

Paris, le 5 mai 2023

---

## Décision du Défenseur des droits n°2023-020

---

**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 loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable à la date des faits ;

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 le code de procédure pénale ;

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 le décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant code de déontologie du service public pénitentiaire applicable à la date des faits ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Après consultation du collège compétent en matière de déontologie de la sécurité ;

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

Saisie par M. X, premier surveillant, qui exerçait à la date des faits ses fonctions au sein du centre pénitentiaire de Y, d'une réclamation relative aux agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine depuis 2015 de la part de sa collègue première

surveillante, Mme R, matérialisés par des propos à caractère racistes répétés de la part de cette dernière, sans que l'administration lui ait apporté de protection suffisante, ce qui a conduit à la dégradation de son état de santé ;

Constate l'existence de manquements déontologiques à l'égard de M. X de la part de Mme R ;

Constate que malgré la gravité des faits, la réaction de la hiérarchie a été insuffisante et tardive ;

Considère en conséquence que la directrice du centre pénitentiaire de Y et le directeur interrégional des services pénitentiaires de Z ont manqué à leurs obligations de protection, et de signalement au procureur de la République ;

Constate cependant que si une procédure disciplinaire a été engagée à l'égard de Mme R, le conseil de discipline national ne s'est pas encore prononcé dans l'attente de l'issue de la procédure judiciaire ;

Rappelle le principe de l'indépendance des procédures disciplinaires et pénales telle que posé à l'article 29 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susvisée applicable à la date des faits, devenu l'article L. 530-1 du code général de la fonction publique, impliquant pour l'administration employeur de ne pas retarder le déclenchement et l'issue d'une procédure disciplinaire dans l'attente que l'autorité judiciaire se prononce ;

Recommande en conséquence au Garde des Sceaux, Ministre de la justice :

- de rappeler à la directrice du centre pénitentiaire de Y à la date des faits, Mme D, et au directeur interrégional des services pénitentiaires de Z à la date des faits, M. P, leurs obligations déontologiques issues notamment des articles 13 et 27 du décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010, intégrés dans le code pénitentiaire, ainsi que le principe de non-discrimination tel que posé notamment à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée pour que les comportements discriminatoires révélés dans ce dossier ne soient pas réitérés ;

- de réunir le conseil de discipline national concernant les faits reprochés à Mme R sans attendre l'issue de la procédure judiciaire ;

- d'indemniser M. X des préjudices subis résultant du harcèlement moral discriminatoire dont il a été la victime, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens.

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333  
du 29 mars 2011**

▪ **Faits et procédures :**

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X premier surveillant, qui exerçait à la date des faits ses fonctions au sein du centre pénitentiaire de Y.

M. X fait état d'agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine depuis 2015 de la part de sa collègue première surveillante, Mme R, matérialisés par des propos à caractère racistes répétés de la part de cette dernière, sans que l'administration lui ait apporté de protection suffisante, ce qui a conduit à la dégradation de son état de santé.

Il ressort de cinq attestations de collègues de l'intéressé que Mme R tenait régulièrement des propos à caractère raciste à l'égard du réclamant.

Ce dernier a, dans ce cadre, adressé plusieurs rapports à sa hiérarchie, les 12 avril et 1<sup>er</sup> octobre 2018, les 22 janvier, 11 février, 28 février, 10 mars, 18 mai, 15 juin et 28 décembre 2020 en sollicitant notamment la protection fonctionnelle, qui lui a été accordée le 23 juillet 2020.

L'intéressé a été arrêté pour maladie à plusieurs reprises et un certificat de son médecin traitant psychiatre du 27 mai 2020 mentionne que l'état psychologique de l'intéressé « *nécessite un changement de poste avec changement d'établissement, dans la mesure où son état mental est en lien direct avec son poste et lieu de travail actuels* ».

A sa demande, M. X a été mis à disposition de la maison d'arrêt de C à compter de juin 2020 et ce jusqu'au 31 janvier 2021, puis il a exercé ses fonctions au sein du centre pénitentiaire de G.

Un autre certificat médical de son médecin traitant psychiatre du 24 novembre 2020 mentionne que : « *l'amélioration clinique semble être en lien avec la mutation dont il a bénéficié à C* ».

Le 1<sup>er</sup> décembre 2021 M. X a en outre été muté à sa demande au pôle de rattachement des extractions judiciaires (PREJ) de Z. Dans le cadre d'une nouvelle demande de mutation, il a été affecté à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, à la maison d'arrêt de C.

M. X a également déposé plainte pour harcèlement à l'encontre de sa collègue, le 19 février 2020, et le Défenseur des droits a obtenu l'accord du procureur de la République pour instruire le dossier le 26 janvier 2022. L'enquête judiciaire est toujours en cours.

Par courrier du 11 mars 2022 une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès du directeur de l'administration pénitentiaire, qui y a répondu par courrier reçu le 1<sup>er</sup> août 2022.

Par courrier du 3 novembre 2022, le Défenseur des droits a informé le directeur de l'administration pénitentiaire qu'il était susceptible, au regard des éléments de faits et de droit dont il disposait, de conclure à l'existence d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de l'origine de M. X qui pourrait être regardé comme constitutif d'un manquement déontologique de la part de son ancienne collègue Mme R, sans que son employeur lui ait apporté de protection suffisante.

Par courrier reçu le 10 janvier 2023, le directeur de l'administration pénitentiaire a répondu à ce courrier récapitulatif.

Le directeur de l'administration pénitentiaire soutient que :

- A la suite du premier signalement de l'intéressé le 12 avril 2018 sur les agissements subis, la direction de l'établissement a reçu en entretien Mme R afin de lui rappeler les devoirs induits par sa fonction et notamment l'article 11 du code de déontologie du service public pénitentiaire qui dispose que les personnels de l'administration pénitentiaire se doivent mutuellement respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions ;

- Consécutivement au deuxième signalement de l'intéressé du 1<sup>er</sup> octobre 2018 à la direction de l'établissement, Mme R a de nouveau été convoquée par sa directrice afin de lui rappeler les obligations déontologiques auxquelles elle était astreinte en sa qualité d'agent de l'administration pénitentiaire ;

- En réaction au signalement du 22 janvier 2020 de M. X, la direction de l'établissement a remis une demande d'explications à Mme R, qui dans sa réponse a reconnu les insultes proférées à l'encontre de M. X ;

- Compte tenu de la gravité des faits, la direction de l'établissement a décidé de transmettre une procédure disciplinaire à la direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) de Z le 30 janvier 2020 ;

- Le 22 juin 2020, le directeur interrégional des services pénitentiaires de Z a adressé un courrier à la direction de l'établissement l'interrogeant sur les suites données aux faits dénoncés par M. X ;

- Le 6 juillet 2020, une autre demande d'explications a été remise à Mme R. Toutefois, au regard des explications données par cette dernière, la direction de l'établissement a pris la décision de classer sans suite cette procédure considérant que les faits rapportés n'étaient pas suffisamment circonstanciés en ne renvoyant ni à des dates ni à des lieux précis ;

- Le 3 août 2020, le directeur interrégional des services pénitentiaires de Z a décidé de transmettre à l'administration centrale les procédures initiées à l'encontre de Mme R aux fins de convocation devant le conseil de discipline national (CDN) afin qu'il se prononce sur les faits reprochés à Mme R dans les demandes d'explications qui lui ont été remises. Toutefois, l'administration pénitentiaire indique que le CDN ne se prononcera sur les faits reprochés à Mme R qu'à l'issue de la procédure judiciaire. S'agissant de l'indépendance entre les procédures pénale et disciplinaire, la pratique de l'administration pénitentiaire consiste le plus souvent à attendre que l'autorité judiciaire se prononce avant de convoquer un agent devant le CDN. Selon l'administration pénitentiaire, cette réserve se justifierait par la volonté le cas échéant de prendre appui sur les éléments de preuve résultant de la procédure judiciaire, d'autant qu'en l'espèce les versions des deux agents s'opposent ;

- Mme R n'a pas été suspendue de ses fonctions et l'administration pénitentiaire n'a pas effectué de signalement au parquet en application de l'article 40 du code de procédure pénale ;

- L'intéressé a été reçu par le secrétaire général de la direction interrégionale des services pénitentiaires de Z au début du mois de mars 2020 ;

- M. X a demandé le 18 mai 2020 sa mise à disposition au sein d'un autre établissement du ressort de la DISP. Cette demande a reçu un avis favorable de la directrice du centre pénitentiaire de Y le 27 mai 2020. Puis, par décision du 15 juin 2020, le directeur interrégional des services pénitentiaires de Z a accédé à la demande de l'intéressé d'être mis à disposition de la maison d'arrêt de C. Il a ainsi été affecté à la maison d'arrêt de C jusqu'au 31 janvier 2021, avant d'être intégré au centre pénitentiaire de G jusqu'au 31 octobre 2021. Il a ensuite été affecté le 1<sup>er</sup> décembre 2021 au pôle régional des extractions judiciaires de Z.

