

Paris, le 22 mai 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-115

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

Vu l'instruction n° 114000/GEND/CAB du 20 décembre 2016 de la direction générale de la gendarmerie nationale relative au fonctionnement de la plate-forme de recueil des signalements de faits de discriminations, de harcèlements et de violences commis au sein de la gendarmerie nationale, Stop-Discrimi ;

Saisi par Mme X, gendarme au sein de la Garde républicaine qui estime avoir fait l'objet de mesures de rétorsion suite au signalement qu'elle a porté auprès de la cellule de recueil et de traitement des situations de discrimination Stop-Discrimi ;

Décide de recommander au commandant de la Garde républicaine de rappeler la portée du principe de non-discrimination à l'ensemble des agents exerçant des missions d'encadrement, ainsi que de porter une attention particulière au déroulement de carrière et aux conditions de travail du personnel qui mettrait en cause sa hiérarchie directe pour des faits de discrimination, auprès de la cellule Stop-Discrimi ou de toute autre autorité compétente.

Le Défenseur des droits recommande également à l'inspection générale de la gendarmerie nationale d'élargir le champ de compétence de la cellule Stop-Discrimi, actuellement fixé par l'instruction n° 114000/GEND/CAB du 20 décembre 2016, au traitement des mesures de rétorsion qui pourraient se manifester suite à sa saisine.

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi des difficultés rencontrées par Mme X lors de son affectation à la compagnie de sécurité de la Garde républicaine, entre février 2016 et juin 2017. La réclamante estime avoir subi des mesures de rétorsion, à l'occasion de son évaluation professionnelle, suite au signalement qu'elle a porté auprès de la cellule Stop-Discrimi.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Mme X a été affectée à la compagnie de sécurité en février 2016.

Le 20 décembre 2016, elle a saisi la cellule Stop-Discrimi, plate-forme de recueil des signalements de faits de discriminations, de harcèlements et de violences commis au sein de la gendarmerie nationale, mise en place en 2014 et placée sous la responsabilité du chef du pôle des affaires réservées et déontologie de l'inspection générale de la gendarmerie nationale (IGGN). Mme X a dénoncé le contexte de travail difficile dans lequel elle évoluait, en raison de la répétition de propos à connotation raciste de la part de certains gradés. Elle mettait notamment en cause son commandant, le chef d'escadron Y.

Suite à ce signalement, à la demande du chef de l'IGGN, une enquête de commandement a été engagée. Dans ce cadre, M. Y a été entendu à deux reprises, les 12 janvier et 23 février 2017.

Aux termes de l'enquête, qui s'est achevée en avril 2017, aucun fait de harcèlement ou de discrimination n'a pu être établi. Toutefois, il a été relevé que M. Y commettait « *de fréquents écarts de langage prêtant à confusion [...] dans ses prises de parole en service face à ses subordonnés* ». Par suite, M. Y a fait l'objet d'une réprimande.

En juin 2017, Mme X, toujours placée sous l'autorité hiérarchique de M. Y, a été évaluée par celui-ci.

Durant l'entretien, M. Y aurait reproché, oralement, à Mme X, d'avoir saisi la cellule Stop-Discrimi, en employant ces termes : « *lorsque vous mettez des gens sur Stop-Discrimi, j'estime que vous vous trompez* ».

Sur le compte-rendu d'évaluation professionnelle, M. Y indique que Mme X manque de motivation et que « *cet ennui professionnel a pu altérer son jugement et engendrer un fort ressentiment envers sa hiérarchie pourtant bienveillante* ». Parmi les « *points à améliorer* », M. Y mentionne le « *jugement* » de Mme X.

Selon la réclamante, cette appréciation défavorable est liée au fait qu'elle a saisi la cellule Stop-Discrimi en décembre 2016, comme M. Y le lui a indiqué oralement.

Mme X, désormais détachée auprès du groupement interministériel de contrôle, a saisi le Défenseur des droits car elle estime avoir subi des mesures de rétorsion pour avoir dénoncé des faits qu'elle estimait discriminatoires.

Interrogé par le Défenseur des droits, le commandement de la Garde républicaine a répondu, par un courrier reçu le 25 septembre 2018, que Mme X avait fait l'objet d'une évaluation professionnelle tout à fait objective en 2017. Dans un nouveau courrier reçu le 28 février 2019, le commandement précise que Mme X aurait pu exercer un recours hiérarchique si elle avait souhaité contester son évaluation professionnelle. En l'absence d'une telle démarche, « *le supérieur du notateur juridique [...] ne pouvait pas se saisir d'initiative pour réformer la notation qui demeure un acte personnel et réservé au titulaire du commandement* ».

ANALYSE JURIDIQUE

L'article 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, applicable au personnel militaire, dispose que :

« *Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.*
Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2 [à savoir, une discrimination en matière d'emploi] ».

La personne qui estime faire l'objet d'une mesure de rétorsion suite à la dénonciation, de bonne foi, d'un agissement discriminatoire, bénéficie du principe d'aménagement de la charge de la preuve, dégagé par le Conseil d'Etat dans un arrêt du 30 octobre 2009 (CE, Ass., Mme PERREUX, n° 298348) et désormais posé à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008. Aussi, s'il lui appartient d'apporter des éléments de nature à faire présumer une telle atteinte, il incombe à l'employeur de produire les éléments permettant d'établir que les agissements contestés reposent sur des explications objectives, qui n'ont aucun lien avec les démarches engagées par l'agent pour dénoncer une situation discriminatoire.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme X a saisi de bonne foi la cellule Stop-Discri des faits qu'elle estimait constitutifs de discrimination de la part de son supérieur hiérarchique. D'ailleurs, sa saisine a été prise en considération puisqu'une enquête a été diligentée et que le supérieur mis en cause a fait l'objet d'une réprimande.

