

## 15ème législature

<b>Question N° :</b> <b>9834</b>	De <b>M. Bastien Lachaud</b> ( La France insoumise - Seine-Saint-Denis )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Intérieur		<b>Ministère attributaire</b> > Intérieur
<b>Rubrique</b> >gendarmerie	<b>Tête d'analyse</b> >Discriminations au sein de la gendarmerie	<b>Analyse</b> > Discriminations au sein de la gendarmerie.
Question publiée au JO le : <b>26/06/2018</b> Réponse publiée au JO le : <b>04/09/2018</b> page : <b>7814</b>		

### Texte de la question

M. Bastien Lachaud alerte M. le ministre d'État, ministre de l'intérieur, au sujet des problèmes de racisme et de discriminations de divers ordres qui ont lieu au sein de la gendarmerie française. Certains de ces cas arrivent à notoriété publique par voie de presse. Par exemple, un gendarme d'origine algérienne a été victime, à plusieurs reprises, d'injures racistes, de brimades incessantes de la part de certains de ses collègues et même de ses supérieurs, certains allant jusqu'à mettre plusieurs fois des morceaux de porc dans la poche de son uniforme. Se sentant légitimement harcelé et discriminé, la victime a fait un dépôt de plainte. Le racisme ambiant au sein de sa brigade a tout de même perduré, avec les mêmes remarques et gestes parfaitement déplacés. Face à l'inaction de sa hiérarchie, lorsque celle-ci ne participe pas à ce qui s'apparente à de la persécution, la victime a choisi de demander une mutation qui lui a été refusée pour « infraction insuffisamment caractérisée ». La victime a alors choisi de démissionner de la gendarmerie. Second cas, un chef d'escadron de la gendarmerie mobile en mission en Guyane, a prononcé un discours devant d'autres gendarmes et le sous-préfet, dont le caractère raciste ne fait aucun doute. Il a notamment comparé les Guyanais à des « singes hurleurs », a souligné leurs prétendus paresse et penchant pour l'alcool tout cela, sous couvert d'humour. Cela a provoqué l'indignation de certains de ses collègues et une procédure disciplinaire est en cours. La question ne porte pas tant sur les faits individuels connus par voie de presse, mais sur ce qu'ils laissent envisager des affaires qui ne sont pas médiatisées. Au-delà des procédures disciplinaires ordinaires, il souhaite donc savoir ce qu'il prévoit de prendre comme mesures pour prévenir ce genre de comportements dans des institutions pourtant dépositaires de l'autorité publique et qui ont un devoir d'exemplarité, sanctionner ces pratiques et lutter activement et avec fermeté contre de tels agissements indignes.

### Texte de la réponse

Force armée instituée pour veiller à l'exécution des lois, la gendarmerie met en oeuvre une politique volontariste visant à prévenir en son sein tout comportement indigne d'une telle mission. Ainsi, cette démarche se traduit par la mise en place de différentes mesures : - en février 2016, la désignation d'un référent national et la création d'un réseau de référents « égalité professionnelle et diversité » (RED) jusqu'à l'échelon groupement (gendarmerie départementale et gendarmerie mobile) ; - fin mai 2016, diffusion d'un dépliant (version papier et intranet) à tous les personnels, militaires et civils de la gendarmerie reprenant les dispositions essentielles destinées à lutter contre toutes les formes de discrimination ; - en 2016 et 2017, 65 RED formés à l'institut régional d'administration de Nantes à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations. En 2017, 398 actions de sensibilisation menées au profit de plus de 7 200 personnels de la gendarmerie ; - fin 2017, formation de 30 formateurs-relais pour assurer la formation du reste des référents et poursuivre les actions de sensibilisation des personnels ; - des modules de

formation et de sensibilisation des personnels sont en cours d'élaboration en collaboration avec la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, en complément du kit pédagogique mis à disposition des RED. La gendarmerie est également partie prenante de la démarche engagée par le ministère de l'intérieur ayant conduit à l'obtention des deux labels : label « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et label « Diversité ». A cette occasion, les audits de la commission « Égalité professionnelle » et de la commission « Diversité » ont montré que le statut militaire, protecteur, assure une égalité de traitement entre tous les militaires et limite les risques de discriminations indirectes. L'engagement au plus haut niveau de l'institution en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discriminations a été souligné. Au niveau local, les chaînes de commandement sont régulièrement sensibilisées sur le sujet. Les coordonnateurs égalité et diversité mis en place dans chaque région se font les relais des actions entreprises au niveau de la DGGN et assurent le suivi des actions réalisées par les RED. En outre, la lutte contre les discriminations est traitée dans le cadre de la formation des militaires de la gendarmerie, lors de la formation initiale et au cours de la formation continue. Elle se conduit tant au travers de cours de déontologie et d'éthique dispensés par des cadres gendarmerie que lors de conférences prononcées par des intervenants extérieurs tels que le défenseur des droits, la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), le contrôleur général des lieux de privation de liberté ou encore la commission nationale informatique et libertés. Pour renforcer ces actions de sensibilisation, une mallette pédagogique de sensibilisation à la lutte contre les discriminations sera prochainement déployée. Elle contient notamment une vidéo témoignant de discriminations vécues par des personnels de l'institution. Elle est accompagnée d'éléments de langage mettant l'accent sur les relations au sein de l'institution, les comportements à privilégier et les dispositifs mis en place en cas de manquements. Enfin et s'inscrivant dans la continuité des actions de prévention ainsi mises en œuvre, les attitudes déviantes et discriminatoires font l'objet d'un traitement particulièrement suivi, le quantum des sanctions infligées à ce titre se situant dans la frange supérieure des mesures disciplinaires possibles. Aussi et afin de permettre à l'ensemble des personnels militaires et civils, affectés en gendarmerie, d'appeler l'attention du commandement sur les faits de discrimination dont ils s'estiment victime, la plateforme de signalement STOP DISCRI a été mise en place depuis le 3 mars 2014. Accessible à partir du réseau intranet ainsi qu'au téléphone, ce dispositif est placé sous l'autorité du chef de l'inspection générale de la gendarmerie nationale, chaque signalement donnant lieu à une évaluation susceptible de déboucher sur une enquête interne, voire en fonction de la nature des faits incriminés sur la saisine des autorités judiciaires compétentes, conformément à l'article 40 du code de procédure pénale.