

Paris, le 15 octobre 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-192

La Défenseure 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 directive n°2006/54 du Conseil 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;

Vu le code du travail ;

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des comptes publics et du Secrétariat d'Etat en charge de l'Égalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ;

Saisie par Mme X, rédactrice territoriale au sein du service départemental d'incendie et de secours – SDIS – de Y (centre de secours de Z), qui se plaint de harcèlement sexuel de la part du lieutenant-colonel A, de 2015 à 2017, alors qu'elle était son assistante, ainsi que de l'absence de mesures de prévention et de protection de la part de son employeur ;

Décide de recommander au Président du conseil d'administration du SDIS de Y :

- d'indemniser Mme X pour les préjudices subis en application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, après que cette dernière lui ait adressé une demande indemnitaire préalable ;
- de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de M. A.

La Défenseure des droits réitère également les recommandations suivantes, adressées au Président du conseil d'administration du SDIS de Y, contenues dans sa précédente décision n° 2020-079 du 19 mars 2020 :

- de mettre en place une formation spécifique à destination de tous les encadrants portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement sexuel et sexiste, qui rappelle l'interdiction du harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre de l'auteur des faits et des supérieurs les ayant couverts en ne les signalant pas à l'autorité décisionnaire ;
- de communiquer à l'ensemble des agents de l'équipe de M. B présents au moment des faits et à ce dernier un courrier rappelant les règles de comportement à observer ;
- de rendre obligatoire le déclenchement d'une enquête administrative dès lors que des faits discriminatoires sont signalés ;
- d'adresser à l'ensemble des agents du SDIS de Y un questionnaire visant à recueillir de façon anonyme leur témoignage sur les situations de violences sexuelles et sexistes dont ils ont pu être témoin ou victime, afin de compléter le plan de risques psycho-sociaux établi par le SDIS en 2018.

La Défenseure des droits demande à être tenue informée des suites accordées à ses recommandations dans un délai de quatre mois suivant la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

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

▪ Faits et procédure :

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, rédactrice territoriale au sein du service départemental d'incendie et de secours – SDIS – de Y (centre de secours de Z), qui se plaint de harcèlement sexuel, de la part du lieutenant-colonel A, pendant deux ans environ, de 2015 à 2017, alors qu'elle était son assistante. Elle considère également que son employeur, le SDIS de Y, a manqué à ses obligations de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel.

La réclamante indique que les agissements de M. A ont été les suivants : gestes déplacés à son égard (notamment, massages imposés, mains sur les fesses...), propos sexistes, plaisanteries obscènes, compliments ou remarques sur son physique, rabaissement devant ses collègues.

Elle indique ainsi, notamment, qu'au mois de février ou de mars 2017, alors qu'elle se trouvait à côté du bureau de son supérieur, celui-ci a passé sa main sous sa jupe et remonté jusqu'à sa culotte. À compter de l'été 2016, son chef, M. A, lui a, à plusieurs reprises, infligé des claques sur les fesses entre deux portes.

Cette situation a conduit à une importante dégradation des conditions de travail et de l'état de santé de Mme X, qui a été placée en arrêt de travail pour maladie de juin 2017 à juin 2018.

Mme X a demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie, mais le SDIS n'a pas fait droit à cette demande.

Mme X a, en outre, par plusieurs courriers des 17 août, 5 octobre et 7 novembre 2017, sollicité du SDIS la protection fonctionnelle, mais celle-ci lui a été refusée.

La réclamante a également porté plainte pour harcèlement sexuel le 28 août 2017, mais cette plainte a été classée sans suite le 9 octobre 2017.

À compter de juin 2018, l'intéressée a été placée en disponibilité pour convenances personnelles et a travaillé dans le secteur privé de juin 2018 à mars 2020.

Mme X ajoute qu'une sapeuse-pomprière professionnelle, Mme C épouse D, travaillant au sein du même SDIS a été déplacée à la suite de sa dénonciation du harcèlement sexuel subi de la part d'un autre mis en cause, un collègue, M. F.

La réclamation de Mme X s'inscrit donc dans un contexte particulier au sein du SDIS puisque par une décision n° 2020-79 du 19 mars 2020, le Défenseur des droits a également considéré qu'une autre réclamante, Mme G, sapeuse-pomprière professionnelle avait été victime de harcèlement sexuel, de la part d'autres mis en cause, lors de son affectation au centre de secours principal de H, de 2013 à 2017, et a considéré que son employeur, le SDIS de Y, avait manqué à ses obligations de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel.

En l'espèce, par courriers datés du 10 novembre 2017 et du 6 février 2020 (note récapitulative), une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès du Président du conseil d'administration du SDIS de Y et du mis en cause, M. A.

Le Président du SDIS y a répondu par courriers reçus le 11 décembre 2017 et le 6 mars 2020. M. A y a, quant à lui, répondu par courrier transmis au Président du conseil d'administration du SDIS, du 26 janvier 2018.

Devant le Défenseur des droits, le Président du SDIS a indiqué :

- que le Défenseur des droits aurait été destinataire d'éléments qui n'auraient jamais été portés à la connaissance de l'administration par l'intéressée, à savoir le fait que son supérieur hiérarchique « *lui aurait imposé des massages (...)* » et « *se serait notamment montré torse nu devant elle (...)* » ;
- que les personnels concernés ont été entendus dans le cadre de l'enquête pénale ;
- qu'il a proposé à l'intéressée un changement d'affectation, que Mme X a toutefois estimé trop éloigné de son domicile, celle-ci ayant en conséquence été placée sous l'autorité d'un autre supérieur hiérarchique ;
- que la réclamante n'a pas introduit de recours contre le classement sans suite de sa plainte pénale ;
- que les témoignages au dossier font principalement état de propos qui leur ont été rapportés par Mme X et n'ont pas été soumis à l'appréciation de l'administration.

M. A a, quant lui, indiqué :

- que la plainte de l'intéressée a été classée sans suite ;
- et qu'il se réservait la possibilité d'engager, à son tour, une action judiciaire en dénonciation calomnieuse et en diffamation et à solliciter la protection fonctionnelle.

Il n'a cependant pas, en l'état des informations dont dispose le Défenseur des droits, engagé de telles actions.

▪ **Analyse juridique :**

Le harcèlement sexuel constitue 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* ».

En droit interne, l'article 6 *ter* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, comme l'article 222-33-I-II du code pénal, protègent les agents publics des faits de harcèlement sexuel dont ils ou elles pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

En vertu de l'article 6 *ter*, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : « *Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (...) Est passible d'une sanction*

disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas ».

L'article 1^{er} alinéa 3, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 dispose également que « *La discrimination inclut : (...) tout agissement à connotation sexuelle, subi 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 ».*

Dans une décision du 15 janvier 2014, le Conseil d'Etat précisait « *qu'il résulte de ces dispositions [celles de l'article 6 ter de la loi du 13 juillet 1983 applicable à la date des faits, identiques à celles de l'article L. 4123-10-1 du code de la défense] que des propos ou des comportements à connotation sexuelle, répétés ou même, lorsqu'ils atteignent un certain degré de gravité, non répétés, tenus dans le cadre ou à l'occasion du service, non désirés par celui ou celle qui en est le destinataire et ayant pour objet ou pour effet soit de porter atteinte à sa dignité, soit, notamment, lorsqu'ils sont le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'une personne qu'elle pense susceptible d'avoir une influence sur ses conditions de travail ou le déroulement de sa carrière, de créer à l'encontre de la victime, une situation intimidante, hostile ou offensante sont constitutifs de harcèlement sexuel et, comme tels, passibles d'une sanction disciplinaire » (CE, 15 janvier 2014, n° 362495).*

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, le Conseil d'Etat a jugé, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur, « *que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (CE, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348 ; CE, 10 janvier 2011, Mme LEVEQUE, n° 325268).*

Le Conseil d'Etat a étendu au harcèlement ce principe d'administration de la preuve (CE, 11 juillet 2011, n° 321225).

Un tel dispositif, également repris à l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée, fait peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En outre, les auteurs de faits de harcèlement sexuel peuvent aussi être sanctionnés notamment sur le plan disciplinaire. De son côté, l'employeur public peut également voir sa responsabilité engagée par le juge administratif s'il s'avère qu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir et protéger ses agents de faits de harcèlement sexuel.

En l'espèce, face aux éléments apportés par Mme X, le SDIS ne produit aucun élément permettant de l'exonérer de sa responsabilité.

Ainsi, les agissements dénoncés par Mme X, s'ils n'ont pas pu recevoir de qualification pénale, peuvent recevoir la qualification de harcèlement sexuel au sens des dispositions précitées et il revient au SDIS d'en tirer toutes les conséquences utiles en terme de responsabilité.

1-Agissements de harcèlement sexuel (ambiance et environnement sexiste, propos sexistes, gestes déplacés) :

Le Défenseur des droits rappelle que la Cour d'appel d'Orléans¹ a reconnu que le harcèlement sexuel pouvait être constitué dans des situations où la personne sans être directement visée

¹ Arrêt du 7 février 2017, n°16/01675 et décision du DDD °2016-212 du 29 juillet 2016.

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 »*.

En l'espèce, le Défenseur des droits constate que Mme X a exercé ses fonctions dans un environnement sexuel et sexiste. En effet, il résulte de l'ensemble des auditions des agents entendus dans le cadre de la procédure pénale que l'environnement de travail était fortement connoté sexuellement, que des blagues sexuelles y étaient fréquentes et que M. A avait un comportement particulier vis-à-vis de Mme X.

Le DRH du SDIS, M. B et la responsable hiérarchique directe de Mme X, Mme J, épouse K, indiquent qu'ils étaient informés de cette situation. Ils ne sont, toutefois, pas intervenus pour y mettre fin.

Ainsi, dans le cadre de son audition au cours de l'enquête pénale, M. B, DRH du SDIS indique que M. A *« peut avoir un langage de corps »*.

En outre, dans sa déclaration à la police M. L, sapeur-pompier, qui travaillait au même étage que Mme X et M. A, convient que le lieutenant-colonel A ne s'adressait pas de la même façon à X qu'avec les autres femmes du service.

Mme M, qui travaillait au SDIS à N lorsque le lieutenant-colonel A occupait le poste de directeur des ressources humaines, décrit ce lieutenant-colonel comme ayant un langage cru vis-à-vis des femmes.

Elle a déclaré à la police avoir été victime de propos déplacés émanant de M. A et rapporte un épisode au cours duquel M. A lui aurait dit *« tu dois aimer ça »* en parlant de sexe.

Elle a, ainsi, indiqué lors de sa déclaration devant la police, notamment, que M. A est *« un homme intelligent, qui a souvent un langage cru vis-à-vis des femmes. (...) / Oui il m'est arrivé d'entendre des conversations dans lesquelles le colonel A parle cru. Je pense notamment à des compliments qui étaient adressés à X sur sa nouvelle silhouette suite à son régime et au cours de cette discussion, le colonel A est venu dire des propos avec une petite connotation sexuelle. Ces propos étaient, selon moi, déplacés par rapport au sujet de la conversation initiale. (...) »*.

Mme M indique d'ailleurs avoir elle-même fait l'objet des propos suivants : *« elle a un beau cul », « un jour elle va se faire violer » (...). Je vais vous relater un épisode qui montre bien le comportement du colonel A. Un jour, lorsque je travaillais à N, je suis venue sur mon lieu de travail avec des manches courtes. Je n'avais pas remarqué que j'avais deux traces apposées sur les biceps, laissant penser à des traces de pouces. En effet, je marque beaucoup. Quand je suis rentrée dans le bureau du colonel A, celui-ci était déjà en compagnie d'une autre personne. Il a vu les traces sur mes bras et il a souri légèrement (...). Il a dû me faire une réflexion du style « tu dois aimer ça » ou quelque chose comme ça. »*

À la question de savoir si le colonel A a une façon particulière de s'adresser aux femmes, avec toutes celles qu'il croise, Mme M indique que : *« non. Il faut que ce soit une femme qui ait du répondant, et qui plaise à d'autres hommes aussi. Si la femme est trop timide ou discrète il ne va pas s'en occuper »*.

À la question de savoir si les agissements du colonel A peuvent être assimilés à du harcèlement, Mme M a répondu que : *« oui je pense que c'est possible. À force on a l'impression de n'être qu'un objet par le biais de ces réflexions. Et le problème c'est que même les personnes qui sont gênées par les réflexions qui nous sont faites dans les conversations nous voient comme des objets également et n'osent pas venir nous parler. Je le sais car je le vis. Et quand ça atteint ces proportions c'est que c'est allé trop loin »*.

Interrogé par les services de police, M. A indique s'agissant des plaisanteries qu'il faisait que : *« il y a un peu de tout ça. Ça chambre pour tout et rien. Ça peut être des choses telles que « je vous amène votre café mon bon chef » ou « pour la petite gâterie ça sera après ». Pour moi cela n'a rien de méchant »*.

Il a ajouté pour décrire sa relation avec Mme X qu' : *« il s'agit d'une relation professionnelle de chef à assistante, dans l'ambiance du groupement. J'entends par là de façon décontractée, avec des plaisanteries mais on travaille sérieusement »*.

Toutefois, eu égard au caractère répété de ces plaisanteries et à leur connotation sexuelle, le Défenseur des droits estime qu'elles n'avaient pas leur place dans le cadre d'un milieu professionnel.

M. A a ajouté, devant la police, que : *« suite à son malaise du lundi 12 juin 2017, c'est elle qui m'a écrit en début de soirée (...). Elle m'a alors informé que mes paroles déplacées au quotidien l'affectaient plus qu'elle ne le montrait. (...) »*.

Mme X a, ainsi, été personnellement visée par des propos à connotation sexuelle.

Dans ce cadre, elle a informé son DRH, M. B, par un courrier non daté, de ce que M. A avait tenu les propos suivants à son égard :

- *« faut mettre un string avec votre pantalon blanc »* ;
- *« vous êtes à mon goût, maintenant si je vous croise dans la rue je me retourne »* (suite au régime qu'elle avait entamé) ;
- devant une dizaine d'agents, il a fait une remarque sur sa poitrine : *« on a envie de toucher »* ;
- devant le DRH notamment, M. A a indiqué : *« elle aime autant les tartes aux pommes que la bite »*.

Mme X a également été personnellement visée par des gestes à connotation sexuelle.

S'agissant de ces gestes déplacés, la réclamante a indiqué dans le cadre de sa déposition à la police que :

- si elle avait accepté, dans un premier temps, une claque sur les fesses en 2016 dans le cadre d'une blague faite par M. A, les claques sur ses fesses se sont, par la suite, répétées, seraient devenues plus insistantes, plus fortes et connotées sexuellement en quelques mois et Mme X ne les aurait alors plus acceptées.

- en février/mars 2017, les choses seraient cependant allées plus loin, lorsque M. A a passé sa main sous la jupe de l'intéressée en remontant le long de sa cuisse droite. Elle indique avoir repoussé sa main lorsqu'elle l'a senti remonter à la limite de sa culotte. Par la suite, il aurait continué à la fesser, parfois il la fessait par surprise et parfois sur le ton de l'humour. De telles claques sont intervenues à peu près une vingtaine de fois à compter de l'été 2016.

M. P, chef de centre des pompiers de Z, indique dans sa déposition à la police à ce titre, notamment, qu' : « *en mars avril elle s'était confiée à moi légèrement en abordant le fait que A aurait tenté de lui mettre la main sur la cuisse et qu'elle l'aurait repoussé. À l'époque elle n'est pas rentrée plus dans le détail et n'a pas développé et ne s'est pas plaint plus que ça* ».

Mme J épouse K, chef de service de Mme X à la date des faits, a quant à elle indiqué lors de sa déposition qu' : « *une fois X s'est réellement confiée à moi en me disant que le colonel A avait glissé sa main sous sa jupe et était remonté jusqu'à sa culotte. Cela se serait passé un soir où ils étaient tous les deux.* »

Mme M indique pour sa part que : « *c'était un peu avant le 15 août 2017. Elle m'a dit qu'il n'était pas rare qu'il vienne dans son bureau. Qu'un jour il est venu derrière elle pour la masser, qu'un autre jour il lui avait touché la cuisse et était remonté le long de sa jambe. (...) Elle m'a dit aussi qu'il lui avait touché les fesses en lui disant que c'était plus ferme qu'avant* ».

Si M. A conteste avoir eu des gestes déplacés à l'égard de Mme X, les dépositions de ses collègues concordent avec ses déclarations.

Par suite, au vu des éléments qui précèdent, en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, la Défenseure des droits considère que Mme X a été victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur, M. A, sans que le SDIS n'ait cherché à la protéger.

2-Absence de respect de l'obligation d'hygiène et de sécurité pour préserver la santé de Mme X :

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 ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. En application de l'article 108-1 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les employeurs publics doivent également 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* ».

Par ailleurs, en vertu de l'article 11-IV de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : « *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* ».

En l'espèce, il ressort du dossier que l'état de santé de Mme X s'est fortement dégradé suite aux agissements précités de M. A.

Elle a ainsi rappelé devant la police que : « *A partir du moment où j'ai eu l'étincelle cela a été fini. Je parle de juin 2017 où nous avons eu l'altercation ; suite à cette altercation je me suis retrouvée en arrêt maladie pendant 4 jours du 12 au 16 juin 2017 pour agression sexuelle, je lui avais tout expliqué au médecin. (...) j'ai eu un autre arrêt du 16 juin au 9 juillet 2017 qui a été prescrit par mon médecin psychiatre (...). Je suis sous antidépresseurs depuis juin 2017* ».

Il ressort aussi d'un certificat médical du 28 août 2017, du docteur R, que Mme X : « *souffre d'un état anxieux important, ce qui, selon ses dires, serait en lien avec une souffrance et un harcèlement au travail* ».

Mme X a ainsi été en arrêt de travail de juin 2017 à juin 2018, pendant un an.

Sa hiérarchie qui était informée de la situation, depuis juin 2017 (Mme J épouse K), n'a cependant pas agi pour préserver l'état de santé de Mme X.

Ainsi, sa chef de service, Mme J épouse K, n'a pas alerté sa hiérarchie de cette situation.

De même, M. B, DRH du SDIS, a indiqué à la police qu'il avait reçu Mme X en entretien le 1^{er} août 2017 et que « *lors de cet entretien Mme X m'a lu un courrier qu'elle souhaitait m'adresser, dans lequel elle évoquait des gestes déplacés et du harcèlement de la part du colonel A. Je lui ai indiqué que la bonne façon pour gérer cette situation était de s'adresser à la gendarmerie et au juge. (...)* ».

Par courriel du 11 août 2017, la réclamante a également porté à la connaissance du Président du conseil d'administration du SDIS les faits de harcèlement sexuel qu'elle subissait. Ce dernier n'a, cependant, également mis en œuvre aucune action.

Mme X n'a, ainsi, pas été mise en mesure de revenir travailler, y compris après le dépôt de sa plainte le 28 août 2017.

Or, ainsi qu'il a été rappelé l'administration est tenue de mettre en place tous les moyens dont elle dispose afin de préserver effectivement la santé de ses agents.

En l'espèce, ce n'est que très tardivement, à la fin de l'année 2017, et suite à l'intervention du Défenseur des droits, que le Président du conseil d'administration du SDIS a proposé à Mme X de lui trouver une nouvelle affectation et de la placer sous l'autorité hiérarchique d'un autre chef de service, alors au demeurant que c'est le mis en cause qui aurait dû être déplacé.

S'agissant de la nouvelle affectation proposée, il s'agissait d'une affectation se situant à 100 km du domicile de l'intéressée à S et que Mme X n'a pas acceptée pour ce motif.

En outre, il convient de relever qu'aucune enquête interne n'a été mise en place à la suite des dénonciations de l'intéressée et que la protection fonctionnelle ne lui a pas été accordée.

Ainsi, à défaut de mise en œuvre d'une enquête interne, le SDIS de Y ne peut valablement soutenir devant le Défenseur des droits que les témoignages au dossier font principalement état de propos qui leur ont été rapportés par Mme X et n'ont pas été soumis à l'appréciation de l'administration.

Mme X a également demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service de sa maladie, mais le SDIS n'a pas davantage fait droit à cette demande.

Il résulte, ainsi, de l'analyse qui précède que Mme X est fondée à considérer que son employeur, qui aurait dû lui garantir un environnement de travail respectant sa santé, sa sécurité et sa dignité, n'a pas pris les mesures de prévention et de protection qui s'imposaient et que sa carence fautive l'oblige à réparer les préjudices qu'elle a subis.

En conséquence, la Défenseure des droits recommande au Président du conseil d'administration du SDIS de Y :

- d'indemniser Mme X pour les préjudices subis en application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, après que cette dernière lui ait adressé une demande indemnitaire préalable ;
- de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de M. A.

La Défenseure des droits réitère également les recommandations suivantes, adressées au Président du conseil d'administration du SDIS de Y, contenues dans sa décision n° 2020-079 du 19 mars 2020 :

- de mettre en place une formation spécifique à destination de tous les encadrants portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement sexuel et sexiste, qui rappelle l'interdiction du harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires pouvant être prononcées à l'encontre de l'auteur des faits et des supérieurs les ayant couverts en ne les signalant pas à l'autorité décisionnaire ;
- de communiquer à l'ensemble des agents de l'équipe de M. B présents au moment des faits et à ce dernier un courrier rappelant les règles de comportement à observer ;
- de rendre obligatoire le déclenchement d'une enquête administrative dès lors que des faits discriminatoires sont signalés ;
- d'adresser à l'ensemble des agents du SDIS de Y un questionnaire visant à recueillir de façon anonyme leur témoignage sur les situations de violences sexuelles et sexistes dont ils ont pu être témoin ou victime, afin de compléter le plan de risques psycho-sociaux établi par le SDIS en 2018.

La Défenseure des droits demande à être tenue informée des suites accordées à ses recommandations dans un délai de quatre mois suivant la notification de la présente décision.

Claire HÉDON