Avant qu'elle ne saisisse la cellule Stop-Discri, Mme X avait fait l'objet d'une évaluation professionnelle très favorable de la part de M. Y, au titre de l'année 2016. Parmi les points forts qui étaient alors relevés, figuraient sa faculté d'adaptation, sa capacité de remise en cause et son esprit de discipline.

Or, son évaluation professionnelle au titre de l'année 2017 est bien moins favorable. Le seul point fort reconnu à Mme X est sa compétence technique. Il lui est reproché « *un manque de motivation* », « *un ennui professionnel* » et l'exercice de certaines missions « *sans aucun entrain* », ce qui n'apparaît pas sur l'évaluation de 2016. Surtout, son supérieur relève, à deux reprises dans l'évaluation, qu'elle a commis des erreurs de jugement, sans développer davantage.

Plusieurs éléments tendent à confirmer, comme le soutient Mme X, que sa démarche auprès de la cellule Stop-Discri n'est pas étrangère à ces appréciations négatives.

D'une part, l'évaluation professionnelle des personnels, dont celle de Mme X, a eu lieu en juin 2017, soit deux mois après la fin de l'enquête de commandement.

D'autre part, lorsque Mme X a pris connaissance de son compte-rendu d'évaluation professionnelle, le 19 juin 2017, sur lequel il est fait mention à deux reprises de ses erreurs de jugement, elle a formulé l'observation suivante : « *Notation non objective concernant le point à améliorer « jugement ».* Saisir l'IGGN est un droit pour le militaire et ne doit pas lui être reproché ».

Par la suite, personne n'a cherché à contredire son interprétation des mentions figurant sur son évaluation professionnelle, pas même M. Y.

Il est vrai que les observations portées par Mme X sur sa fiche de notation, au moment où elle en a pris connaissance, ne constituent pas un recours hiérarchique formel contre sa notation. Pour autant, elles attestent du désaccord de Mme X avec les appréciations de son supérieur hiérarchique et auraient dû alerter la hiérarchie supérieure.

En tout état de cause, le fait de ne pas avoir exercé de recours hiérarchique est sans conséquence sur l'appréciation des faits dénoncés par la réclamante.

Mme X apporte ainsi des éléments qui laissent présumer qu'elle a fait l'objet de mesures de rétorsion dans le cadre de son évaluation professionnelle en 2017.

Afin de renverser cette présomption, le commandement de la Garde républicaine fait valoir, dans son courrier du 25 septembre 2018, que les reproches écrits qui figurent sur l'évaluation professionnelle de Mme X font référence, non pas à la saisine de la cellule Stop-Discrimi, mais à un manque d'obéissance hiérarchique de sa part, constaté au cours des mois précédant l'évaluation.

Le commandement signale qu'un incident s'est produit le 20 février 2017. Il semblerait que Mme X et un autre agent, un gendarme adjoint volontaire, ne se seraient pas présentés au service général de la Garde républicaine, comme demandé.

S'il est vrai qu'il y a eu un malentendu, le 20 février 2017, sur les obligations de Mme X, elle s'en est expliquée par un rapport daté du 23 février 2017.

Cet incident, isolé, n'a plus été évoqué ensuite, et M. Y n'en a jamais parlé avec Mme X, pas même au cours de l'entretien d'évaluation professionnelle.

Les justifications avancées par l'administration ne permettent donc pas de démontrer que les compétences professionnelles de Mme X ont été appréciées sur la base de considérations objectives, sans lien avec le fait qu'elle avait saisi la cellule Stop-Discrimi.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que l'évaluation professionnelle défavorable de Mme X au titre de l'année 2017 constitue bien une mesure de rétorsion à son égard, au sens de l'article 3 de la loi du 27 mai 2008.

Le Défenseur des droits note que, malgré cette évaluation professionnelle défavorable, la carrière de Mme X a pu se poursuivre sans entrave. Nommée dans le corps des sous-officiers de carrière en janvier 2018, elle a fait l'objet d'évaluations professionnelles très satisfaisantes de la part de sa hiérarchie au sein du groupement interministériel de contrôle.

M. Y, qui est désormais à la retraite, ne peut pas être sanctionné au titre des mesures de rétorsion qu'il a fait subir à la réclamante.

Pour autant, les difficultés rencontrées par Mme X suite à son signalement auprès de la cellule Stop-Discrimi mettent en évidence des lacunes dans le dispositif actuel de traitement des situations de discrimination. L'effectivité du droit de la non-discrimination ne peut pas être garantie en l'absence de mesures de protection fortes pour les personnes qui dénoncent un traitement discriminatoire.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande au commandant de la Garde républicaine de rappeler la portée du principe de non-discrimination à l'ensemble des agents exerçant des missions d'encadrement.

Au-delà de ce rappel, le Défenseur des droits recommande au commandant de la Garde républicaine de veiller à la protection des personnels qui dénonceraient, de bonne foi, des

situations de discrimination auprès de la cellule Stop-Discrimi ou de toute autre autorité compétente. À cette fin, il appelle les autorités hiérarchiques supérieures à porter une attention particulière au déroulement de carrière et aux conditions de travail du personnel qui mettrait en cause sa hiérarchie directe.

Le Défenseur des droits recommande également à l'inspection générale de la gendarmerie nationale d'élargir le champ de compétence de la cellule Stop-Discrimi, actuellement fixé par l'instruction n° 114000/GEND/CAB du 20 décembre 2016, au traitement des mesures de rétorsion qui pourraient se manifester suite à sa saisine.

Le Défenseur des droits demande à être tenu informé des suites réservées à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON