

# 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**

– Audition du général Louis-Mathieu Gaspari, secrétaire général du Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG), du lieutenant-colonel François Dufour, secrétaire général adjoint, et des membres du groupe de liaison : lieutenant-colonel Sébastien Baudoux, lieutenant Michel Rivière, adjudante-chef Catherine Hernandez, maréchal des logis-chef Gregory Rivière, major Patrick Boussemaere, adjudant-chef Erick Verfaillie, adjudant Patrick Beccegato, adjudante Vanessa Georget, adjudant-chef Régis Poulet, maréchal des logis-chef Frédéric Le Louette et adjudante-chef Samia Bakli. .... 2

Mardi

8 décembre 2020

Séance de 18 heures

Compte rendu n° 67

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

**M. Robin Reda,**  
*Président*



*La mission d'information procède à l'audition du général Louis-Mathieu Gaspari, secrétaire général du Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG), du lieutenant-colonel François Dufour, secrétaire général adjoint, et des membres du groupe de liaison : lieutenant-colonel Sébastien Baudoux, lieutenant Michel Rivière, adjudante-chef Catherine Hernandez, maréchal des logis-chef Gregory Rivière, major Patrick Boussemaere, adjudant-chef Erick Verfaillie, adjudant Patrick Beccegato, adjudante Vanessa Georget, adjudant-chef Régis Poulet, maréchal des logis-chef Frédéric Le Louette et adjudante-chef Samia Bakli.*

*La séance est ouverte à 18 heures 10.*

**M. le président Robin Reda.** La mission d'information créée par la Conférence des présidents de l'Assemblée nationale sur l'émergence et l'évolution des différentes formes de racisme s'intéresse à cette question sensible depuis décembre 2019, c'est-à-dire bien avant que l'émotion ne la replace dans le débat public. Nous tentons d'analyser l'évolution historique du racisme dans la société française et d'en identifier les nouvelles formes, à la fois pour ce qui est de son contenu et de la façon dont il peut se développer en dehors des schémas classiquement établis par la loi, par exemple sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre des auditions que nous menons, nous avons à présent l'honneur de recevoir les représentants du conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG) et, en premier lieu, son secrétaire général le général Louis-Mathieu Gaspari. Notre mission ne porte pas spécifiquement sur la question du racisme éventuel au sein des forces de police ou de gendarmerie. Il ne s'agit ni d'une commission d'enquête ni d'une commission « d'inquisition », mais d'une mission d'information et de recherche des meilleurs moyens de pacifier la société française par rapport à cette question du racisme. Les forces de l'ordre jouent un rôle majeur dans la lutte contre le racisme : d'abord parce qu'elles ont mission de faire appliquer la loi, de recevoir les plaintes et donc les victimes des actes racistes ; ensuite, parce qu'en tant que porteuses de l'uniforme de la République, elles doivent elles-mêmes se montrer irréprochables.

Depuis le début de nos travaux, nous avons eu le privilège d'entendre MM. Jobard et Roché, sociologues spécialistes de la police et, ces dernières semaines, le directeur de l'IGPN britannique, *l'Independent office for police conduct (IOPC)*, ainsi que les syndicats de policiers. Nous souhaitons inviter également la gendarmerie qui a un statut et une culture qui lui sont propres ainsi qu'un périmètre d'intervention différent de la police.

Nous avons une image sans doute un peu simplifiée de la répartition des compétences, avec l'urbain et les quartiers difficiles à la police d'une part, et le rural et le périurbain à la gendarmerie d'autre part. Or je sais que ces délimitations sont loin d'être très si nettes et que la gendarmerie aussi fait face à des conditions travail difficiles dans certains quartiers périurbains. Vous pourrez nous en dire davantage.

Ces quartiers sont touchés par des problématiques sociales aux causes multiples et l'approche de la police et de la gendarmerie y est sociale – je ne pense pas que ce mot soit déconnecté de la réalité. Naturellement, nous ne pouvons pas échapper complètement aux problématiques dans l'actualité. On parle beaucoup des « contrôles au faciès ». Nous avons reçu juste avant vous des représentantes du Syndicat de la magistrature : autant vous dire qu'ils n'étaient pas franchement favorables aux contrôles d'identité tels qu'ils sont prévus aujourd'hui par la loi !

Nous pourrions également parler de ressources humaines et de la manière dont la gendarmerie développe sa diversité. On en parle beaucoup pour la police en disant qu'elle est à l'image de la société, y compris dans les quartiers difficiles. Il serait intéressant de voir ce qu'il en est chez la gendarmerie. Comment les recrutements dans la gendarmerie ont-ils évolué ? Comment la diversité est-elle acceptée ou promue dans vos rangs ?

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** Merci d'être venus si nombreux. À propos de « zone police » et de la « zone gendarmerie », il existe dans ma circonscription – la 8<sup>ème</sup> circonscription de l'Isère – une zone police, mais les trois quarts de la circonscription sont évidemment couverts par la gendarmerie.

Ma question porte sur la chaîne pénale qui commence par le dépôt de plainte d'une victime d'actes ou de propos racistes. On a souvent entendu, encore aujourd'hui, que beaucoup d'agressions verbales ne font pas l'objet de plaintes : d'où un « chiffre noir » des victimes de violences verbales à caractère raciste qui ne se sont pas manifestées. Comment résoudre ce problème ?

**Général Louis-Mathieu Gaspari, secrétaire général du CFMG.** Tout d'abord, Monsieur le Président, Madame la rapporteure, je tenais à vous remercier très sincèrement de nous avoir conviés à cette audition. Le fait de pouvoir s'adresser à la représentation nationale a beaucoup de sens pour les gendarmes. Nous y sommes particulièrement attachés et nous sommes fiers de pouvoir répondre à vos questions dans le seul but de défendre l'intérêt général.

En effet, le gendarme est au service de la population. Les gendarmes qui nous accompagnent sont issus de toutes les unités de France. Ils ont été élus, au sein du Conseil de la fonction militaire de la gendarmerie (CFMG), pour constituer son groupe de liaison. Ils portent donc la voix du Conseil et, plus largement, des 100 000 gendarmes qu'ils représentent de manière fidèle. Comme ils servent dans toutes les unités opérationnelles de la gendarmerie, ils sont particulièrement au fait des réalités et des difficultés quotidiennes de l'exercice du métier de gendarme.

Les questions de racisme intéressent au plus haut lieu la gendarmerie. Nous abordons ces questions avec beaucoup d'humilité. À travers les remontées qui parviennent à l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN), j'ai la faiblesse de penser que nous commettons peu de fautes. Cependant, il convient de rester humble dans ce domaine parce que les comportements individuels sont toujours difficiles à maîtriser dans une institution qui compte 130 000 personnes.

La gendarmerie véhicule des valeurs parce qu'elle est une force armée, une institution militaire. Tous les gendarmes demeurent particulièrement attachés à ces valeurs républicaines. Quand des faits de racisme sont connus et parviennent à l'IGGN, je peux vous assurer qu'ils sont traités avec toute l'importance que nous devons leur accorder. Ils sont sanctionnés et réprimés le plus justement possible, comme ils doivent l'être.

Cette année, la gendarmerie a reçu le premier prix du Podium de la relation client dans la catégorie des services publics, et ce pour la cinquième année consécutive, ce qui montre que les gendarmes s'efforcent de tisser des liens de confiance avec la population. La gendarmerie a également obtenu, avec le ministère de l'intérieur, le label « égalité diversité » qui constitue pour nous une référence. Elle a contribué à l'obtention de ce label notamment avec sa plateforme de signalements internes qui s'appelle « stop-discr ». La gendarmerie

s'est également dotée d'un plan pour l'égalité professionnelle et la diversité depuis 2016, qui est animé par les « référents égalité diversité » (RED). Ceux-ci sont au nombre de 250 et agissent dans le territoire en délivrant des journées de sensibilisation aux gendarmes sur les problèmes d'égalité et de diversité.

Dans la gendarmerie comme dans toute force armée, il existe certaines caractéristiques qui font que les gendarmes se montrent particulièrement vigilants et attentifs aux questions de racisme. Le rôle de l'encadrement est vraiment important. La hiérarchie constitue la colonne vertébrale de notre institution. Quels que soient les missions et le nombre de gendarmes engagés sur le terrain, un chef est toujours clairement désigné et il a la responsabilité de mener la mission qui lui est confiée avec les gendarmes qu'il a sous ses ordres. Cette responsabilité est individuelle, mais aussi collective et hiérarchique.

Ensuite, dans une institution comme la nôtre, la formation joue aussi un rôle déterminant et prépondérant. La formation initiale est constituée de huit ou dix mois à l'école de gendarmerie, pendant lesquels les gendarmes acquièrent le socle de valeurs qui est indispensable à l'exercice du métier de gendarme. Il s'agit du socle éthique et déontologique qui permet à chaque gendarme d'avoir le meilleur comportement sur le terrain. La formation continue intervient tout au long de la carrière avec des temps de formation inscrits dans le déroulement de carrière des sous-officiers et des officiers. Dans les séminaires organisés par la direction générale avant de prendre un commandement, l'IGGN intervient toujours pour rappeler les règles éthiques et déontologiques. Pour tous les agents de police judiciaire (APJ), le centre national de formation de la sécurité publique dispense depuis plusieurs années un stage qui rappelle les règles déontologiques par des mises en situation concrètes. Un enseignement à distance est également en cours de développement en collaboration avec le Défenseur des droits.

En conclusion, la gendarmerie met en œuvre un certain nombre d'actions pour essayer de lutter contre toutes les formes de racisme en interne et vis-à-vis du public. Les gendarmes peuvent aussi être parfois victimes de racisme. J'ai le souvenir d'un gendarme mobile de couleur qui faisait un service à Paris au moment des manifestations du comité Adama Traoré en juin 2020. Parce qu'il avait la même couleur de peau que certains des manifestants, il s'est fait traiter de tous les noms. Toute la gendarmerie a été terriblement meurtrie par ce comportement qui a conduit notre directeur général à activer l'article 40 du code de procédure pénale.

**Adjudante-chef Catherine Hernandez.** Pour évoquer la répartition territoriale, je peux vous dire que j'ai servi en unité périurbaine sur la banlieue de Montpellier. J'exerce actuellement en zone de sécurité prioritaire (ZSP) à Vauvert dans le Gard et j'ai également travaillé en Lozère, en zone rurale. Au bout de 30 années d'exercice, je peux affirmer que je travaille de la même façon quel que soit le territoire.

Nous appliquons un code de déontologie, la charte du gendarme. S'agissant de l'accueil des victimes, toutes les personnes qui viennent déposer plainte parce qu'elles sont victimes de racisme sont entendues et leur plainte enregistrée. Ensuite, l'opportunité des poursuites appartient à l'autorité judiciaire. Il n'existe ni différenciation, ni racisme, ni jugement de la part du gendarme qui accueille.

**Adjudant-chef Erick Verfaillie.** S'agissant de notre représentativité par rapport à la population, nos recrutements ont lieu absolument partout, en ville comme à la campagne,

d'autant plus qu'avec notre réserve de 30 000 personnes nous nous faisons connaître auprès de l'ensemble de la population.

J'ai travaillé pendant des années en secteur périurbain de Toulouse, qui est actuellement sous les projecteurs pour ses réorganisations territoriales. Nous travaillons très bien avec la police, mais nous avons des façons de travailler différentes et nous devons parfois nous demander pourquoi. Un gendarme vit avec sa famille à l'endroit où il travaille et ses enfants y sont donc scolarisés. Son conjoint travaille également souvent à proximité. Le gendarme est intégré et connaît sa population. Quand un gendarme procède à un contrôle d'identité, c'est qu'il rencontre quelqu'un qu'il n'a pas l'habitude de voir dans son environnement et qui pose problème. En cela, la connaissance de la population facilite grandement l'exercice de nos missions et, en particulier, les contrôles d'identité.

**Lieutenant Michel Rivière.** Vous parliez des différents types de recrutement. Ce socle commun que nous avons évoqué commence dès la formation initiale. Cette année, la Nouvelle-Calédonie fête son septième millésime de gendarmes adjoints volontaires issus de la société calédonienne. Dès le départ, nous inculquons les valeurs communes, les règles qui font notre force quel que soit le territoire. Ces jeunes sont des ambassadeurs de la gendarmerie. Ensuite, nous effectuons des « piqûres de rappel », à tous les niveaux – même nos cadres ont parfois besoin d'actualiser leurs connaissances.

**Général Louis-Mathieu Gaspari.** 40 % de la gendarmerie sert en zone périurbaine, ce qui est énorme. Nous avons actuellement des gendarmes mobiles (GM) qui interviennent à 80 % dans les villes. Par conséquent, il est faux d'affirmer que les gendarmes sont relégués à des missions moins importantes parce qu'ils agissent en priorité dans les zones rurales. Telle n'est plus aujourd'hui la réalité des territoires. Il existe une certaine porosité entre la zone police et la zone gendarmerie et la délinquance se trouve des deux côtés de la délimitation. En zone gendarmerie, la délinquance provient souvent de zones périurbaines où 40 % des gendarmes travaillent et vivent avec leur famille.

