



Contribution du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer au rapport 2022 de la CNCDH sur lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

1. Bilan général de l'année 2022 du ministère de l'intérieur et des outre-mer sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

1.1. Stratégie d'action du ministère pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

Comment est structurée et coordonnée actuellement l'action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie au sein du ministère ?

A titre liminaire, il convient de rappeler que la conception, la coordination et l'animation de la politique de l'État en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT relèvent de la compétence de la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) placée sous l'autorité du Premier ministre.



La préfète Sophie Elizéon, nommée en Conseil des ministres le 17 février 2021, sur proposition du ministre de l'intérieur et des outre-mer, assume cette fonction et constitue l'interlocutrice privilégiée de l'ensemble des acteurs publics et privés de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Parmi ses principales attributions se trouvent la préparation des réunions du comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, la mise en œuvre du plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (PILCRA) et du plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT+. Elle rend compte de ses travaux directement auprès du Premier ministre.

Elle prépare actuellement le nouveau plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations 2023-2026.

Pour ce qui concerne son champ de compétence, le ministère de l'intérieur et des outre-mer participe à la mise en œuvre du PILCRA et, de manière générale, à la politique gouvernementale de lutte contre le racisme.

Au sein du secrétariat général du ministère, la haute fonctionnaire pour l'égalité des droits est chargée de la coordination des travaux des services du ministère en matière de lutte contre le racisme.

La délégation aux victimes, placée sous l'autorité du conseiller judiciaire du directeur général de la police nationale, constitue pour la police nationale le point d'entrée unique de la DILCRAH et assure l'interface avec la direction centrale de la sécurité publique (DCSP) et ses services territoriaux.

Un réseau interne existe également au sein de la police nationale avec les « référents racisme et antisémitisme » au sein de chaque département qui travaillent à des actions de prévention, de détection et de répression des actes racistes.

En outre, depuis 2017, deux cellules internes d'alerte et d'écoute, « SIGNAL DISCRI » pour la police nationale et « ALLO DISCRI » pour les personnels relevant du périmètre du Secrétariat général permettent les signalements de comportements discriminatoires, notamment racistes. Un dispositif équivalent existe depuis 2014 au sein de la gendarmerie nationale, la cellule « STOP DISCRI » (*cf.* infra l'encadré consacré à l'action de ces plateformes de signalement).

S'agissant du bilan global 2021 de ces trois cellules, les allégations de discrimination représentent 9,7% des signalements, soit 56 signalements au total. Cette proportion est restée relativement stable en 4 ans avec une proportion d'environ 10 % les années précédentes. Parmi les critères de discrimination, l'origine représente le premier critère invoqué, avec 24 % des signalements pour discriminations.

Quant à la gendarmerie nationale, dans le cadre de sa politique de prévention volontariste et proactive, dans une logique « d'aller vers », afin de sensibiliser les populations, notamment les plus exposées, aux atteintes discriminatoires, elle met en œuvre un réseau dédié se fondant sur des référents territoriaux « racisme, antisémitisme et discriminations » que sont les Officiers Adjointes Prévention (100 OAP) des groupements/COMGEND et les Correspondants Territoriaux de la Délinquance (2 300 CTP répartis dans les unités territoriales). Cette chaîne de la prévention est renforcée par les 99 Maisons de Protection des Familles (MPF) présentes sur tout le territoire.

Ce schéma de prévention se double, en interne, d'un réseau « Égalité - Diversité » constitué d'une référente nationale, de coordonnateurs égalité et diversité (CED) - au niveau de chaque région et formation assimilée - ainsi que des référents de proximité - au moins un RED par groupement en fonction des besoins. Actuellement, 43 CED déclinent des actions de formation et de sensibilisation menées auprès de 455 membres formés qui jouent un rôle de « capteurs ». Lorsqu'ils sont sollicités par des

personnels en difficulté, ils ont pour mission de les informer et de les orienter vers le bon interlocuteur. Ils réalisent également un accompagnement de proximité.

L'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) a par ailleurs vu la création en juin 2021 de l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et la lutte contre les discriminations (OGED), associant des personnalités extérieures et/ou des universitaires, chargé d'analyser, évaluer et valoriser les politiques et actions menées par la gendarmerie et proposer les évolutions nécessaires.

Plus généralement, l'action de la gendarmerie et de la police s'inscrit dans un cadre réglementaire riche et soucieux des besoins des victimes. Ainsi, une Charte de l'accueil du public et des victimes et un code de déontologie garantissent un accès facilité, une écoute attentive et un accueil respectueux pour les victimes. De plus, des directives particulières intègrent la spécificité des atteintes discriminatoires et consacrant l'évaluation personnalisée et des droits induits, ainsi que la possibilité d'un accompagnement dédié tout au long de la procédure.

Des nouvelles proximités numériques devant faciliter la discrétion, la libération de la parole, et le signalement de tels faits discriminants ont été développées : Pré-Plainte en ligne pour les infractions liées à la haine ; Brigade Numérique ; Application MaSécurité ; Plateforme PHAROS.

Enfin, la gendarmerie nationale a conduit la création, en août 2020, au sein de l'Office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH), de la division de lutte contre les crimes et délits de haine. Cette division est chargée de traiter et/ou de coordonner les enquêtes pénales sur les crimes et délits complexes à caractère raciste, xénophobe, anti-religieux ou commis à raison de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de la victime. La compétence de l'OCLCH s'exerce pour partie sur les infractions commises dans l'espace cyber. Son rôle est ainsi coordonné avec les autres institutions mises en place comme, entre autres, la plateforme PHAROS. Cette division de l'OCLCH constitue l'interlocuteur privilégié du Pôle National de Lutte contre la Haine en ligne mis en place au début de l'année 2021. Dans le cadre du *Plan de lutte contre les cybermenaces 2021* figure, au titre des priorités thématiques, la lutte contre la haine en ligne dont le pilotage est confié à l'OCLCH.

Un projet de doctrine, porté par l'OCLCH, vise à coordonner au sein de la gendarmerie nationale l'ensemble des actions précédemment décrites. Il pourrait être mis en œuvre avant la fin de l'année 2022.

Le ministère a-t-il collaboré en 2021-2022 avec d'autres ministères et institutions de manière formelle ou informelle dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ? Si oui, le(s)quel(s) ? Quel bilan en dressez-vous ?

L'action du ministère de l'intérieur et des outre-mer s'inscrit dans un cadre interministériel et partenarial. Ainsi, il travaille étroitement avec d'autres ministères sur la thématique de la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes.

Il existe ainsi une collaboration entre les ministères de l'intérieur et des outre-mer et de l'Éducation Nationale afin de favoriser d'une part, la remontée d'information et d'autre part, l'accompagnement des équipes éducatives en matière de lutte contre les discriminations.

Ainsi, en partenariat avec ce ministère et l'Institut National des Hautes Etudes de la sécurité et de la Justice (INHESJ), une mallette pédagogique a été élaborée visant à sensibiliser les élèves de collèges sur les droits, devoirs et sanctions pénales encourues en matière de racisme. Ces sensibilisations sont

effectuées par les militaires des brigades de prévention de la délinquance juvénile depuis juillet 2015. Ces interventions apportent une dimension pénale à une thématique étudiée sous d'autres aspects au sein des programmes de l'éducation nationale. Elle peut également être associée à un thème plus large comme la citoyenneté, la violence ou le harcèlement. Des correspondants police-sécurité de l'école interviennent également dans ce cadre.

De plus, depuis 2018, la gendarmerie nationale et la police nationale se sont engagées, aux côtés de la DILCRAH, sur des formations communes Gendarmes-Policiers-Magistrats ayant vocation à développer les connaissances des professionnels sur la thématique considérée (cf. infra question sur la formation).

De façon plus générale, la police et la gendarmerie nationales travaillent étroitement avec la DILCRAH pour assurer des interventions dans le cadre de la formation initiale et continue de leurs personnels, afin de mieux les sensibiliser aux enjeux liés aux discriminations.

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer travaille également de manière régulière avec le ministère de la justice sur le rapprochement des statistiques ou pour lui signaler tout fait ou propos diffusé dans la presse ou sur internet susceptible de constituer des délits prévus et réprimés par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, notamment les délits de provocation à la haine raciale et de contestation d'un crime contre l'humanité.

Enfin, la gendarmerie nationale, à travers l'Office central de lutte contre les crimes contre l'humanité et les crimes de haine (OCLCH) est membre originaire et point de contact français du Groupe de Haut Niveau (GHN) de la Commission européenne en charge de la lutte contre le racisme et les autres formes d'intolérance. Elle y siège ainsi aux côtés de la DILCRAH et de la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG). Ce GHN a pour vocation d'éclairer la Commission européenne sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées dans les états-membres. De plus, la division de lutte contre les crimes de haine de l'OCLCH contribue à l'alimentation du projet d'analyse créé par EUROPOL et baptisé « AP-Dolphin ». Cette base contient des éléments tirés des enquêtes pénales conduites, notamment, sur des infractions haineuses commises par des individus ou groupuscules haineux et permet ainsi des rapprochements. Cette coopération productive permet à la France d'agir sur la scène européenne pour une meilleure prise en compte du traitement des infractions haineuses.

Le ministère a-t-il collaboré en 2021-2022 avec des associations de manière formelle ou informelle dans le cadre de son action contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie (voir également II.4.) ? Si oui, le(s)quel(s) ? Quel bilan en dressez-vous ?

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer continue d'entretenir des relations privilégiées avec deux associations consacrées à la lutte contre les actes racistes, antisémites et xénophobes, à savoir :

- le service de protection de la communauté juive (SPCJ) depuis de nombreuses années,
- la ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA) liée par une convention de partenariat depuis le 1^{er} décembre 2010.

En outre, le forum de l'islam de France (FORIF), qui s'est tenu pour la première fois le 5 avril 2022, se veut un nouveau format de dialogue souple entre l'Etat et le culte musulman, auquel participent des responsables d'associations nationales et locales. Ses travaux visent notamment à la constitution d'un collectif de contact avec les pouvoirs publics pour traiter de la question de la sécurité des lieux de culte et des actes antimusulmans.

Ce partenariat étroit entre le ministère et l'ensemble de ces associations s'avère positif notamment au regard de la mutualisation des moyens qui en résulte dans la lutte contre les discriminations (rapprochement des statistiques, sensibilisation et mise à disposition d'un guide juridique).

Dans sa dernière mouture, la convention-cadre du 5 mai 2021, conclue pour une période de trois années entre le ministère de l'intérieur et des outre-mer et la LICRA, accentue ce partenariat autour de deux objectifs principaux :

- renforcer les actions de formation et de sensibilisation
- renforcer le partenariat en matière d'aide aux victimes

Par ailleurs, le 11 avril 2018, un accord partenarial entre l'école nationale supérieure de police (ENSP), la « Maison d'Izieu – Mémorial des enfants juifs exterminés » et la DILCRAH a été signé. Il instaure un partenariat pour permettre aux élèves-commissaires et aux élèves-officiers de l'ENSP d'effectuer une journée de sensibilisation à la lutte contre les discriminations à la « Maison d'Izieu » au cours de leur formation initiale.

Ce partenariat a été élargi en 2021, avec la signature d'une nouvelle convention le 19 octobre 2021 incluant le centre de formation de la police (CPF) de Chassieu. Cette convention marque de nouveau l'engagement et les liens qui unissent la Maison d'Izieu à la formation des commissaires de police, officiers, élèves gardiens de la paix et cadets de la République. La mise en avant de la défense des droits de l'homme et à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et toute forme de discrimination fait partie intégrante de la formation des policiers de demain. Ainsi, pour les trois prochaines années, au moins cinq visites annuelles sont programmées pour les élèves du CFP.

En outre, des associations sont régulièrement invitées à prendre part à des cursus de formations des gendarmes afin de faire valoir leur expertise dans l'accompagnement des victimes, détailler certaines bonnes pratiques locales identifiées comme telles, mais aussi évoquer les principales difficultés rencontrées. Ces interventions permettent un partage bienvenu d'expériences, mais elles facilitent également une meilleure (re)connaissance réciproque et donc un travail en confiance plus aisé à développer.

Enfin, dans le cadre de son action, l'OCLCH entretient des relations privilégiées directement avec certaines associations luttant contre les actes racistes, antisémites et xénophobes, notamment le Conseil représentatif des institutions juives de France (CRIF), la LICRA, l'Organisation juive européenne (OJE) et SOS Racisme. Les relations informelles mises en place entre ce service enquêteur et ces associations sont de bonne qualité et permettent de mieux orienter les veilles des réseaux.

1.2. Bilan statistique du ministère de l'Intérieur et des outre-mer pour l'année 2022

Quelles sont les principales modifications apportées au dispositif statistique du ministère de l'intérieur (LRPGN, LRPPN, Bi4, ORUS, etc.) ?

Comme indiqué dans le rapport 2021, le Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) a été sollicité par l'équipe du projet SCRIBE de refonte du logiciel de rédaction des procédures de la police nationale, en remplacement de LRPPN, pour faire des propositions d'amélioration des thesaurus (à savoir

les menus déroulants contenant les items possibles proposés pour différentes informations collectées : mode opératoire, nature du lieu, mobile apparent...).

Ce projet SCRIBE a été interrompu en 2021 mais il vient d'être relancé. Cela sera l'occasion pour le SSMSI de faire part de propositions pour améliorer la collecte d'informations sur le racisme. Des travaux préalables doivent être réalisés en interne au SSMSI pour expertiser les éventuels problèmes de qualité dans les données actuelles et établir des propositions.

Par ailleurs, il peut être noté que ni LRPGN, ni Bi4 n'ont été modifiés au cours de la période sur la thématique traitée.

Quelle analyse le ministère fait-il des données recueillies pour l'année 2022 par le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) ?

Les données collectées par le SSMSI sur les neuf premiers mois de l'année 2022 figurent dans le tableau ci-après. A l'instar des années précédentes, le SSMSI fournira, au mois de janvier 2023, une mise à jour sur l'ensemble de l'année 2022.

Le champ de ce tableau a cependant été modifié cette année. En effet, les récentes évolutions du système d'information du SSMSI permettent désormais de s'affranchir du strict cadre des infractions comptabilisées historiquement dans « l'état 4001 » et de disposer, dans les bases statistiques, de tous les crimes et délits concernant les victimes et les mis en cause. En particulier, pour ces derniers, l'ensemble des infractions sont prises en compte, y compris les secondaires, et non plus les seules infractions principales. Cela conduit à une révision des statistiques produites jusqu'à présent, de très faible ampleur pour les victimes mais beaucoup plus importante pour les mis en cause.

Cette rupture de série a été l'occasion d'une remise à plat de la définition des différentes catégories d'infractions agrégées, maintenant complètement identiques à celles définies par la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG du ministère de la Justice), et à un élargissement du périmètre des tableaux concernant les mis en cause.

Jusqu'à présent, en effet, n'étaient pris en compte que les mis en cause pour une infraction constatée et élucidée la même année. Désormais, les tableaux d'une année donnée porteront sur l'ensemble des mis en cause dont l'infraction a été élucidée cette année-là, quelle que soit l'année où l'infraction a été constatée.

Afin d'assurer la comparabilité des chiffres de 2021 avec ceux des années précédentes, le tableau de synthèse sera ressorti selon cette nouvelle méthodologie pour les 3 dernières années (2019, 2020 et 2021), ainsi que sur les 9 premiers mois 2022.

Conformément aux recommandations énoncées dans le PILCRA pour la période 2018-2020 et notamment à celle visant à « améliorer le recueil et la diffusion des données et statistiques sur le racisme et l'antisémitisme », le bilan statistique du SSMSI combine systématiquement chaque année les statistiques issues des procédures enregistrées par les services de police et de gendarmerie avec les données issues de l'enquête de victimation « Cadre de vie et sécurité ».

Toutefois, il doit être rappelé que l'enquête CVS 2020 portant sur les victimations de 2019, prévue au deuxième trimestre 2020, n'a pas pu être réalisée par l'Insee du fait des mesures mises en place pour lutter contre l'épidémie de Covid-19.

Quant à la collecte de l'enquête CVS 2021 portant sur les atteintes subies en 2020, elle a été menée du 19 avril au 26 juin 2021 exclusivement par téléphone en raison de la « 3e vague » de Covid et sur un échantillon de 13 700 logements. En raison du mode de collecte, certains modules touchant des atteintes sensibles n'ont pu être passés (violences sexuelles, violences intrafamiliales, etc.) et la taille de l'échantillon n'a pas permis de valoriser les atteintes à caractère « raciste » ou « anti-LGBT ». Par ailleurs, le module sur la discrimination n'a pas non plus été passé.

L'enquête CVS a été remplacée à partir de 2022 par l'enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité (VRS) conduite par le SSMSI. Cette enquête recense pour tous les enquêtés le nombre d'actes de violences physiques, de menaces, d'injures et de discriminations subis au cours de l'année mais aussi en N-1, N-2. Pour chacune de ces différentes atteintes, les enquêtés concernés sont ensuite invités à reporter le caractère « raciste, antisémite ou xénophobe » des faits subis, quand ils ont été commis par une personne ne résidant pas avec l'enquêté au moment de l'enquête.

Un groupe de travail a été lancé pour expertiser les données de cette enquête et mesurer quels indicateurs « historiques », déjà présents dans l'enquête CVS, pourront être valorisés mais également les nouveaux indicateurs. Les résultats de l'enquête VRS 2022 ne seront cependant disponibles qu'après la publication du rapport d'enquête, prévu au 2^{ème} trimestre 2023.

Le SSMSI alimente le rapport annuel de la CNCDH et publie chaque année depuis 2019 une étude sur les atteintes à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux (Interstats Analyse n° 20, n° 26, n° 34 et n° 45) qui s'appuie sur une approche croisée à partir des procédures enregistrées par les forces de sécurité et une enquête de victimation (« Cadre de vie et sécurité » jusqu'à maintenant et « Vécu et ressenti en matière de sécurité » à l'avenir).

La dernière publication sur les « Atteintes à caractère raciste, xénophobe ou antireligieux en 2021 » du SSMSI (Interstats Analyse n° 45, mars 2022) se trouve à l'adresse suivante : <https://www.interieur.gouv.fr/Interstats/Actualites/Les-atteintes-a-caractere-raciste-xenophobe-ou-antireligieux-en-2021-Interstats-Analyse-N-45>.

victimes et de mis en cause

	2019	2020	2021	premiers mois)	2019	2020	2021	premiers mois)	2019	2020	2021	premiers mois)
criminelles	275	254	280	272	301	269	306	288	138	136	141	120
raison de l'origine, l'ethnicité, la nation, la prétendue race ou la religion *	244	299	305	289	268	331	381	337	181	238	258	241
caractere raciste	5 501	5 255	6 267	4984	5 652	5 558	6 620	5 198	2 989	2 942	3 508	2 620
(périmètre de la police nationale)	2 708	2 961	3 410									
(périmètre de la gendarmerie nationale)	2 633	3 096	3 387	2095	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
caractere raciste	5 341	6 057	6 797	4 456	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
* : comprend les atteintes à l'intégrité du cadavre, violation de sépulture												
sur les crimes et délits uniquement.												
effet, on compte désormais les mis en cause autant de fois que d'infractions commises, toutes les infractions étant prises en compte et non plus la seule infraction principale,												

Quelle analyse le ministère fait-il des données recueillies pour l'année 2022 par le service central du renseignement territorial (SCRT) ?

Les données collectées par le SCRT sur les huit premiers mois de l'année 2022 sont présentées dans le tableau ci-dessous. A l'instar des années précédentes, le ministère de l'intérieur et des outre-mer fournira à la CNCDH, au mois de janvier 2023, une synthèse des bilans 2022 du SCRT.

BILAN DU SCRT

Synthèse des actes antireligieux, racistes et xénophobes (2019-2020-2021-2022)

Rapport 2022 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie – Contribution du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

FAITS ANTIRELIGIEUX ET RACISTES		JAN	FÉV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUL	AOU	TOTAL	ÉVOLUTION 2020-2022	ÉVOLUTION 2021-2022
antichrétiens	Atteintes aux biens 2019	72	98	117	136	112	86	91	60	772		
	Atteintes aux biens 2020	69	71	36	35	72	46	73	104	506		
	Atteintes aux biens 2021	53	35	45	88	76	53	50	96	496		
	Atteintes aux biens 2022	69	92	82	100	88	58	52	71	612	21%	23%
	Atteintes aux personnes 2019	0	6	8	9	4	3	4	2	36		
	Atteintes aux personnes 2020	3	2	1	1	3	0	0	1	11		
	Atteintes aux personnes 2021	2	2	2	11	6	7	2	9	41		
	Atteintes aux personnes 2022	3	5	4	10	4	4	2	5	37	236%	-10%
	Actes anti-chrétiens 2019	72	104	125	145	116	89	95	62	808		
	Actes anti-chrétiens 2020	72	73	37	36	75	46	73	105	517		
	Actes anti-chrétiens 2021	55	37	47	99	82	60	52	105	537		
	Actes anti-chrétiens 2022	72	97	86	110	92	62	54	76	649	26%	21%
antisémites	Atteintes aux biens 2019	33	110	70	43	31	23	16	8	334		
	Atteintes aux biens 2020	11	8	6	9	7	7	10	15	73		
	Atteintes aux biens 2021	20	14	25	25	43	17	24	37	205		
	Atteintes aux biens 2022	21	23	13	25	15	23	16	11	147	101%	-28%
	Atteintes aux personnes 2019	27	50	36	28	32	18	17	17	225		
	Atteintes aux personnes 2020	22	13	11	9	10	16	13	18	112		
	Atteintes aux personnes 2021	19	20	19	17	57	22	14	35	203		
	Atteintes aux personnes 2022	17	8	21	17	13	29	12	12	129	15%	-36%
	Actes antisémites 2019	60	160	106	71	63	41	33	25	559		
	Actes antisémites 2020	33	21	17	18	17	23	23	33	185		
	Actes antisémites 2021	39	34	44	42	100	39	38	72	408		
	Actes antisémites 2022	38	31	34	42	26	52	28	23	276	49%	-32%
antimusulmans	Atteintes aux biens 2019	4	4	14	9	11	6	4	4	56		
	Atteintes aux biens 2020	7	20	1	3	5	6	7	6	55		
	Atteintes aux biens 2021	10	9	11	21	20	11	13	13	108		
	Atteintes aux biens 2022	11	9	6	8	18	9	7	7	75	36%	-31%
	Atteintes aux personnes 2019	1	2	14	4	4	4	4	5	38		
	Atteintes aux personnes 2020	1	2	2	1	3	3	5	1	18		
	Atteintes aux personnes 2021	4	3	5	7	5	1	2	1	28		
	Atteintes aux personnes 2022	4	7	4	9	15	7	3	3	52	189%	86%
	Actes anti-musulmans 2019	5	6	28	13	15	10	8	9	94		
	Actes anti-musulmans 2020	8	22	3	4	8	9	12	7	73		
	Actes anti-musulmans 2021	14	12	16	28	25	12	15	14	136		
	Actes anti-musulmans 2022	15	16	10	17	33	16	10	10	127	74%	-7%
racistes et xénophobes	Atteintes aux biens 2019	30	143	131	51	49	49	33	37	523		
	Atteintes aux biens 2020	29	50	23	22	22	19	27	37	229		
	Atteintes aux biens 2021	26	39	44	45	48	65	45	58	370		
	Atteintes aux biens 2022	64	43	49	64	38	35	31	27	351	53%	-5%
	Atteintes aux personnes 2019	28	31	38	32	46	40	56	36	307		
	Atteintes aux personnes 2020	37	37	22	20	30	60	53	34	293		
	Atteintes aux personnes 2021	52	50	39	57	58	84	64	76	480		
	Atteintes aux personnes 2022	42	40	32	45	56	40	43	36	334	14%	-30%
	Actes racistes et xénophobes 2019	58	174	169	83	95	89	89	73	830		
	Actes racistes et xénophobes 2020	66	87	45	42	52	79	80	71	522		
	Actes racistes et xénophobes 2021	78	89	83	102	106	149	109	134	850		
	Actes racistes et xénophobes 2022	106	83	81	109	94	75	74	63	685	31%	-19%

Rapport 2022 sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie – Contribution du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer

...DONT ATTEINTES LIEUX DE CULTE ET CIMETIÈRES		JAN	FÉV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUL	AOU	TOTAL	ÉVOLUTION 2020-2022	ÉVOLUTION 2021-2022
chrétiens	Lieux de culte 2019	57	70	86	112	83	65	74	52	599		
	Lieux de culte 2020	56	55	28	28	54	31	48	91	391		
	Lieux de culte 2021	44	30	37	72	54	44	42	72	395		
	Lieux de culte 2022	55	75	67	81	69	47	40	56	490	25%	24%
	Cimetières 2019	10	18	24	16	24	19	18	13	142		
	Cimetières 2020	11	10	8	6	16	14	25	10	100		
	Cimetières 2021	8	6	6	15	18	3	8	17	81		
	Cimetières 2022	19	16	13	16	17	10	7	8	106	6%	31%
	Total 2019	67	88	110	128	107	84	92	65	741		
	Total 2020	67	65	36	34	70	45	73	101	491		
Total 2021	52	36	43	87	72	47	50	89	476			
Total 2022	74	91	80	97	86	57	47	64	596	21%	25%	
juifs	Lieux de culte 2019	2	8	4	6	5	4	2	0	31		
	Lieux de culte 2020	4	0	2	4	0	2	3	5	20		
	Lieux de culte 2021	2	3	4	6	14	4	7	8	48		
	Lieux de culte 2022	4	3	3	6	4	7	2	2	31	55%	-35%
	Cimetières 2019	0	2	0	0	2	1	0	0	5		
	Cimetières 2020	1	0	0	1	0	0	1	1	4		
	Cimetières 2021	0	0	1	1	1	1	1	1	6		
	Cimetières 2022	1	0	0	0	0	0	0	1	2	-50%	-67%
	Total 2019	2	10	4	6	7	5	2	0	36		
	Total 2020	5	0	2	5	0	2	4	6	24		
Total 2021	2	3	5	7	15	5	8	9	54			
Total 2022	5	3	3	6	4	7	2	3	33	38%	-39%	
musulmans	Lieux de culte 2019	3	3	9	3	3	2	1	3	27		
	Lieux de culte 2020	2	6	1	3	1	2	3	4	22		
	Lieux de culte 2021	8	3	8	12	11	7	7	11	67		
	Lieux de culte 2022	4	5	4	7	14	8	2	5	49	123%	-27%
	Cimetières 2019	0	0	2	0	1	1	2	0	6		
	Cimetières 2020	0	0	0	0	0	0	1	0	1		
	Cimetières 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	Cimetières 2022	0	0	0	0	0	0	1	1	2	100%	#DIV/0 !
	Total 2019	3	3	11	3	4	3	3	3	33		
	Total 2020	2	6	1	3	1	2	4	4	23		
Total 2021	8	3	8	12	11	7	7	11	67			
Total 2022	4	5	4	7	14	8	3	6	51	122%	-24%	
autres religions	Lieux de culte 2019	0	2	0	2	2	0	0	0	6		
	Lieux de culte 2020	0	0	0	0	0	0	0	3	3		
	Lieux de culte 2021	0	2	4	8	6	2	1	4	27		
	Lieux de culte 2022	4	5	11	3	6	15	5	1	50	1567%	85%
TOTAL (toutes religions confondues)	Lieux de culte 2019	62	83	99	123	93	71	77	55	663		
	Lieux de culte 2020	62	61	31	35	55	35	54	103	436		
	Lieux de culte 2021	54	38	53	98	85	57	57	95	537		
	Lieux de culte 2022	67	88	85	97	93	77	49	64	620	42%	15%
	Cimetières 2019	10	20	26	16	27	21	20	13	153		
	Cimetières 2020	12	10	8	7	16	14	27	11	105		
	Cimetières 2021	8	6	7	16	19	4	9	18	87		
	Cimetières 2022	20	16	13	16	17	10	8	10	110	5%	26%
	Total lieux de cultes cimetières 2019	72	103	125	139	120	92	97	68	816		
	Total lieux de cultes cimetières 2020	74	71	39	42	71	49	81	114	541		
Total lieux de cultes cimetières 2021	62	44	60	114	104	61	66	113	624			

Quelle analyse le ministère fait-il des données recueillies pour l'année 2022 par la plateforme de recueil de signalements PHAROS ?

Une présentation complète des actions de la plateforme PHAROS, en matière de lutte contre les discours de haine et les discriminations en ligne, figure dans l'encadré ci-après.

Outre cette présentation, il peut être noté plusieurs éléments.

Après le pic de 23 525 signalements de contenus discriminatoires enregistré par PHAROS en 2020, lié à l'attentat terroriste de Conflans-Sainte-Honorine, l'année 2021 avait vu le nombre de signalements revenir à un niveau inférieur, à savoir 15 102 signalements, contre 17 555 en 2019. Cette tendance à la baisse se confirme en 2022 : la projection pour l'année complète, à partir des huit premiers mois de l'année, est de 12 655 signalements de contenus discriminatoires.

Cette baisse s'explique notamment par l'action globalement plus déterminée des services de modération des grands hébergeurs à l'encontre des contenus discriminatoires. *Twitter*, *Facebook* et le site français *Jeuxvideo.com* sont concernés par la plus grande partie des signalements reçus dans ce domaine. Les contenus publiés sur le forum de *Jeuxvideo.com* s'avèrent presque toujours supprimés au moment de la prise en compte des signalements par PHAROS et *Twitter* retire près de 80 % des contenus qui lui sont notifiés. *Facebook*, par contre, présente un taux de retrait inférieur, de l'ordre de 30 % environ.

Cette baisse s'explique aussi par l'actualité politique et sociale, que les contenus signalés à PHAROS reflètent traditionnellement. En 2021, un nombre élevé de signalements avait porté sur des propos discriminatoires à l'encontre de joueurs de l'équipe de France de football, partant du prétexte de l'absence de qualification de l'équipe au cours du tournoi « Euro 2020 ». Aucun phénomène viral d'une telle ampleur n'a été observé en 2022, au 29 septembre, en matière de contenus discriminatoires.

PHAROS

La plateforme d'harmonisation, d'analyse, de recoupement et d'orientation des signalements (PHAROS) de l'office central de lutte contre la criminalité liée aux technologies de l'information et de la communication (OCLCTIC/SDLC), assure le recueil des signalements des contenus et comportements illicites sur Internet et leur traitement judiciaire. Elle les recoupe et les analyse, pour les orienter vers les services les mieux placés pour les traiter. Le site www.internet-signalement.gouv.fr est ouvert depuis le 6 janvier 2009.

Les effectifs de la plateforme ont été doublés entre décembre 2020 et juillet 2021, passant de 24 à 54 enquêteurs et cadres. Ce renfort a permis de constituer une brigade de roulement assurant, depuis le 11 janvier 2021, la prise en compte des signalements en 24 heures/24 et 7 jours/7, ainsi qu'une brigade judiciaire chargée d'accentuer la judiciarisation des contenus illicites.

Si la plateforme est compétente pour recevoir les signalements de toutes les infractions commises sur Internet, la lutte contre les discriminations a constitué dès le départ l'une de ses priorités d'action et continue à l'être.

1. Analyse des signalements

En 2021, PHAROS a reçu 263 825 signalements (contre 289 590 en 2020 et 228 545 en 2019). Les principales catégories de signalements sont les suivantes :

- 141 778 signalements dans le domaine des escroqueries et extorsions, soit 53,7 % des signalements ;
- 29 814 dans le domaine des atteintes aux mineurs (pédopornographie, prédation sexuelle, etc.), soit 11,3 % des signalements ;
- 15 102 signalements dans le domaine des **discriminations**, soit 5,7 % des signalements ;
- 7 894 signalements dans le domaine du terrorisme, soit 3 % des signalements.

Au premier semestre 2022, PHAROS a reçu 100 362 signalements :

- 46 811 signalements dans le domaine des escroqueries et extorsions, soit 46,6 % des signalements ;
- 11 795 dans le domaine des atteintes aux mineurs, soit 11,7 % des signalements ;
- 6 594 signalements dans le domaine des **discriminations**, soit 6,6 % des signalements ;
- 2 327 signalements dans le domaine du terrorisme, soit 2,3 % des signalements.

Les qualifications retenues par la plateforme PHAROS en matière de discrimination relèvent principalement de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 : provocation à la haine, à la discrimination ou à la violence, apologie de crimes de guerre ou contre l'humanité, contestation de crimes de guerre ou contre l'humanité, diffamations et injures raciales.

Détail des signalements reçus dans le domaine des discriminations	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 1 ^{er} sem.
Contestation de crime contre l'humanité	204	169	121	254	213	239	160	94
Provocation publique à la haine et la discrimination raciale, ethnique ou religieuse	18 875	11 982	7 246	5 093	5 698	9 210	8 907	4 946
Provocation publique à la haine et la discrimination à raison d'orientations sexuelles	1 943	1 229	664	679	1 134	1 550	597	234
Provocation publique à la haine et la discrimination à raison d'un handicap	156	92	45	26	26	70	30	28
Diffusion d'images d'atteintes volontaires à l'intégrité de la	44	24	7	36	68	55	12	1

personne (à caractère xénophobe)								
Apologie de crime de guerre et contre l'humanité	766	813	417	214	313	356	201	103
Injures et diffamations xénophobes ou discriminatoires	4 524	3 067	4 755	7 798	9 815	11 613	4 821	1 846
Diffusion de données personnelles faisant apparaître la race, l'ethnie, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle ou les appartenances syndicales des personnes	17	18	22	21	125	130	56	36
Discrimination à raison du sexe (femme)	*	*	*	164	112	244	156	69
Discrimination à raison du sexe (homme)	*	*	*	25	37	30	30	9
Discrimination à raison de l'identité de genre	*	*	*	0	14	28	132	19
TOTAL	26 529	17 394	13 277	14 332	17 555	23 525	15 102	7 385

*catégorie statistique ajoutée en 2018

Les réseaux sociaux, dont le principal objectif est l'échange et le partage de contenus, sont les principaux supports de messages de haine. La majorité des signalements concerne des contenus présents sur les réseaux sociaux américains et notamment Twitter.

SUPPORTS DES MESSAGES DE DISCRIMINATION SIGNALES	2018	2019	2020	2021	2022 1^{er} sem.
Twitter	4 885	8 376	10 144	5 159	2 721
Autres	4 149	4 289	7 993	6 959	3 092
Facebook	2 077	2 066	2 887	1 100	562
Jeuxvidéo.com	1 421	1 385	1 139	1 516	595
Youtube	907	761	598	502	344
Yahoo Actualités	462	394	114	22	0
Avenoël	205	284	420	142	71
Google Plus	204	0	230	0	0

TOTAL	14 310	17 555	23 525	15 400	7 385
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------

Le site français *Jeuxvideo.com*, partenaire de PHAROS depuis 2009, propose des forums de discussion pour adolescents ou jeunes adultes. La grande réactivité de ses équipes de modération doit être soulignée ; elles retirent dans les deux heures les contenus illicites signalés. Pour autant, elles les conservent en accès restreint, permettant à PHAROS de réaliser des constatations dans le contexte de diffusion.

2. Traitement des signalements

En 2015, une cellule spécialisée dans le droit de la presse et les discours de haine a été installée au sein de la plateforme PHAROS. Actuellement composée de cinq enquêteurs, elle répond au besoin d'une expertise juridique et opérationnelle. Elle assure le traitement des signalements dans ce domaine, initie les enquêtes judiciaires subséquentes et réalise, en fonction de l'actualité, une détection proactive des contenus discriminatoires.

En 2022, PHAROS a initié 39 procédures judiciaires dans le domaine des discriminations. Lorsque les auteurs des contenus illicites sont identifiés, la plateforme transmet les dossiers aux services de police et de gendarmerie territorialement compétents, qui finalisent les enquêtes.

Au cours de leurs enquêtes en matière de discriminations, les enquêteurs sont confrontés à des difficultés spécifiques :

- L'hébergement des contenus illicites aux États-Unis, protégé par le 1^{er} amendement de la constitution américaine, qui protège la liberté d'expression de façon plus forte que le droit français ;
- Le régime dérogatoire de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, qui n'a pas été pensé pour appréhender le caractère massif des discours de haine diffusés sur Internet et pose notamment des difficultés en matière de prescription ;
- L'utilisation fréquente de systèmes d'anonymisation par les auteurs d'infractions, complexifiant leur identification.

Parallèlement à ce traitement judiciaire, PHAROS procède à la notification des contenus manifestement illicites à leurs hébergeurs, conformément à l'article 6 I 5 de la LCEN, afin qu'ils procèdent à leur retrait dans un prompt délai. 643 contenus discriminatoires ont ainsi été signalés en 2021 et 159 au premier semestre 2022. Au cours de cette dernière période, ils ont été retirés à 75 % par *Twitter*, à 35 % par *Facebook* et à 29 % par *Google* (taux de retrait à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la notification).

Une circulaire du 24 novembre 2020 a créé un pôle national dédié à la lutte contre la haine en ligne au sein du tribunal judiciaire de Paris et lui a confié une compétence concurrente en ce domaine. Ce pôle, effectif depuis le 4 janvier 2021, est le correspondant privilégié de PHAROS en matière de haine en ligne. Il assure la coordination avec les autres parquets, en suite d'une première analyse et du travail préalable d'identification des mis en cause. Il exerce une compétence concurrente lorsque les contenus publics en ligne seront susceptibles de caractériser les infractions suivantes :

- Provocation directe non suivie d'effet à la commission d'un crime ou d'un délit ;
- Provocation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence ;

- Injure publique et de diffamation publique discriminatoire ;
- Cyber harcèlement moral ou sexuel discriminatoire.

3. Actions partenariales et institutionnelles

L'approche de la plateforme PHAROS est également partenariale. Des rencontres sont régulièrement organisées avec les acteurs de la lutte contre la xénophobie, tels que les autorités publiques, associations et services de police spécialisés.

Dans le domaine des discriminations, l'OCLCTIC a signé des conventions avec :

- Le CRIF (conseil représentatif des institutions juives de France) en 2009 ;
- La LICRA en 2009 ;
- SOS RACISME en 2012 ;
- SOS HOMOPHOBIE en 2013 ;
- Le service de protection de la communauté juive (SPCJ) en 2014 ;
- Le défenseur des droits en 2015 ;
- L'association « Le Refuge » en mai 2016 (lutte contre l'homophobie).

Ces partenaires bénéficient d'un compte de signalement dédié sur www.internet-signalement.gouv.fr et leurs signalements sont traités en priorité.

En outre, la DILCRAH adresse des signalements à PHAROS avec un double objectif : garantir la capture des contenus haineux (sauvegarde de la preuve) et informer la plateforme des signalements qu'elle adresse au Parquet sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, pour éviter les procédures redondantes.

Des conférences et des formations sont régulièrement dispensées par la sous-direction de la lutte contre la cybercriminalité (SDLC) de la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ) pour présenter l'activité de PHAROS en matière de lutte contre les discriminations. PHAROS intervient dans le cadre de la formation continue des magistrats en matière de lutte contre le racisme, à l'ENM ou dans les tribunaux.

La SDLC est régulièrement associée aux travaux législatifs nationaux ou européens engagés sur la lutte contre la haine en ligne, notamment le *Digital Services Act (DSA)* européen.

La loi du 24 juin 2020 a créé un *observatoire de la haine en ligne* placé auprès du conseil supérieur de l'audiovisuel (devenu l'ARCOM) afin d'assurer le suivi et l'analyse de l'évolution des contenus haineux. Il associe les acteurs impliqués dans la diffusion des contenus, les associations, les administrations et des chercheurs concernés par ces infractions. PHAROS y représente le ministère de l'intérieur et des outre-mer.

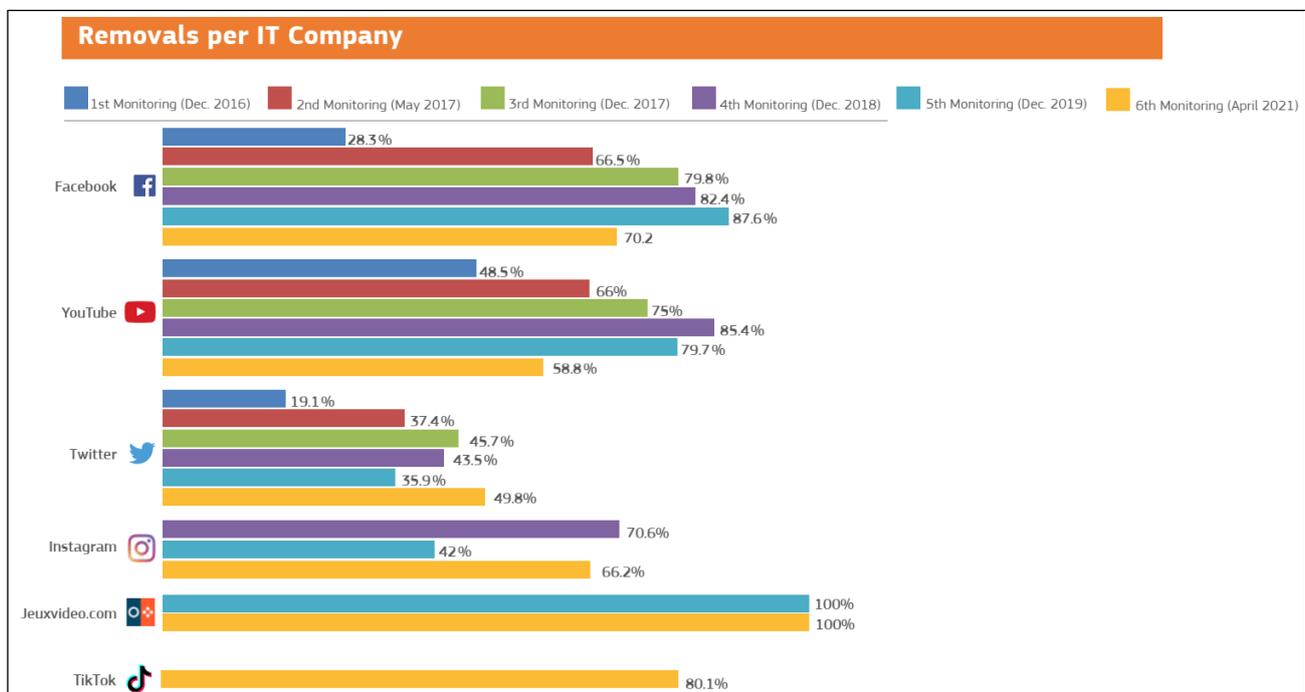
Depuis le 2 novembre 2020, dans le cadre des *réformes prioritaires* du ministère de l'intérieur et des outre-mer, un travail a été mené conjointement par le délégué ministériel aux partenariats, aux stratégies et aux innovations de sécurité (DPSIS) et la SDLC, pour définir les objectifs, les actions à mener et des indicateurs dans le cadre de la *réforme de la lutte contre la haine en ligne*. Il s'agit notamment de réaliser un constat objectif des manifestations de haine en ligne – englobant les contenus discriminatoires et les contenus en lien avec le terrorisme – d'inciter les entreprises à

développer des outils automatisés permettant de détecter les contenus au moment de leur mise en ligne et d'élaborer de nouvelles normes, françaises et européennes, favorisant le retrait spontané et le signalement des contenus haineux. Ces différents niveaux d'action ont pour dénominateur commun de pointer une nécessaire amélioration des relations entre les services de l'État et les acteurs de l'Internet.

4. Une mobilisation à l'échelle européenne

Tous les pays européens connaissent le même afflux de messages de haine sur les réseaux sociaux et constatent les carences de la modération des grands réseaux sociaux américains. En 2016, la Commission européenne a négocié avec *Facebook*, *Twitter*, *Microsoft* et *Youtube* un code de conduite applicable au traitement des notifications relatives aux discours de haine.

Six campagnes de tests, de 5 semaines chacune, destinées à évaluer le temps de réaction des hébergeurs, ont été organisées entre 2016 et 2021 par la Commission.



PHAROS y a, à chaque fois, représenté la France, aux côtés de la LICRA pour le secteur associatif. La sixième campagne s'est déroulée du 1^{er} mars au 14 avril 2021. Elle impliquait 22 Etats membres et portait sur 4 543 contenus notifiés à *Twitter*, *Jeuxvideo.com*, *Youtube*, *Instagram*, *TikTok* et *Facebook*. Ces plates-formes ont retiré 62,5 % des contenus qui leur ont été notifiés.

La septième campagne s'est déroulée du 28 mars au 13 mai 2022. La Commission européenne n'en a pas encore publié les résultats.

Quelles nouvelles mesures ont été mises en œuvre pour améliorer la connaissance quantitative et qualitative des actes et menaces à caractère raciste, antisémite et xénophobe ? Est-il, à ce propos, envisagé d'adopter une typologie plus fine au sein de la catégorie nommée par le SCRT « faits racistes et xénophobes » (nouvelles catégories possibles : faits anti-arabes sans caractère religieux,

faits anti-roms, faits anti-asiatiques, faits anti-noirs), et au sein de la catégorie nommée « discriminations » par PHAROS ?

La catégorie nommée « discriminations » par PHAROS comporte 11 sous-catégories (voir l'encadré supra). L'application informatique utilisée par les enquêteurs ne permettrait pas la création de catégories plus fines sans poser des difficultés de classification des signalements et d'élaboration des statistiques. Ce besoin est pris en compte dans les travaux de refonte de l'application.

Pour ce qui est du SCRT, ses services utilisent d'ores et déjà une typologie plus fine que celle qui est présentée dans les bilans des faits anti-chrétiens ; anti-musulmans ; anti-sémites ; racistes et xénophobes. Celle-ci permet ainsi de suivre les atteintes aux communautés citées par la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH). Toutefois le SCRT a fait le choix de ne détailler la catégorisation de ces atteintes que s'il détecte un phénomène émergent ou de sensibilité particulière.

Quelle analyse le ministère fait-il des signalements adressés en 2022 à l'IGPN et l'IGGN qui concernent des comportements racistes/discriminatoires à l'égard des usagers ou d'autres agents ?

BILAN PROVISOIRE 2022 DES PLATEFORMES DE SIGNALEMENT DES INSPECTIONS GENERALES
(du 1^{er} janvier au 31 août 2022)

I. LES PLATEFORMES DE L'IGPN :

1 – La plateforme de signalement des usagers

L'application informatique « plateforme de signalement » de l'inspection générale de la police nationale (IGPN) enregistre les signalements des citoyens victimes ou témoins d'un comportement susceptible de mettre en cause des agents affectés dans un service de la police nationale. Tout signalement enregistré dans l'application est un propos déclaratif.

Sur les huit premiers mois de l'année 2022, parmi les 3 246 signalements traités entrant dans le champ de compétence de l'IGPN (4 489 enregistrés au total), **122 (3,8 %)** faisaient état, comme allégation principale ou secondaire, d'actes racistes ou discriminatoires répartis comme suit :

- 70 dénonciations de propos discriminatoires dont 24 signalements au cours de contrôles d'identité ou routiers (34 %) et 13 signalements lors d'interpellations (19 %) ; si ces allégations font majoritairement état de propos racistes ou liés à l'origine de la personne, on distingue 7 cas pour lesquels des propos homophobes ou transphobes sont rapportés, 2 cas de remarques qui ont trait à l'apparence physique, 2 au handicap et 1 relatant des propos antisémites.

- 52¹ dénonciations de pratiques discriminatoires, dont 27 signalements relatifs à des situations de contrôles (52 %).

¹ Un même signalement peut entrer dans les deux catégories et donc être comptabilisé deux fois.

Le nombre de signalements présentant, pour le périmètre de la police nationale, des allégations de propos ou de pratiques discriminatoires diminue régulièrement, autant en valeur absolue qu'en proportion du nombre total de signalements reçus.

Pour rappel : sur l'ensemble de l'année 2021, parmi les 4 330 signalements traités entrant dans le champ de compétence de l'IGPN (6 003 enregistrés au total), 185 (4,2 %) faisaient état d'actes racistes ou discriminatoires.

2 – La plateforme d'écoute et de signalement SIGNAL-DISCRI destinée aux agents exerçant sur le périmètre « Police nationale »

Dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations et le harcèlement, une cellule dénommée « SIGNAL-DISCRI » a été créée au sein de l'IGPN. Elle est ouverte depuis octobre 2017 à l'ensemble des agents de la police nationale témoins ou victimes de discrimination, de harcèlement, de violences sexistes ou d'agissements sexistes en recherche d'informations, de conseil ou d'assistance.

Cette cellule d'écoute offre un service personnalisé dans le recueil de la parole des agents, à l'occasion d'un entretien confidentiel. Elle conseille, oriente ou prend en charge l'agent selon la nature des éléments portés à sa connaissance.

Sur la période des 8 premiers mois de l'année 2022, la cellule SIGNAL-DISCRI a recensé 150 signalements. Seul 1 signalement faisant état de propos discriminatoires portant sur les origines a été enregistré. Le signalement a été classé par la cellule SIGNAL-DISCRI en raison du dépôt de plainte du signalant.

Pour rappel : sur l'ensemble de l'année 2021, la plateforme d'écoute SIGNAL DISCRI avait enregistré 268 signalements, dont 8 (3 %) faisaient état de discrimination portant sur les origines.

II. LES PLATEFORMES DE L'IGGN :

1 – La plateformes de signalement des usagers

Pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 septembre 2022, la plateforme des réclamations des particuliers de l'IGGN a recueilli 2 109 signalements, soit environ 234 par mois en moyenne (téléphone / courrier / courriel), ce qui représente une augmentation projetée de 20 % par rapport à 2021 si le dernier trimestre est aussi fécond.

Les réclamations par téléphone doivent être doublées d'un courriel adressé à la plateforme afin de pouvoir être exploitées.

Sur les 2 109 signalements sur la période considérée, 913 (43 %) sont hors champs de compétence de la plateforme et 395 (19 %) sont en relation avec d'anciens signalements.

Une extrapolation de ce chiffre sur 12 mois, en considérant une constance des sollicitations, conduit à évaluer à environ 1 000 signalements pour lesquels l'IGGN serait compétente pour 2022. Ce chiffre correspondrait à une hausse d'environ 10 % des cas traités par l'IGGN alors que la hausse globale des saisines serait de 20 %. Ces chiffres seront fiabilisés à la fin du 1^{er} trimestre 2023 et seront diffusés dans le rapport d'activité 2022 de l'IGGN.

Sur les 801 signalements relevant de la compétence de l'IGGN pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 septembre 2022, **7 signalements ont trait à des allégations de discriminations.** Aucune n'est à ce

stade avérée. Il n'est pas possible de fiabiliser une cotation des mises en causes de la gendarmerie dans la mesure où une majorité des dossiers est encore à ce stade en cours d'instruction. Par suite, il est impossible à ce stade de quantifier les mesures rectificatives demandées sur cette période (rappels à la règle, sanctions, actes de prévention etc..).

Pour rappel : sur l'ensemble de l'année 2021, la plateforme dédiée de l'IGGN a recensé 2 344 saisines parmi lesquelles 987 signalements, soit 42 % du total, ont été considérés comme de « nouveaux signalements », pour lesquels l'IGGN était compétente. Ce volume était en hausse de 7 % par rapport à 2020, année pendant laquelle 923 « nouveaux signalements » avaient été recensés. En 2021, 15 réclamations ayant un lien avec des questions de racisme ou concernant la pratique d'une religion ont été comptabilisées. Un seul manquement a été avéré (noté sur les réseaux sociaux) mais le militaire n'a pu être identifié.

2 - La plateforme d'écoute et de signalement STOP-DISCRI destinée aux agents exerçant sur le périmètre « gendarmerie nationale »

Au 1^{er} octobre 2022, la plateforme de signalement interne de la gendarmerie nationale intitulée « STOP-DISCRI » avait enregistré 182 saisines (contre 253 sur l'ensemble de l'année 2021).

Sur ces 182 saisines, émanant de personnes s'estimant victimes ou ayant été témoins, 144 ont donné lieu à la prise en compte d'un signalement par STOP-DISCRI et 38 ont été considérés comme étant des demandes de « conseils » ou n'entrant pas dans le champ de compétence de la plateforme.

Parmi les 144 signalements, la plateforme en recense 13 faisant état de potentielles discriminations.

Les motifs invoqués par les « signalants » dans le cadre de leur saisine sont répartis comme suit :

- 9 concernent l'origine géographique supposée ;
- 1 concerne l'état de santé ;
- 2 concernent le sexe ;
- 1 concerne l'orientation sexuelle supposée ;

Au 1^{er} octobre 2022 : Sur les 13 signalements faisant état de potentielles discriminations, la réalité d'une discrimination a été établie dans 1 dossier, 6 ne révèlent pas de situation avérée et 6 sont toujours en cours d'instruction par l'IGGN.

Pour rappel : sur l'ensemble de l'année 2021, la plateforme STOP-DISCRI avait enregistré 253 saisines, parmi lesquelles un quart ont été considérées comme n'entrant pas dans le champ de compétence de STOP-DISCRI ou ne concernant que des demandes de « conseils ». Sur les 164 dossiers de signalement enregistrés, 19 portaient sur des discriminations. Sur ces 19 dossiers, seuls 2 ont été confirmés comme révélant des situations discriminatoires : l'une concernant l'appartenance à une ethnie supposée et l'autre les convictions religieuses supposées.

Parmi les évolutions en cours, on peut noter que le suivi des victimes est renforcé : un contact est établi entre quatre et six mois après l'envoi des lettres de clôture afin de s'enquérir de leur situation. Le cas échéant, cette initiative permet de relancer certaines procédures ou d'appuyer les démarches.

Au terme des enquêtes administratives menée par l'IGPN ou l'IGGN, combien de sanctions ont été proposées (pour 2022 et 2021) ?

- S'agissant de l'inspection générale de la police nationale

L'autorité hiérarchique et l'inspection générale de la police nationale (IGPN) par délégation sont compétentes pour enquêter sur des faits concernant l'ensemble des personnels placés sous l'autorité du directeur général de la police nationale, du préfet de police et du directeur général de la sécurité intérieure : personnels actifs, élèves, fonctionnaires, stagiaires et titulaires, agents administratifs, techniques et scientifiques de la police nationale ainsi que les agents contractuels, adjoints de sécurité et réservistes.

Concernant la conduite d'enquêtes administratives pré-disciplinaires, il convient de rappeler que les directions d'emploi, au titre de l'autorité hiérarchique, sont les premiers acteurs du devoir de réaction de l'administration, et mènent, comme il se doit, l'essentiel des enquêtes administratives de l'institution.

Celles conduites par l'IGPN concernent des faits graves ou retentissants et répondent au devoir de réaction de l'administration, dont elle est juge. Les services d'enquête de l'IGPN sont saisis par le ministre de l'intérieur et des outre-mer, le directeur général de la police nationale, le préfet de Police ou le directeur général de la sécurité intérieure. Lorsqu'elle est saisie, elle agit par délégation du pouvoir hiérarchique. Elle ne peut jamais être saisie par les directions d'emploi.

L'IGPN ne peut, en principe, s'autosaisir. Les règles de saisine de l'IGPN sont fixées par les dispositions particulières du décret n° 2013-784 du 28 août 2013. Ainsi, l'article 5 de ce décret prévoit que l'IGPN ne conduit d'enquête administrative que sur instruction du ministre de l'intérieur et des outre-mer, du directeur général de la police nationale, du directeur général de la sécurité intérieure ou du préfet de police. Toutefois, dès lors que l'IGPN est saisie d'une enquête judiciaire sur des faits, elle peut décider de diligenter une enquête administrative sans avoir au préalable été saisie par l'une des autorités précitées.

Par ailleurs, il convient de préciser qu'une enquête administrative pré-disciplinaire est une enquête pour laquelle les enquêteurs ne disposent d'aucun pouvoir de police et agissent au même titre que le ferait n'importe quelle autorité d'une autre administration.

Une enquête administrative se doit, dans un premier temps, de tenter d'établir les faits, puis de les qualifier juridiquement. C'est à ce stade que l'enquêteur saura si les faits établis portent atteinte à l'institution et constituent bien un manquement professionnel et déontologique qui est le résultat éventuel de l'action (à l'exclusion de toute qualification pénale qui n'est pas du ressort de l'autorité administrative).

Si les faits portés à la connaissance de l'administration sont constitutifs de manquements, l'IGPN émet une proposition quant aux suites à donner.

La typologie des manquements est la référence des fautes professionnelles ou déontologiques susceptibles d'être reprochées à un agent. Elle liste les 22 intérêts généraux protégés de l'institution, déclinés ensuite en 68 items.

Les comportements discriminatoires et racistes à l'égard des usagers entrent dans le champ :

- du manquement professionnel ou déontologique à la dignité de la personne (usager), et sont déclinés sous 3 items, celui du manquement au devoir de respecter la dignité de la personne, celui du manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'un contrôle d'identité, et enfin celui du manquement au devoir de respecter la dignité de la personne dans le cadre d'une mesure de rétention (garde à vue, ivresse publique et manifeste, rétentions) ;
- du manquement professionnel ou déontologique à l'exemplarité et plus spécifiquement à l'item relatif au manquement au devoir d'exemplarité par un comportement indigne dans le cadre du service.

À l'issue de l'enquête administrative pré-disciplinaire, l'administration doit être en mesure d'établir l'existence ou non d'une faute, laquelle doit traduire un manquement professionnel. À défaut d'un tel élément, si les faits allégués se révèlent sans fondement ou s'ils ne constituent pas une faute, l'administration décidera d'une mesure de classement.

Il convient de rappeler que l'IGPN, service d'enquête, ne dispose pas du pouvoir de sanction. Elle ne peut que proposer à l'autorité administrative des sanctions, dites du 1^{er} groupe ou le renvoi devant le conseil de discipline.

Pour 2021, le système de requêtage de la plateforme, obsolète et modifié depuis, ne permet pas d'obtenir les chiffres relatifs aux enquêtes menées par l'IGPN et les sanctions auxquelles elles ont donné lieu. 185 signalements faisant état d'actes à caractère discriminatoire ont été enregistrés sur la plateforme de signalement des usagers, sans que leurs suites puissent être précisées.

Au cours des 8 premiers mois de l'année 2022, sur les 122 signalements enregistrés sur la plateforme de signalement des usagers faisant état, comme allégation principale ou secondaire, d'actes racistes ou discriminatoires :

- sur les 70 dénonciations de propos discriminatoires : 4 ont conduit à la saisine d'une délégation territoriale de l'IGPN par les autorités compétentes. Les quatre enquêtes administratives pré-disciplinaires étant en cours, aucune sanction n'a encore été proposée ;
- sur les 52 dénonciations de pratiques discriminatoires : l'IGPN n'a été saisie d'aucune enquête administrative pré-disciplinaire.

- S'agissant de l'inspection générale de la gendarmerie nationale

En 2021, l'IGGN a mené 41 enquêtes administratives contre 35 en 2020, soit une augmentation de 17 %. Cette hausse peut s'expliquer, d'une part, par la poursuite de la montée en puissance des antennes déconcentrées (ADIGGN) et les relations fructueuses qu'elles ont tissées avec les formations administratives (commandement et correspondants déontologues), et d'autre part, par l'évolution de la crise sanitaire, notamment la diminution des périodes de confinement.

Ces enquêtes se sont réparties de la manière suivante :

Bilan BEA et ADIGGN pour 2021 (et 2020)			
		2021	2020
Harcèlement moral au travail		24	19
Fautes de comportement et manquements déontologiques		14	12
Discrimination raciale		1	0
Harcèlement sexuel		1	1
Discrimination en raison du sexe		0	2
Faits divers		1	1

S'agissant de la typologie des enquêtes, elles se répartissent presque exclusivement en deux domaines :

- le harcèlement moral au travail (HMT) : 24 dossiers, soit 58,5 % du total ;
- les fautes de comportement et manquements déontologiques : 14 dossiers, soit 34,1 % du total.

Il y a peu de dossiers relatifs à des allégations de racisme, d'antisémitisme ou de xénophobie pour lesquels un signalement abouti à une saisine de l'IGGN pour diligenter une enquête administrative.

S'agissant des signalements internes via le dispositif « STOP-DISCRI » :

- En 2021 : une seule saisine du bureau d'enquête et d'analyse (BEA) était en lien avec des allégations de discrimination raciale (elle figure dans le tableau ci-dessus - non avérée en l'espèce).
- En 2022 (au 01/10/2022) : aucune saisine du BEA ne concernait des allégations de discrimination.

S'agissant des signalements externes de particuliers : ni le BEA ni les ADIGGN n'ont mené d'enquête administrative en 2021 et 2022 sur des allégations de discrimination raciale.

En outre, il peut être noté qu'en 2022, l'IGGN a conçu un plan d'action déontologie qui repose sur une étude des sanctions disciplinaires infligées aux militaires pour la période 2017-2020. L'élaboration d'une cartographie du risque déontologique a permis d'élaborer ce plan qui s'articule autour des 4 axes suivants :

Renforcer la gouvernance de la déontologie en gendarmerie :

- en présentant semestriellement au directeur général un point de situation relatif à la déontologie ;
- en accentuant les actions de communication sur la déontologie en gendarmerie ;
- en mettant en œuvre un tableau de bord de la déontologie ;
- en renforçant la dynamique de sensibilisation vers le Conseil de la fonction militaire-gendarmerie et la chaîne de la concertation ;
- en formalisant une stratégie de lutte contre la corruption en gendarmerie ;
- en déclinant au sein de la gendarmerie la procédure de recueil et de traitement des signalements émis en interne par les lanceurs d'alerte.

Développer les actions de formation déontologique :

- en augmentant les capacités de sensibilisation et de formation par la diffusion de cas concrets et la mise en ligne d'une FAQ ;
- en créant une page intranet dédiée à la déontologie ;
- en concevant un module de formation sur les enquêtes administratives afin de normaliser les processus et réduire les délais d'exécution ;
- en intégrant des questions de déontologie dans les examens professionnels de la gendarmerie ;
- en affirmant la déontologie comme compétence « socle » et en prévoyant une validation périodique des acquis.

Faciliter la prise en compte et le suivi des manquements déontologiques :

- en créant un outil de suivi et d'analyse exhaustive des procédures disciplinaires ;
- en créant un outil de suivi des enquêtes judiciaires et administratives internes (échelon national et local) et des mesures administratives prises pour le traitement des manquements individuels ;
- en réactivant l'application AGIRR (« Application de gestion des Courriers de Réclamations et des Remerciements ») sur le suivi des réclamations externes ;
- en améliorant l'accompagnement des unités en cas d'usage des armes ;
- en évaluant l'efficacité du dispositif de recueil et de traitement des signalements des particuliers.

Mieux prévenir les risques déontologiques du quotidien :

- en diffusant un guide de maîtrise des risques déontologiques au profit des correspondants déontologues ;
- en étudiant les possibilités offertes par les nouvelles technologies (simulation opérationnelle, réalité virtuelle,...) pour améliorer la prise de décision individuelle en matière d'usage des armes ;
- en créant un système de contrôle interne sur la consultation des fichiers ;
- en poursuivant le déploiement des caméras-piétons afin de prévenir les incidents au cours des interventions ;
- en continuant le programme « alerte chambre de sûreté » afin de mieux protéger les personnes privées de liberté ;
- en engageant une réflexion sur les relations de confiance entre les jeunes et la gendarmerie.



Les 50 correspondants déontologues dans les régions et départements font partie de la chaîne déontologique et sont les maillons essentiels de la mise en œuvre du plan déontologie.

A noter enfin que l'IGGN s'est dotée d'un plan de transformation 2020-2024 qui répond à une démarche de transformation et d'adaptation cohérente avec la stratégie de la DGGN, Gend. 20-24.

Ce cadre vise la mise en cohérence de différentes impulsions (Beauvau de la sécurité, attentes sociétales, Défenseur des droits, etc) et se décline en 3 axes :

1. Limiter le risque déontologique : à partir de la cartographie du risque déontologique dressée après un travail d'analyse et de diagnostic, un plan d'action déontologie sera prochainement décliné dans toute la gendarmerie
2. Etre en mesure de #Répondreprésent : concerne les modalités de traitements des différentes saisines de l'IGGN dont les signalements internes
3. Agir pour plus de transparence et d'ouverture

Certaines mesures de la stratégie IGGN sont déjà entrées en vigueur :

- La conception et la diffusion du plan déontologique avec un kit pédagogique et la perspective du développement d'un infocentre RH chancellerie ;
- L'amélioration des capacités d'enquête interne dans les domaines pénal et administratif (création de l'antenne IGGN de Montpellier) ;
- L'appui aux politiques RH de la DGGN en matière d'égalité professionnelle, de diversité et de lutte contre les harcèlements, les discriminations et les violences ;
- L'ajustement des capacités de la division des signalements et de la déontologie.

Quelle analyse le ministère fait-il du dispositif de pré-plainte en ligne pour la déclaration des faits constitutifs de discrimination ou de délits/injures raciales et de provocation à la haine/discrimination/violence raciale ?

1. Le dispositif de pré-plainte en ligne (PPEL) était initialement prévu et développé pour le recueil de faits d'atteintes aux biens par auteur inconnu (décret n° 2008-1109 du 29 octobre 2008).

Le décret n° 2018-388 du 24 mai 2018 a modifié le périmètre infractionnel de la PPEL pour y inclure les infractions de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence, l'injure, la diffamation à l'égard d'une personne à raison de son origine ou de son appartenance ou de sa non-appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion ou à raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou identité de genre ou de son handicap.

Entre 2018 et 2021, le nombre de crimes et délits commis en raison de la race, la religion, l'ethnie ou la nationalité (156 index référencés par le SSMSI) est passé de 983 faits constatés à 1 482, pour un nombre de faits élucidés passant de 765 à 1 022. Dans le même temps, les contraventions portant sur des faits de diffamation et d'injures pour les mêmes raisons sont passées de 2 545 à 3 501.

Pour autant, le parcours-usager de la PPEL n'a pas été adapté au recueil particulier des informations relatives à ces infractions, nouvelles dans son périmètre, ni au suivi statistique de celles-ci. En conséquence, il n'est pas possible de livrer une analyse précise de son efficacité.

Il est à noter également, en page d'accueil de l'interface de pré-plainte en ligne, l'insertion d'une mention renvoyant la victime de discrimination vers le site "service-public.fr". Ainsi, en dépit de l'impossibilité d'objectiver l'effet du dispositif de PPEL, son existence était de nature à inciter les victimes à rompre le silence et à leur faciliter les démarches en vue d'un dépôt de plainte auprès d'une unité de gendarmerie ou d'un service de police.

2. Depuis le 11 avril 2022, le parcours-usager prévoit d'orienter les victimes de discriminations et de toute forme de haine, notamment le cyberharcèlement, vers la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV).

La possibilité de déposer une pré-plainte en ligne pour des faits de discrimination est remplacée par le service de messagerie instantanée, sous forme de « tchat » offert par la nouvelle plateforme, adossée aux sites « Moncommissariat.fr » et « service-public.fr », ainsi que prochainement via l'application « Ma sécurité »

Cet outil numérique permet à une victime de recevoir, par les agents spécifiquement formés et un psychologue, 24h/24 et 7J/7, une information précise sur ses droits et d'être rassurée quant à la portée des démarches à engager par l'intermédiaire d'un tchat. La victime peut également bénéficier d'un accueil et d'une prise en charge judiciaire et psycho-sociale personnalisée au sein du commissariat de police.

Du 11 avril au 31 août 2022, ce sont 95 tchats ayant pour objet la discrimination et 1 091 portant sur le cyber-harcèlement qui ont été échangés. La durée moyenne d'un tchat est de 50 mn.

3. Enfin, le développement en cours d'un futur dispositif de dépôt de plainte en ligne (PEL) représente une opportunité d'y intégrer les infractions visées afin de faciliter davantage le signalement des faits par les victimes. Ce dispositif devra prévoir une prise de contact entre les services d'enquête et les victimes, ainsi que le suivi des procédures initiées par ce biais. Cela nécessitera un travail conjoint et concerté à réaliser avec le ministère de la Justice.

Quelle analyse le ministère fait-il suite au rapprochement de ses statistiques avec celles du ministère de la Justice ?

Le SSMSI réalise régulièrement un exercice de comparaison entre les statistiques du ministère de l'intérieur et des outre-mer et le service statistique du ministère de la Justice (la Sous-Direction de la Statistique et des Etudes – SDSE).

Pour mémoire : en 2016, ce travail a donné lieu à la publication de l'Interstats n° 8 sur les infractions liées aux stupéfiants et en 2019, à la publication de l'Interstats Méthode n° 16 sur le contentieux des violences conjugales.

Comme annoncé dans la précédente contribution, un chantier d'appariements de fichiers (Intérieur-Justice) a été lancé par les deux services statistiques ministériels (SSMSI/SDSE) pour mesurer les suites pénales données aux enquêtes menées par les services de police et de gendarmerie.

En 2022, les travaux de comparaison se sont ainsi poursuivis avec un premier test d'appariement des bases de données du SSMSI et de la SDSE concernant les homicides. Ce travail a été présenté au Conseil national de l'information statistique (CNIS) le 29 septembre 2022 et se poursuivra en 2023. Il devrait permettre d'expertiser la possibilité d'une généralisation à d'autres champs infractionnels d'un appariement des procédures enregistrées par les services de sécurité et des affaires nouvelles enregistrées par les parquets.

Concernant les discriminations, le SSMSI va se rapprocher des travaux de la SDSE et de la DACG sur la construction d'un champ infractionnel permettant de les repérer dans les données administratives.

2. Suivi des recommandations des rapports de la CNCDH par le ministère de l'intérieur et des outre-mer

2.1. Mieux connaître les discriminations subies par les minorités

Quelles enquêtes – notamment de victimation – permettant de mieux connaître les discriminations et violences subies par les minorités visibles ont été réalisées en 2021-2022, par les services statistiques du ministère de l'Intérieur, éventuellement conjointement avec un ou plusieurs ministères ?

1. Le SSMSI assurait depuis 2015 la co-maîtrise d'ouvrage de l'enquête « Cadre de vie et sécurité » (dite CVS) avec l'Insee et l'Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP, supprimé fin 2020). En 2018, l'Insee a annoncé qu'il ne serait plus en capacité de réaliser l'enquête de victimation CVS, sous sa forme actuelle, à partir de 2022. Le SSMSI a donc conduit des travaux pour assurer la refonte de l'enquête CVS.

En mars 2022, le SSMSI a ainsi lancé la première vague de l'enquête « **Vécu et ressenti en matière de sécurité** » (VRS) auprès d'un échantillon de 200 000 personnes âgées de 18 ans et plus en France métropolitaine, Martinique, Guadeloupe et La Réunion.

Cette refonte a été l'occasion d'améliorer le suivi des phénomènes discriminatoires grâce à un nouveau questionnaire de l'enquête, conçu en concertation avec une trentaine d'entités (dont la CNCDH et la DILCRAH) et un nouveau protocole de l'enquête autorisant un échantillon de taille plus large et des résultats plus détaillés.

Outre le recueil des phénomènes discriminatoires déjà mesurés dans CVS, l'enquête VRS permet de connaître les éventuels motifs « à caractère raciste » pour de nombreux types d'atteintes : violences physiques, harcèlement (moral ou sexuel), menaces, injures, diffusion de photos/vidéos à caractère sexuel ou non, discrimination.

Enfin, la taille de l'échantillon devrait permettre de mieux contextualiser le type d'auteur et le contexte/lieu des atteintes « à caractère raciste ».

De plus, l'enquête recueille l'orientation sexuelle et la religion éventuelle des enquêtés, et repère la situation de handicap au moyen d'une question sur les limitations fonctionnelles durables (celle de l'indicateur GALI (Global Activity Limitation Indicator)). Sous réserve d'une qualité et d'effectifs suffisants, l'enquête VRS devrait donc permettre de décliner les victimations subies selon ces trois caractéristiques (orientation sexuelle, religion et handicap).

Les possibilités d'exploitation détaillée de l'enquête sont actuellement en cours d'expertise par les chargés d'études et statisticiens du SSMSI et, le cas échéant, les nouveaux indicateurs construits à partir de ces variables figureront dans le rapport d'enquête 2022.

Outre le questionnaire socle, l'enquête VRS est complétée chaque année par un **volet thématique** différent, passé à un sous-échantillon de répondants au questionnaire principal. En 2022, il a porté sur les **relations entre la population et les forces de sécurité**. A ce titre, des questions ont été posées

concernant l'accueil reçu en cas de déclaration de différentes natures d'atteintes subies et concernant le comportement des policiers et gendarmes en cas de contact de l'enquêté avec les forces de sécurité, notamment sur les raisons d'un éventuel traitement discriminatoire. L'exploitation de ce volet thématique devrait être réalisée au 2^{ème} semestre 2023.

2. Le SSMSI a conduit en 2021 **l'enquête sur les violences liées au genre** (Genese - Genre et sécurité) financée dans le cadre d'un appel à projets européen : la collecte auprès d'un échantillon d'environ 170000 individus s'est déroulée avec succès (64 % de réponses).

Cette enquête permet de mesurer, outre les violences commises envers les femmes, les atteintes homophobes ainsi que les violences physiques à « caractère raciste » comme dans l'enquête CVS. Les données sont en cours d'exploitation et devraient donner lieu à une publication fin 2022.

Le ministère de l'Intérieur a-t-il développé des outils permettant d'analyser l'égalité de traitement entre les personnes en fonction de leur couleur de peau, comme les testings, en particulier au sein des commissariats et gendarmeries ? Si oui lesquels, et ont-ils été réalisés conjointement avec un ou plusieurs ministères ? En particulier, une mission chargée d'évaluer la qualité de l'accueil des victimes et de la prise de plainte dans les commissariats et les brigades de gendarmerie a-t-elle été mise en place ? Si oui, quelles sont les résultats de cette évaluation ? Si non, pour quels motifs ?

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer n'a pas développé d'outil utilisant la couleur de la peau comme paramètre pour analyser l'égalité de traitement.

Il dispose toutefois d'enquêtes menées par l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) et l'Inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN) sur la qualité d'accueil des victimes qui intègrent des questions sur les éventuelles discriminations, notamment celles à caractères racistes, dont aurait pu faire l'objet les victimes lors de leur accueil par les forces de l'ordre.

Il n'est donc **pas nécessaire de mettre en place une mission spécifique** chargée d'évaluer la qualité de l'accueil des victimes et de la prise de plainte dans les commissariats et les brigades de gendarmerie puisque ce travail d'évaluation relève déjà de l'IGPN et de l'IGGN qui mènent des campagne annuelles d'évaluation des conditions d'accueil dans les services de police et de gendarmeries.

Les éventuelles discriminations à caractère raciste dont les usagers pourraient faire l'objet, lors de leur accueil par les forces de l'ordre, peuvent ainsi être mises en évidence par ces enquêtes ainsi que par les signalements individuels déposés sur les plateformes de l'IGPN et IGGN destinées aux usagers et qui font l'objet de vérifications et réponses systématiques (cf. encadré sur le bilan des plateformes).

S'agissant de la gendarmerie nationale, les enquêtes de l'IGGN reposent, selon une procédure aléatoire, sur des questions posées directement à des personnes ayant eu à faire aux services de gendarmerie, des visites in situ, ainsi que du « testing » (notamment pour évaluer l'accueil téléphonique). Cette campagne ne vise pas spécifiquement les faits de racisme ou de discrimination, mais permet, le cas échéant, de les détecter. Localement, les échelons territoriaux mettent de plus en plus en place des dispositifs de consultation et d'amélioration du service afin de diagnostiquer certaines attentes et d'être en mesure d'y répondre à la faveur d'une démarche itérative.

S'agissant de la police nationale, l'IGPN mesure la qualité de l'accueil des victimes dans les services de police depuis 2008.

L'évaluation s'effectue en trois phases :
- évaluation de l'accueil téléphonique ;

- évaluation sur site (de manière anonyme dans un premier temps, puis, ensuite, en déclinant la nature de la mission auprès des interlocuteurs) des conditions matérielles et des dispositifs d'accueil, ainsi que les réponses aux courriers des victimes ;
- examen de pièces (main-courante, plainte) et contact a posteriori auprès des victimes avec l'utilisation d'une grille d'entretien normée.

Pour rappel : à l'occasion de la campagne menée par l'IGPN en 2020, 100 services, dont 78 dans le périmètre de la Direction Générale de la Police Nationale et 22 sur le ressort de la Préfecture de Police, ont été évalués par des auditeurs confirmés. S'agissant des discriminations éventuelles lors de l'accueil des victimes au sein des services de police, 0,6 %, des victimes contactées dans l'étude générale et 1,2 % des victimes de violences conjugales jointes et ayant répondu à la question, déclarent avoir fait l'objet d'une discrimination.

A l'occasion de la campagne menée par l'IGPN en 2021, 94 services, dont 76 dans le périmètre de la Direction Générale de la Police Nationale et 18 sur le ressort de la Préfecture de Police, ont été évalués par des auditeurs confirmés. S'agissant des discriminations éventuelles lors de l'accueil des victimes au sein des services de police, **2,2 %**, des victimes contactées dans l'étude générale et **2 %** des victimes de violences conjugales jointes et ayant répondu à la question déclarent avoir fait l'objet d'une discrimination.

Il est à noter que l'évolution à la hausse constatée en 2021 ne se confirme pas pour 2022, en l'état de l'exploitation des questionnaires. En effet, dans la campagne d'évaluation actuelle, sur 630 plaignants de l'étude générale déjà enregistrés, le taux est de 0,63 % soit, pour l'instant, une valeur comparable à 2020 ainsi qu'à ces dernières années.

De plus, l'évolution du pourcentage de victimes déclarant avoir fait l'objet de discrimination entre l'année 2020 (0,6 %) et l'année 2021 (2,2 %) doit être relativisée compte tenu des éléments suivants :

- Sur les 22 plaignants ayant eu le sentiment d'avoir fait l'objet d'une quelconque discrimination, sur un total de 983 personnes interrogées, 18 se déclarent globalement « très satisfaites » (14) et « satisfaites » (4) de la prise en compte de leur plainte, et seulement 4 « non satisfaites ».
- Seuls 6 de ces 22 plaignants ont précisé le fondement de leur réponse : l'auteur des faits serait un informateur des services de police, conflit familial-crédit accordé à l'épouse, origine méditerranéenne, crédit accordé à la partie adverse entendue en premier, ivresse lors des faits, famille défavorablement connue.

Si, jusqu'à présent, la non-motivation de cette réponse n'était pas un élément bloquant du questionnaire, il va le devenir dès 2023.

Enfin, s'agissant du fonctionnement interne de l'institution, l'Observatoire de la gendarmerie pour l'égalité et la lutte contre les discriminations (OGED) a été récemment créé pour appréhender l'égalité professionnelle, la diversité et la lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences. Il s'inspire du principe de « symétrie des intentions » qui veut que l'intentionnalité associée au service public de sécurité (protection, proximité, égal accès et égalité de traitement par exemple), trouve un écho dans le référentiel interne de gestion RH et inversement.

2.2. Approfondir la formation des forces de l'ordre

La partie de la formation des forces de l'ordre dédiée à l'analyse des enjeux liés aux infractions racistes, incluant notamment un apprentissage à l'accueil de personnes victimes de racisme

(apprendre à laisser s'exprimer la victime, lui faire comprendre les enjeux de la procédure judiciaire, l'encourager à poursuivre sa démarche de dépôt de plainte, etc.) a-t-elle été renforcée en 2022 ?

Tant au sein de la police nationale que de la gendarmerie nationale, la formation initiale et la formation continue comportent des modules dédiés aux enjeux liés au racisme ou abordant cette problématique.

I. S'agissant de la formation au sein de la police nationale

1. La formation des commissaires de police à l'ENSP et des personnels du corps de conception et de direction

Dès leur incorporation, les élèves commissaires sont sensibilisés aux normes et valeurs qui rassemblent tous les policiers, quel que soit leur grade, lors d'un discours d'entrée prononcé par la directrice de l'école. La notion d'égalité attachée au service public et les valeurs de non-discrimination sont évoquées à cette occasion.

En formation initiale, les thématiques du racisme, des discriminations, de l'antisémitisme et de la xénophobie sont abordés de manière spécifique ou transversale sous l'angle de la déontologie et de l'éthique dans l'ensemble des enseignements dispensés aux élèves commissaires, sous la forme de cours magistraux, de conférences ou d'exercices pratiques.

Lors du cours dispensé sur les statuts (3 heures) l'obligation de non-discrimination qui s'impose à tous les fonctionnaires est rappelée. Le module de 12 heures dédié à la discipline consiste en des cas pratiques dont certains permettent aux élèves commissaires d'aborder de manière directe la problématique du racisme.

Une séance de formation spécifique sur la déontologie (6 heures) intervient très tôt dans la scolarité. Afin de donner à cette journée une dimension et une solennité particulières, la directrice de l'ENSP, intervient personnellement auprès des élèves afin d'échanger avec eux sur ce sujet central. Depuis la 68e promotion, la cheffe de l'IGPN, ou l'un de ses représentants, co-préside avec la directrice la remise officielle des codes de déontologie.

Les cours dédiés aux auditions (4 heures) et à la garde à vue (14 heures) font également l'objet de points de vigilance sur la question du racisme. Dans le même esprit, en parallèle du cadre légal des contrôles d'identité, le caractère non discriminatoire de ceux-ci est constamment rappelé dans le cours qui leur est dédié, en insistant sur la responsabilité des chefs de service dans cette matière. Il est rappelé aux élèves que ces contrôles, base du travail quotidien du policier, peuvent devenir une source de contentieux avec la population et qu'il est nécessaire de veiller au strict respect des principes déontologiques dans leur mise en œuvre.

En fin de scolarité, chaque promotion de commissaires, lors de la semaine de la cérémonie de sortie, se déplace également sur le site mémoriel de la maison d'Izieu dans l'Ain pour une journée de sensibilisation et de réflexion sur ces thématiques (visite du mémorial des enfants juifs exterminés et travaux en ateliers sur le positionnement éthique des cadres de la police nationale). Pour mémoire, une convention tripartite entre la maison d'Izieu, la DILCRAH et l'ENSP avait été signée en avril 2018 et a été reconduite pour trois ans en 2021. La 72e promotion s'est rendue à Izieu le 21 juin 2022 et la 73e promotion s'y rendra en juin 2023.

Au cours de cette même semaine de sortie de promotion, la LICRA intervient à l'ENSP à la faveur d'une conférence sur le racisme et l'antisémitisme devant chaque promotion sortante.

Enfin, depuis trois ans, un module d'auto-formation sur la diversité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est systématiquement réalisé par les promotions de commissaires de police au cours de leur première année de formation. Tous les élèves des 72e et 73e promotions ont ainsi été formés à ces sujets.

L'ENSP reste particulièrement attentive au suivi de cette sensibilisation, de façon spécifique ou transversale, dans la formation des commissaires de police.

2. La formation des officiers de police à l'ENSP et des personnels du corps de commandement

Lors de leur formation initiale, la lutte contre le racisme constitue une part significative de la scolarité des officiers de police. En effet, le référentiel de formation des officiers de police prévoit une présentation approfondie des notions, savoir-être et savoir-faire relatifs à la lutte contre le racisme.

Plus de 40 heures traitent de ces sujets, pour moitié dans le cadre de modules de formation qui y sont spécifiquement consacrés et pour moitié dans le cadre d'enseignements plus généraux sur la déontologie.

Le traitement de ces thématiques s'est régulièrement étoffé au cours des années, et plus particulièrement dans le référentiel défini au profit de la 27e promotion d'officiers qui a fait sa rentrée en septembre 2021.

Au début de leur scolarité, dans le cadre d'une séquence de formation permettant aux élèves d'acquérir les notions relatives à leurs nouvelles fonctions d'officiers, une première sensibilisation (2 heures) sur les relations de la police avec le public et les bons comportements à adopter est réalisée avec une conférence suivie d'études de cas. Le principe de non-discrimination et les obligations déontologiques du policier en découlant (devoir d'impartialité notamment) sont évoqués (2 heures), dans un cours sur les droits et obligations des fonctionnaires issus de la loi du 13 juillet 1983.

Une sensibilisation sur les dangers des réseaux sociaux (2 heures), aborde le devoir de réserve, l'obligation de neutralité, la question de la diffamation, des injures et de la discrimination portant atteinte au renom de l'institution. À l'issue de ce module consacré aux valeurs de la police nationale et à la déontologie, la directrice de l'IGPN remet aux élèves officiers, au cours d'une cérémonie très solennelle, le code de déontologie de la police nationale.

Bien que les apprentissages partagés n'ont pu avoir lieu en 2022 entre élèves commissaires, officiers et gardiens, l'essentiel de ces enseignements a été reconduit pour la 28e promotion : les principes déontologiques dans la police nationale (5 heures) et les principes fondamentaux des libertés publiques (2 heures).

Les périodes des approfondissements techniques et du perfectionnement permettent ensuite de revenir régulièrement sur ces sujets. Une conférence (2 heures) dispensée par la division partenariat et prévention (DPP) de la direction de la sécurité de proximité de l'agglomération parisienne (DSPAP) de la préfecture de police approfondit le thème des relations police/public. Cette conférence est suivie par un retour sur le thème de la déontologie dans la police nationale sous la forme d'une conférence du cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle de l'IGPN (4 heures).

Un module de trois heures, co-animé par les psychologues de l'école, aborde à l'aide d'étude de cas, les questions de déontologie et d'éthique. Une conférence (2 heures), sur les notions d'éthique et de

déontologie au sens large et au travers de références historiques, complète ces séquences, ainsi que des mises en situations professionnelles, caractéristiques de manquements et de fautes disciplinaires et le rôle de l'autorité hiérarchique en la matière (2 heures).

La scolarité des officiers de police prévoit, par ailleurs, une conférence (2 heures) tenue par la Défenseure des droits, avec notamment la responsable du collège en charge de la lutte contre les inégalités et les discriminations.

Une conférence (2 heures) est consacrée à la présentation du « Label diversité » par le référent diversité/égalité désigné sur le site de Cannes-Écluse, depuis 2017. Cette conférence est complétée par l'appropriation par les élèves officiers du module de formation en ligne « diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

La formation à la police judiciaire aborde également le sujet de la lutte contre le racisme.

Dans le cadre de l'enseignement du droit pénal, la question de la lutte contre le racisme et les discriminations est traitée à travers l'étude des nombreuses infractions relatives aux « atteintes à la personne » en tant que circonstance aggravante. Érigé désormais en incrimination autonome, le délit de discrimination fait l'objet d'un enseignement spécifique au même titre que les infractions les plus importantes et les plus communément rencontrées.

En outre, l'accueil de la victime est enseigné par les psychologues de l'ENSP qui insistent sur la nécessité de prendre en considération avec empathie, écoute et bienveillance la parole déposée par la victime ou tout autre usager du service public, quel que soit sa personnalité, sa culture ou son parcours de vie.

Le module consacré à la police administrative traite aussi de ces questions dans le cadre de la réglementation, protection et droits divers attachés à l'entrée, au séjour et à la circulation d'un étranger en France, aux contrôles d'identité et mesures d'éloignement, à la reconduite aux frontières et à la lutte contre l'immigration irrégulière.

Toujours dans le cadre de la formation initiale pour la prochaine promotion, la formation s'enrichira d'une conférence (3 heures) dispensée par l'IGPN et consacrée à la liberté de conscience, la neutralité du service public, les questions de radicalisation « interne ». Ce module vise autant à former les futurs officiers de police à la prévention de la radicalisation interne qu'à les aider à faire la part des choses entre les manifestations de religiosité admises dans le cadre républicain et les entorses au principe de laïcité.

Les officiers bénéficient également, comme les commissaires de police, de la convention passée avec la DILCRAH qui organise des ateliers animés par le Mémorial de la Maison d'Izieu. La formation s'enrichira l'année prochaine, d'une action animée par le Mémorial de la Shoah.

Enfin, une conférence de l'association Flag! est proposée chaque année aux élèves.

Les capitaines de police qui suivent le stage d'accès au grade de commandant, bénéficient d'une présentation (3 heures) du module d'autoformation « diversité et égalité professionnelle » en distanciel et une conférence du cabinet de l'analyse, de la déontologie et de la règle (4 heures en présentiel).

Par ailleurs, ce même public suit, depuis 2021, la conférence de l'IGPN relative à la liberté de conscience et la neutralité du service public, qui aborde les questions de radicalisation « interne ». Cette conférence est depuis cette année intégrée aux stages de formation continue consacrés à la lutte contre la radicalisation.

3. La formation des élèves gardiens de la paix et des personnels du corps d'encadrement et d'application

La formation initiale des gardiens de la paix contient des enseignements généraux relatifs à l'accueil des victimes. Y sont évoquées les modalités de prise en compte des différentes catégories d'usagers, dont les personnes victimes d'actes racistes. Les rôles et missions des associations d'aide aux victimes y sont également présentés.

Un module intitulé « Réagir face aux détresses » coanimé avec un psychologue, traite de la détresse, de la notion de victime, de la définition de l'empathie et des préconisations d'entretien avec ce public.

Conformément aux directives du ministre de l'intérieur et des outre-mer, la période de la formation initiale des gardiens de la paix passée en école a été portée à 12 mois depuis mai 2022 (contre 8 mois auparavant). Les travaux de conception d'ores et déjà engagés dans ce cadre permettent de renforcer certains apprentissages dont ceux portant sur les discriminations et le racisme.

Les axes d'approfondissements sont au nombre de cinq :

- Le module « Dimension humaine »

Les psychologues chargés de la formation interviennent dès le début de la scolarité sur des thématiques en lien direct avec les savoirs éthiques et relationnels attendus des policiers, leur imposant une stricte neutralité sur de nombreux critères dont la race, la nationalité, l'origine ethnique, l'opinion, l'orientation sexuelle, etc. Ces enseignements fondamentaux font partie intégrante des apprentissages partagés par les trois corps actifs de la police nationale.

- Le module « Institutions et valeurs »

La déontologie est également abordée dans les apprentissages partagés. Outre des enseignements sur les principes fondamentaux des libertés publiques, les droits et les devoirs inhérents à la profession de policier (avec un relais en direction d'une formation digitale conçue avec l'appui de l'IGPN) sont approfondis par des travaux dirigés.

- L'introduction des apprentissages situationnels au travers d'une première situation « Relation police-population »

La charte d'accueil du public et de l'assistance aux victimes, appliquée depuis 2004 dans l'ensemble des services de police recevant du public, constitue l'une des bases de cet enseignement. Pour mémoire, l'article 2 de la charte dispose que « *toute personne qui sollicite un service de police ou une unité de gendarmerie fait l'objet d'une écoute attentive, quelle que soit son origine, son âge, sa condition sociale ou sa situation de requérant, de plaignant ou de victime* ». Cette disposition est rappelée aux élèves gardiens de la paix.

Une innovation consiste à intégrer la thématique de l'accueil du public dans l'ensemble plus vaste de la situation professionnelle « Relation police population ». Cet apport permet un travail des élèves sur les savoirs techniques, théoriques et relationnels liés à l'accueil, la patrouille, la sécurité du quotidien et le contrôle d'identité. Les attentes des usagers, la posture attendue du policier, le respect des personnes, l'impartialité, la discrétion professionnelle, l'écoute, la prise en compte et le traitement de la demande sont autant de sujets ainsi approfondis. Dans un chapitre relatif aux discriminations et aux infractions à caractère raciste, antisémite, xénophobe et homophobe sont rappelées les dispositions du code pénal concernant l'aggravation des infractions par un motif discriminatoire.

Plus spécifiquement, les enseignements relatifs au contrôle d'identité contiennent un module qui traite de l'impact des attitudes discriminatoires, des points de vue psychologique et réglementaire. L'élève gardien de la paix mène un travail introspectif qui lui permet de mesurer l'impact émotionnel qu'une attitude discriminatoire peut provoquer, même à son corps défendant, aussi bien sur une victime que sur un auteur d'infraction.

Un accent particulier est posé sur le contrôle d'identité, action de police qui cristallise souvent les susceptibilités. Pour ce faire, avec l'accord du quotidien « Le Monde », un reportage est utilisé en formation. Il permet de donner du sens à cette action de police, qui porte atteinte à la liberté d'aller et venir mais néanmoins indispensable dans le cadre de la « sécurité des personnes, des biens et des institutions », ou encore « d'aide et d'assistance du public ».

Il en résulte l'importance de maîtriser parfaitement l'ensemble des dispositions légales du contrôle d'identité et d'adopter la posture professionnelle attendue d'une personne dépositaire de l'autorité publique. Un approfondissement théorique et technique intitulé « Procéder à une interpellation » prolonge les réflexions sur la thématique.

- Une intervention du Défenseur des droits repensée

Intégrée dans la situation « Interpellation », l'intervention du Défenseur des droits fait l'objet d'une conférence de deux heures menée par un chargé de formation. L'ensemble des contenus relatifs à la présentation de cette autorité indépendante, ses missions et son mode de saisine sont désormais disponibles dans l'espace numérique de travail réservé aux élèves gardiens de la paix.

Le présentiel a été recentré sur l'analyse de situations professionnelles relatives à :

- la déontologie, en plaçant les policiers face à leurs valeurs et responsabilités,
- des faits de discriminations et de violences sexistes, en plaçant les policiers au cœur des dispositifs de lutte contre ses actes répréhensibles.

Les échanges nourris à partir de fictions audiovisuelles permettent de travailler sur les représentations et ainsi d'agir sur l'adoption des bons comportements.

- Le maintien des interventions d'associations d'aide aux victimes, de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme, la xénophobie, l'homophobie et la transphobie

Chaque promotion d'élèves gardiens de la paix bénéficie de conférences animées par la DILCRAH et la LICRA. Ces interventions, positionnées en fin de scolarité, permettent de revenir sur les contenus étudiés tout au long de la formation, dans le domaine de la répression des actes à caractère raciste et antisémite. Ainsi, outre les aspects juridiques et procéduraux, sont approfondies la dimension humaine du contact avec les victimes et la nécessité d'une réponse sociale.

Par ailleurs, en 2023, les fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application nouvellement promus brigadiers chefs devront suivre une formation obligatoire de trois semaines, au cours de laquelle une journée et demie sera consacrée au module « droit et éthique dans la police nationale ». La thématique abordera bien évidemment les obligations du code de déontologie et, par voie de conséquence, les 25 critères de discrimination. La révision des formations de major et de major responsable d'une unité locale de police (RULP) intégrera également des éléments du module.

4. La formation continue des personnels de la police nationale

Les thématiques relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, notamment sur l'apprentissage à l'accueil et l'écoute des victimes, sont dispensées au cours des formations suivantes :

- Les formations spécifiques à l'accueil du public

Un axe clé de ces formations cible les comportements et attitudes à privilégier envers les publics dits « vulnérables » (victime d'infraction, victime de violences conjugales, personne âgée et/ou handicapée, victime de discrimination en raison de ses origines, ses opinions, son sexe, son appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée...) nécessitant une attention particulière :

– la formation relative à l'« accueil du public »

Ce stage, d'une durée de quatre jours, est proposé aux agents occupant des fonctions permanentes ou occasionnelles d'accueil, qu'ils soient administratifs, fonctionnaires du corps d'encadrement et d'application ou policiers adjoints.

Outre l'étude des conditions matérielles et logistiques adaptées pour optimiser la qualité de l'accueil (physique, téléphonique...), la formation permet d'identifier les compétences attendues pour cette mission spécifique et en intègre la dimension psychologique, rendant l'agent capable d'être à l'écoute, de prendre en compte la souffrance des victimes et de leur apporter l'aide qu'elles sollicitent.

L'un de ses objectifs est de sensibiliser les stagiaires à la prise en compte des différentes catégories de public, dont les « victimes particulièrement vulnérables » afin de leur apporter un accueil adapté.

Une attention particulière est notamment portée sur les victimes de discriminations (rappel de l'article 225-1 du code pénal et du rôle du Défenseur des droits).

Cette formation permet ainsi aux personnels concernés d'appréhender les enjeux de la mission d'accueil dans le cadre d'un renforcement de la relation police/population, de valoriser cette mission, et de leur donner les outils pour assurer au mieux ce service quotidien.

– la formation dédiée aux « Référents accueil »

Cette formation, d'une durée de deux jours, à destination des gradés et officiers assurant le rôle de référent accueil, prépare ces derniers à organiser, coordonner et évaluer le service d'accueil qui leur est confié.

Pour assurer cette mission, la formation dispensée aborde non seulement le cadre institutionnel de l'accueil du public et de l'assistance aux victimes, mais également la prise en compte des différents publics.

Ce stage permet ainsi au référent accueil de veiller à la qualité de l'accueil des victimes et du témoin, en particulier des personnes vulnérables.

- Les formations dédiées au recueil judiciaire de la parole des victimes

Les aspects proprement judiciaires pour la prise en charge et le recueil de la parole des victimes sont abordés de manière transversale dans le cadre des formations relatives aux fondamentaux du droit pénal et de la procédure pénale policière.

Ainsi, les formations relatives à l'« actualisation des connaissances des APJ20 » (module « droit pénal général / droit pénal spécial ») et l'« actualisation des connaissances des OPJ » assurent une consolidation des connaissances sur cette thématique, à travers l'étude des violences volontaires et de leurs aggravations mais aussi le rappel de la notion de victime, notamment à travers la notion de « particulière vulnérabilité ».

En complément, la formation relative à « la prise de plainte : l'approche relationnelle et procédurale », d'une durée de deux jours, permet aux policiers de maîtriser les techniques d'entretien et de postures adéquates pour un recueil efficace de la plainte, tout en intégrant les usages liés à l'accueil du public et à la dimension relationnelle de la prise en charge des victimes.

Les préconisations formulées en matière d'accueil et de conduite d'un entretien, étudiées et délivrées, s'adaptent à toute situation, dont celles relevant d'infractions pour les personnes victimes de discrimination.

Au cours de cette formation, il est notamment rappelé la prise en compte particulière que requièrent certaines victimes, en raison du caractère sensible des faits à l'origine du dépôt de plainte, mais aussi les droits spécifiques attribués aux victimes, notamment fondée sur des critères de discrimination basée sur leur origine, leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée...

Cette thématique est également abordée lors des épreuves orales de l'examen professionnel de brigadier-chef, lors de l'unité de valeur « commandement et management ».

5. Autres formations / actions de sensibilisations

Dans le cadre de l'obtention du label diversité obtenu le 6 juillet 2018, le ministère de l'intérieur et des outre-mer s'engage dans la lutte contre toutes les formes de discrimination pouvant exister dans la société, mais aussi au sein de l'institution.

A ce titre, en partenariat avec la DILCRAH et des lieux de culture et de mémoire, une formation de deux jours a été proposée aux policières et policiers volontaires au musée d'art et d'histoire du Judaïsme (mahJ). Le mahJ propose de faire découvrir le judaïsme et les cultures juives par une approche sensible, face aux œuvres de la collection permanente du musée. La première journée s'est déroulée, le 7 octobre 2022.

Une deuxième journée de formation sera ensuite proposée sous la forme d'un parcours croisé au musée d'art et d'histoire du Judaïsme et à l'Institut du monde arabe, à la découverte de la richesse du patrimoine partagé par les cultures juive et musulmane.

En outre, une convention entre La maison d'Izieu-Mémorial des enfants juifs exterminés, l'école nationale supérieure de la police (ENSP), la DCRFPN et la DILCRAH a été signée le 19 octobre 2021. Ce partenariat permettra aux élèves commissaires, élèves officiers de l'ENSP, élèves gardiens de la paix et élèves cadets de la république du CFP de Chassieu (69) en formation, d'effectuer une journée de sensibilisation à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations à la Maison d'Izieu.

Par ailleurs, l'ENP Roubaix accueillera Mme LEIGNEL, rescapée de la déportation, le mardi 22 novembre 2022 devant l'intégralité des élèves gardiens de la paix, des policiers adjoints et des cadets de la République en formation sur les sites de Béthune et Roubaix.

A noter également la création d'une formation immersive sous la forme d'un serious game « accueil du public » permettant de plonger virtuellement les policiers à l'accueil d'un commissariat afin de gérer huit usagers se présentant tour à tour. Le policier va, pour chacune des situations qui lui sont exposées, devoir choisir les questions à poser aux usagers afin de bien déterminer les faits qui lui sont rapportés et prendre les décisions adéquates.

Ainsi, de façon virtuelle, le policier se trouve confronté à huit événements pour lesquelles ses questions puis ses prises de décisions impacteront l'enchaînement des situations. Afin de le guider tout au long de cette formation immersive, des « commentaires pédagogiques » viennent ponctuer chacune des prises de décisions pour l'aider à mieux gérer l'accueil virtuel de son commissariat.

6. Les supports de formation

Le *guide de lutte contre les discriminations et les différents types de harcèlement* édité par la direction centrale du recrutement et de la formation de la police nationale (DCRFPN) est disponible sur le portail intranet de la documentation professionnelle au profit de l'ensemble des personnels de la police nationale. Il contient des fiches réflexes destinées aux services opérationnels et apporte des

éclaircissements permettant aux policiers de mieux appréhender ces infractions. Il contient aussi un volet procédural comprenant des recommandations, notamment en matière de recueil de plainte et de recherche de preuves, ainsi que des modèles destinés à la facilitation des prises de plaintes. Un second guide permet aux enquêteurs une recherche aisée de chacune des infractions existantes.

Dans un format identique à celui du guide de lutte contre les discriminations et le harcèlement, la DCRFPN est en train de finaliser un *Guide de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT*. Sous un nouveau format, il devrait être achevé d'ici la fin du 1^{er} semestre 2023 - sa conception ayant pris du retard- et sera alors mis en ligne.

II. S'agissant de la formation au sein de la gendarmerie nationale

1. La formation initiale

La formation repose sur une ossature composée des principes afférents à l'état de militaire et déclinant le socle de valeurs auquel tout gendarme doit se référer. Elle s'appuie sur des thématiques générales (respect de la personne, libertés individuelles...) complétées par des actions de formations ciblées (discriminations, accès aux fichiers...), une sensibilisation aux réseaux sociaux.

Ce bloc d'enseignements « éthique et déontologie » dont les principes sont déclinés dans l'apprentissage des compétences métiers (police judiciaire, police administrative, intervention professionnelle...) garantit une cohérence des enseignements concrétisée par l'association des cours portant sur l'éthique et la déontologie à ceux sur la proximité, le contact, l'accueil et la victimologie.

Les enseignements ont pour objectif l'acquisition d'un savoir-être déclinable dans les activités quotidiennes du gendarme et fournissent à chaque apprenant une palette de valeurs qu'il doit naturellement s'approprier et appliquer. Ils comprennent des créneaux dédiés à la réflexion personnelle. L'objectif est que les gendarmes s'interrogent sur leur engagement et leur adhésion aux valeurs prônées par la gendarmerie.

Pour les sous-officiers de gendarmerie et les gendarmes adjoints volontaires, ces notions sont principalement abordées sur le module déontologie durant les scolarités. Ce dernier a été entièrement rénové en 2020 sous le pilotage direct de la cellule déontologie de l'IGGN.

Son enseignement répond à une logique de formation spécifique puisqu'il requiert l'adhésion à certaines valeurs et l'assimilation d'un savoir être, préalable indispensable à la bonne mise en œuvre des compétences métiers.

Les règles transverses qui doivent irriguer l'ensemble de l'action des gendarmes, plusieurs sources textuelles, légales ou réglementaires, constituent des points de repères essentiels en matière de déontologie et d'éthique.

L'architecture de l'enseignement repose sur une présentation des normes théoriques, systématiquement suivi de travaux de réflexion sur des études de cas concrets.

Ce bloc de cours est complété par la diffusion du film « l'exigence du respect » et l'intervention de plusieurs associations de victimes et de la DILCRAH.

Lors de la dernière phase de la formation initiale, un module d'enseignement à distance, dont le suivi est obligatoire, reprend chacune de ces notions. Il inclut le module construit par le Défenseur des droits sur ces thématiques. Hors durée des interventions d'associations, difficilement quantifiable, ces enseignements reposent sur 20 heures de cours. En 2022, toutes interventions confondues, cela représente 50 interventions pour 67 compagnies d'élèves gendarmes sensibilisées.

Pour les officiers, le schéma est sensiblement similaire à celui des sous-officiers en école. Durant leur scolarité de deux années, les élèves suivent divers enseignements sur ces thématiques alliant à la fois partie théorique et travaux de réflexion sur des cas concrets. Ces cours sont complétés par un déplacement sur le site du mémorial de la Shoah et des interventions d'associations de victimes. Un module d'enseignement à distance sur « la lutte contre les discriminations en gendarmerie » est suivi par chaque élève. Durant ces cours, les principes d'exemplarité liée au statut d'officier de gendarmerie et les responsabilités dans ses fonctions de commandement sont abordés. Ces enseignements reposent sur une cinquantaine d'heures réparties sur les deux années, hors intervention des associations.

De manière transverse, que ce soit durant les scolarités des officiers ou des sous-officiers, la connaissance et le respect de ces principes sont contrôlés dans l'ensemble des mises en situation réalisées au cours de la scolarité dans le cadre de la mise en œuvre des compétences métier et de l'intervention professionnelle.

2. La formation continue et les supports de formation

La « lutte contre le racisme et les discriminations » est de nouveau abordée en formation continue. Les enseignements en lien avec l'accueil des victimes et les infractions discriminatoires sont revus et approfondis à de multiples occasions, notamment :

- par les officiers, lors des stages de préparation à l'emploi et des cycles d'enseignement militaire supérieur (interventions de l'IGGN et de l'inspection générale des armées – gendarmerie nationale (IGAG) ;
- par les sous-officiers de gendarmerie, candidats à l'examen technique d'officier de police judiciaire, lors des stages de préparation à l'encadrement et au commandement, lors du stage de perfectionnement d'agent de police judiciaire.

De façon générale, la dimension « lutte contre le racisme et les discriminations » est reprise dans les contenus des formations de cursus, de spécialisation ou dans les stages préparatoires aux prises de commandement. Ces contenus sont adaptés aux responsabilités hiérarchiques qui vont être exercées, avec notamment des volets contrôle et management.

Par ailleurs, les militaires affectés dans les Maisons de protection des familles, récemment créées, bénéficient de 20 heures de formation sur les discriminations. 10 stages avaient été organisés en 2021 à leur profit, de même qu'un séminaire à l'attention des commandants de cette unité et leurs adjoints.

L'OCLCH a réalisé une mallette pédagogique en 2019 et anime un réseau de 13 formateurs-relais à la lutte contre les crimes et délits de haine au sein des régions de gendarmerie qui interviennent dans le cadre de la formation continue des militaires de la gendarmerie nationale.

Il existe par ailleurs des fiches réflexes qui constituent une véritable aide aux enquêteurs sur cette thématique, conçues avec la DILCRAH, qui ont été actualisées en 2020.

Dans le cadre de la double labellisation de la gendarmerie nationale, il est envisagé de créer un Enseignement à Distance (EAD) obligatoire pour tous, relatif à la lutte contre les discriminations, s'inscrivant dans le cadre d'un parcours Égalité et diversité.

En outre, les réunions organisées par le réseau des référents égalité et diversité (RED) de la gendarmerie permettent de sensibiliser régulièrement les personnels au sein des unités (écoles, unités opérationnelles et états-majors). Les RED suivent 2 jours de formations. Les formateurs de RED (FRED) suivent 4 jours de formation.

Outre son intervention dans plusieurs formations, qu'elles soient initiales ou continues, la DILCRAH met à jour systématiquement les trois livrets techniques mis en ligne sur l'intranet de la gendarmerie nationale.

Ces trois livrets sont relatifs :

- Aux atteintes aux biens aggravés par une circonstance raciste ou homophobe ;
- Aux injures et diffamation à caractère raciste ou homophobe, et provocation à la haine à caractère raciste ou homophobe ;
- Aux crimes de haine et atteintes aux personnes aggravés par une circonstance raciste ou homophobe.

III. S'agissant des formations transversales

Dans le cadre du précédent PILCRA (2018-2020) piloté par la DILCRAH, une expérimentation d'un **réseau d'enquêteurs et magistrats spécifiquement formés à la lutte contre la haine** (racisme, antisémitisme, homophobie) a été mise en place, en septembre 2018, avec pour objet de sensibiliser aux spécificités de cette matière, les officiers et agents de police judiciaire amenés à recueillir des plaintes et diligenter des enquêtes. À cette fin, une journée interministérielle de lancement et de formation a été organisée le 28 septembre 2018 à Aix-en-Provence (13) au profit d'environ 120 personnels dont plus de 90 policiers locaux.

Fort de cette expérimentation, huit journées de formation à la lutte contre la haine, communes à la police nationale, la gendarmerie nationale et la magistrature, ont été organisées en région entre 2019 et 2020 : à la préfecture de Marseille, au musée mémorial du Vel d'Hiv à Orléans et au mémorial de Caen ainsi qu'au mémorial de la Shoah à Drancy et au centre historique de la résistance et de la déportation à Lyon. En 2021, aucune session de formation n'a été programmée par la DILCRAH, pilote en termes d'organisation. En 2022, une session a eu lieu au musée d'Aquitaine et à l'ENM de Bordeaux, ainsi qu'au camp de concentration de Struthof en Alsace.

À ces occasions, les enquêteurs ont notamment été sensibilisés sur la pratique judiciaire particulière à adopter face aux infractions à caractère raciste, antisémite et/ou homophobe afin d'optimiser le traitement pénal et procédural des affaires relatives à cette thématique (aspect juridique, traumatismes liés aux actes et discours de haine, canevas d'auditions et actes d'enquêtes, étude de cas pratiques...). L'OCLCH intervient lors de ces actions de sensibilisation et travaille actuellement à l'architecture d'une nouvelle formation.

En complément aux enseignements et modules pédagogiques dédiés à la lutte contre les discriminations, des enseignants-chercheurs spécialisés sur les questions de racisme ont-ils participé à l'élaboration d'un projet pédagogique concret sur cette thématique ?

La gendarmerie nationale ne recourt pas à des enseignants chercheurs pour élaborer les contenus pédagogiques mais travaille avec la DILCRAH ainsi que certaines associations (*cf.* développements sous la question précédente).

La police nationale (ENSP et la DCRFPN), déjà associée avec la DILCRAH, la LICRA et FLAG ! dans le cadre des formations initiales, n'a pas prévu l'élaboration de projets pédagogiques avec des enseignants-chercheurs spécialisés sur les questions de racisme.

Il peut toutefois être signalé qu'un enseignement spécifiquement consacré aux discriminations, introduit en 2021 dans la formation initiale des officiers de la police nationale, est dispensé par une chercheuse

en psychologie spécialiste des biais cognitifs, ce module prend la forme d'un atelier (3 heures) qui cherche de manière très concrète, sur la base d'exercices et d'expérimentations, à provoquer chez les élèves une réflexion sur les biais cognitifs en œuvre dans les stéréotypes et la discrimination sous leurs différentes formes : sexisme, orientation sexuelle, âge, handicap et groupes ethniques.

En outre, concernant la participation à des projets pédagogiques sur la question du racisme, un travail de conception d'un module d'auto-formation sur le sujet est actuellement en cours à l'ENSP à destination des futures commissaires de police. Ce module sera plus largement consacré à la lutte contre les discriminations au sein de la police nationale avec pour objectif d'apporter aux policiers des outils à la fois informatifs et pratiques pour exercer leurs missions avec éthique.

Par ailleurs, l'ENSP compte parmi les 14 grandes écoles prenant part au nouveau tronc commun de la haute fonction publique. Ce dispositif, placé sous le pilotage de l'Institut national du service public (INSP), ambitionne de rénover la formation des cadres supérieurs avec pour objectif de mettre en place une culture commune comportant une dimension de terrain.

C'est dans ce cadre privilégié que sont abordées, par les futurs hauts fonctionnaires, toutes les questions liées aux valeurs et à leur déclinaison en terme d'engagement, de sens et de service de l'Etat et ce, dans l'accomplissement des missions quotidiennes.

Très concrètement, ce sont 22 valeurs qui sont passées au crible :

- 8 valeurs au regard de la République : liberté, égalité, fraternité, laïcité, indivisibilité, démocratie, caractère social, indivisibilité ;
- 6 valeurs rappelées par le principe du service public : neutralité, continuité, mutabilité, transparence, responsabilité, efficacité ;
- 8 qualités managériales attendues chez les responsables publics : probité, exemplarité, loyauté, engagement, courage, bienveillance, agilité, discernement.

2.3. Reconstruire les relations police-population

De nombreux dispositifs ont été mis en place au cours des dernières années participant à l'amélioration de la relation police / population : la création en 2018 de la police de sécurité du quotidien, le déploiement des caméras piétons (cf. développements infra), l'organisation inédite en 2020 de la conférence de citoyens dans le cadre des travaux du Livre blanc, le dispositif d'engagement citoyen (réserve civile volontaire, service civique, réserve citoyenne), les délégués à la cohésion police-population, les dispositifs et les actions à destination des jeunes ou des seniors, la proximité numérique (pré-plaintes en ligne, plateformes de signalements, services en lignes, ouverture en juillet 2020 de la page internet moncommissariat.fr).

L'objectif de la police et de la gendarmerie nationale est ainsi de satisfaire les besoins de sécurité exprimés par la population, de mesurer le degré de satisfaction, d'être transparent et de communiquer sur son action auprès des partenaires et de la population pour adapter les actions.

De même, le LAB'PSQ, qui associe les élus et leurs associations, des partenaires habituels (bailleurs, opérateurs de transports etc.), des universitaires et des centres de recherches, le SSMSI, le SG-CIPDR, la DGNP et la DGGN, ainsi que d'autres ministères (dont justice, éducation nationale, santé, transports, armées) et qui est installé auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer poursuit 3 objectifs stratégiques : fonction d'observatoire, fonction de *think-tank* et fonction d'incubateur. Il est l'un des outils qui vise à améliorer la relation police / population.

Le ministère de l'Intérieur a-t-il développé des outils permettant la récolte de données portant sur les contrôles d'identité afin de produire des statistiques officielles ? Si oui, quelle analyse le ministère tire-t-il de ces données ?

L'encadrement juridique :

Au préalable, il est utile de rappeler le cadre juridique dans lequel se déroulent les contrôles d'identité.

1. Les différents types de contrôle d'identité sont définis aux articles 78-2 et suivants du code de procédure pénale : les contrôles d'identité de nature administrative, en vue de prévenir des troubles à l'ordre public en dehors de toute suspicion d'infraction et les contrôles d'identité de nature judiciaire, en vue de rechercher les auteurs d'une infraction.

Dans la pratique, il apparaît que deux types de contrôle d'identité peuvent être clairement distingués :

- ceux que la loi autorise en raison du comportement objectif de la personne et qui procèdent d'une levée de doute (contrôle d'initiative),
- ceux, indépendants du comportement de la personne, qui sont régis par l'aléa et l'égalité de tous (contrôles sur réquisition du parquet).

2. Le code de déontologie commun à la police et à la gendarmerie, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 et désormais intégré dans le code de la sécurité intérieure, comprend un chapitre entier consacré au lien police-population. Il complète certaines obligations des policiers et des gendarmes vis-à-vis de la population (discernement, interdiction du tutoiement, aide aux victimes, etc...).

Ce code de déontologie encadre le déroulement concret des contrôles d'identité à l'article R. 434-16 du code de la sécurité intérieure :

« Lorsque la loi l'autorise à procéder à un contrôle d'identité, le policier ou le gendarme ne se fonde sur aucune caractéristique physique ou aucun signe distinctif pour déterminer les personnes à contrôler, sauf s'il dispose d'un signalement précis motivant le contrôle.

Le contrôle d'identité se déroule sans qu'il soit porté atteinte à la dignité de la personne qui en fait l'objet.

La palpation de sécurité est exclusivement une mesure de sûreté. Elle ne revêt pas un caractère systématique. Elle est réservée aux cas dans lesquels elle apparaît nécessaire à la garantie de la sécurité du policier ou du gendarme qui l'accomplit ou de celle d'autrui. Elle a pour finalité de vérifier que la personne contrôlée n'est pas porteuse d'un objet dangereux pour elle-même ou pour autrui.

Chaque fois que les circonstances le permettent, la palpation de sécurité est pratiquée à l'abri du regard du public. »

3. La Cour de cassation a jugé qu'un contrôle d'identité discriminatoire constitue une faute lourde qui engage la responsabilité de l'Etat et a précisé le mode de preuve de la discrimination (voir : Cour de Cassation, 9 novembre 2016, n° 15-25.873, n° 15-25.876, n° 15-25.877, n° 15-24.210 pour des cas d'engagement de la responsabilité de l'Etat ; n° 15-24.207, n° 15-24.208, n° 15-24.209, n° 15-24.213, n° 15-24.211, n° 15-24.212, n° 15-24.214, n° 15-25.872, n° 15-25.875 dans lesquels la Cour n'a pas reconnu la responsabilité de l'Etat).

La Cour de cassation a également procédé à un aménagement de la charge de la preuve en précisant « qu'il appartient à celui qui s'en prétend victime d'apporter des éléments de fait de nature à traduire une différence de traitement laissant présumer l'existence d'une discrimination, et, le cas échéant, à l'administration de démontrer, soit l'absence de différence de traitement, soit que celle-ci est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

En outre, dans sa décision n° 2016-606/607 QPC du 24 janvier 2017 (§23), le Conseil constitutionnel a formulé deux réserves d'interprétation sur les articles 78-2 al. 7 et 78-2-2 du code de procédure pénale. La première dispose que le procureur de la République ne peut, au moyen d'un cumul de réquisitions, autoriser la pratique de contrôles d'identité généralisés dans le temps et l'espace. La seconde impose que les réquisitions du parquet ne puissent retenir des lieux et périodes de temps déterminés sans lien avec la recherche des infractions visées dans les réquisitions.

A cet égard, il convient de citer en ce sens la dépêche de la direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) du 6 mars 2017.

Celle-ci prend acte à la fois de différents arrêts de la Cour de cassation du 9 novembre 2016 et de la décision précitée du Conseil constitutionnel du 24 janvier 2017. Elle demande :

- de vérifier l'opportunité de la demande de réquisition aux fins de contrôles d'identités émise par un service de police ou de gendarmerie (étude statistique faisant état des faits de délinquance recensés et des plaintes enregistrées sur le secteur concerné au cours d'une période récente) ;
- que toute procédure judiciaire ou administrative fasse figurer la copie de la réquisition adressée par le parquet ;
- de généraliser la pratique du compte rendu systématique des opérations de contrôle d'identité. « Le rapport rédigé par le chef de service (...) comportera (...) tout élément permettant à l'autorité judiciaire de s'assurer du caractère non discriminatoire de ces contrôles, à travers notamment la présentation des critères ayant présidé au choix des personnes à contrôler ».

4. L'IGPN et l'IGGN peuvent être saisies directement par les particuliers à la suite de contrôles d'identité (via les plateformes de signalement destinées aux usagers) et la Défenseure des droits peut également être saisie en la matière, voire produire des observations en justice.

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer s'inscrit, à cet égard, dans une logique de strict respect du droit.

Les statistiques :

Le ministère de l'intérieur et des outre-mer ne recense pas de statistiques relatives aux contrôles d'identité.

Compte tenu de l'importance du nombre des contrôles d'identité réalisés chaque année, dont l'unité de mesure s'évalue en millions, une comptabilisation complète n'apporterait qu'une faible valeur ajoutée et ne présenterait, en elle-même, guère d'utilité au plan sociologique ou statistique.

S'agissant plus particulièrement des contrôles sur réquisition du procureur de la République, un télégramme final après chaque opération fait état du nombre de contrôles réalisés, du nombre d'infractions constatées, du nombre d'interpellations réalisées, etc. En outre, la Chancellerie a instauré une communication de bilans réguliers afin de connaître l'activité des parquets en la matière (cf. dépêche précitée de la DACG du 6 mars 2017).

Où en est le déploiement des caméras-piétons, présenté dans la précédente contribution ?

Engagé depuis 2013 et mis en œuvre par le décret n° 2016-1860 du 23 décembre 2016, le déploiement du dispositif des caméras individuelles répond à un besoin de sécurisation physique et juridique des policiers au cours de leurs interventions de sécurité publique (elles protègent les agents contre les mises en cause injustifiées). La présence d'une caméra est susceptible de faire diminuer les tensions sur le

terrain et de permettre ainsi la bonne exécution de la mission, répondant ainsi aux actions de rapprochement entre la police et la population.

Les règles d'utilisation de ces caméras sont fixées aux articles L. 241-1 et R. 241-1 à R. 241-7 du code de la sécurité intérieure (CSI) et précisées par l'instruction commune DPGN/PP/DGGN du 1^{er} mars 2017, mise à jour le 19 novembre 2019.

Ces dispositions textuelles autorisent les policiers à filmer leurs interventions en tous lieux, c'est-à-dire aussi bien sur la voie publique que dans les lieux privés, « *lorsque se produit ou est susceptible de se produire un incident, eu égard aux circonstances de l'intervention ou au comportement des personnes concernées* ». L'enregistrement audiovisuel doit alors avoir pour but de prévenir un incident au cours d'une intervention ou de constater une infraction pénale.

Le décret n° 2017-636 du 25 avril 2017, relatif aux conditions de l'expérimentation de l'enregistrement des contrôles d'identité par les agents de la police nationale et les militaires de la gendarmerie nationale équipés d'une caméra mobile, fixe les conditions d'un enregistrement systématique des contrôles d'identité réalisés sur la voie publique en application de l'article 78-2 du code de procédure pénale par les forces de l'ordre lorsqu'elles sont équipées d'une caméra mobile. Cette expérimentation, qui s'est achevée le 1^{er} mars 2018, a fait l'objet d'un bilan commun DGPN/DGGN adressé au ministre de l'Intérieur et des outre-mer.

Il en est ressorti que l'obligation d'enregistrer les contrôles d'identité a eu un impact globalement positif mais nécessite un matériel fiable et pratique.

Conformément aux annonces du Président de la République, un nouveau modèle de caméra-piéton équipe progressivement depuis le 1^{er} juillet 2021 les policiers et gendarmes individuellement. Ce plan d'équipement historique marque la volonté du Gouvernement de donner aux policiers et aux gendarmes les moyens de conduire leurs missions dans de bonnes conditions de sécurité et de relations apaisées avec la population. Ce déploiement des caméras-piétons s'accompagne d'améliorations techniques et numériques pour une exploitation la plus complète possible des possibilités offertes par ces matériels.

La loi n° 2021-646 du 25 mai 2021 pour une « sécurité globale préservant les libertés » prévoit deux nouvelles fonctionnalités répondant à cet objectif. La visualisation de la vidéo prise par le policier porteur de la caméra et la transmission en temps réel de la vidéo prise vers les salles de commandement ou vers d'autres dispositifs opérationnels permettront un suivi opérationnel plus réaliste de la situation des agents.

Si le consentement des personnes filmées n'est pas requis, elles doivent en être informées préalablement ou à l'issue de l'intervention si les circonstances l'exigent. Cette information permet d'annoncer l'existence d'un enregistrement qui doit légitimement assurer un déroulement courtois du contrôle d'identité que ce soit de la part du policier ou gendarme ou de l'usager.

Il peut être rappelé à cet égard que l'obligation de courtoisie vis-à-vis de la population est inscrite à l'article R. 434-14 du code de la sécurité intérieure (portant code de déontologie commun à la police et à la gendarmerie nationales) lequel rappelle, en outre, l'obligation d'user du vouvoiement et de respecter la dignité des personnes, de veiller à se comporter en toutes circonstances d'une manière exemplaire, propre à inspirer en retour respect et considération.

S'agissant du déploiement des caméras-piétons, il est terminé en ce qui concerne la police nationale qui est dotée de 31 404 caméras-piétons. En gendarmerie nationale, 19 000 caméras-piétons ont été envoyées vers les unités opérationnelles pour une cible à atteindre de 21 000 caméras-piétons à la fin de l'année 2022.

La CNCDH recommande régulièrement qu'une réflexion soit engagée sur la forme du RIO (pour qu'il soit plus court ou plus facilement mémorisable) et que la présence visible du RIO soit rigoureusement contrôlée par un officier en charge des policiers et gendarmes avant chaque entrée de ces derniers sur le terrain. Le point de vue du ministère de l'Intérieur sur ces deux recommandations a-t-il évolué ? Si non, pour quel motif ?

La position du ministère de l'intérieur et des outre-mer sur ces deux recommandations n'a pas évolué, pour les mêmes motifs que ceux énoncés précédemment et reproduits ci-dessous.

S'agissant du port du RIO, il est obligatoire pour les policiers et les militaires de la gendarmerie nationale.

S'agissant de la police nationale, le port du numéro d'identification individuel est régi par l'arrêté du 24 décembre 2013. Les exceptions concernent les agents chargés de la sécurité des sites de la direction générale de la sécurité intérieure, des bâtiments diplomatiques à l'étranger et des tenues d'honneur.

Les policiers sont tenus de porter, sur leurs uniformes ou brassards, de manière visible, un numéro à sept chiffres qui permet de les identifier individuellement. Cet élément d'uniforme doit en priorité être placé sur le torse des agents en tenue et, par exception, sur l'épaule en cas de port de la chasuble. Un brassard avec le RIO équipe les agents en tenue civile.

Le directeur général de la police nationale a rappelé par télégramme du 30 décembre 2019 (DGPN/CAB/n°2019-4661 D), l'importance, dans le contexte de fort engagement des forces de l'ordre (mouvement des gilets jaunes, manifestation loi retraite), du port du RIO par l'ensemble des agents de police quelle que soit leur tenue de travail (en uniforme comme en civil, les adjoints de sécurité, les réservistes, les personnels de police techniques et scientifiques), y compris dans les opérations de maintien de l'ordre.

Il appartient à la hiérarchie intermédiaire et supérieure de faire respecter ces règles et de sanctionner les entorses à ces règles.

L'absence du port du numéro RIO à l'occasion d'un contrôle d'identité par des policiers est un comportement qui constitue un manquement déontologique et professionnel, susceptible de justifier des poursuites disciplinaires, à l'issue d'une enquête administrative pré-disciplinaire.

De même, en ce qui concerne la gendarmerie nationale, le contrôle du port du RIO est systématiquement effectué par la hiérarchie directe des militaires de la gendarmerie, déployés sur le terrain.

Quant à l'éventualité d'une combinaison plus courte de chiffres, il convient de rappeler que chaque RIO est individuel et que la gendarmerie nationale compte plus de 100 000 personnels, auxquels s'ajoutent 150 000 policiers et les personnels administratifs du ministère de l'intérieur et des outre-mer eux-mêmes dotés d'un numéro RIO (soit près de 300 000 personnes en tout).

En tenant compte des départs et des recrutements annuels, il paraît difficile d'envisager un RIO inférieur à 7 chiffres comme défini par le format actuel. En outre, cette composition doit permettre, dans certains cadres judiciaires ou administratifs, de garantir l'anonymat des personnels.

En tout état de cause, un numéro à 6 chiffres au lieu de 7 ne permettrait pas d'améliorer sensiblement sa lisibilité et aurait un coût financier non négligeable.

2.4. Améliorer l'accueil des victimes en commissariats et gendarmeries

Le ministère de l'Intérieur envisage-t-il de finaliser une application numérique permettant de signaler les actes racistes et laissant la possibilité aux utilisateurs de réaliser des enregistrements divers – photographies, vidéos, bandes son – afin que les victimes puissent apporter des preuves recevables lors de leur dépôt de plainte ?

Comme indiqué dans la précédente contribution du ministère de l'intérieur et des outre-mer, la plateforme PHAROS qui reçoit les signalements des contenus illicites visible sur Internet, y compris les « Incitations à la haine raciale ou provocation à la discrimination de personnes en raison de leurs origines, de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap », n'a pas vocation à être développée sous la forme d'une application numérique permettant de signaler les actes racistes commis en dehors de la sphère Internet.

Par ailleurs, dans le cadre du projet « plainte en ligne (PEL) », le parcours usager prévoit d'orienter les victimes de discrimination et de toute forme de haine, notamment de cyberharcèlement, vers la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV). Lorsque les faits dénoncés par la victime ou le témoin sont constitutifs d'une infraction pénale entrant dans le champ de compétence de la plateforme, l'opérateur est notamment chargé de l'informer en présentant les démarches à suivre en fonction de la nature de l'infraction tout en insistant sur la nécessité de conservation des traces et indices (traces numériques...).

Éléments en lien avec les droits des victimes, votés lors de la LOI D'ORIENTATION ET DE PROGRAMMATION DU MINISTERE DE L'INTERIEUR dite LOPMI (sous réserve de la saisine du conseil constitutionnel)

VISIO PLAINTÉ

L'article 6 de la LOPMI inaugure, après la pré-plainte en ligne et la plainte en ligne, la possibilité pour les victimes qui le souhaitent de ne pas se déplacer dans une unité des forces de l'ordre (brigade de gendarmerie ou commissariat de police) afin de déposer plainte. Cette possibilité, connue sous le nom de « visio-plainte », doit faciliter le traitement des plaintes à distance, alléger le nombre de plaintes prises en présence de l'enquêteur lorsque les faits ne le nécessitent pas, et ainsi renforcer la disponibilité des effectifs pour les plaintes prises en unité, au profit des publics les plus fragiles ou des victimes de faits graves.

VICTIMES LGBT+

L'article 6 bis renforce l'accompagnement des victimes de discriminations ou de violences liées à l'identité sexuelle ou de genre, en obligeant les unités de police et de gendarmerie à disposer d'officiers de liaison chargés spécialement de ces problématiques.

DROIT A L'AVOCAT POUR LES VICTIMES AU MOMENT DE LA PLAINTÉ

La loi viendrait également consacrer (**article 6 bis A**) le droit pour les victimes d'être assistées d'un avocat dès le stade de la plainte. Ce droit, qui existe en pratique, est ainsi inscrit dans la loi afin d'en renforcer l'effectivité.

AUDITION DE VICTIME A DOMICILE OU DANS UNE ASSOCIATION SPECIALISEE

L'article 6 bis C viendrait inscrire dans la loi la logique « d'aller-vers » en matière de plaintes pour les victimes présentant une problématique ou une fragilité particulière ; *« Toute victime d'une infraction pénale peut, si une difficulté manifeste ou un motif impérieux le justifie, demander à déposer plainte et à être entendue dans sa déposition par les services ou les unités de police judiciaire au sein de son domicile, d'une association spécialisée d'aide aux victimes ou de tout autre lieu. Toute victime d'une infraction pénale peut, si une difficulté manifeste ou un motif impérieux le justifie, demander à déposer plainte et à être entendue dans sa déposition par les services ou les unités de police judiciaire au sein de son domicile, d'une association spécialisée d'aide aux victimes ou de tout autre lieu. »*

Quelles actions de sensibilisation complémentaires ont été faites par le ministère de l'Intérieur auprès des enquêteurs – policiers et gendarmes – concernant l'accueil des victimes, la nécessité de recueillir des déclarations les plus approfondies possibles mettant en évidence le mobile raciste et la formation au maniement de ces qualifications juridiques ?

Il a déjà été indiqué supra les actions de formation destinées à sensibiliser les forces de l'ordre aux enjeux de la lutte contre le racisme, dont une part porte sur l'accueil des victimes.

S'agissant de la police nationale : il peut également être rappelé que l'ensemble des policiers ont à leur disposition le guide établi et actualisé par la DCRFPN en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement, directement accessible en ligne sur le site intranet de la police nationale. Il comprend notamment un guide procédural et des fiches réflexe.

Une documentation et les coordonnées de l'OCLCH sont disponibles dans tous les services de sécurité publique, aux fins de conseil et d'assistance, avec une permanence opérationnelle H24/J7, et co-saisine éventuelle.

En outre, la direction centrale de la sécurité publique (DCSP) diffuse de façon régulière des instructions pour le traitement des infractions commises en cas de discrimination :

- Note de service N° 47 du 22 mars 2013 sur le principe du guichet unique en matière de prise de plaintes de toutes les victimes quel que soit le lieu de commission des faits, le lieu du domicile du plaignant ou de l'auteur

- Note de service N° 35 du 2 novembre 2015 relatif à l'accueil des victimes et particulièrement en cas de discrimination, homophobie, racisme, antisémitisme.

Elle diffuse également régulièrement à l'ensemble de ses services territoriaux les circulaires de la chancellerie : du 24 novembre 2020 relative à la lutte contre la haine en ligne ; du 4 avril 2019 relative à la lutte contre les discriminations, les propos et les comportements haineux ; du 4 décembre 2015 relative au développement d'une thématique consacrée au racisme et aux discriminations dans les stages de citoyenneté. Dans ce cadre, elle rappelle l'urgence à procéder aux premières investigations, notamment techniques, en faisant appel aux policiers spécialisés en cybercriminalité et en investigations numériques.

Enfin, la plateforme PHAROS est également un interlocuteur privilégié des services de police aux fins de recoupement, conseil et assistance sur des plaintes prises directement par les commissariats.

On notera par ailleurs que dans le cadre du plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBTQI+ 2020-2023, l'amélioration de l'accueil, de l'information et de l'accompagnement des victimes LGBTQI+ constitue une mesure prioritaire. Ainsi, les correspondants « aide aux victimes » ont spécifiquement été désigné référents en matière de discrimination à l'égard du public LGBTQI+. Désormais, dans chaque circonscription, le référent LGBTQI+ est le correspondant « aide aux victimes » en lieu et place du référent accueil, qui demeure référent pour toutes les autres formes de discriminations. Le référent LGBTQI+ a pour mission de développer le partenariat avec les associations LGBTQI+, de coordonner les différentes actions locales en collaboration avec le correspondant local aide aux victimes. Il est le contact privilégié des victimes LGBTQI+ ; à ce titre une boîte mail ddspXX-lgbt@interieur.gouv.fr a été créée.

S'agissant de la gendarmerie nationale : il peut être rappelé l'existence d'aides aux enquêteurs facilitant la bonne compréhension des enjeux et la bonne qualification des faits qui sont mises à disposition des militaires pour leur faciliter la tâche dans le recueil de la plainte et la détermination de la qualification pénale, tels que :

- Le guide de l'enquêteur « Sanctionner les discriminations et les infractions à caractère raciste, anti religieux et anti-LGBTI » qui a été refondu en 2020.
- Le guide méthodologique « Infractions haineuses », rédigé par l'OCLCH et publié en 2020, qui met plus spécifiquement l'accent sur l'enquête portant sur les infractions à caractère raciste et sur les infractions punies par la loi sur la liberté de la presse. Il aborde également les obligations des enquêteurs vis-à-vis des victimes et les techniques d'audition à mettre en place pour éviter tout désagrément aux victimes.
- Une infographie destinée à tous les services de police et les unités de gendarmerie intitulée « Crimes et délits haineux : les 5 réflexes » préparée par l'OCLCH, qui a été diffusée en décembre 2020 via la DGGN et les directions concernées de la DGPN (DCPJ et DCSP).

Enfin, il peut être mentionné que le logiciel de rédaction des procédures de la gendarmerie nationale (LRPGN) est également adapté et permet d'aider les enquêteurs dans la conduite des auditions via des trames ciblées.

Le ministère de l'intérieur a-t-il mené des actions de communication auprès des associations concernant la possibilité pour ces dernières de pouvoir se manifester auprès du ministère afin d'assurer des permanences dans les commissariats ? À ce jour, quelles sont les associations effectuant des permanences régulières dans les commissariats ?

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'amélioration de l'accueil, de l'accompagnement et de l'assistance aux victimes, le ministère de l'intérieur et des outre-mer a signé des conventions avec les associations suivantes :

- en 2005, l'Institut National d'Aide aux Victimes et de Médiation (INAVEM) devenu FRANCE VICTIMES ;
- en 2006, des associations spécialisées dans la lutte contre les violences au sein du couple : la Fédération Nationale Solidarité Femme (FNSF) et le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et de la Famille (CNIDFF) devenu FNCIDFF. Ce document a été remplacé et abrogé par une nouvelle convention nationale signée le 8 mars 2019 par le ministère de l'intérieur et des outre-mer, la FNSF et le FNCIDFF.

Ce conventionnement partenarial a initié la mise en place de permanences d'associations d'aide aux victimes au sein des commissariats de police et des brigades territoriales de gendarmerie, afin de permettre une prise en compte directe, immédiate, globale et continue de la victime d'une infraction pénale.

Pleinement intégrés aux pôles psycho-sociaux, lorsqu'il en existe, ou a minima aux dispositifs locaux de prise en charge des usagers en général et des victimes en particulier, les permanents d'association disposent de profils hétérogènes. Généralement juristes, ils complètent ainsi une prise en charge globale au sein des commissariats de police, en collaboration avec les 79 psychologues et les 216 intervenants sociaux en commissariats. Ces professionnels peuvent également être eux-mêmes psychologues ou travailleurs sociaux.

Ainsi, au sein des services relevant de la direction centrale de la sécurité publique (DCSP), sont totalisées 168 permanences d'association dans les locaux de police, dans 60 départements, dont 99 sont affiliées à FRANCE VICTIMES, 42 au FNCIDFF, 3 à la FNSF et 24 à d'autres organismes.

Quant aux brigades territoriales de gendarmerie, on y trouve des permanences d'associations locales relevant du réseau FRANCE VICTIMES.

De plus, il existe un partenariat entre le ministère de l'intérieur et des outre-mer et la LICRA depuis 2010 et dont le dernier renouvellement remonte à mai 2021 pour une nouvelle durée de 3 ans.

Une dizaine de services territoriaux de la police nationale (les DDSP 13, 24, 30, 33, 44, 51, 67, 69, 76 et 84), ont décliné le partenariat national précité avec des sections locales de la LICRA et des actions sont menées localement, entre des unités de gendarmerie et des sections locales de la LICRA, en fonction des besoins et problématiques rencontrés.

Ce partenariat avec la LICRA vise également à améliorer la diffusion des divers supports de communication de l'association dans l'ensemble des unités de gendarmerie accueillant du public afin de faciliter l'accès aux droits des victimes de racisme et d'antisémitisme.

Le ministère a-t-il engagé en 2022 une campagne de communication pour que les forces de l'ordre ne recourent plus aux mains courantes en matière de plainte pour racisme et/ou diffusé des consignes et instructions précises sur ce point ? Si oui, sous quels supports cette communication a-t-elle été réalisée et où a-t-elle été diffusée (site internet du ministère, affiches dans tous les commissariats et gendarmerie, etc.) ?

Sensibilisés en matière de discriminations et investis dans leur mission de police judiciaire, les policiers et les gendarmes privilégient la plainte en présence d'une infraction à caractère raciste et recherchent systématiquement la circonstance aggravante de discrimination liée aux qualités de la victime visée aux articles 132-76 et 132-77 du code pénal.

Toutefois, il doit être rappelé qu'il ne peut être refusé à une victime, une déclaration sur main-courante, si celle-ci l'exige expressément dès lors qu'aucun texte ne prévoit la prohibition des mains-courantes en matière de discriminations (seul un protocole-cadre de 2014 prévoit des dispositions spécifiques en matière de main-courante mais uniquement s'agissant de faits de violences conjugales).

Pour mémoire, les mains-courantes ont vocation à recueillir les déclarations écrites d'une victime qui ne souhaite pas déposer plainte. Ce mode de recueil de l'information doit demeurer une exception justifiée par la demande expresse de la victime et dans la mesure où aucun fait grave n'est révélé. Certaines

victimes redoutent en effet de déposer une plainte, car elles ne se sentent pas prêtes à assumer les conséquences judiciaires que leur démarche va entraîner.

A travers la note-express n° 49733 du 4 juillet 2019 relatif au dispositif de la main-courante en gendarmerie, il est clairement énoncé qu'un tel outil ne peut servir de support dès lors qu'une infraction à la loi pénale est caractérisée. Un contrôle hiérarchique est exercé de façon à veiller à ce qu'aucun fait répréhensible n'ait été mal pris en compte. Dans cette hypothèse, la victime est alors convoquée de nouveau pour que les faits soient correctement judiciairisés.

Une diffusion nationale de cette doctrine a été assurée sous différentes formes (diffusion intranet ; courriels aux différents échelons territoriaux de commandement ; présentation en formation initiale et/ou continue) au moment de la parution de la note-express en question. Elle demeure accessible à tous les militaires sur le mémorial de la gendarmerie nationale qui recense le corpus textuel réglementaire de l'institution.

Enfin, il peut être rappelé que les articles R. 434-11 et R. 434-20 du CSI prévoient que le policier et le gendarme doivent être impartiaux (accorder la même attention et le même respect à toute personne) et veiller à la qualité de prise en charge des victimes tout au long de la procédure les concernant. Ils doivent donc prendre les plaintes et, si les faits ne constituent pas une infraction pénale, ils doivent orienter la victime vers d'autres administration. Ainsi, le refus de prise de plainte alors que les faits sont constitutifs d'une infraction pénale, le non-respect du guichet unique, sont des comportements constitutifs d'un manquement déontologique ou professionnel qui expose le policier et le gendarme à des poursuites disciplinaires, quelles que soient les raisons qui ont motivé ce comportement.

3. Bilan thématique de l'année 2022 du ministère de l'intérieur et des outre-mer sur la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie

NB : Vous êtes invités à produire un développement sur les décisions rendues, les analyses et les actions menées par votre ministère correspondant aux différents thèmes indiqués (si ces points n'ont pas déjà été intégrés dans les développements précédents).

3.1. Relations police-population

Autres remarques

De nombreux dispositifs ont été mis en place au cours des dernières années participant à l'amélioration de la relation police / population : la création en 2018 de la police de sécurité du quotidien, le déploiement des caméras piétons (cf. développements infra), l'organisation inédite en 2020 de la conférence de citoyens dans le cadre des travaux du Livre blanc, le dispositif d'engagement citoyen (réserve civile volontaire, service civique, réserve citoyenne), les délégués à la cohésion police-

population, les dispositifs et les actions à destination des jeunes ou des seniors, la proximité numérique (pré-plaintes en ligne, plateformes de signalements, services en lignes, ouverture en juillet 2020 de la page internet moncommissariat.fr).

L'objectif de la police et de la gendarmerie nationale est ainsi de satisfaire les besoins de sécurité exprimés par la population, de mesurer le degré de satisfaction, d'être transparent et de communiquer sur son action auprès des partenaires et de la population pour adapter les actions.

De même, le LAB'PSQ, qui associe les élus et leurs associations, des partenaires habituels (bailleurs, opérateurs de transports etc.), des universitaires et des centres de recherches, le SSMSI, le SG-CIPDR, la DGPN et la DGGN, ainsi que d'autres ministères (dont justice, éducation nationale, santé, transports, armées) et qui est installé auprès du ministre de l'intérieur et des outre-mer poursuit trois objectifs stratégiques : fonction d'observatoire, fonction de *think-tank* et fonction d'incubateur. Il est l'un des outils qui vise à améliorer la relation police / population.

3.2. Jeunesse et racisme

Thème 5 : Sensibilisation auprès des jeunes concernant le racisme sur les réseaux sociaux

La sous-direction de la lutte contre la cybercriminalité de la direction centrale de la police judiciaire (DCPJ)\SDLC) effectue régulièrement des actions de sensibilisation aux menaces cybercriminelles, sous la forme d'interventions auprès de différents acteurs privés et publics et par voie de presse. Certaines actions concernent spécifiquement la haine en ligne. Elles sont parfois menées en coopération avec des associations de lutte contre les discriminations (LICRA, SOS racisme...)

La gendarmerie nationale renforce son engagement dans la lutte contre toutes les atteintes commises via/grâce aux outils numériques, notamment les atteintes discriminatoires, à travers la création du Commandement de la Gendarmerie dans le CyberEspace (ComCyberGend) qui facilite la définition d'une stratégie globale intégrant une dimension préventive et une approche plus offensive.

L'exposition des plus jeunes est une focale toute particulière, que l'on considère cette population comme potentiellement victime, ou bien potentiellement autrice. A ce titre, le déploiement des Maisons de Protection des Familles permet d'assurer un grand nombre d'interventions en milieu scolaire afin d'informer les élèves sur les risques encourus à travers le numérique.

Ainsi, du 1^{er} janvier 2022 au 30 septembre 2022, la gendarmerie nationale a sensibilisé aux dangers des nouvelles technologies 123 900 élèves de primaire via la *Permis Internet* (110 560 sur la même période en 2021), ainsi que 40 226 primaires (32 749 sur même période 2021), 116 804 secondaires (104 983 même période en 2021) et 3 415 étudiants (2 284 sur même période en 2021) à travers d'autres modules. Ces différents outils abordent la question des violences, notamment les discriminations, qui peuvent être favorisées par la distanciation supposée permise par le cyber, et qui contribue parfois à un phénomène de lâcher prise qui aurait été refoulé dans la réalité.

Localement, un partenariat entre le groupement de gendarmerie départementale des Yvelines et l'association e-Enfance a permis le développement du programme ProTECT (Programme Territorial

d'Éducation à la Cyber-Tranquillité) qui ambitionne de former les jeunes collégiens à l'usage des nouveaux outils numériques et aux dangers potentiels qu'ils peuvent rencontrer. Cette expérimentation locale, si elle est positive, pourrait conduire à son déploiement progressif au sein d'autres territoires.

Par ailleurs, dans une logique partenariale, et afin de décupler les efforts entrepris collégalement par tous les acteurs concernés, institutionnels et associatifs, la gendarmerie a signé une convention avec *e-Enfance* facilitant les sollicitations réciproques et le partage d'une expertise croisée quant aux atteintes subies par les mineurs du fait des outils numériques. Des liens réguliers sont également établis avec les membres du *Safer Internet France : Internet Sans Crainte* et *PointDeContact*.

3.3. Outils numériques et racisme

Thème 6 : Sites de partage de contenu numérique et traitement des injures présentant un caractère raciste ou discriminatoire

cf. supra l'encadré consacré aux actions de la plateforme PHAROS.

Il peut également être rappelé que la plateforme numérique de signalement des atteintes aux personnes et d'accompagnement des victimes (PNAV), mentionnée supra, permet de signaler des injures (en particulier en ligne) présentant un caractère raciste ou discriminatoire. Cette plateforme est notamment accessible par l'application *Ma Sécurité* lancée en mars 2022.

L'application mobile *Ma sécurité* est une offre de sécurité omnicanal qui regroupe « moncommissariat.fr » et « magendarmerie.fr ». Initiée par la gendarmerie nationale, cette solution intègre également les données et services de la police nationale pour maintenir la continuité de service pour tous les citoyens et contribue à lutter contre le sentiment d'insécurité. Elle complète ainsi l'offre de service des forces de sécurité intérieure depuis mars 2022.

Elle donne accès à un tchat 24/7 avec un agent des forces de sécurité intérieure (policier ou gendarme). Les fonctionnalités suivantes sont accessibles :

- appels d'urgence (26 numéros d'urgence ou utiles présents dans l'application) ;
- signalement (orientation vers l'un des 50 télé-services existants : PPEL, formulaire de signalement des rodéos, opération tranquillité vacances, procuration, PNAV - donc Violences sexuelles et sexistes, cyberharcèlement et discriminations – etc.) ;
- démarches administratives ;
- actualités locales et/ou thématiques, en fonction des préférences émises par l'utilisateur.

Des fiches conseils de sécurité ou de prévention sont également disponibles sur diverses thématiques, dont le harcèlement, le numérique, les violences sexuelles et sexistes. Une cartographie des points d'accueil regroupe les coordonnées et horaires d'ouverture des services locaux et offre la possibilité de prendre rendez-vous directement depuis l'application.

L'application *Ma Sécurité* apporte ainsi des réponses concrètes, facilite les échanges avec les forces de sécurité intérieure. Elle donne la possibilité d'alerter plus rapidement les forces de sécurité à proximité.

Téléchargée par plus de 200.000 personnes, l'application *Ma Sécurité* est le symbole d'un véritable guichet unique modernisé de l'offre de service numérique du ministère de l'intérieur et des outre-mer et fait partie intégrante de son plan de communication.

3.4. Intersectionnalité

Thème 7 : Prise en compte de l'imbrication des discriminations (genre, ethnie, religion, orientation sexuelle, moyens financiers, etc.) dans les décisions prises et actions portées par le ministère de l'Intérieur

La mobilisation du ministère de l'intérieur et des outre-mer vise à apporter une réponse globale aux infractions en lien avec les discriminations et à leur complexification.

Cette approche globale est mise en œuvre notamment par la division de lutte contre les crimes de haines de l'OCLCH.

Elle est déclinée dans les outils destinés à guider et accompagner l'action des forces de sécurité intérieure : guide de l'enquêteur « Sanctionner les discriminations et les infractions à caractère raciste, anti religieux et anti-LGBTI », guide méthodologique « Infractions haineuses », infographie destinée à tous les services de police et les unités de gendarmerie intitulée « Crimes et délits haineux : les 5 réflexes », logiciel de rédaction des procédures de la gendarmerie nationale (LRPGN) adapté, qui permet d'aider les enquêteurs dans la conduite des auditions via des trames ciblées.

4. Les perspectives d'avenir envisagées par le ministère de l'Intérieur

Quelles actions votre ministère envisage-t-il d'entreprendre dans les prochains mois et prochaines années pour lutter contre le racisme et les discriminations ?

La lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et tout type de discrimination demeure une priorité constante du ministère de l'intérieur.

Depuis 2021, la plateforme d'assistance aux victimes de violences sexistes et sexuelles est étendue aux signalements d'actes discriminatoires et de cyberharcèlement.

Des policiers spécialement formés traitent par le biais de messageries instantanées les signalements des internautes et orientent les victimes vers un dépôt de plainte.

Au sein des commissariats et des brigades, une attention particulière est portée à l'accueil des victimes avec la poursuite du déploiement d'un réseau de référents spécialisés sur l'ensemble du territoire national. Les associations sont encouragées à se saisir de la possibilité d'organiser des permanences en vue de faciliter les dépôts de plaintes.

Le ministère poursuit son effort de formation des forces de l'ordre, notamment dans le cadre de la formation initiale des élèves policiers et gendarmes et des plans de formation continue, en partenariat avec les associations de lutte contre les discriminations et la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. Des ressources sont mises à la disposition des agents pour améliorer la caractérisation et la répression des actes discriminatoires et pour garantir l'exercice des droits des victimes.

Une attention particulière sera apportée aux recommandations du rapport de la mission de lutte contre les discriminations dans l'action des forces de sécurité intérieure, remis par M. Christian Vigouroux en juillet 2021, et à la mise en œuvre de ses recommandations.

Des enquêteurs dédiés sont aussi mobilisés dans la lutte contre la haine sur internet et traitent notamment les signalements de contenus à caractère haineux ou discriminatoire sur la plateforme PHAROS. Des policiers et des gendarmes spécialement formés interviennent en milieu scolaire pour des actions de prévention des actes discriminatoires et de la haine en ligne, en particulier dans le cadre du « permis internet ». En matière de prévention interne, un réseau de référents de promotion de l'égalité et de la diversité assure des actions de sensibilisation à destination des agents, dans le cadre des labellisations « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ». Une cellule d'écoute est ouverte à l'ensemble des agents de la police nationale et de la gendarmerie nationale témoins et victimes de discriminations pour orienter, conseiller et faciliter la prise en charge des victimes.

D'après l'article 225-1 du code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques (premier alinéa) ou morales (second alinéa), notamment sur le fondement « *de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée* ».

Le peu de textes du code pénal ciblant exclusivement les actes antireligieux empêche le service statistique ministériel de la sécurité intérieure de produire des statistiques sur les actes antireligieux. Fondé en 2014, le service statistique ministériel de la sécurité intérieure ne peut que fournir une statistique générale sur les actes xénophobes, racistes ou antireligieux dans leur globalité.

Le développement d'internet et des réseaux sociaux s'est accompagné d'une banalisation et d'une multiplication des discours de haine, y compris antireligieux. Or les chiffres du renseignement territorial, sur lesquels se fonde la communication gouvernementale, n'intègrent pas les actes antireligieux sur internet. Les atteintes à la laïcité ainsi que les actes antireligieux numériques doivent être traités différemment par les services.

Les travaux pour lutter contre le racisme et les discriminations, renforcer la confiance et le lien des citoyens avec les forces de l'ordre se poursuivront dans le cadre du prochain plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations.