, il n’y a eu que trois condamnations au sein de la police nationale. Il convient donc de relativiser.

Nous pourrions également évoquer le rapport du Défenseur des droits, car nous n’avons rien à cacher et sommes prêts à aborder tous les sujets. Là aussi, cela soulève des interrogations, car cela participe à cette campagne anti-police et ce *police bashing* qui dure depuis de trop nombreux mois.

Vous avez parlé des dépôts de plainte. Dans les enquêtes de victimisation, on constate que le pourcentage de personnes qui déposent plainte est faible. Je ne pense pas que ce soit du fait des policiers ; je crois que les citoyens ont plutôt le sentiment que la justice ne suit pas et que porter plainte ne sert pas à grand-chose. Je rappelle qu’en 2020, un audit sur le sujet a porté sur 400 commissariats : les réponses étaient plutôt favorables. L’organisation de la police a déjà évolué : charte de l’accueil du public et formations organisées sur l’accueil du public. Cela mérite d’être souligné – bien que, je vous l’accorde, il faille aller plus loin.

La formation des policiers est, en effet, un enjeu très important. Cela fait des années que nous demandons des formations. Depuis trois ans, nous réclamons une cartographie des

formations dispensées aux policiers, que nous n'arrivons pas à obtenir. Il ne sert à rien d'organiser 330 formations institutionnelles si l'on n'arrive pas à dégager du temps pour former des policiers sur des thématiques très spécifiques !

Néanmoins, il existe déjà une sensibilisation dans le cadre de la formation initiale, notamment sur les thématiques liées à la discrimination et au racisme. Ces formations sont dispensées par des associations comme FLAG ! ou la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) et par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH). Il ne faut pas être dans le déni : le racisme existe au sein de la société française et de toutes les corporations. Les policiers sont républicains, ils sont à l'image de la société et ils doivent faire appliquer les lois – dont ils sont eux aussi respectueux.

**Mme Linda Kebbab, déléguée nationale d'Unité SGP Police FO.** En tant que policiers, nous abordons le racisme par le code pénal, comme un rejet manifeste de l'autre parce qu'il est considéré comme différent, un abus de la liberté d'expression, une discrimination et des violences. Condamné par la société, il fait pourtant toujours l'objet de débats au sein de l'espace public, comme si cette définition ne faisait pas encore consensus.

En tant qu'organisation syndicale, nous ne sommes pas chargés des programmes ou des orientations en matière de recrutement des personnels, mais nous participons au suivi promotionnel des agents, du moins sur le plan individuel. Depuis 2018, et pour quatre ans, le ministère s'est vu délivrer le « label diversité », synonyme d'un ministère équitable. Si les statistiques ethniques sont proscrites dans la République nous pouvons, au ministère de l'intérieur, nous féliciter de la prise en considération de la diversité professionnelle et de la mixité dans la gestion des ressources humaine, puisque ce même label implique la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention des discriminations qui passe par la création d'une cellule d'écoute (« Allô discri ») et par une démarche de sensibilisation et de formation.

En tant que premier syndicat du ministère de l'intérieur et du corps d'encadrement et d'application de la police, nous estimons que les préjugés sur la base de considérations ethniques et les discriminations doivent être condamnés sans nuance et n'ont aucune place au sein d'une institution dont l'une des missions est précisément la lutte contre le rejet de l'autre.

Grâce à un maillage de délégués serré, nous sommes présents dans l'ensemble des services de la police nationale du territoire français, en métropole comme en outre-mer. De fait, nous enregistrons des remontées, aussi sporadiques et exceptionnelles soient-elles, de comportements déviants, et cela malgré notre obligation d'exemplarité. Des propos, des boutades, des réflexions, que l'on peut retrouver dans l'ensemble des branches professionnelles des secteurs public et privé nous obligent à porter sur ces faits un regard excluant le déni.

Néanmoins, notre vision progressiste ne peut nous laisser nous contenter de la mention « bien » que nous confère le label diversité, dont nous pouvons à juste titre nous enorgueillir ; il nous faut viser l'excellence du « très bien ». Les événements récemment dévoilés au grand public par voie de presse obligent l'institution à regarder ce problème en face.

Si notre refus du déni n'empêche pas notre refus de l'amalgame avec l'ensemble des femmes et des hommes qui composent la police nationale, ces révélations démontrent l'existence d'une faille : l'institution ne parvient pas à endiguer des comportements et des actes qui, aussi rares et exceptionnels soient-ils, jettent l'opprobre sur l'ensemble de notre

corps, et participent à la rupture progressive de la confiance entre la police et la population qu'elle protège.

Le ministère de l'intérieur, qui peut se targuer d'être le seul ministère anobli du double label égalité et diversité, souffre. Les éternels renoncements hiérarchiques, les regards détournés et la nonchalance face à des situations exceptionnelles mais graves, l'insuffisance de l'encadrement lors d'interventions à la charge émotionnelle forte, l'indifférence à la souffrance de nos collègues, l'absence de communication de la part du ministère à l'attention des populations, face à des discours militants décrivant la police comme systématiquement et structurellement raciste – ces mêmes militants accusant la police de se rendre coupable de contrôles d'identité liés à l'origine ethnique –, le ministère laissant ce rôle ingrat de communication aux organisations syndicales, font que des *leaders* d'opinion publique peuvent aujourd'hui se permettre d'injurier, avec un très fort sentiment d'impunité, les policiers d'origine extra-européenne, les traitant de « domestiques », de « nègres de maison » ou d'« Arabes de service » – j'en sais malheureusement quelque chose.

À ce titre, au début de cet été, nous avons publié, en interne et dans un magazine national à forte audience, une lettre ouverte aux policiers, dont je vais vous lire quelques extraits. Voici ce que nous disions à nos collègues :

« Sachez être fiers d'œuvrer au service de l'humain et de la sécurité intérieure. [...]

« Nous aimons notre uniforme et son universalisme républicain. Il nous confère le monopole à faire respecter le contrat social de notre pays. Et puisqu'il impose l'exemplarité, soyons dignes de l'appliquer dans nos vies. Je ne doute pas un instant que l'écart d'un collègue, exceptionnel au regard du nombre de missions effectuées, sera désapprouvé par ceux qui l'accompagnent. Arrêter son geste, taire ses mots sont une obligation. Au risque sinon de le laisser se faire mal et d'entraîner avec lui tous les policiers dans l'abîme des critiques. Si nous n'y prenons pas garde, nous perdrons la bataille face aux ennemis de la paix que nous nous évertuons à garder. Aux chefs, [aux commissaires, par exemple], placez-vous en avant des agents dont vous avez la responsabilité pour les guider, et derrière pour les soutenir. Votre rôle indispensable doit être cette mesure de bienveillance permanente, et du courage dans l'intérêt collectif, comme la typicité de cette feuille de chêne qui [honore votre épaule et] ne dissocie jamais l'autorité de la justesse. Mes chers collègues, je sais la pression et la violence des injures et des menaces. [...] Votre rôle n'est pas aisé. C'est pour cela qu'en tant que syndicalistes, notre combat pour vous défendre sera permanent. Parce que vous ploiez sous le poids des critiques mais jamais vous ne courbez l'échine ». [...]» Malgré tout !

**M. le président Robin Reda.** J'aurais deux questions à vous poser. La première, d'ordre général porte sur la police des polices et sur la veille et la sanction qui doit être apportée aux comportements qui ne seraient pas exemplaires, ne feraient pas honneur à la police républicaine et, en définitive, desserviraient l'ensemble d'une profession qu'à titre personnel, tout comme la majorité des Français, je soutiens. L'IGPN est aujourd'hui très critiquée, notamment parce que son indépendance n'apparaît pas comme une évidence puisque ses membres sont eux-mêmes des policiers, que son directeur n'est pas inamovible et que son pouvoir d'initiative est limité. Nous avons reçu le directeur de son équivalent britannique, l'*Independent Office for Police Conduct* (IOPC), qui semble bâti sur un tout autre modèle. Quelle est la position des syndicats sur le renforcement de l'indépendance de l'IGPN ?

La seconde question, plus spécifique, concerne l'accueil des victimes de racisme et de discriminations. Vous avez presque tous parlé de formation. Quelles sont, plus précisément, les lacunes de la formation initiale actuelle ? Que pensez-vous de la manière dont ces questions sont traitées, tant sur le plan de la formation que de l'accueil quotidien dans les commissariats ? Au-delà de la question du racisme et des discriminations, celle de l'accueil des victimes revient souvent dans nos discussions avec nos concitoyens. Les difficultés peuvent tenir à de multiples raisons : manque d'effectifs, formation lacunaire, lassitude en raison d'une chaîne pénale qui, parfois, est lente ou ne va pas au bout des choses, donnant l'impression au policier de prendre les plaintes dans le vide. Je souhaiterais que vous reveniez le plus concrètement possible sur les freins au dépôt de plaintes de nos concitoyens s'agissant de délits racistes.

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** Nous n'avons pas l'intention de mettre en cause l'honneur ni la probité des policiers. Cela a été dit par plusieurs d'entre vous : les policiers ont un rôle à jouer et il leur est demandé d'être toujours plus exemplaires. Il est vrai qu'il suffit d'un cas pour salir l'uniforme. C'est absolument injuste pour les autres policiers, qui, toute l'année et durant toute leur carrière, ont des comportements exemplaires, même dans les situations les plus difficiles ou quand leurs nerfs sont mis à rude épreuve. Pour ma part, je n'arriverais pas à tenir longtemps dans une manifestation avec le calme olympien dont font preuve de nombreux policiers, des années et des week-ends durant ! Nous avons donc beaucoup d'estime à votre égard. Le rôle que jouent les policiers dans la cité est fondamental en ce qu'il lie les citoyens à leur sentiment d'appartenance à la nation.

S'agissant des contrôles d'identité nous avons reçu, monsieur Durante, des chercheurs qui ont pu constater, effectivement, l'incidence importante du lieu du contrôle sur le type de population contrôlé. Je voudrais comprendre ce qui participe au choix des lieux de contrôle. Pourquoi a-t-on l'impression qu'ils se situent toujours à la frontière entre le centre-ville et la périphérie, c'est-à-dire entre la zone culturellement et socialement riche et les quartiers marginalisés ? Les personnes qui habitent ces quartiers s'y sentent assignés, puisqu'ils sont contrôlés dès qu'ils traversent la gare du Nord à une certaine heure, par exemple. Je ne porte aucun jugement sur ces pratiques ; j'essaie de les comprendre.

Dans d'autres pays, quand des personnes squattent à trois ou quatre devant une boulangerie, empêchant les clients d'entrer, plutôt que de leur demander leur carte d'identité, les policiers leur disent qu'ils gênent et leur demandent de se déplacer. C'est un acte d'autorité, mais qui ne ramène pas la personne à son identité. Je trouve qu'il y a quelque chose de sain à concevoir une intervention de la sorte. Je ne dis pas qu'il faut changer votre façon de faire, mais j'essaie d'objectiver ce que je vous disais en resituant les propos que nous avons recueillis lors d'auditions précédentes.

En ce qui concerne les plaintes, je tiens à dire aux représentants d'Alliance que je n'ai absolument pas sous-entendu que, dans les commissariats, on empêchait les gens de porter plainte pour racisme. Le fait est que, derrière, il y a toute une chaîne pénale. C'est peut-être un élément de réponse : le fait que la justice ne reconnaisse pas aisément le caractère raciste d'un délit, parce que la circonstance aggravante est extrêmement difficile à caractériser, décourage peut-être la population à engager des poursuites ; ce n'est pas forcément à cause du premier maillon de la chaîne, que vous représentez.

Je voudrais néanmoins savoir si d'autres facteurs peuvent entrer en jeu. Nous avons vu, en d'autres matières, que l'accompagnement d'un travailleur social dans les commissariats pouvait aider des femmes à porter plainte contre des actes de violence familiale, qui sont eux

aussi très difficiles à signaler. Le racisme touche à l'intime ; les personnes se sentent niées dans leur existence parce qu'on les a traités de tel ou tel nom. Ne pourrait-on pas imaginer des solutions qui les inciteraient à signaler ces actes et porter plainte ? Je pose cette question, je le répète, sans remettre en cause le travail des policiers – qu'ils accomplissent avec une grande rigueur.

**Mme Fiona Lazaar.** Vous rejetez unanimement l'idée d'un racisme structurel, institutionnel, systémique au sein de la police. Cela étant, on constate que le racisme existe dans la police, comme partout dans la société. À votre avis, la police dispose-t-elle de moyens de contrôle, de garde-fous, de modes de signalement suffisants lorsque l'un de vos collègues dérive ou subit lui-même du racisme en interne ? Disposez-vous d'une organisation suffisamment robuste pour signaler et mettre fin à un racisme qui s'exercerait non seulement de policier à citoyen, mais aussi entre policiers ?

**M. Belkhir Belhaddad.** Vous dites que le racisme existe dans toutes les professions ; qu'il faut relativiser car il est le fait de quelques-uns mais n'est pas institutionnel. Je partage cet avis, mais, comme l'ont dit mes collègues, votre institution se doit d'être irréprochable. On sait le rôle éminemment important que la police joue dans le maintien de l'ordre et la préservation des valeurs républicaines dans une période aussi difficile. Or, depuis plusieurs semaines, des membres des forces de l'ordre se sont exprimés d'une manière qui révèle un certain racisme ambiant (prenons par exemple les autocollants d'extrême droite apposés sur certains casiers). Si vous souhaitez éviter les bavures, les opinions extrêmes de certains policiers ne posent-elles pas un problème ? Il me semblerait important d'embrasser le phénomène, qui n'est pas anodin, et n'est pas propre à la police. Dans un de ses rapports, la Fédération internationale pour les droits humains (FIDH) était fortement critique envers la France, allant jusqu'à évoquer une forme de « racisme endémique » au sein de sa police. Sans aller jusque-là, il convient de déterminer si ce phénomène est circonscrit à des dérives individuelles ou s'il s'agit d'un problème plus profond, d'ordre structurel, qui touche notre société.

**M. Thierry Clair.** Depuis le début des années 1990, l'IGPN n'a cessé d'être remise en cause. Au fil des ans, cela a fini par lui porter discrédit ; il y a quelques années encore, elle était appelée, en interne mais également en externe, « le cimetière des éléphants ». Depuis, l'IGPN a évolué : désormais, son bilan d'activité fait l'objet d'une communication, reprenant les conclusions de sa fonction d'audit des services. Il y a donc eu des progrès dans la transparence : nous ne cachons pas nos chiffres.

Toutefois, si l'IGPN doit être ouverte, il ne faut pas non plus qu'elle devienne une tribune politique. Nous ne sommes fermés à aucun débat, et notre organisation peut évoluer. Si elle suivait l'exemple britannique, en s'ouvrant à des personnes extérieures à la police, il faudrait toutefois veiller à ce que l'institution puisse continuer à travailler dans la sérénité et non pour faire plaisir à des instances médiatiques. On a bien vu dans « l'affaire Zecler » que, dès le départ, des positions radicales ont été prises sur les décisions à prendre concernant l'ensemble des intervenants, au-delà même des quatre fonctionnaires présents. L'IGPN doit pouvoir travailler sereinement : c'est le propre des services enquêteurs et de la justice de ne pas se prononcer « à chaud », mais après un examen approfondi de l'ensemble des pièces composant le dossier ; dès lors que des fautes graves ont été commises, les sanctions suivent. En cas de réforme de l'IPGN, il faudrait veiller à ce que les personnels composant ses services connaissent bien le métier comme c'est le cas aujourd'hui.

S'agissant du Défenseur des droits, Jacques Toubon avait indiqué un chiffre important à rappeler lors de sa dernière conférence de presse du 1<sup>er</sup> juillet 2020 : sur cent signalements contre la police, quatre-vingt-dix sont classés sans suite, les dix restants étant confiés à des enquêteurs qui reprennent les dossiers pour établir les faits. Cela signifie que la police est systématiquement attaquée, y compris de façon abusive. Nous sommes aujourd'hui devant une situation dans laquelle les policiers sont ciblés et où la population – du moins une partie d'entre elle – ne comprend pas les actions de la police, quand bien même celles-ci sont parfaitement légitimes. Les problèmes de communication, que j'évoquais précédemment, creusent encore le fossé.

La formation connaît effectivement des lacunes. La formation initiale d'un élève gardien de la paix en école de police était de douze mois ; depuis le mois de juin, nous sommes passés à huit mois. En outre, il y a certainement des choses à revoir en ce qui concerne le contenu de la formation, notamment s'agissant des mises en situation. La formation initiale a ses limites et je note que, dans nos services, nous n'avons pas du tout la culture ni l'habitude de la formation continue. Depuis des années, l'UNSA Police demande que les policiers puissent s'inscrire dans un parcours professionnel, dont la formation ferait partie intégrante.

La formation continue se résume aujourd'hui aux trois séances de tir obligatoires pour tous les policiers. Les modules de formation annexes sont largement insuffisants et ne concernent que très peu de fonctionnaires. Très souvent, les policiers qui demandent à s'inscrire à des stages de formation se voient refuser l'autorisation, alors que cela leur permettrait d'évoluer. En tout état de cause, les stages qui concernent leur domaine et leur champ de compétence sont peu nombreux, voire inexistantes. En la matière, un véritable chantier est à ouvrir. La formation doit pouvoir s'inscrire dans le cadre d'une vie professionnelle normale.

Le contrôle d'identité repose sur l'article 78-2 du code de procédure pénale. Un très grand nombre d'affaires judiciaires partent d'un simple contrôle d'identité. Je me souviens que, lorsque j'étais en école de police, l'un des meneurs d'Action directe, Maxime Frérot, qui était alors l'ennemi public numéro un, a été interpellé à la suite d'un contrôle d'identité. Cela ne signifie pas que tous les contrôles d'identité débouchent sur des affaires judiciaires, mais il est vrai que nous engageons certaines enquêtes – c'est notre doctrine et notre façon de travailler – en nous appuyant sur un contrôle d'identité, notamment quand nous travaillons d'initiative.

C'est pourquoi le contrôle d'identité s'inscrit dans la pratique professionnelle des équipes qui travaillent sur le terrain, et il doit faire à ce titre l'objet d'un apprentissage. Il faut commencer avec l'aide de fonctionnaires aguerris qui savent comment pratiquer et mettre en application sur le terrain ce qui a été appris à l'école, afin de travailler sereinement et ne pas avoir à subir sans cesse des outrages ou des rébellions – mais cela devient de plus en plus difficile.

Nous constatons en effet une évolution au sein de la société : le policier n'est plus respecté ; il doit en outre se justifier en permanence dès lors qu'il procède à un contrôle ou qu'il est amené à intervenir, non seulement auprès des personnes auxquelles il a affaire, mais auprès des personnes alentour. Chacun se fait donneur de leçons et nous interpelle. Nombre de mes collègues estiment que cela devient infernal, que des gens viennent leur reprocher d'avoir mal parlé à telle ou telle personne alors qu'ils n'ont perçu qu'une bribe d'échange. Si l'on ajoute à cela les téléphones portables qui filment en permanence, on rencontre de réelles

difficultés sur le terrain. Dès que des policiers interviennent, un attroupement se crée et, si la situation n'est pas réglée en l'espace de quelques instants, les téléphones portables sont sortis et activés pour filmer. Les personnes qui agissent ainsi font montre d'une présomption de culpabilité envers la police. Même s'ils accomplissent leur travail dans le respect des règles et en faisant preuve de beaucoup de discernement, c'est très difficile.

S'agissant des moyens de contrôle des éventuels comportements racistes au sein de la police, je pense que cela requiert un travail collectif car il est vrai que les petites boutades quotidiennes peuvent déraiper facilement. Il faut être vigilant à cet égard. L'ensemble des policiers, à tous les niveaux hiérarchiques, doit être concerné ; chacun doit s'impliquer. Il existe, cela a été dit, une plateforme de dénonciation, mais il est également possible de s'adresser aux responsables de service et aux délégués syndicaux. Durant mon parcours syndical, il m'est ainsi arrivé d'intervenir à plusieurs reprises, auprès des chefs de service, pour des faits de sexisme ou de harcèlement au sein des services. Il est de la responsabilité hiérarchique d'évaluer les fonctionnaires, de savoir qui entre dans le cadre, qui tient compte des règles énoncées, qui applique les règles de bonne conduite et qui refuse de s'y adapter.

**M. Sylvain Durante.** Je pense qu'il n'y a pas un policier en France qui n'ait peur de l'IGPN. Nous sommes la profession la plus condamnée, non pas parce que nous commettrions plus de fautes, mais parce que nous sommes réellement surveillés. Pour notre part, nous ne sommes pas opposés au fait qu'une personne extérieure puisse observer le travail de l'IGPN. Cependant, il faut qu'il y ait un policier à la tête des policiers pour comprendre les situations : c'est beaucoup plus facile si l'on est « de la maison ». Je n'en dirai pas plus sur l'IGPN ; je le répète, vous pouvez interroger n'importe quel policier : aucun ne veut se retrouver devant elle.

Je considère comme vous qu'il faut améliorer l'accueil des victimes. On rejoint là la question du manque d'effectifs et de formation : c'est vraiment le cœur du problème. Des solutions ont déjà été apportées, mais il faut en trouver d'autres. J'ai évoqué les actions engagées par certaines associations : il serait bon de s'en inspirer. Cela passe par la formation – cela peut être tout simplement des policiers qui forment d'autres policiers. Aujourd'hui, ce sont les auteurs d'infractions qui ont beaucoup de droits, alors que les victimes bénéficient de moins d'accompagnement. C'est quand même malheureux !

Les contrôles d'identité font beaucoup parler. Il faut avoir en tête que nous travaillons, comme l'a dit mon collègue, dans le cadre de l'article 78-2 du code de procédure pénale. De grandes affaires peuvent démarrer à la suite d'un simple contrôle d'identité. Si aujourd'hui nous ne pouvons pas justifier le contrôle et expliquer pourquoi il a été réalisé, je pense que ce sera possible avec les caméras dont nous serons dotés prochainement. Je le répète : le contrôle d'identité s'inscrit dans un cadre légal ; les policiers ne contrôlent pas les gens sans raison.

Madame la rapporteure, il est vrai que les contrôles sont plus fréquents dans certains lieux, mais cela tient aux instructions du procureur de la République, qui nous indique que des infractions ont été commises à tel ou tel endroit. Les gares par exemple sont connues pour être des endroits criminogènes, souvent des lieux de *deal*. Le contrôle d'identité est à la base de notre travail ; sans lui, je ne vois pas comment nous pourrions faire. Si un jour une cartographie des actions de police était envisagée, notre organisation y serait totalement favorable car nous n'avons rien à cacher.

Concernant les dépôts de plainte, un travail important doit être réalisé concernant les plaintes en ligne. PHAROS est un outil d'avenir, mais actuellement il n'y a pas assez

d'enquêteurs – 28 – pour trier les dossiers, soit 228 000 signalements par an. Si l'on développait cet outil, cela ferait faciliterait les plaintes pour nos concitoyens et permettrait d'améliorer la qualité du service public.

S'agissant des moyens pour lutter contre le racisme au sein de la police, dès lors que des cas sont avérés, les deux meilleurs atouts sont, d'une part, l'intervention du supérieur hiérarchique, d'autre part l'action la plus rapide possible. On peut aussi travailler sur la formation, mais c'est surtout le supérieur hiérarchique – major de police, officier ou commandant – qui doit intervenir le plus tôt possible. Les organisations syndicales peuvent également être sollicitées. Ainsi, lorsque des phénomènes de radicalisation sont survenus dans la police, notre organisation syndicale a été contactée et nous avons pu traiter les signalements.

**M. Stanislas Gaudon.** Le travail de l'IGPN est de conduire des enquêtes. Qui, mieux qu'un policier, peut conduire des enquêtes ? En outre, et c'est très important, elle les conduit sous l'autorité d'un magistrat – on ne le dit pas suffisamment. Enfin, les membres de l'IGPN mènent des enquêtes administratives, mais ne prononcent pas de sanctions : ils émettent des avis, et c'est l'autorité hiérarchique qui prononce les sanctions.

Un rapport annuel fait état des enquêtes administratives conduites ainsi que des sanctions administratives et judiciaires prononcées. Si l'on veut que cela aille plus vite, cela rejoint le problème de la procédure pénale. Nous évoquions le cas des personnes qui ne veulent pas déposer plainte parce qu'elles ne croient pas en la réponse pénale. Pour rendre la réponse pénale plus efficace, il faudrait d'abord simplifier les procédures et le travail des enquêteurs.

Madame la rapporteure, vous avez évoqué le dialogue que la police essaie d'engager dans certains pays face à des comportements répréhensibles. Cela marchait peut-être il y a vingt ans, mais la question ne se pose plus en ces termes aujourd'hui.

Pour vous donner un exemple très concret, en mars-avril, pour faire respecter le confinement, les policiers se rendaient dans les quartiers pour enjoindre les personnes à regagner leur domicile et à ne pas rester sur la voie publique, sans chercher à verbaliser. Mais les policiers étaient accueillis par des cocktails Molotov et des jets de projectiles. Leurs véhicules étaient systématiquement attaqués. Voilà ce qu'est la réalité du terrain aujourd'hui ! Il n'y a plus de place pour le dialogue. Souvent, une minorité hostile à la police ne la laisse pas faire son travail en toute tranquillité, et cette minorité « prend en otage » 90 % de la population des quartiers.

Pour restaurer le dialogue, il faudra restaurer le respect de l'uniforme que nous portons, en faisant en sorte qu'il ne soit plus possible de commettre un outrage à l'encontre d'un policier sans que cela fasse l'objet d'une sanction sévère. Je suis effaré quand je vois qu'aujourd'hui un outrage à un policier peut être classé sans suite ou faire l'objet d'un simple rappel à la loi. Il faudrait que l'on ne puisse plus procéder à des actes de rébellion (projectiles, cocktails Molotov, mortiers...) lors d'une intervention de police

Il faut mettre un terme à l'impunité qui s'est installée, de manière à rétablir une relation empreinte de respect entre les citoyens et la police. Il existe une frange minoritaire de la population qui n'a d'autre objectif que de faire mal aux policiers, en service et hors du service, sans redouter ni la police ni la justice.

**M. Jérôme Moisant, secrétaire national d'Unité SGP Police FO.** Le jugement que l'on peut porter sur l'IGPN varie selon le point de vue. Pour les policiers, l'IGPN est une institution qui fait parfaitement son travail, ce qui a pour conséquence d'entraîner la sanction de très nombreux collègues : nous sommes de très loin la corporation la plus sanctionnée. Les conclusions des enquêtes ou des audits de l'IGPN sont toujours très équilibrées, provoquant systématiquement pour qui satisfaction, pour qui insatisfaction. Cela étant, l'IGPN ne fait que présenter des préconisations ; il revient ensuite à l'autorité publique de les suivre ou non. Quand bien même l'IGPN serait-elle ouverte à d'autres personnes que des policiers, il faudrait donc remettre aussi en question l'autorité publique qui applique la sanction ou engage des poursuites.

Concernant les plaintes, je ne pense pas que l'accueil des victimes d'actes de racisme ou de discrimination soit problématique. C'est une situation que les collègues maîtrisent en général assez bien. Ils vérifient surtout que les éléments constitutifs d'une infraction sont réunis. Je vous accorde qu'il peut arriver qu'on effectue un certain filtre ou tri dans la mesure où les indicateurs de service sont plus favorables lorsque des procédures sont lancées à l'encontre de personnes connues des victimes. Malheureusement, quand les faits de racisme se déroulent sur la voie publique ou dans les transports en commun, il arrive souvent que les infractions soient commises par des personnes inconnues des victimes. On peut imaginer que, dans ce cas, l'accueil dans les services ne soit pas forcément des plus favorables.

De même, s'agissant des contrôles d'identité, on a tendance à choyer les « infractions relevées par l'action des services » (IRAS), qui permettent d'aboutir à un taux d'élucidation plus élevé. Les contrôles d'identité permettent de relever une infraction à la législation sur les stupéfiants, une infraction à la législation sur les étrangers, ou encore une infraction à la législation sur le port des armes – donc de cocher les cases correspondantes dans les documents qui renseignent l'activité des services.

Pour ce qui est des discriminations en interne, il est compliqué d'appeler à une forme d'autodiscipline parce que la police est très corporatiste. Dans la police plus qu'ailleurs, il est nécessaire d'avoir une confiance absolue et aveugle dans son coéquipier. Il est par conséquent difficile d'imaginer rapporter les faits ou méfaits d'un collègue. Cela vaut pour des actes répréhensibles comme la discrimination, comme pour d'autres. Ainsi, nous mettons actuellement en place le réseau Sentinelles qui a vocation, dans le cadre du programme de mobilisation contre le suicide, à identifier les personnes qui pourraient être en situation de vulnérabilité. Or, même sur ce sujet, l'accueil des agents est extrêmement réservé, leur crainte étant de désigner quelqu'un qui ne serait pas en situation de fragilité mais qui, du coup, pourrait se trouver marginalisé par sa hiérarchie ou au sein de son service.

Voilà la situation actuelle. Pour être franc, elle est difficile. À l'instar de ce qui se passe pour les infractions de droit commun, il est difficile d'identifier les agents à l'origine de tels comportements. Quand on les identifie, il faut les écarter et se donner les moyens pour qu'ils ne puissent plus nuire, susciter des violences ou blesser des personnes dans leur environnement de travail.

**M. le président Robin Reda.** Vous aurez compris que notre réflexion s'inscrit dans un cadre bien plus large que le contexte actuel. Ce que nous cherchons avant tout, c'est à faire en sorte que l'uniforme de la République soit respecté ; et cet uniforme, ce sont les policiers que vous êtes, vos collègues gendarmes et l'ensemble du service public qui le portent, et qui se trouvent confronté au quotidien à ces questions.

**M. Buon Tan.** Je tiens à dire que je suis respectueux de votre action et que j'approuve ce que vous mettez en œuvre pour essayer de maintenir l'ordre. Je partage votre conviction sur le besoin de respecter l'uniforme. Nous devons tous travailler en ce sens.

Je souhaiterais revenir sur la formation. Comprend-elle un volet relatif au racisme ou à sa prévention ? Je sais que certaines écoles de police organisent des tests sur la question. Y êtes-vous sensibilisés, par exemple pour prendre les dépôts de plainte ? Vous apprend-on à détecter l'éventuel caractère raciste des affaires que vous avez à traiter ? Bref, cette question fait-elle partie de votre quotidien ?

**M. Thierry Clair.** Comme vous l'avez dit, il existe déjà des actions de sensibilisation sur le sujet. Cela étant, on pourrait en effet prévoir des modules de formation parce que, finalement, ce qui souvent crée la haine entre les gens, c'est la méconnaissance.

Je me souviens avoir fait une intervention dans le lycée de ma fille, dans le cadre de l'heure de droit qui y était dispensée chaque semaine. On m'avait invité à venir témoigner en tant que policier. L'établissement se situait dans un quartier relativement aisé. Pourtant, j'ai été sidéré par les questions posées par les jeunes. À l'issue de la séance, plusieurs d'entre eux sont venus discuter avec moi ; ils sont repartis avec une autre image de la police que celle qu'ils avaient initialement : pour eux, le policier c'était quelqu'un qui portait un flingue sur le côté, faisant ce qu'il voulait, où il voulait, quand il voulait, sans avoir aucune procédure à respecter. Une vision complètement déconnectée de la réalité ! Ils ne savaient pas que, pour un policier, dix minutes d'action sur le terrain représentent ensuite trois ou quatre heures de procédure ! C'est cela, aussi, la réalité du terrain que les gens ignorent. Je pense donc que la lutte contre le racisme – qui existe à tous les niveaux – passe essentiellement par une meilleure communication entre les personnes.

Des comparaisons avec d'autres pays ont été évoquées. Il serait intéressant, de ce point de vue, de savoir quelles sanctions et quelles peines sont appliquées, par exemple en Grande-Bretagne, lorsqu'un policier est outragé ou subit des violences. Stanislas Gaudon expliquait qu'en France, de nombreux outrages et voies de fait sont classés sans suite ou ne font l'objet que d'un simple rappel à la loi. Qu'en est-il ailleurs ? Le respect tient aussi à cela, car dès lors que l'on n'est pas respecté, peut-être a-t-on aussi la tentation de devenir moins respectable : c'est un cercle vicieux.

La réponse pénale doit être présente dès lors que l'absence de respect est manifeste – les policiers devant, bien sûr, être respectables et, à cet égard, je crois qu'il faut aussi se demander quelle sanction on applique pour outrage à un policier ou à un tout représentant de l'État.

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** Merci à tous pour vos explications. N'hésitez à nous faire parvenir des compléments d'information sur les sujets que nous avons abordés ou sur d'autres qui vous sembleraient importants.

*La séance est levée à 16 heures.*