**Maréchal des logis-chef Frédéric Le Louette.** Les GM en zone police représentent plus de 80 % de l'emploi de la gendarmerie mobile et 67 % de l'ensemble de l'engagement des forces mobiles sur la préfecture de police, c'est-à-dire que les gendarmes mobiles sont plus présents que les CRS lors des interventions de maintien de l'ordre à Paris. De plus, nous réalisons toutes les interventions en zone exclusivement gendarmerie et beaucoup en outre-mer, où les CRS n'interviennent pas.

**Major Patrick Boussemaere.** Vous nous demandiez de réfléchir sur l'émergence et l'évolution des formes de racisme. L'institution a nécessairement sa part dans ces sujets. Nous avons forcément des cas identifiés. Le racisme concerne aussi la gendarmerie, nous ne le nions pas. Il n'existe pas de racisme institutionnel au sein de la gendarmerie, mais il peut exister des cas individuels qui sont identifiés et sanctionnés. Pour ce faire, nous avons mis en place des dispositifs précis.

Comme le rappelait le général Gaspari, nous avons cette force grâce à notre statut militaire d'avoir un encadrement qui identifie bien les chefs. Un encadrement solide et expérimenté est essentiel. La formation de nos élèves gendarmes constitue aussi un sujet important puisque plusieurs formations sont dispensées sur la déontologie comme sur le comportement à avoir lors des contrôles. Nous y travaillons donc et nous faisons évoluer en permanence nos systèmes.

Nous avons également des dispositifs permettant aux citoyens de faire des réclamations à l'institution dès lors qu'ils seraient confrontés à des comportements qui ne seraient pas conformes à la déontologie. En interne, les référents égalité diversité – dont je suis – ont la charge de diffuser de l'information au sein du personnel. L'objectif est de rappeler l'attitude à tenir lorsque l'on porte un uniforme, la neutralité de l'approche dans nos démarches et nos contrôles.

Les contrôles d'identité ne sont jamais aléatoires, mais toujours conformes à une réglementation que nous sommes censés connaître pour éviter les contrôles non conformes.

**Adjudant-chef Erick Verfaillie.** Je suis également référent égalité diversité. Nous sommes effectivement obligés de procéder à une certaine remise en cause. J'ai moi-même pu constater que les gendarmes peuvent parfois, bien que nul ne soit censé ignorer la loi, « décrocher ». Il semble donc nécessaire de rappeler régulièrement certains messages. Ce qui était possible auparavant ne se fait plus, comme raconter des blagues susceptibles de choquer.

Ce réseau de référents est donc extrêmement important. De mémoire, nous sommes plus de 200 RED.

Même si les cas sont peu nombreux, nous avons des données relatives aux sanctions. La sanction est un élément parfaitement intégré dans notre statut militaire et notre façon d'être. Je considère que la punition de personnels pour des comportements déviants peut également se révéler pédagogique. Notre statut militaire facilite grandement ce côté pédagogique de la sanction.

**Lieutenant-colonel Sébastien Baudoux.** Pourquoi la sanction est-elle aussi importante chez nous ? Nous devons expliquer au personnel civil qu'un gendarme qui a pris dix jours d'arrêt ne va pas au cachot dans la caserne. Dix jours d'arrêt constituent une sanction symbolique, mais ensuite, durant cinq ans, le gendarme ne pourra pas prétendre à l'avancement. Il convient donc de prendre en compte la sanction, mais aussi ses effets. Dans le statut militaire, la sanction est lourde de conséquences car on ne l'oublie pas, même si les sanctions les moins graves s'effacent au bout d'un certain délai.

Le statut militaire marque donc profondément notre différence. Cette image qui peut être véhiculée par certains syndicats de police selon laquelle nous serions des gardes champêtres tandis qu'eux se battent tous les jours dans les ZUP constitue un sujet de crispation pour nous, et je grossis bien entendu volontairement le trait. Les dernières affaires les plus violentes que j'ai eues à traiter étaient bien dans la zone rurale, avec des personnes qui sortent avec le fusil. La campagne n'a malheureusement rien à envier à la violence des cités. Ensuite, l'IGGN représente le contrôle qualité.

Pour ce qui est de la formation, nous avons mis en place les dispositifs de formation initiale et de formation complémentaire. Notre production en 2020 est égale à celle l'éducation nationale. Nous maintenons la même qualité que les années précédentes en formant en cinq mois un sous-officier que nous formions habituellement sur douze mois, dont neuf en école.

J'attire votre attention sur le fonctionnement de l'inspection générale. Elle intervient dans un territoire de manière très discrète et très approfondie. Elle est toujours crainte par les personnels sur le terrain. Les enquêtes de l'IGGN sont précédées d'enquêtes administratives, menées au niveau local. Les enquêtes administratives locales ou celles de l'inspection

générale sont menées avec le plus grand sérieux. L'IGGN ne sanctionne pas directement : elle effectue des audits et conduit une enquête, puis elle rend ses conclusions au directeur général et lui propose des sanctions. Le directeur général est en charge de la partie disciplinaire. Je crois que c'est un système efficace. Notre représentante au comité de défense des droits du citoyen a été surprise de constater que les préconisations adressées à l'IGGN étaient reprises à 99 %, ce qui n'est pas le cas pour l'IGPN.

Je ne suis pas spécialement favorable à la création d'une instance de contrôle au-dessus de l'IGGN, car je crois qu'il faut préserver ce qui fonctionne. Notre inspection générale fonctionne bien et elle l'a démontré à plusieurs reprises. Vous les recevrez prochainement et je pense qu'ils ne vous diront pas autre chose, mais il est important que vous ayez aussi l'avis du terrain. Si l'IGGN devait être bouleversée avec des personnes qui ne connaissent rien de notre statut militaire et de notre mode de fonctionnement, nous n'aurons plus la même qualité d'introspection que nous avons actuellement.

L'IGGN conduit tout un volet audit qui ne porte pas nécessairement sur des cas individuels et qui est à la main du directeur. Que l'inspection générale fournisse des propositions au directeur général et que le directeur général soit celui qui sanctionne me paraît être la meilleure solution pour tenir la maison.

Enfin, en 30 ans de carrière, je n'ai jamais eu à traiter de cas de gendarmes auteurs d'actes racistes. En revanche, j'ai connu des cas de gendarmes victimes de racisme.

**Major Patrick Boussemaere.** Parmi nos outils, nous disposons de la cellule stop-discrime mise en place dans la gendarmerie en 2014. Ce dispositif s'avère relativement efficace puisqu'il permet à chaque militaire de la gendarmerie qui se sent victime de propos, d'attitudes ou de comportements racistes – d'autres thèmes peuvent également être abordés par cette cellule – de contacter directement les services de l'inspection générale. Celle-ci recueille donc la parole de la personne qui se sent victime de propos racistes ou de sexisme.

Le statut militaire étant très hiérarchisé, une situation qui part du bas peut arriver parfois un peu trop édulcorée en haut de la pyramide. Cette cellule stop-discrime a été réfléchi de manière à court-circuiter toute cette chaîne de hiérarchie afin que la personne qui se sent victime de propos racistes dans sa brigade, son escadron ou son service, puisse avoir directement un officier de l'inspection générale pour recueillir sa parole. S'ensuit un certain nombre d'échanges qui peut déboucher sur la mise en place d'une enquête administrative dès lors que les éléments remontés sont fondés. Ce dispositif offre ainsi à chacun une écoute attentive pour faire éventuellement cesser les discriminations dont il serait victime.

**Adjudante-chef Vanessa Georget.** Sur le modèle de stop-discrime, nous disposons également d'une plateforme pour les usagers qui peuvent ainsi signaler des faits. Une enquête sera alors déclenchée et l'IGGN prendra la main.

**Maréchal des logis-chef Frédéric Le Louette.** Pour apporter une légère critique de notre système et ne pas vous donner l'impression que tout est parfait chez nous, je considère que les RED manquent de temps pour faire leur travail. La gendarmerie s'est dotée d'un beau dispositif, mais il faudrait y consacrer plus de moyens humains.

La deuxième critique porte sur notre système de sanction. Nous avons encore trop tendance à protéger les victimes en mutant celles-ci pour les éloigner du lieu de l'incident, plutôt que de sanctionner et muter les auteurs des faits. Certes, bien souvent, la victime

demande elle-même à partir pour « changer d'air », mais j'estime que nous avons encore un travail à faire sur le sujet pour mieux protéger les victimes sans remettre en cause leur lieu de travail et leur équilibre familial.

**Adjudante-chef Samia Bakli.** Je me permets d'intervenir sur le domaine du recrutement, qui constitue véritablement la force de la gendarmerie. Celle-ci promeut fortement la diversité et la lutte contre les discriminations.

Depuis 2010, nous avons créé les classes préparatoires intégrées de la gendarmerie où nous pratiquons une sélection en acceptant beaucoup de dossiers de jeunes issus de milieux défavorisés. Nous tirons une grande fierté de ces classes puisque nous préparons la plupart des jeunes pour passer les concours de la fonction publique. Une bonne partie d'entre eux réussissent ces concours, soit au sein de la gendarmerie soit en dehors, dans notre administration. Pour avoir été chargée de recrutement, j'ai également constaté une évolution de nos membres du jury, qui ont été formés sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

**Adjudant-chef Erick Verfaille.** Je souhaite revenir sur la difficulté de dénoncer le fait dont on est victime. Je reconnais que notre statut militaire, le statut de la « grande muette » peut poser problème. La réflexion a été menée et nous avons mis en place les dispositifs que nous vous avons décrits. Divers canaux permettent de passer au-delà de la hiérarchie pour dénoncer certains faits. Par ailleurs, un gendarme qui ne dénoncerait pas des faits de racisme au sein de la gendarmerie risque une sanction : cela permet de « délier les langues » pour dénoncer des faits inacceptables dans nos rangs.

Il convient de garder à l'esprit la notion de hiérarchie. Lorsque deux gendarmes partent en patrouille, même s'ils ont le même grade, l'un des deux sera toujours le chef. Celui-ci prend alors la responsabilité des événements qui se produiront.

**Adjudant-chef Régis Poulet.** La liberté de parole est importante au sein de l'institution. Nous avons le réseau RED, la concertation, la hiérarchie et l'esprit de camaraderie. Ces canaux permettent de faire remonter les problèmes. S'ensuivront différentes décisions, soit avec l'inspection générale, soit le bureau des enquêtes administratives et judiciaires, ou encore la hiérarchie qui peut décider de saisir le procureur avec l'article 40 du code de procédure pénale.

Il existe également des actions pour les accusations à tort. L'inspection générale et l'autorité hiérarchique peuvent délivrer une lettre permettant à la personne accusée à tort d'être « blanchie ». On peut donc sanctionner la personne qui fait des erreurs et, si l'enquête interne détermine que la personne est complètement blanchie, on peut également la réhabiliter.

**Mme Caroline Abadie, rapporteure.** Merci pour cette réponse « chorale » qui démontre fortement les valeurs de cohésion et de camaraderie de la gendarmerie. Vous vous êtes admirablement complétés les uns les autres.

Je n'ai pas du tout l'intention de remettre en cause le fait que les gendarmes acceptent d'enregistrer les plaintes. Néanmoins il me semble que si, lors du dépôt de plainte, on ne recueille pas immédiatement certains éléments permettant de caractériser l'intention de l'auteur d'un acte raciste, cela empêche que soit reconnue ensuite la circonstance aggravante de racisme. J'aimerais étudier ce point avec vous. La personne étant choquée, elle n'a pas

nécessairement la présence d'esprit de dire immédiatement « il m'a traité de... ». N'est-il pas nécessaire que ceux qui recueillent la plainte prennent l'initiative de participer à la constitution des éléments de preuve qui permettront au magistrat de reconnaître l'intention raciste, et donc la circonstance aggravante ?

L'un d'entre vous a affirmé que la gendarmerie n'effectue jamais aucun contrôle aléatoire. Or l'article 78-2 du code de procédure pénale indique que l'on peut contrôler « quel que soit le comportement de la personne ». Tous les contrôles effectués par la gendarmerie sont-ils vraiment fondés sur un comportement suspect de la part de la personne contrôlée ?

Enfin, lors des auditions, on a également abordé la question du tutoiement. Ces remarques s'adressaient sans doute plutôt à vos confrères de la police nationale. Quelles sont les règles déontologiques et les pratiques de la gendarmerie ?

**Maréchal des logis-chef Gregory Rivière.** En premier lieu, il convient de se placer dans la situation d'une personne qui vient déposer plainte dans une brigade de gendarmerie, que ce soit à l'encontre d'un autre civil ou d'un gendarme. Pour dénoncer un fait, il est nécessaire d'apporter des éléments de preuve, qui seront confirmés par l'enquête. Nous pouvons solliciter des témoins ou effectuer des réquisitions auprès de l'opérateur téléphonique. Nous disposons de moyens importants qui nous permettent d'investiguer.

Mais quand des paroles ont été prononcées sans témoin, ce sera toujours la parole de l'un contre celle de l'autre. Nous devons garder notre indépendance vis-à-vis des deux personnes et investiguer pour que l'enquête aboutisse. Contrairement à la justice, nous ne sommes pas là pour juger et nous maintenons une certaine distance pour apporter un maximum d'éléments objectifs à la justice.

**Adjudant-chef Régis Poulet.** S'agissant du contrôle d'identité, soit nous agissons sur réquisitions du procureur – et il n'y a alors aucun problème puisque nous faisons un contrôle systématique sur un temps déterminé et un lieu déterminé – soit nous contrôlons des personnes sur la voie publique et il ne s'agit pas de contrôles aléatoires. Nous disposons alors d'une description de personne susceptible d'avoir commis certains faits et nous contrôlons les personnes qui correspondent à ce profil. Par exemple, nous contrôlerons une personne qui tourne autour d'un établissement scolaire en ayant un comportement suspect qui peut laisser penser à de l'exhibition, plutôt que les pères de famille qui vont chercher leurs enfants. La formation de gendarmerie sur le contrôle d'identité ainsi que le contrôle hiérarchique mené par les gradés sont importants.

Le vouvoiement fait partie de notre formation. Il nous est inculqué depuis l'école. Je me vois mal tutoyer une personne, même s'il s'agit d'un jeune de 18 ans en garde à vue. Le vouvoiement est naturel en gendarmerie et ne pose pas de problème. Il instaure généralement de meilleures conditions pour le contrôle.

**Major Patrick Boussemaere.** Il convient de distinguer les contrôles d'identité liés à la police judiciaire de ceux liés à la police administrative. Le contexte est souvent celui de l'infraction et les réquisitions du procureur de la République déterminent un lieu et une période. Les contrôles d'identité liés à un contexte d'infraction sont donc très cadrés.

Les contrôles d'identité liés à la police administrative servent souvent à prévenir des infractions qui risqueraient d'être commises et une éventuelle atteinte à l'ordre public. Dans le

cadre de ces contrôles, l'APJ doit toujours justifier la raison de son contrôle d'identité. Les deux types de contrôles restent très réglementés.

**Adjudante-chef Catherine Hernandez.** Au sujet des plaintes de victimes, c'est effectivement la preuve qui pose problème. Comme toutes les autres plaintes, la difficulté réside dans la possibilité de prouver les faits sans témoin.

Quant aux contrôles d'identité, nous ne menons ni contrôles aléatoires ni contrôles « au faciès ». Les personnes concernées nous demandent souvent pourquoi elles sont contrôlées et il existe toujours une raison au contrôle. Lorsque nous l'expliquons, les personnes contrôlées ne voient pas de problème à décliner leur identité et comprennent très bien le contrôle.

Lorsque nous travaillons dans des territoires où nous connaissons la population, nous pouvons parfois nous permettre, par moments et avec certaines personnes le tutoiement, mais la règle et le comportement adopté sont très souvent le vouvoiement.

**Maréchal des logis-chef Gregory Rivière.** Pour les forces de l'ordre, la solution à tout cela me semble toute simple et nous la trouverons prochainement dans nos matériels, il s'agit de la caméra-piéton. Celle-ci permettra de résoudre un grand nombre de situations. J'en ai fait l'expérience en tant que motocycliste en installant une caméra GoPro sur mon casque. J'avais alors rapidement constaté la diminution des comportements outrageants des personnes à mon encounter. En outre, la caméra vous impose une certaine correction. Je trouve cela très positif, parce que personne n'est à l'abri d'un dérapage face à une provocation.

**M. le président Robin Reda.** Mon général, Mesdames et Messieurs, merci beaucoup. Seule la gendarmerie peut mener une visioconférence aussi organisée avec autant de personnes. Je salue votre autodiscipline et votre sens de la synthèse. Je crois que vous avez apporté votre point de vue sur tous les sujets qui nous préoccupent. Il était important de recueillir votre point de vue pour nos travaux, que nous poursuivrons en entendant d'autres représentants de la gendarmerie, de la police ainsi que le Défenseur des droits.

*La séance est levée à 19 heures 05.*