Dans le cadre d'une nouvelle demande de mutation, il a été affecté à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, à la maison d'arrêt de C. Il n'a pas formulé de demande indemnitaire.

▪ **Discussion :**

**Sur l'existence d'un harcèlement discriminatoire et les mesures de protection prises par l'employeur :**

***Le cadre juridique :***

L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires applicable à la date des faits dispose qu'« *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur origine (...)* ».

Son article 6 *quinquies* également applicable à la date des faits prévoit qu'« *aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (...)* Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus».

Par ailleurs, l'article 1<sup>er</sup> 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 à l'emploi public, dispose que : « *la discrimination inclut : 1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa 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* ».

S'agissant de l'état de santé d'un agent, l'article 23 de la loi précitée du 13 juillet 1983 combiné à l'article 3 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 imposent une obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité des agents publics afin notamment de préserver leur santé dans l'exercice de leurs fonctions.

Les employeurs privés et publics sont ainsi tenus de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs agents. L'absence de telles mesures est de nature à engager la responsabilité de l'administration.

Enfin, le fait qu'une procédure pénale soit en cours ne peut justifier que l'employeur public retarde le déclenchement de la procédure disciplinaire. L'indépendance des procédures pénales et disciplinaires (article 29 de la loi précitée du 13 juillet 1983) signifie que l'employeur peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale en cours. Ainsi, l'issue de la procédure pénale ne lie pas l'administration qui peut décider d'engager ou non une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent mis en cause et cela quelle que soit la décision du juge pénal.

***En l'espèce :***

Dans son rapport du 28 décembre 2020 au Garde des Sceaux, Ministre de la justice, M. X écrivait notamment que : « *depuis 2015, je suis victime d'un dénigrement permanent, d'un discrédit, d'insultes racistes, d'accusations à tort et non fondées de la part (...) de mon homologue Mme R (1<sup>ère</sup> surveillante). Cela a entraîné une dégradation de mes conditions de travail et porté atteinte à ma dignité.* »

Dans le compte-rendu d'infraction initial rédigé à la suite de la plainte de M. X pour harcèlement moral à l'encontre de sa collègue, il est mentionné également que : « *constatons que se présente devant nous la personne ci-dessus dénommée qui nous informe être victime de harcèlement moral depuis 2015 par une collègue à son travail (...)* ».

Par ailleurs, dans un compte-rendu professionnel notamment du 10 mars 2020, adressé par M. X à la directrice du centre pénitentiaire de Y, ce dernier a indiqué que : « *J'ai l'honneur de vous informer que la première surveillante R utilise des propos racistes quand elle parle de moi auprès du personnel de surveillance du CP de Y. A plusieurs reprises cette gradée m'insulte de bougnoule quand elle est en détention et qu'elle me cite dans ces discussions. J'ai en ma possession plusieurs écrits de ces agents qui dénoncent des propos racistes et discriminatoires (...)* ».

Ainsi, dans une attestation du 17 mars 2020, Mme A, surveillante au centre pénitentiaire de Y, a précisé que : « *à plusieurs reprises j'ai entendu Mme R employer ces termes : « l'autre bougnoule » pour désigner M. X* ».

Dans un compte-rendu professionnel du 12 juin 2020 adressé au directeur interrégional des services pénitentiaires de Z, Mme F, surveillante principale au centre pénitentiaire de Y, a aussi indiqué que : « *par cet écrit professionnel, je vous rends compte qu'il m'a été donné d'être témoin de propos diffamatoires et dégradants tenus par Mme la première surveillante R pendant ses heures de service, affectée également au CP de Y ; à l'encontre de M. le premier surveillant X, et ce à plusieurs reprises. Les propos sont notamment : « Méfies-toi de lui c'est un enculé. De toutes façon c'est un arabe ! » ; ou encore « Putain l'enculé, ce sale bougnoule » ».*

En outre, dans un compte-rendu professionnel du 14 juin 2020 adressé au directeur de l'administration pénitentiaire, Mme W, surveillante au centre pénitentiaire de Y, indique que : « *à plusieurs reprises la 1<sup>ère</sup> surveillante R a tenu les propos suivants concernant le 1<sup>er</sup> surveillant X : « il est où l'enculé d'arabe », « le bougnoule » ».*

Dans un autre compte-rendu professionnel du 14 juin 2020 adressé au directeur de l'administration pénitentiaire, M. L, surveillant principal au centre pénitentiaire de Y, souligne que : « *j'ai pu constater que des propos à caractère discriminants et insultants à l'encontre du premier surveillant X étaient tenus par la première surveillante R. Les propos de celle-ci étaient les suivants : « le bougnoule », « le sale bougnoule », « l'enculé d'arabe », « la feignasse d'arabe » etc. ».*

Dans un autre compte-rendu professionnel du 15 juin 2020 adressé au directeur interrégional des services pénitentiaires de Z, M. T, surveillant au centre pénitentiaire de Y, précise que : « *à plusieurs reprises j'ai entendu Mme R dénigrant et cela devant beaucoup de collègues et gradés M. X en ces termes : bougnoule, gros enculé, feignasse. »*

Mme R a également reconnu le 23 janvier 2020 avoir traité « *d'enculé* » M. X à la suite de la demande d'explications qui lui a été adressée le 22 janvier 2020 par la direction du centre pénitentiaire de Y. Dans un courrier du 8 juillet 2020 adressé par Mme R à la directrice du centre pénitentiaire de Y, elle conteste toutefois avoir traité de « *sale bougnoule* » M. X.

Les manquements précités sont susceptibles d'être considérés comme des manquements déontologiques au sens de l'article 11 du décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant code de déontologie du service public pénitentiaire applicable à la date des faits et passibles de sanction disciplinaire en application de l'article 6 de ce même décret.

La Défenseure des droits considère ainsi que M. X a été victime de propos racistes de manière répétée de la part de sa collègue Mme R depuis 2015, ainsi qu'en témoignent notamment certains de ses collègues.

S'agissant du harcèlement moral discriminatoire, il peut être regardé comme constitué dès lors qu'un ou plusieurs agissements portant atteinte à la dignité, tels que des injures racistes, conduisent notamment à une dégradation des conditions de travail ou de l'état de santé de la victime, ce qui a été le cas en l'espèce.

En effet, M. X a été arrêté pour maladie à plusieurs reprises et un certificat de son médecin traitant psychiatre du 27 mai 2020 fait état de ce que l'état psychologique de l'intéressé « *nécessite un changement de poste avec changement d'établissement, dans la mesure où son état mental est en lien direct avec son poste et lieu de travail actuels* ».

Un autre certificat médical de son médecin traitant psychiatre du 24 novembre 2020 mentionne que : « *l'amélioration clinique semble être en lien avec la mutation dont il a bénéficié à C* ».

S'agissant de la protection mise en œuvre par l'administration à l'égard de M. X, s'il est vrai que ses demandes de mutations et de mises à disposition ont été satisfaites, que son assistance juridique a été prise en charge par l'administration, que Mme R a fait l'objet de demandes d'explications, l'administration n'a pas diligenté d'enquête, n'a pas suspendu de ses fonctions l'agente mise en cause qui n'a pas encore été sanctionnée sur le plan disciplinaire alors que le premier signalement de M. X date du 12 avril 2018.

Le Procureur de la République n'a pas non plus été saisi par les autorités compétentes.

En outre dans un décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, il est précisé que le traitement des faits signalés est assuré « *notamment par la réalisation d'une enquête administrative* » (article 1<sup>er</sup>).

Par ailleurs, une suspension des fonctions de Mme R aurait pu être envisagée afin qu'elle ne réitère pas son comportement et que M. X soit ainsi protégé au mieux pour que son état de santé ne se dégrade pas et qu'il ne côtoie plus cette agente.

Cette mesure provisoire prévue à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983, applicable à la date des faits, n'implique pas que les faits soient établis.

En outre, comme cela a été rappelé la procédure disciplinaire et la procédure pénale sont indépendantes et l'administration ne saurait lier une éventuelle sanction disciplinaire à l'issue d'une procédure pénale.

Or, en l'espèce l'administration a indiqué qu'une enquête judiciaire étant actuellement en cours, le CDN aura à se prononcer sur les faits reprochés à Mme R à l'issue de la procédure pénale, ce qui n'apparaît pas justifié au regard des éléments au dossier.

Ainsi, le CDN aurait dû se prononcer sur les agissements de Mme R à l'égard de M. X sans attendre l'issue de la procédure judiciaire initiée par ce dernier.

Enfin aucune mesure de réparation n'a été prise à l'endroit de M. X.

S'agissant de la réparation d'une discrimination, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif tel une discrimination a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (voir, en ce sens, notamment, CAA de Lyon, 6 décembre 2016, n° 14LY03751 ; CAA de Lyon, 20 février 2018,

n° 16LY00541 ; CAA de Nantes, 3 décembre 2018, n° 17NT01488) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.

Il résulte de tout ce qui précède, que la Défenseure des droits considère que M. X a été victime d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine sans que son employeur lui ait apporté de protection suffisante.

**Sur le comportement du chef d'établissement et du directeur interrégional :**

L'article 11 du décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010 portant code de déontologie du service public pénitentiaire applicable à la date des faits prévoit que : « *Les personnels de l'administration pénitentiaire se doivent mutuellement respect, aide et assistance dans l'exercice de leurs missions.* »

En application de l'article 27 de ce décret, l'administration garantit sa protection aux personnels pénitentiaires.

L'article 6 de ce même décret prévoit que : « *Tout manquement aux devoirs définis par le présent code expose son auteur à une sanction disciplinaire ou au retrait, dans les conditions fixées par le code de procédure pénale, du titre en vertu duquel il intervient au sein des services de l'administration pénitentiaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale.* »

En vertu de l'article 13 de ce même décret : « *Le personnel qui serait témoin d'agissements prohibés par le présent code doit s'efforcer de les faire cesser et les porter à la connaissance de sa hiérarchie. Si ces agissements sont constitutifs d'infractions pénales, il les porte également à la connaissance du procureur de la République.* »

Aussi, selon l'article 40 du code de procédure pénale : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.* »

Selon l'article D. 281 du code de procédure pénale applicable au moment des faits : « *Le chef de l'établissement dans lequel a été commis un crime ou un délit doit dresser rapport des faits et en aviser directement et sans délai le procureur de la République, conformément aux dispositions de l'article 40.* »

Or, malgré les propos tenus, dont le chef d'établissement a été alerté dès 2018, caractérisés notamment par des écrits et des témoignages, Mme R qui appartient au corps d'encadrement, n'a fait l'objet d'aucune procédure disciplinaire avant 2020.

En outre, aucun signalement n'a été réalisé auprès du procureur de la République en application des articles 40 et D. 281 du code de procédure pénale, malgré les faits susceptibles de constituer une infraction pénale.

Enfin, les mesures de protection prises à partir de 2020 ont principalement consisté à déplacer la victime, à sa demande, dans d'autres établissements.

Dès lors, la Défenseure des droits considère que le chef d'établissement comme le directeur interrégional, ont manqué à leurs obligations issues des dispositions précitées, notamment de protection, et de signalement au procureur de la République.



Dès lors, la Défenseure des droits recommande au Garde des Sceaux, Ministre de la justice :

- de rappeler à la directrice du centre pénitentiaire de Y à la date des faits, Mme D, et au directeur interrégional des services pénitentiaires de Z à la date des faits, M. P, leurs obligations déontologiques issues notamment des articles 13 et 27 du décret n° 2010-1711 du 30 décembre 2010, intégrés dans le code pénitentiaire, ainsi que le principe de non-discrimination tel que posé notamment à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée pour que les comportements discriminatoires révélés dans ce dossier ne soient pas réitérés ;

- de réunir le conseil de discipline national concernant les faits reprochés à Mme R sans attendre l'issue de la procédure judiciaire ;

- d'indemniser M. X des préjudices subis résultant du harcèlement moral discriminatoire dont il a été la victime, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens.

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à ses recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON