

Le Défenseur des droits
Mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité

Décision n° LCD-2011-79

Le Défenseur des droits :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son Préambule ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n° 2011-905 du 29 juillet 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services du Défenseur des droits ;

Saisi par M. _____ d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral discriminatoire dont il a fait l'objet dans le cadre de ses fonctions de formateur à l'Ecole nationale de police _____, le Défenseur des droits, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, décide de formuler les recommandations suivantes au Directeur de l'établissement :

- prendre les sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre des agents directement impliqués dans les faits invoqués ;
- rappeler à l'ensemble des agents mis en cause la portée du principe de non discrimination fondé sur l'orientation sexuelle et le caractère prohibé des faits de harcèlement moral ;
- prendre toute mesure utile afin de prévenir le renouvellement de faits comparables.

Le Défenseur des droits demande au Directeur de l'ENP de _____ de le tenir informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de quatre mois, à compter de la notification de cette décision.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

**Recommandations dans le cadre des articles 25 et 29 de la loi organique n° 2011-333 du
29 mars 2011**

Monsieur [redacted] a saisi la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) le 1^{er} février 2007, d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral dont il aurait fait l'objet dans le cadre de ses fonctions de formateur à l'Ecole nationale de police [redacted] : (Pièce n° 1).

Il estime qu'il s'agit d'une discrimination fondée sur son orientation sexuelle.

Depuis le 1^{er} mai 2011, conformément à l'article 44 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits, « *les procédures ouvertes par (...) la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (...) se poursuivent devant le Défenseur des droits* » sous la dénomination Mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité.

En 2005, M. [redacted], brigadier chef de police, formateur généraliste à l'Ecole nationale de police (ENP) [redacted], a été chargé des fonctions de coordinateur d'une unité pédagogique au sein de cette institution.

Le 16 novembre 2005, alors que M. [redacted] prenait son repas au mess, Mme [redacted] [redacted], brigadier chef, a révélé publiquement, en présence d'autres agents, l'homosexualité de celui-ci, qui n'en a pourtant jamais fait part.

Dès le lendemain, le réclamant a fait l'objet d'un certain nombre de sarcasmes de la part de certains de ses collègues.

Par courrier en date du 18 novembre 2005, M. [redacted] a informé le directeur de l'ENP des faits dont il a été l'objet, mettant en cause Mme [redacted], et MM. [redacted] et [redacted]. Par ce même courrier, il a également alerté sa hiérarchie sur le fait qu'il avait été auparavant le destinataire d'un courriel contenant une photo à caractère pornographique (Pièce n° 2).

Une enquête administrative destinée à recueillir les observations écrites et orales des personnes concernées a alors été diligentée par le Directeur de l'ENP de [redacted] : (Pièce n° 3).

Dans ce cadre, par courrier du 30 novembre 2005, M. [redacted], mis en cause par M. [redacted], a dénoncé à sa hiérarchie le fait que ce dernier détenait dans son ordinateur des photographies pornographiques (Pièce n° 3 bis).

Les ordinateurs respectifs des deux protagonistes ont été immédiatement saisis.

L'enquête interne, confiée à M. [redacted] a conduit ce dernier à constater qu'« *il ressort d'une manière générale que les faits avancés par le B/C [redacted] sont exacts dans leur grande majorité à ceci près que selon le contexte dans lequel on les replace leur*

signification n'ont (sic) plus du tout le même sens que celui évoqué par le B/C .
(Pièce n° 3).

A l'issue de cette enquête, le Directeur de l'ENP a notifié, en juin 2006, à chacun des protagonistes de l'affaire, en fonction des faits établis, soit une note d'observation, soit un rappel au règlement. M. [redacted] a fait l'objet de cette dernière mesure (Pièce n° 4).

Parallèlement, les appréciations portées sur le travail de M. [redacted] se sont nettement dégradées en 2006 (Pièce n° 5).

La même année, après avoir été dans un premier temps mis à l'écart, M. [redacted] a fait l'objet d'un changement d'affectation et a été remplacé dans ses fonctions de coordinateur par M. [redacted] mis en cause par le réclamant.

Ces faits ont conduit à une dégradation de l'état de santé de M. [redacted] qui a été placé en arrêt maladie le 15 janvier 2007 pour une durée de 15 jours et adressé au médecin de la police nationale pour un état dépressif réactionnel.

A l'issue de l'examen médical par le médecin de la police nationale, le réclamant a été désarmé jusqu'au 1^{er} février 2008 (Pièce n° 6).

Le réclamant a saisi la haute autorité afin de voir reconnaître le harcèlement moral discriminatoire dont il s'estime victime.

Malgré la nature des faits, une médiation a été envisagée avec l'accord du Directeur de l'ENP. Toutefois, seuls deux agents mis en cause ayant accepté d'y participer, cette procédure n'a pas été engagée.

L'instruction a été relancée afin de compléter le dossier. Par courrier en date du 14 juin 2011, les observations du Directeur de la police nationale sur le caractère discriminatoire des faits évoqués ont été sollicitées. Ce courrier est demeuré sans réponse à ce jour (Pièce n° 7).

En vertu de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur orientation sexuelle (...) ».

Selon les dispositions de l'article 6 quinquies du même texte, « aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (...) Aucune mesure concernant notamment (...) la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1° Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ; 2° le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique (...). Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus ».

En vertu de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (postérieure aux faits de l'espèce), portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, la discrimination inclut tout agissement lié notamment à

l'orientation sexuelle et « *ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le Conseil d'Etat a caractérisé une situation de harcèlement moral (antérieure à l'introduction de l'article 6 *quinquiès*) par des agissements répétés reprochés au salarié (multiplications des instructions par voie écrite, consignes tatillonnes, mise en cause de la compétence de l'agent, etc.), une dégradation des conditions de travail (dégradation des relations avec la hiérarchie, confinement dans des tâches inférieures à son niveau de qualification, isolement renforcé par des mesures vexatoires, etc.) et, finalement, une atteinte à l'intégrité de la victime traduite par une altération de sa santé. Le Conseil d'Etat a également estimé que, si par la mauvaise volonté qu'elle met dans l'accomplissement de ses tâches, la victime « *a largement contribué, par son attitude, à la dégradation des conditions de travail dont elle se plaint (...), cette situation n'est pas de nature à retirer leur caractère fautif aux agissements rappelés précédemment de sa hiérarchie* » (CE., Mme A., 24 novembre 2006).

Par un arrêt en date du 11 juillet 2011 (req n° 321225), le Conseil d'Etat a transposé au harcèlement moral les règles de preuve dégagées dans l'arrêt du 30 octobre 2009, Mme [redacted] (n° 298348) et modifié sa jurisprudence en la matière. Il a ainsi considéré « *qu'il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile ; (...) pour apprécier si des agissements dont il est allégué qu'ils sont constitutifs d'un harcèlement moral revêtent un tel caractère, le juge administratif doit tenir compte des comportements respectifs de l'agent auquel il est reproché d'avoir exercé de tels agissements et de l'agent qui estime avoir été victime d'un harcèlement moral ; qu'en revanche, la nature même des agissements en cause exclut, lorsque l'existence d'un harcèlement moral est établie, qu'il puisse être tenu compte du comportement de l'agent qui en a été victime pour atténuer les conséquences dommageables qui en ont résulté pour lui ; que le préjudice résultant de ces agissements pour l'agent victime doit alors être intégralement réparé* ».

• *Sur les faits de harcèlement moral*

Il ressort de l'instruction du dossier qu'au-delà des faits qui ont fait l'objet de l'enquête interne, M. [redacted] a été la cible d'un certain nombre d'agissements répétés de nature à porter atteinte à ses droits et à sa dignité.

En premier lieu, il apparaît que des informations concernant l'orientation sexuelle de M. [redacted] ont été diffusées à son insu. Comme l'établit clairement M. [redacted] à qui l'enquête interne a été confiée, « *il ressort d'une manière générale que les faits avancés par le B/C [redacted] sont exacts dans leur grande majorité (...)* ».

En deuxième lieu, immédiatement après qu'il ait adressé un recours à sa hiérarchie, M. [redacted] a été l'objet, le 30 novembre 2005, d'un rapport adressé par M. [redacted] au Directeur de l'ENP l'accusant de diffuser « *quotidiennement des emails sur les messageries*

Outlook d'internet ; emails dans lesquels il annexe systématiquement des vidéos ou diaporamas à caractère pornographique parfois même très choquants ».

Cette accusation a été prise en compte et a entraîné la saisie immédiate de l'ordinateur de l'intéressé et de celui de M. :

Or, la note d'observations adressée à M. le 9 juin 2006 souligne que ce dernier a « néanmoins reconnu avoir adressé à M. une photographie pornographique par le biais de la messagerie. (...) les vérifications effectuées dans l'ordinateur de M. n'ont pas permis la découverte de tels documents » (Pièce n° 4).

Selon une des attestations figurant dans le dossier, il s'agit « d'une image reçue par la messagerie électronique du ministère de l'intérieur sur l'ordinateur du B/C . Cette photo avait manifestement un caractère sexuel et homophobe » (Pièce n° 8).

En troisième lieu, il ressort de l'instruction que M. a fait l'objet de critiques ainsi que d'insultes de la part des différents mis en cause.

Selon une des attestations présentes au dossier, alors que le réclamant n'avait rencontré aucune difficulté particulière jusque-là, « à partir de ce moment là, il [M.] a commencé à le dénigrer en tant qu'homme mais aussi en tant que professionnel. (...) Ce travail de sape se faisait toujours lorsque nous allions voir directement M. responsable de l'unité pour un problème professionnel ou lors de réunions d'unité pédagogique hebdomadaires en l'absence de l'intéressé devant l'ensemble des formateurs de l'unité (...). M. a effectivement fait l'objet de discrimination de la part de M. relayé également par M. qui est ensuite devenu l'adjoint de M. suite à l'éviction de M. Les paroles de ces derniers étaient du genre « il ne faut pas faire la visite des internats avec », « l'enculé d' », « il ne faut pas tourner le dos à. » » (Pièce n° 9).

Ces éléments sont confirmés par plusieurs autres attestations. « Après le mois de novembre 2005, certains fonctionnaires ayant déclaré publiquement que M. était homosexuel, la situation de ce dernier s'est très vite détériorée. En effet, le B/C a dès lors semblé ne plus être satisfait du travail du B/C . Il n'était pas rare qu'il vienne hurler dans son bureau (...) Le B/C devait faire face à des reproches quotidiens. Il semblait ne plus communiquer avec le B/C qui s'est très vite retrouvé isolé ». (...) Le B/C a été traité « d'enculé » par le B/C dans le couloir (...) en présence de plusieurs élèves de la promotion ainsi que de formateurs généralistes et moniteurs. (...) le B/C , B/C ou la capitaine ne manquaient pas de faire des réflexions de mauvais goût et de jeter le discrédit sur le B/C alors même qu'il avait été évincé de l'unité. Ils persistaient à évoquer son homosexualité en tournant cela au ridicule et se réjouissaient de ce que certains s'en esclaffaient » (Pièce n° 10).

En quatrième lieu, il convient de constater que, simultanément, les appréciations portées par M. , chef de l'unité pédagogique, sur la fiche d'évaluation de M. au titre de l'année 2006 se sont sensiblement dégradées alors qu'elles s'avéraient jusque-là satisfaisantes.

En 2004, les évaluations mentionnaient que : « *Le brigadier [nom] est un formateur d'expérience. Ses connaissances en font un élément de valeur apprécié de toute l'équipe. D'un caractère enjoué, il est respecté par ses élèves. Il a exercé durant la dernière promotion d'ADS comme formateur volant et il a pu faire profiter de son savoir. Élément dynamique et facilitateur* ».

En 2005, les appréciations relevaient que « *le B/C [nom] est un formateur apprécié par l'équipe pédagogique de par son expérience et l'énergie qu'il déploie pour mener à bien le travail qui lui est confié. Nouvellement chargé cette année des fonctions de coordinateur d'une promotion d'ADS, il a donné satisfaction dans ses fonctions* ». Les croix portées dans les éléments d'appréciation sont pour la plupart portées dans la catégorie « très bon » et cinq d'entre elles figurent dans la catégorie « supérieur ».

En 2006, l'appréciation change : « *Le B/C [nom] formateur d'expérience, nommé coordinateur des formateurs généralistes à l'UP3 s'est engagé dans le courant de l'année dans de nouvelles fonctions bénévoles au sein de l'ENP de [nom]. Ceci l'a conduit malheureusement à ne plus avoir les mêmes disponibilités pour son travail* ». Plus aucune croix n'est portée dans la catégorie « supérieur » et il est précisé qu'un changement d'orientation serait souhaitable (**Pièce n° 5**).

Le réclamant a contesté sa notation devant la CAP locale qui a maintenu la notation dans sa globalité.

En cinquième lieu, il apparaît que le réclamant a été mis à l'écart, certaines tâches lui étant retirées. Selon une des attestations jointes au dossier : « *J'ai pu constater quelques dysfonctionnements au sein de l'unité dans la mesure où M. [nom] n'informait plus son adjoint [M. [nom]] du fonctionnement, des directives etc., le court-circuitant parfois même en faisant exécuter quelques missions de son ressort par M. [nom] alors formateur comme moi* » (**Pièce n° 11**).

Le 6 février 2007, M. [nom] a fait l'objet d'un changement d'affectation ponctuel, alors même que les évaluations portées au titre de l'année précédente mentionnaient qu'un changement d'orientation n'était pas envisagé (**Pièce n° 5**). Il a ainsi été affecté provisoirement au centre de documentation et d'information avant d'être affecté à l'unité de soutien pédagogique.

Bien que, selon les termes du Directeur de l'ENP de [nom] ce changement d'affectation ait eu pour objectif d'aider M. [nom] à « retrouver son équilibre » (**Pièce n° 14**), il ressort d'une des attestations que cette mesure a été mise en œuvre de manière discutable : « *Après des attaques successives, le B/C [nom] a été évincé sans ménagement du jour au lendemain par le capitaine [nom] qui a envoyé des élèves afin de déménager son bureau le plus rapidement possible* » (**Pièce n° 10**).

De surcroît, comme l'atteste la note de service n° 12 datée du 7 juin 2006 (**Pièce n° 12**), le poste de coordinateur de l'unité pédagogique occupé par M. [nom] a été confié à M. [nom] lequel concluait le rapport adressé à sa hiérarchie dans le cadre de l'enquête interne en précisant que « *quant à l'avenir de l'Unité pédagogique, il est évident que travailler dans la même équipe [que M. [nom]] devient désormais quasi impossible* » (**Pièce n° 3**).

Dans ce contexte, le changement d'affectation de M. [redacted] quels qu'en soient les motifs, a été ressenti par celui-ci, comme par une partie des agents de l'ENP, comme une éviction au profit d'un des auteurs des faits de harcèlement moral dénoncés.

En dernier lieu, ces faits ont conduit à une dégradation de l'état de santé de M. [redacted] décrit comme « *très perturbé* » par le Directeur de l'ENP (Pièce n° 14). Placé en arrêt maladie le 15 janvier 2007, il a été adressé au médecin de la police nationale pour un état dépressif réactionnel (Pièce n° 13).

A l'issue de l'examen médical par le médecin de la police nationale, celui-ci a été désarmé jusqu'au 1^{er} février 2008.

• *Sur le critère invoqué*

S'il apparaît que ces faits ont pu intervenir dans un contexte conflictuel touchant à la gestion de l'association du personnel (Pièce n° 3), il ressort néanmoins des pièces du dossier que l'orientation sexuelle de M. [redacted], à partir du moment où elle a été révélée, constitue le principal motif des faits de harcèlement moral dont il a fait l'objet.

En premier lieu, il convient de constater que la plupart des attestations établissent qu'avant la révélation de son homosexualité, M. [redacted] ne rencontrait aucune difficulté particulière avec sa hiérarchie ou son entourage professionnel.

En deuxième lieu, il apparaît que l'orientation sexuelle du réclamant a été divulguée à son insu et qu'elle a été prise en compte par son entourage professionnel.

La note adressée à Mme [redacted] à l'issue de l'enquête interne diligentée par la direction de l'école précise : « *de vos explications et de l'enquête qui a été effectuée, il ressort que vous entreteniez avec l'intéressé de mauvaises relations et que les propos que vous avez tenus au mess ont blessé M. [redacted]. Il a estimé qu'il s'agissait d'un grave manque de respect et une atteinte à sa vie privée. Il n'est pas établi que vous ayez voulu lui nuire ou lui porter un préjudice quelconque. Je ne donnerai pas de suite à cette affaire, d'autant plus qu'il semble que des rapports plus normaux se soient réinstallés entre tous les protagonistes de cette affaire* » (Pièce n° 4).

Le compte rendu du brigadier [redacted] réalisé dans le cadre de l'enquête interne précise : « *Dernièrement, un élève adjoint de sécurité de la section C m'a confié qu'au cours du mois de septembre 2005, il avait participé à un défilé de mode dans le milieu homosexuel à Paris et qu'il avait reconnu le B/C [redacted] dans le public. A la suite de cette information, j'ai demandé à cet élève de ne plus participer à ce genre de manifestation, car contraire à la déontologie policière lui spécifiant par ailleurs que sa vie privée resterait respectée. Croisant le B/C [redacted] (...), je lui ai dit d'un ton anodin qu'un de mes élèves l'avait récemment vu à Paris, sans aucune autre précision* » (Pièce n° 3).

Dans son compte rendu, Mme [redacted] ([redacted]) relate les faits de la manière suivante : « *Il s'avère qu'un dimanche soir, j'ai vu à la télévision, le B/C [redacted] à un salon (défilé de mode) d'homosexuels à Paris. Le lundi matin en prenant mon café au foyer des élèves avec deux ou trois collègues, je leur ai demandé s'ils avaient vu le B/C [redacted] à la télé la veille à ce salon. Ils m'ont répondu par la négative et la conversation s'est arrêtée*

là, sans plus. Je précise que mon collègue m'a alors dit je le cite : « et en plus tu est allée le dire au dernier des enfoirés de cette école qui se fait un plaisir de le dire à tout le monde » » (Pièce n° 3).

Dans le rapport qu'il a rédigé, le B/C : [redacted] reconnaît l'envoi de la photo pornographique mais précise « n'avoir jamais été informé de qui que ce soit de la supposée homosexualité du B/C [redacted] » (Pièce n° 3).

Il apparaît toutefois que la photographie litigieuse, de caractère incontestablement pornographique, peut également être perçue comme non dépourvue de tout lien avec l'orientation sexuelle du réclamant (Pièce n° 2).

Par ailleurs, comme l'établissent la plupart des attestations, les insultes proférées à l'encontre de M. [redacted] revêtent un caractère homophobe.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits constate que :

- M. [redacted] a fait l'objet d'agissements susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et d'altérer sa santé ;
- ces faits, susceptibles de constituer un harcèlement moral prohibé par l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, reposent sur l'orientation sexuelle du réclamant et revêtent à ce titre un caractère discriminatoire contraire à l'article 6 de la loi précitée ;
- l'accusation lancée par M. [redacted] à l'encontre de M. [redacted] à la suite du recours qu'il a adressé à sa hiérarchie s'apparente à une mesure de rétorsion ;
- les mesures mises en œuvre par la Direction de l'ENP de [redacted] afin de faire cesser les faits ne sont pas appropriées.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande au Directeur de l'Ecole nationale de la police de [redacted] de :

- prendre les sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre des agents directement impliqués dans les faits invoqués ;
- rappeler à l'ensemble des agents mis en cause la portée du principe de non discrimination fondé sur l'orientation sexuelle et le caractère prohibé des faits de harcèlement moral ;
- prendre toute mesure utile afin de prévenir le renouvellement de faits comparables.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de quatre mois, à compter de la notification de cette décision.

Le Défenseur des droits décide de transmettre cette décision à la Direction générale de la police nationale du Ministère de l'Intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales.