

Paris, le 27 décembre 2018

Décision du Défenseur des droits n°2018-309

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

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

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 3 septembre 1981 ;

Vu la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes du 11 mai 2011 ;

Vu la directive n°2000/78 du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu la décision n°2018-294 du 22 novembre 2018 ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

Saisi par Madame X, gardienne de la paix, qui estime avoir fait l'objet de discrimination en raison de propos et de comportements à connotation sexuelle et sexiste de la part de ses supérieurs hiérarchiques, puis de mesures de représailles en lien avec la dénonciation de ces agissements et par l'association « Y », qui défend les femmes victimes de violences au travail,

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la décision de recommander au ministre de l'Intérieur :

- de procéder à une indemnisation des préjudices subis par Mme X sachant que le ministère, s'il accorde la protection fonctionnelle, est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits la restitution des sommes versées à Mme X et qu'il dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale ;

- d'engager les poursuites disciplinaires à l'encontre de Messieurs A et B et de Mme C ;

- de demander au directeur départemental de la sécurité publique du département de convoquer le CHSCT afin de mettre en place des mesures de prévention en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

Au-delà de la situation de Mme X, le Défenseur des droits estime nécessaire afin de prévenir les discriminations d'adresser des recommandations générales au ministre de l'Intérieur notamment :

- de communiquer à l'ensemble des fonctionnaires de la police nationale une instruction qui vise à rappeler : le cadre juridique en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes, les obligations de prévention et de protection qui incombent aux chefs de service, la nécessité d'appliquer une politique disciplinaire de « tolérance zéro » concernant les blagues sexistes, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle, la circulation de vidéos ou photos à caractère pornographique ;

- d'engager au sein de chaque CHSCT une réflexion sur les mesures à prendre en matière de harcèlement (moral et sexiste) et d'agissements sexistes ;

- de solliciter l'inspection générale de l'administration afin qu'elle procède à un audit de la cellule d'écoute « signal-discr » mise en place en novembre 2017 (qualité du recueil des signalements et de leur traitement) ;

Enfin, le Défenseur des droits recommande au Premier ministre d'engager une étude sur l'effectivité du droit au bénéfice de la protection fonctionnelle prévu par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour ce faire de constituer un groupe de travail pluridisciplinaire afin d'évaluer la mise en œuvre de l'obligation de protection en matière de harcèlement discriminatoire et sexuel par l'ensemble des ministères (mesures de prévention, l'action en matière de soutien psychologique et d'assistance juridique, la réparation des préjudices, la constitution de partie civile de l'administration devant les juridictions pénales).

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Une copie de cette décision est adressée à la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Jacques TOUBON

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

Faits et procédure

Madame X a été affectée, le 1^{er} février 2011, en tant que gardienne de la paix titulaire, à la brigade spécialisée de terrain (ci-après BST) au sein du commissariat de W. Cette brigade est amenée à travailler dans le cadre des violences urbaines et elle était dirigée par M. B et son adjoint, M. A. Cette BST était sous l'autorité directe de la directrice départementale adjointe de la sécurité du département, Mme C.

A son arrivée dans la brigade, Mme X était la seule femme¹ dans l'équipe qui comprenait une douzaine d'agents. Elle faisait partie des agents les moins expérimentés et les plus jeunes de la brigade (28 ans).

Mme X se plaint d'avoir fait l'objet de propos obscènes et de comportements à connotation sexuelle de la part de M. A, qui était l'un de ses supérieurs hiérarchiques lorsqu'elle était affectée à la BST. Ces agissements se seraient déroulés entre janvier et septembre 2012, en présence de plusieurs collègues et devant son responsable, M. B, qui n'aurait pris aucune mesure pour faire cesser ce comportement et qui aurait également proféré des propos obscènes.

Afin de qualifier le comportement de M. A, Mme X souligne dans sa plainte les propos que ce dernier aurait tenus : « *X, tu veux sucer ma bite ? (en mimant un geste et en mettant sa main sur son sexe par-dessus son pantalon d'uniforme), j'ai envie de te lécher les seins, de te prendre la chatte, de te gicler sur ta face, tu es bonne, tu as un cul de compétition, je t'imagine le soir en train de te mettre des godes dans la chatte (en mimant le geste et en imitant les cris : ah t'aime ça, oh oui, oh oui), je veux te baiser, tu as les yeux qui sentent le cul, viens je te mets des godes, vas-y suce-moi, j'ai envie de bouffer ta chatte, je veux te prendre le cul, salope, ça te ferait du bien de te faire enculer ! de toute manière les femmes ne sont bonnes qu'à ça, elles n'ont rien à faire dans la police !* ».

Quant à M. B, la réclamante lui reproche dans sa plainte de lui avoir dit : « *C'est vrai, tu devrais te faire enculer, il y a des femmes qui aiment ça et peut être que ça te ferait du bien !* ».

Mme X expose qu'après avoir dénoncé ces faits auprès de la directrice départementale adjointe, Mme C, elle a fait l'objet de représailles de la part de Messieurs A et B qui ont pris la forme d'un harcèlement moral. Ces agissements se seraient traduits notamment par des reproches incessants sur son comportement ainsi que par des propos portant atteinte à sa réputation, proférés par M. B sur le réseau social *Facebook*. Ce dernier aurait, en effet, mis en doute publiquement la réalité de ses blessures reçues en service et son arrêt de travail en décembre 2013.

Mme X fait valoir que les agissements de harcèlement sexuel puis de harcèlement moral dont elle a fait l'objet en représailles ont conduit à son placement en congé maladie pour « *burn out et harcèlement sur le lieu professionnel* » de février 2014 à mars 2015. A sa reprise, elle a été affectée à la CSP de Z.

Le 23 avril 2014, Mme X a porté plainte auprès du procureur de la République près le TGI de W pour harcèlement sexuel, harcèlement moral et discrimination à l'encontre de Messieurs B et A.

¹ Selon les chiffres publiés par le ministère de l'Intérieur, le 8 mars 2016, les femmes représentent 20 % de la filière active de la police nationale (80% dans la filière administrative et 63 % dans la filière scientifique) et au sein de cette filière, les gardiennes de la paix ne sont que 18% des effectifs globaux.

Le 26 novembre 2014, sa plainte a été classée sans suite. Le 10 février 2015, suite à ce classement, Mme X a porté plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de Messieurs A et B pour les mêmes motifs.

Le 23 juin 2017, le juge d'instruction du TGI de W a rendu une ordonnance de non-lieu.

Mme X a interjeté appel devant la chambre de l'instruction de la cour d'appel de M. Par arrêt en date du 17 octobre 2017, la cour d'appel n'a pas retenu le harcèlement sexuel puisque « *le texte incriminant le harcèlement sexuel avait été abrogé suite à la décision du Conseil constitutionnel, de sorte que les faits dénoncés par la victime pour la période antérieure à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, le 8 août 2012, ne peuvent être poursuivis* ».

Toutefois, la cour d'appel a renvoyé le dossier devant le juge d'instruction aux motifs : « *qu'il appartenait au magistrat instructeur, saisi in rem, de rechercher si ces faits ne pouvaient revêtir une autre qualification, en particulier, si les faits commis entre janvier et août 2012, n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral ou de discrimination fondée sur le sexe, tels que dénoncés dans sa plainte* ».

Le 29 juin 2018, le juge d'instruction a renvoyé Messieurs A et B devant le tribunal correctionnel du chef du délit harcèlement moral pour les faits commis entre le 1^{er} janvier et le 3 septembre 2012 et a prononcé un non-lieu pour les faits commis entre le 4 septembre 2014 et le mois de mars 2014.

Dans sa réclamation, Mme X demande au Défenseur des droits de constater que son employeur n'a pas pris les mesures pour prévenir et faire cesser les faits de harcèlement discriminatoires dont elle a été victime dans l'exercice de ses fonctions et qu'elle a subi un préjudice dont elle demande réparation.

Elle souligne la différence de traitement dont elle a fait l'objet en ce qui concerne le bénéfice de la protection fonctionnelle. En effet, la direction départementale de la sécurité du département lui en a refusé le bénéfice alors que ses supérieurs en bénéficient dans le cadre de la procédure pénale. Elle a donc demandé l'annulation de la décision portant refus de sa demande de protection fonctionnelle et suite au rejet de sa requête par le tribunal administratif de W, le 13 décembre 2016, elle a fait appel de ce jugement devant la cour administrative d'appel de Marseille qui ne s'est pas encore prononcée à ce jour. Par décision n°2018-294 du 22 novembre 2018, le Défenseur des droits a présenté des observations devant la cour administrative d'appel de Marseille qui doit examiner la légalité de la décision refusant d'octroyer le bénéfice de la protection fonctionnelle à Mme X.

Mesures d'enquête réalisées par le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits a sollicité et obtenu l'autorisation d'instruire du procureur de la République près le TGI de W. Il a demandé au directeur départemental de la sécurité publique du département de lui fournir les éléments permettant d'éclairer la réclamation de Mme X. Il a notamment sollicité les conclusions de l'enquête diligentée par l'inspection générale de la police nationale ainsi que les mesures prises par l'administration au titre de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement. Le Défenseur des droits a également obtenu du juge d'instruction près le TGI de W la communication du dossier d'instruction.

Analyse juridique

L'analyse de la réclamation de Mme X s'inscrit dans le cadre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations.

En effet, le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe constituent une discrimination ainsi que le rappelle la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui précise dans

son considérant 6 : « Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ».

Elle définit, en son article 2, le harcèlement sexuel comme : « *La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Cette même directive précise également que la discrimination inclut le harcèlement fondé sur le sexe. Selon l'article 2-1 c) de la directive 2006/54 du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'emploi et de travail, on entend par harcèlement « *la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Ainsi, il faut rapprocher ces définitions de celle retenue par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui précise que la discrimination inclut : « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa² et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Sur les agissements à connotation sexuelle et sexiste subis par Mme X entre janvier et septembre 2012

A titre liminaire, il faut rappeler que la qualification de harcèlement sexuel ne pouvant plus être retenue du fait de l'abrogation par le Conseil constitutionnel du délit de harcèlement sexuel par décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012, les propos et comportements à connotation sexuelle dénoncés par Mme X survenus entre janvier et septembre 2012, seront examinés par le tribunal correctionnel sous l'angle de l'article 222-33-2 du code pénal qui définit et réprime le harcèlement moral.

Pour sa part, le Défenseur des droits estime que les agissements à connotation sexuelle et sexiste subis par Mme X doivent s'analyser sous l'angle de la discrimination telle que définie par l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 précitée. La décision de non-lieu portant sur le harcèlement sexuel ne fait pas obstacle, en effet, à l'examen des agissements sous cette qualification³.

Il résulte de l'analyse des pièces du dossier et notamment des auditions réalisées par l'IGPN en juillet 2014, que plusieurs collègues de Mme X ont confirmé avoir entendu M. A tenir à plusieurs reprises des propos à connotation sexuelle et sexiste ainsi que des remarques sur le physique de Mme X.

Plusieurs témoins indiquent que M. A s'adressait directement à Mme X en proférant des propos obscènes. Cinq collègues sur les sept présents durant la période considérée ont confirmé avoir

² Le motif lié au sexe est spécifiquement mentionné au premier alinéa de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.

³ CA de Riom, 28 avril 2015, n°13/00860 : la cour d'appel a retenu la responsabilité pour des faits de discrimination fondée sur le sexe alors que l'employeur avait été relaxé du délit de harcèlement sexuel. La cour d'appel indique « M.R ayant été relaxé par le tribunal des fins de la poursuite et la définition du harcèlement sexuel étant identique en droit pénal et en droit du travail, la salariée ne peut se prévaloir d'un harcèlement sexuel devant la juridiction prud'homale. En revanche, elle reste recevable à invoquer des faits de discrimination en raison du sexe en se fondant sur les dispositions de l'article L1132-1 du code du travail qui prévoient qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son sexe, la discrimination devant s'entendre de toute pratique susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour celui qui la subit ».

entendu M. A tenir des propos à connotation sexuelle et deux d'entre eux ont confirmé que M. B avait également proféré des propos vulgaires et humiliants vis-à-vis de Mme X.

Monsieur D a indiqué avoir assisté à des remarques comme « *X, tu as un cul d'enfer, j'ai envie de te lécher les seins...* » (D00106). M. F a confirmé avoir entendu M. A indiquer à la réclamante vouloir lui « lécher les seins » (D00115). De même, M. G indique qu'il a entendu « *des allusions à ses seins* », des discussions où M. A évoquait les fesses de Mme X (D00119). M. H souligne aussi avoir entendu M. A dire à Mme X « *Je veux te lécher les seins et tu as un cul de compétition* » (D00127). M. K souligne que les blagues de M.A visait les formes physiques de Mme X. Il précise « *tout le monde blaguait mais il est vrai que seul A blaguait sur X* » (D00152).

S'agissant des propos à connotation sexuelle qui auraient été tenus par M. B, M. D confirme l'avoir entendu dire à Mme X qu'elle devrait essayer de se faire « *enculer* », que cela lui ferait du bien (D00107). M. F souligne « *les collègues se comportaient correctement avec Mme X, ils blaguaient mais ne mettaient jamais en scène X devant tout le monde comme B et A. A et B ont oublié qu'ils étaient gradés et rigolaient comme des gardiens* » (D00115).

La chambre de l'instruction de la cour d'appel de M retient également dans son arrêt du 17 octobre 2017 que les propos à connotation sexuelle ont été confirmés par Messieurs D, F, G, H, K⁴. Elle note également que M. B reconnaît que son adjoint, M. A, « *tenait des « blagues » grivoises* » (D00177) et que M. A admet avoir dit à Mme X qu'elle avait « *un joli cul* ».

Il est également important de relever que la directrice départementale adjointe de la sécurité publique du département, Mme C, auprès de laquelle la réclamante a exprimé son mal être lors d'un entretien portant sur sa notation au titre de l'année 2012 a indiqué dans un rapport daté du 13 mai 2014 « *Le 30 août 2012, je réunissais le gardien X, le brigadier-chef A et le major B. Là, j'apprenais que le B/C A comme d'autres fonctionnaires de l'unité se permettait des blagues salaces et des histoires graveleuses lors des repas pris en commun. Mme X expliquait au B/C A que ses propos la touchaient et la dérangeaient. M. A se défendait immédiatement d'une quelconque personnalisation de sa part, citant le gardien G avec lequel il échangeait des propos similaires, les deux hommes trouvant cela très drôle (...). Le 3 septembre 2012, je convoquais ces deux gradés et je leur exprimais vivement et fermement ma réprobation. Je leur signifiais que j'attendais un peu plus de tenue au sein de leur unité. Les propos qui m'étaient rapportés comme étant tenus par plusieurs fonctionnaires de la BST, et pas seulement par M. A me paraissaient indignes de fonctionnaires de police (...). Ces deux fonctionnaires avaient l'air vraiment désolés du ressenti de Mme X et, semblaient découvrir de bonne foi, la portée du comportement de M. A*».

La chambre de l'instruction de la cour d'appel de M considère d'ailleurs que le rapport précité de la directrice départementale « *accrédite la version de la partie civile* ».

Messieurs H (D00127) et D (D00106) affirment avoir alerté M. A sur le fait qu'il allait trop loin avec Mme X. M. G a fait valoir qu'il a expliqué à M. A que si Mme X était heurtée par ses propos salaces « *c'est parce qu'il s'adressait directement à elle alors que nous les blagues étaient globales et ne la visaient pas personnellement* » (D00120).

De plus, plusieurs collègues témoignent du fait que Mme X a demandé à M. A de cesser son comportement. Il en est ainsi de Messieurs D (D00106), G (D00119). Plusieurs témoignent également du mal être manifesté par Mme X (Monsieur P –D00100, M.H D00127 et M. K (D00153) et indiquent l'avoir vu pleurer au cours de la période où M. A tenait ses propos à connotation sexuelle.

⁴ Pourtant, l'IGPN indique dans le rapport daté du 7 novembre 2014 transmis au Procureur de la République que seuls deux collègues confirmaient les propos extrêmement vulgaires.

Par ailleurs, Messieurs G (D00121), H (D00127), M. K D00107) attestent du fait que M. B était présent lors des propos à connotation sexuelle et qu'il n'est jamais intervenu. Monsieur F soutient même que pour M. B « *les termes vulgaires n'étaient pas graves, que nous étions dans la police. Que c'étaient aux femmes de se défendre* » (D115/1). M. D, de son côté, affirme en avoir parlé à M. B « *je suis même allé voir le Major B, une fois, pour qu'il demande à son adjoint d'arrêter* ».

Il apparaît également à la lecture de plusieurs auditions que M. A n'était pas favorable à l'intégration des femmes dans la police. M. B, lui-même, le confirme devant l'IGPN (D 178) et le juge d'instruction (D249).

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments laissant présumer que Mme X a fait l'objet de discrimination en raison des agissements à connotation sexuelle et de comportements fondés sur son appartenance au sexe féminin, le directeur départemental de la sécurité Publique du département a été invité par le Défenseur des droits à présenter des éléments objectifs permettant d'écarter la présomption de discrimination, en application de l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. Cet article précise en effet : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales* ».

Dans sa réponse, le 3 avril 2018, le directeur a rappelé que les faits n'étaient pas établis avec une force probante suffisante, sans apporter d'éléments pour étayer son argumentation autre que celle du classement sans suite de la plainte de Mme X par le parquet de W, le 26 novembre 2014 ainsi que les relations difficiles que Mme X entretenait avec ses collègues.

Pour le Défenseur des droits, les explications du directeur départemental de la sécurité Publique du département ne permettent pas de remettre en cause les auditions des cinq collègues sur les sept présents entre janvier et septembre 2012 qui confirment que Mme X a été l'objet à plusieurs reprises de propos et de comportements à connotation sexuelle de la part de Messieurs B et A et ce, en dépit du fait qu'elle ait exprimé son mal être. Mme X a été personnellement visée par des agissements à connotation sexuelle et ce à un moment où elle était la seule femme de l'équipe. Au-delà de l'atteinte à sa dignité, ses propos ont créé un environnement hostile et intimidant. S'agissant du comportement de Mme X, le Défenseur des droits peine à voir comment le comportement de l'intéressée (reprendre les collègues sur leurs pratiques, perfectionniste...) peut justifier qu'elle soit l'objet en retour de propos à connotation sexuelle de M. B et de M. A. Ce transfert de responsabilité⁵ est semble-t-il assez fréquent dans les dossiers de harcèlement et de violence sexuelle comme l'on relevé certains experts. Au-delà des agissements à connotation sexuelle et sexiste qui visaient personnellement Mme X, le Défenseur des droits souhaite également souligner l'environnement sexuel et sexiste dans lequel l'intéressée a exercé ses fonctions. En effet, il résulte de l'ensemble des auditions que l'environnement de travail au sein de la BST était fortement connoté sexuellement, que des blagues sexuelles y étaient fréquentes et que des vidéos à caractère pornographique circulaient lors des repas communs. L'« humour lourd » a été fréquemment évoqué dans les auditions pour banaliser les comportements de Messieurs A et B et minorer le mal être ressenti par la réclamante.

Le procureur de la République a estimé lui-même dans son réquisitoire de non-lieu « *il apparaît surtout que, dans ce milieu à prédominance masculine, l'humour « lourd » et particulièrement vulgaire est régnant sans toutefois être marqué d'une volonté délibérée de viser ou d'humilier une femme puisqu'il était lancé « à la cantonade » et « même entre les hommes* ».

⁵ Le Docteur Marie-France Hirigoyen évoque dans son audition au sénat le 30 novembre 2017 : « *dans toutes les situations violentes, il y a une **inversion de la culpabilité**, toujours assumée par la victime* »³, dans une logique de **contrôle social** : la victime « *l'a bien cherché* », elle a « *provoqué* » son agresseur » : Rapport d'information sur les violences faites aux femmes.

La juge d'instruction n'a pas souscrit à cette analyse dans son ordonnance de non-lieu: « A titre liminaire et contrairement à ce qu'indique le Procureur de la République, le fait que la police soit un milieu à prédominance masculine ne justifie pas un humour ou une attitude particulièrement vulgaire envers les femmes (...) ».

Pour sa part, le Défenseur des droits rappelle qu'une jurisprudence récente émanant de la Cour d'appel d'Orléans⁶ a reconnu que le harcèlement sexuel pouvait être constitué dans des situations où la personne sans être directement visée par les blagues obscènes, pouvait en subir les effets. Ainsi, selon la cour d'appel :« *ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

Enfin, il convient de rappeler que la circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel précise que le sexisme et la grivoiserie sont reconnus parmi les éléments constitutifs du harcèlement sexuel . Ainsi, selon la circulaire la « *situation intimidante, hostile ou offensante* » peut en effet résulter de « *propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques* ».

Il résulte de l'ensemble des éléments du dossier que Mme X a fait l'objet entre janvier et septembre 2012 d'agissements à connotation sexuelle et de comportements fondés sur son appartenance au sexe féminin, comportements discriminatoires qui ont porté atteinte à sa dignité en raison de leur caractère particulièrement dégradant au sens de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.

Enfin, si l'article 222-33-2 du code pénal ne sanctionne pas spécifiquement les agissements de harcèlement moral fondés sur le sexe, les agissements à connotation sexuelle et sexiste répétés dont Mme X a été victime qui ont dégradé ses conditions de travail et altéré son état de santé semblent bien constitutifs de faits de harcèlement moral.

Sur les faits de représailles subis par Mme X après septembre 2012

Mme X indique avoir fait l'objet de mesures de représailles de la part de Messieurs B et A après la dénonciation des agissements à connotation sexuelle à la directrice adjointe, Mme C, le 30 août 2012. Mme X soutient également que M. B lui faisait des reproches incessants sur la qualité de son travail, sur son comportement et surtout qu'il avait mis en doute son honnêteté concernant une blessure en service survenue, le 22 novembre 2013. Ainsi, il l'aurait dénigré sur Facebook en contestant son arrêt de travail, considérant qu'elle l'avait « *pris pour un con* », qu'il « *lui mettait une épée de Damoclès sur la tête [...] que ça va tomber* ». Ces propos dénigrants auraient conduit à ce qu'elle fasse l'objet d'une visite de contrôle, fait exceptionnel puisque jamais aucun de ces collègues n'aurait eu à en subir. M. B lui aurait également indiqué qu'il avait carte blanche de la part de Mme C pour la recadrer et la faire partir de l'unité pour la muter au service des plaintes.

Dans un rapport adressé au directeur départemental de la sécurité publique du département, le 14 mars 2014, Mme X explique les raisons pour lesquelles elle a décidé de saisir formellement sa hiérarchie des faits subis depuis janvier 2012 : « *si je me tourne vers vous, Monsieur le Directeur, c'est pour que mon cas soit sérieusement pris en compte, qu'une enquête administrative soit établie afin que l'on reconnaisse mon état de victime et surtout que l'on arrête d'attaquer mon honnêteté, ma dignité ainsi que mon intégrité physique et mentale [...] si je suis dans cet état c'est parce que j'ai beaucoup trop subi et que je suis rongée par le remord de ne pas avoir déposé plainte plus tôt car cela aurait empêché cette nouvelle forme d'harcèlement* ».

⁶ Arrêt du 7 février 2017, requête n°16/01675 et décision du DDD °2016-212 du 29 juillet 2016

La cour d'appel de M a confirmé l'ordonnance de non-lieu en considérant que les délits de harcèlement moral et de discrimination fondée sur le sexe à partir de septembre 2012 n'étaient pas établis avec un degré de certitude suffisant. Le juge d'instruction, après renvoi, a également prononcé un non-lieu dans son ordonnance en date du 29 juin 2018.

Toutefois, cette décision de non-lieu n'interdit pas au Défenseur des droits d'examiner les mesures dénoncées par Mme X sous l'angle de l'article 3 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui précise qu'« aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait ».

Or, il résulte des éléments du dossier que Mme X a fait l'objet de mesures défavorables qui pourraient s'expliquer par le fait qu'elle ait dénoncé auprès de Mme C les propos obscènes et vulgaires dont elle été l'objet de la part de ses supérieurs.

M. D évoque certains des entretiens que Mme X considère comme des entretiens de « recadrage » dans les termes suivants : « *J'étais avec B et elle et B lui a dit que certains collègues avaient la boule au ventre de venir travailler avec elle. M. B a employé cette phrase mythique « Mme C est une amie » disant qu'il pouvait faire ce qu'il voulait avec les effectifs de la BST. Je sais que X a eu des entretiens avec M. B tous les deux. Elle sortait en pleurant de ces entretiens et allait voir certains collègues à l'issue de la discussion, ceux qui soit disant la mettaient en cause » (D00109).*

M. F a indiqué lors de son audition « *Moi je considère X comme correcte et professionnelle, très humaine et ce qui lui arrive est injuste. Et toutes ces conneries du Major de lui dire sans arrêt je vais te recadrer, les collègues se plaignent de toi ...moi, je n'aurais pas supporté non plus ».* Pour M. F, M. B avait du ressenti vis à vis de Mme X « *on sentait qu'il y avait une vengeance de sa part à l'égard de X, suite à ce qu'elle avait rapporté à Mme C sur le comportement de A et de ses blagues salaces » (D00116)*

M. H souligne aussi qu'après l'entretien avec Mme C, le 30 août 2012, « *les relations de X et Messieurs A et B se sont dégradées mais la BST tournait quand même et l'ambiance était préservée » (D00127).*

S'agissant des propos tenus par M. B sur Facebook, il est manifeste que ce message était très critique à l'égard de Mme X puisqu'il lui était reproché de « *planter* » ses collègues, qui risquaient de perdre leurs congés en raison de son arrêt maladie jugé peu crédible sur ce message. M. B reconnaît également devant l'IGPN, « *j'ai dû parler aussi de l'épée de Damoclès* ». De tels propos peuvent donc s'interpréter comme une menace pour l'intéressée.

Outre le fait qu'il peut paraître totalement inapproprié pour un supérieur hiérarchique de s'exprimer sur un réseau social pour dénigrer publiquement l'un de ses agents, le Défenseur des droits ne relève aucun élément objectif sur la manière de servir de Mme X susceptible de justifier la suspicion de M. B.

M. B ne nie pas avoir fait état de son ressenti auprès de son équipe et de Mme C : « *j'ai râlé en disant devant les autres agents qu'elle pourrait revenir ou trouver une solution, elle aurait pu conduire pour ne pas léser les autres collègues. Puis. J'ai envoyé un SMS à Mme C pour l'aviser. Mme C me demande de ne rappeler personne sur les congés et m'informe qu'elle va faire contrôler X car en fait nous n'avons plus d'informations sur son état de santé* ». Ainsi, il est très clair que pour M. B, Mme X a abusé de son congé maladie et à l'évidence l'échange que M. B a eu avec Mme C a été déterminant dans la décision de cette dernière d'engager la procédure de contrôle de l'arrêt maladie de Mme X.

Or, comme l'atteste l'ensemble des agents auditionnés, cette procédure n'avait jamais été diligentée pour des arrêts maladie consécutifs à des blessures jusqu'à ce que Mme C décide de faire contrôler Mme X. La réclamante a donc été la seule personne à faire l'objet d'une mesure de contrôle qui semble n'avoir été déclenchée que sur la base de la seule défiance de M. B.

Pour le Défenseur des droits, les déclarations de M. B sont de nature à porter atteinte à la réputation de l'intéressée qui les a ressenties comme une atteinte à sa dignité ainsi qu'elle l'indique dans son rapport en date du 14 mars 2014. Par ailleurs, ces propos ont pu créer un environnement de travail hostile pour Mme X dès lors que son supérieur a laissé entendre à l'équipe que son arrêt de travail n'était pas justifié.

Par ailleurs, il n'est pas contesté de la part de M. B que l'entretien de pré-notation en mars 2014 s'est étalé sur trois heures. Une telle durée paraît anormalement longue pour un entretien professionnel. De plus, selon un collègue, M. R « *B se rendait compte quand même que l'entretien avait été dur pour X et l'avait fait partir plus tôt* » (D00133)

Mme X précise que c'est à la suite d'un nouvel entretien avec M. B où ce dernier lui aurait reproché à nouveau de faire souffrir ses collègues de travail qu'elle est allée voir son médecin pour lui faire part de son mal être au travail et des angoisses provoquées par les reproches incessants de M. B.

Mme X a été placée en congé maladie à partir du 14 mars 2014 *pour « burn out et harcèlement sur le lieu professionnel »*. Son placement en congé maladie a pris fin près d'une année après, le 23 février 2015. A son retour et conformément aux recommandations du médecin de prévention qui l'avait reçue le 14 avril 2014, elle a été affectée sur un autre poste au sein de la CSP de Z.

Ainsi, pour le Défenseur des droits, Mme X a fait l'objet de comportements de la part de M. B qui ne sont pas justifiés par le seul exercice de l'autorité hiérarchique et qui semblent bien être en lien avec sa dénonciation des faits de harcèlement sexuel auprès de Mme C, en méconnaissance des dispositions de l'article 3 de la loi du 27 mai 2008 précité.

Sur l'obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel et d'agissement à connotation sexuelle et sexiste

Le statut général de la fonction publique protège les agents qui, peuvent être victimes de harcèlement et de discrimination dans l'exercice de leurs fonctions puisque les faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ainsi que les agissements sexistes et les discriminations sont explicitement prohibés par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires⁷. Les agissements de harcèlement portent gravement atteinte à la personne humaine et c'est à ce titre, tout comme les discriminations, qu'ils sont aussi sanctionnés par le code pénal.

La circulaire du ministère de la fonction publique du 4 mars 2014 portant sur la lutte contre le harcèlement sexuel et moral dans la fonction publique, témoigne du fait que la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement constitue une priorité de l'Etat.

Cette priorité a été réaffirmée par la circulaire du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes du 9 mars 2018, qui porte sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

S'appuyant sur l'enquête du Défenseur des droits réalisée en 2014, le gouvernement souligne « *Deux chiffres doivent nous faire réagir : 20% des femmes disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de la vie professionnelle et près de 30 % des victimes n'en parlent à personne* ».

Il a donc été rappelé aux ministres, aux préfets de région et de département, et aux directeurs généraux des agences régionales de santé qu' : « *au titre de l'exemplarité, les employeurs publics ont*

⁷ Respectivement l'article 6 ter (harcèlement sexuel), l'article 6 quinquies (harcèlement moral), l'article 6 (discriminations) et 6 bis (agissement sexiste et discrimination fondée sur le sexe).

un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sur le lieu de travail ».

Des liens existent, en effet, entre le sexisme, la discrimination et la violence, ainsi que le souligne le Conseil économique, social et environnemental (CESE)⁸: *« le sexisme, qui recouvre des traditions culturelles, des comportements et des représentations mais aussi des idéologies qui posent une différence de statut et de dignité entre la femme et l'homme, constitue une discrimination propice au développement de la violence ».*

Or, tout employeur public est tenu de prendre les dispositions appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses agents, conformément aux dispositions de l'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail. L'article R434-6 du code de déontologie de la police nationale et de la gendarmerie, confirme également que le supérieur hiérarchique veille à la santé physique et mentale de ses subordonnés.

Les employeurs publics doivent se conformer aux obligations définies par les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-3 du code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, *« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».*

La chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé la portée de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement dans un arrêt du 1er juin 2016 : *« Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et psychique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »* (n°14-19702).

Selon l'article L.4121-2-7° du code du travail, l'employeur est tenu de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 depuis la loi du 17 août 2015.

► *Sur les mesures pour prévenir les faits de harcèlement prises par la direction départementale de la sécurité du département*

En l'espèce, alors qu'elle était la seule femme à intégrer la BST en 2011, aucune mesure de prévention n'a été prise par la direction départementale de la sécurité publique du département lors de son affectation. Cela ressort très clairement de la réponse adressée par le directeur départemental de la sécurité publique du département au Défenseur des droits : *« dans le contexte particulier d'un hôtel de police ou d'un commissariat de police (.....) aucune mesure de prévention particulière n'a été prise sur le sujet qui nous préoccupe, il pourrait paraître particulièrement insultant de rappeler à des fonctionnaires de police d'avoir à respecter la loi qu'ils sont chargés de faire appliquer ».*

Cette réponse révèle également combien le directeur départemental méconnaît son obligation de prévention et de protection de la santé en matière de harcèlement moral et sexuel.

⁸ Rapport du CESE « Combattre toutes les violences faites aux femmes, des plus visibles aux plus insidieuses, 29/11/2014

► *Sur les mesures prises après la dénonciation des faits de harcèlement sexuel en août 2012*

Si la direction départementale de la sécurité du département n'a pris aucune mesure de prévention avant l'arrivée de Mme X, force est également de constater qu'elle n'a pas pris les mesures appropriées après que la réclamante a dénoncé les agissements à connotation sexuelle en août 2012.

Ainsi, informée en août 2012 des comportements de Messieurs A et B, la directrice adjointe n'a diligenter ou fait diligenter aucune enquête administrative, ni signalé les faits à sa hiérarchie.

En effet, même si Mme X ne souhaitait pas porter plainte, l'administration au regard de son obligation de sécurité, aurait dû effectuer une enquête administrative car les propos rapportés par Mme X étaient suffisamment graves pour justifier qu'on établisse la réalité des agissements et le cas échéant, la responsabilité des différents protagonistes dans le mal être de Mme X.

Les faits de harcèlement sexuel sont, en effet, constitutifs d'une faute disciplinaire au regard de l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, et l'absence d'enquête pour en établir la réalité constitue un manquement de la part de la directrice adjointe.

Or, la directrice adjointe, Mme C, avait semble-t-il conscience de la gravité des faits rapportés par Mme X. En effet, M. B souligne dans son audition devant l'IGPN : « *Mme C a prévenu M. A que s'il avait tenu des propos pareils à X, à ce moment-là deux expressions avaient été évoquées par X, il s'agissait de harcèlement sexuel. Elle a dit à X qu'elle était dans un milieu d'hommes, qu'elle devait réagir lors des blagues et en parler à son chef* ».

Il ressort également du rapport de la directrice adjointe daté du 13 mai 2014, qu'elle avait conscience des risques de dérapage que cet « *humour grivois* » pouvait comporter pour les femmes exerçant dans un milieu à prédominance masculine: « (...) *Elle m'expliquait que, seule fille dans l'unité, elle n'avait pas osé remettre M. A à sa place pour ne pas passer pour une « chochette » et avait pris sur elle. Nous avons alors une longue discussion sur la place des femmes dans un milieu d'hommes où le risque pour se faire intégrer, était d'accepter des propos qui n'étaient pas acceptables (...) Je lui expliquais aussi que, vivant dans un monde masculin, on ne pouvait exiger un langage châtié de la part de nos collègues mais qu'il fallait poser des limites et les faire respecter* ». Pour la directrice adjointe, il apparaît ainsi que c'est à la femme qui subit des propos sexistes ou à connotation sexuelle de réagir pour se protéger.

Ainsi, les comportements dénoncés n'ont donné lieu qu'à une « désapprobation » de la part de la directrice adjointe. La réclamante n'a même pas été orientée pour une prise en charge psychologique et aucune information ne lui a été donnée sur la possibilité de bénéficier de la protection fonctionnelle prévue par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983

Il faut rappeler également que l'absence d'enquête administrative en 2012 a eu pour conséquence de rendre plus difficile l'établissement des faits devant le juge judiciaire. De fait, les collègues auditionnés n'ont pas pu indiquer avec précision la date à laquelle ils avaient entendu les propos litigieux, ce qui a fragilisé la plainte de la réclamante puisqu'il n'a pas été possible de retenir que des agissements à connotation sexuelle avaient eu lieu entre la promulgation de la loi du 6 août 2012 et l'entretien avec Mme C, le 30 août 2012.

De ce fait, le Défenseur des droits estime que l'administration a une part de responsabilité dans la difficulté qu'éprouve aujourd'hui Mme X à faire valoir ses droits devant la justice pénale. D'autant plus que Mme X supporte seule les frais de la procédure alors que Messieurs B et A ont obtenu la protection fonctionnelle.

Il semble donc que Mme X aurait dû bénéficier du droit à la protection fonctionnelle puisque les dispositions de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 établissent à la charge de l'administration une obligation de protection des agents contre des injures et des agissements

constitutifs de harcèlement, à laquelle il ne peut être dérogé que pour des motifs d'intérêt général ou de faute personnelle de l'agent. C'est la raison pour laquelle, le Défenseur des droits a présenté des observations devant la cour administrative d'appel de Marseille qui doit examiner la légalité de la décision refusant d'octroyer le bénéfice de la protection fonctionnelle à Mme X.

Il y a là, s'agissant de la protection fonctionnelle, une différence de traitement qui n'apparaît pas objective et qui, pour le Défenseur des droits, vient renforcer ses conclusions concernant les mesures de représailles dont Mme X a été victime en raison de la dénonciation des agissements à connotation sexuelle et sexiste de ses supérieurs.

Par suite, il résulte des éléments du dossier que Mme X a fait l'objet d'agissement à connotation sexuelle et sexiste et qu'après les avoir dénoncés, elle a fait l'objet de mesures défavorables qui ont eu pour effet d'altérer son état de santé. Par ailleurs, l'obligation de sécurité qui impose à l'employeur de prendre des mesures de prévention, de protection et le cas échéant de sanction semble avoir largement été méconnue en l'espèce.

Pour le Défenseur des droits, Mme X est donc légitime à solliciter la réparation des préjudices qui ont résulté des manquements de son administration qui n'a pas pris les mesures pour prévenir les faits de harcèlement et qui, lorsqu'elle en a été informée, n'a diligenté aucune enquête administrative permettant de s'assurer de la réalité des faits dénoncés par l'intéressée, ni aucune disposition pour prévenir les mesures de représailles.

Au regard de l'analyse qui précède, le Défenseur des droits recommande au ministre de l'Intérieur :

- de procéder à une indemnisation des préjudices subis par Mme X sachant que le ministère qui accorde la protection fonctionnelle est subrogé aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits la restitution des sommes versées à Mme X et qu'il dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'il peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale⁹ ;
- de saisir les autorités disciplinaires afin d'engager les poursuites disciplinaires à l'encontre de Messieurs A et B et de Mme C ;
- de demander au directeur de la sécurité publique du département de réunir le CHSCT afin de mettre en place des mesures de prévention en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

Au-delà de la situation de Mme X, le Défenseur des droits ne peut que souligner l'importance que revêt la lutte contre les discriminations sexuelles et sexistes dans des milieux professionnels où les hommes sont majoritaires.

En effet, plusieurs études¹⁰ montrent que le sexisme est la première difficulté à laquelle les femmes sont confrontées lorsqu'elles exercent un « *métier d'homme* ». Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes précise dans une étude portant sur « *Le sexisme dans le monde du travail – entre déni et réalité* »¹¹ que « **le sexisme hostile consiste en une attitude négative et un traitement différent et défavorable à l'égard des femmes (...)** il renvoie à des

⁹ En vertu de l'article 11 de la loi n°83-634 « IV- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. (...) VI -La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. »

¹⁰ Femmes dans des « métiers d'hommes » : entre contraintes et déni de légitimité, Bref du Céreq, n°324, novembre 2014

¹¹ Rapport publié le 6 mars 2015

stéréotypes liés aux capacités physiques des femmes ou à leur place au travail, avec l'idée que les femmes sont mieux adaptées à certains rôles et à certains espaces (...)».

C'est pourquoi, il estime indispensable que ces risques soient pris en compte par le ministère de l'Intérieur.

Cette réclamation révèle également les difficultés qu'éprouvent les femmes exerçant au sein des forces de l'ordre à être entendues et protégées comme victimes dès lors qu'elles dénoncent des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. Le Défenseur des droits a déjà pris une recommandation générale¹² mettant l'accent sur cette prise en charge, en dehors de toute procédure pénale que les victimes souhaitent ou non engager. En effet, trop souvent, l'employeur public attend de la personne qui a dénoncé les faits de harcèlement qu'elle porte plainte et se dispense ainsi de prendre les mesures de prévention et de protection alors qu'il a l'obligation d'engager une enquête administrative pour établir la matérialité des faits¹³. Dans plusieurs réclamations actuellement en cours d'instruction, des femmes fonctionnaires de police se plaignent de la défaillance de leur hiérarchie qu'elles illustrent par une absence d'enquête administrative, une banalisation des propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, une inversion quasi systématique de la culpabilité, un refus de protection fonctionnelle et l'inexistence de sanctions à l'encontre des agents harceleurs.

En outre, le comportement des fonctionnaires de police vis-à-vis de leurs collègues féminines mérite d'autant plus de vigilance du ministère de l'Intérieur qu'ils ont la responsabilité, pour certains d'entre eux, d'entendre des victimes de violences sexuelles et sexistes dans le cadre de procédure pénale¹⁴. Il y a donc un enjeu majeur à ce que les fonctionnaires de police soient formés à cette question et que tout comportement ou propos à connotation sexuelle ou sexiste soit nécessairement suivi d'une sanction.

Le ministère de l'Intérieur doit s'engager plus fermement dans le combat contre les stéréotypes et préjugés sexistes¹⁵ car trop souvent, sous couvert d'humour, se cachent des comportements terriblement obscènes qui portent gravement atteinte à la dignité des femmes et prendre conscience que « *le sexisme prépare le terrain à d'autres violences*¹⁶ ».

Par suite, le Défenseur des droits estime nécessaire d'adresser des recommandations générales au ministre de l'Intérieur notamment :

- communiquer à l'ensemble des fonctionnaires de la police nationale une instruction qui vise à rappeler : le cadre juridique en matière de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes, les obligations de prévention et de protection qui incombent aux chefs de service, la nécessité d'appliquer une politique de tolérance zéro concernant les blagues sexistes, les propos et comportements vulgaires, obscènes et à connotation sexuelle ;

¹² Vu la décision MLD n°2015-249

¹³ Alors que les procédures disciplinaires, administratives et pénales sont indépendantes.

¹⁴ Selon une enquête menée par la *Fédération nationale Solidarité Femmes* FNSF sur les refus d'enregistrer les plaintes pour violences conjugales, la raison la plus courante des refus d'enregistrer les plaintes est le **déni de la qualification pénale** des faits qui concerne 63 refus, soit 86 % des refus signalés. 36 refus sur 63 (57 %) concernent les **violences psychologiques** (harcèlement, insultes, menaces, y compris menaces de mort, mises à la porte du logement...). Cette enquête est évoquée dans le rapport d'information du Sénat au nom de la délégation aux droits des femmes sur les violences faites aux femmes (N°564, 12 juin 2018).

¹⁵ L'article 5 a) de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 3 septembre 1981 précise que les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour « *modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés (...) qui sont fondés sur l'idée l'infériorité ou de supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes* »

¹⁶ Audition de Mme Marie-France Hirigoyen - Rapport d'information du Sénat au nom de la délégation aux droits des femmes sur les violences faites aux femmes précité

- d'engager au sein de chaque CHSCT une réflexion sur les mesures à prendre en matière de harcèlement (moral et sexiste) et d'agissements sexistes ;

-de solliciter l'inspection générale de l'administration afin qu'elle procède à un audit de la cellule d'écoute « *signal-discr* »¹⁷ mise en place en novembre 2017 (qualité du recueil des signalements et de leur traitement et suite des signalements) ;

Enfin, le Défenseur des droits recommande au Premier ministre d'engager une étude sur l'effectivité du droit au bénéfice de la protection fonctionnelle prévu par l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et pour ce faire, de constituer un groupe de travail pluridisciplinaire afin d'évaluer la mise en œuvre de l'obligation de protection en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel par l'ensemble des ministères (mesures de prévention, l'action en matière de soutien psychologique et d'assistance juridique, la réparation des préjudices, la constitution de partie civile de l'administration devant les juridictions pénales).

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de quatre mois à compter de sa notification.

Une copie de cette décision est adressée à la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

Jacques TOUBON

¹⁷ Cette cellule permet aux fonctionnaires de police de signaler les faits de discrimination et de harcèlement, sans passer par la ligne hiérarchique. En revanche, contrairement à ce que demandait le Défenseur des droits dans une décision n°2015-249 du 4 décembre 2015, cette cellule ne traite pas les signalements. L'enquête restera donc de la compétence exclusive de l'IGPN.