

## Délibération n°2010-99 du 17 mai 2010

***Absence de discrimination d'un candidat non admis à un concours.  
Emploi secteur public-Orientation sexuelle – absence de discrimination***

A l'occasion d'une réclamation d'un candidat relative à l'épreuve d'entretien du concours externe déconcentré de gardien de la paix, la haute autorité relève que les informations administratives transmises au jury n'apparaissent pas nécessaires à l'évaluation des compétences des candidats, et pourraient se révéler potentiellement discriminatoires à raison de l'orientation sexuelle.

Le Collège de la haute autorité prend acte de la décision du ministère de l'intérieur de ne plus transmettre aux membres du jury ces informations pour le concours de gardien de la paix.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la directive 2000/78/CE 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 et notamment l'article 6 ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et notamment les articles 11-1 et suivants ;

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'arrêté du 21 novembre 2005 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des gardiens de la paix ;

Sur proposition de la Présidente,

Décide :

Par courrier du 18 juillet 2008, l'association F a saisi la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité d'une requête relative à la situation de Monsieur Stéphane A, fonctionnaire des services administratifs du ministère de l'intérieur, candidat non admis au concours externe déconcentré de gardien de la paix de la police du 3 septembre 2007.

Le réclamant allègue que, juste avant d'entrer dans la salle d'examen pour présenter l'épreuve d'entretien se déroulant le mercredi 24 octobre 2007, et alors que la porte de la salle n'avait pas été refermée par la précédente candidate, il a entendu un des membres du jury tenir les propos suivants : « *Monsieur A vit avec un homme, c'est un homosexuel, par contre il est persévérant* ». Le réclamant fait ensuite état de moqueries à son égard et indique à la haute autorité qu'il pense que sa note à cette épreuve (6 sur 20 non éliminatoire) est en grande partie fondée sur son orientation sexuelle qui aurait été prise en compte par ce jury.

Il estime avoir été victime de discrimination à raison de l'orientation sexuelle.

Eu égard à ces éléments, il a été procédé par voie d'instruction auprès du ministère de l'intérieur afin de connaître :

- le rapport du jury sur l'épreuve d'entretien de Monsieur A,
- les informations exactes en possession du jury lors de cette épreuve d'entretien (le test psychologique du candidat, la fiche de candidature etc..),
- mais également les motifs pouvant justifier que la mention de la situation de famille de chaque candidat soit portée à la connaissance du jury,
- et le cas échéant, les modalités de l'enquête de moralité effectuée.

Par courrier du 25 novembre 2008, le Secrétaire général pour l'administration de la police a communiqué les pièces nécessaires à la haute autorité. Puis, en réponse au courrier de notification des charges de la haute autorité du 2 février 2010, le Directeur de cabinet de la direction générale de la police nationale a apporté ses observations complémentaires.

Le recrutement des gardiens de la paix est régi par l'arrêté du 21 novembre 2005 fixant les modalités d'organisation et le programme des concours pour le recrutement des gardiens de la paix de la police nationale, modifié par l'arrêté du 19 septembre 2007.

Selon le point 2 de l'article 2 de l'arrêté du 21 novembre 2005 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des gardiens de la paix, et modifié par l'arrêté du 19 septembre 2007, l'entretien avec le jury a pour objectif d'apprécier les qualités de réflexion, les connaissances, l'aptitude et la motivation à devenir gardien de la paix de chacun des candidats. Le jury, composé de trois fonctionnaires de police et d'un psychologue, dispose alors des résultats des tests psychotechniques, que le psychologue interprète.

Le SGAP fait valoir que les membres du jury d'entretien « *délibèrent pour l'étude du dossier et la notation du candidat dans des salles fermées. Les candidats n'ont pas accès à ces salles tant qu'un membre du jury ou un membre du bureau de recrutement ne leur en a pas donné l'accord* ». Ainsi, l'administration conteste les allégations du réclamant.

L'enquête n'a pas permis d'établir la réalité des propos discriminatoires qu'auraient tenus les membres du jury à l'égard du réclamant avant qu'il prenne place dans la salle où se déroulaient les entretiens.

Il ressort également de l'instruction qu'à l'issue des épreuves, Monsieur A a obtenu 112,91 points alors que le seuil d'admission a été fixé par le jury à 130,07 points.

Afin d'être déclaré admis, au vu de ses autres résultats, le réclamant aurait dû avoir au minimum la note de 11 sur 20 à l'épreuve d'entretien qu'il conteste.

Au soutien de sa réclamation, Monsieur A fait valoir que le jury d'entretien connaît la situation de famille de chaque candidat grâce à la fiche de candidature figurant dans le dossier. Cette fiche, renseignée par le candidat, comporte notamment les mentions relatives à l'état civil du candidat, sa situation familiale, avec la mention du PACS et du nom et prénom du partenaire.

Monsieur A estime qu'en consultant la fiche de candidature portant les mentions du patronyme et du prénom de son partenaire, le jury aurait eu connaissance de son orientation sexuelle et l'aurait discriminé pour ce motif.

Or, dans ce cas d'espèce, en l'absence d'autres éléments au dossier, cette seule circonstance ne suffit pas à établir que le jury lui aurait attribué la note de 6 sur 20, non pas au vu de la qualité de sa prestation, mais en raison des déductions sur son orientation sexuelle.

Ainsi, l'enquête n'a pas permis de mettre en évidence l'existence d'une discrimination à l'encontre de M. A à raison de son orientation sexuelle.

Cependant, il reste que la communication du dossier des candidats aux membres du jury de l'épreuve d'entretien, pourrait présenter un caractère potentiellement discriminatoire.

Si la situation de famille n'est pas visée comme critère de discrimination prohibé par la loi LE PORS, la mention du PACS surtout assortie du nom du partenaire pacsé, est susceptible de s'analyser en une information pouvant donner lieu à une discrimination potentielle sur le critère de l'orientation sexuelle, qui est, quant à lui, prohibé par la loi le PORS ainsi que par la Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Enfin, 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 aux fonctionnaires et agents publics, prohibe toute discrimination à raison de l'orientation sexuelle en matière de recrutement.

S'agissant du secteur de l'emploi privé, le Collège de la Halde, par sa délibération n°2007-354 du 3 décembre 2007, a estimé que toute mention en vue du recrutement ayant pour objet une information sans rapport avec le poste à pourvoir, et pouvant donner lieu à une discrimination, devrait être évitée.

Or, en l'espèce, la mention de l'identité du partenaire du PACS ne semble pas pertinente pour évaluer les qualités de réflexion, les connaissances, l'aptitude et la motivation du candidat à devenir gardien de la paix.

En réponse au courrier de notification des charges de la haute autorité du 2 février 2010, le Directeur de cabinet de la direction générale de la police nationale, Monsieur M, a indiqué à la haute autorité que le dossier d'inscription aux concours de la police nationale contient effectivement des renseignements d'ordre personnel et administratif, qui sont communiqués, aux membres du jury avant les entretiens

Il souligne que l'ensemble de ces éléments sont nécessaires afin de mettre en œuvre les procédures de recrutement des fonctionnaires et se justifie par des considérations tant juridiques que de gestion des ressources humaines.

Le Directeur de cabinet précise qu'au titre du décret n° 81-317 du 7 avril 1981, les indications relatives à la situation de famille permettent des dérogations aux limites d'âge mais également d'accorder des dispenses de diplômes. Ces informations sont également prises en compte pour affecter les lauréats près de leur domicile.

Les informations relatives au conjoint ou au partenaire permettent, lors de l'enquête réglementaire préalable à l'agrément, de vérifier la bonne moralité de l'entourage proche du candidat (loi n° 95-73 du 21 janvier 1995, décret n°95-654 du 9 mai 1995). Cette enquête de moralité est diligentée en vue de l'agrément définitif des candidats. Elle concerne les mentions pouvant apparaître sur le bulletin du casier judiciaire et les agissements incompatibles avec la fonction de policier. Cependant il n'est procédé à cette enquête que pour les candidats admis, ce qui n'a pas été le cas de Monsieur A.

Le Directeur de cabinet rappelle ensuite les termes de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique du 2 décembre 2008 et indique que le ministère de l'intérieur a pris « *plusieurs mesures quant à l'organisation des concours de la police nationale afin de respecter les prescriptions de la révision générale des concours initiée par le ministère de la fonction publique* ».

Ces mesures consistent, notamment, en une formation des membres du jury lors de laquelle ils sont « *sensibilisés au principe de non discrimination* ». Ensuite, « *une grille de notation de l'épreuve d'entretien détermine des critères objectifs et précis de sélection, fondés sur les exigences professionnelles liées à ce corps* ».

Au delà de ces actions de sensibilisation au principe de non discrimination, et sans nier l'intérêt que présentent les indications personnelles du candidat pour des considérations de gestion des personnels, il n'en reste pas moins que, pour la haute autorité, ces informations n'apparaissent pas nécessaires à l'évaluation, par le jury, des compétences des candidats pour les fonctions de gardien de la paix.

Admettant implicitement cette position, le Directeur précise d'ailleurs que, depuis 2006, la décision a été prise de ne plus transmettre les dossiers d'inscription aux membres des jurys pour les concours d'officiers et de commissaires de Police.

Il ajoute que cette décision sera « *généralisée et effective pour les prochains concours, notamment de gardiens de la paix*. ».

Eu égard aux éléments de l'espèce, le Collège considère que la discrimination à raison de l'orientation sexuelle, invoquée par Monsieur A, lors du concours de gardien de la paix qu'il a présenté, en septembre 2007, n'est pas établie.

Le Collège :

Prend acte de la décision du ministère de l'intérieur de ne plus transmettre aux membres du jury, lors de l'épreuve d'entretien, les indications leur permettant de connaître l'orientation sexuelle des candidats, élément potentiellement discriminatoire sans rapport avec les qualités de réflexion, les connaissances, l'aptitude et la motivation à devenir gardien de la paix.

Demande au ministre de l'intérieur de le tenir informé de la mise en œuvre de la décision de ne plus transmettre les dossiers d'inscription aux membres du jury de tous les concours de la police nationale et de lui communiquer toute disposition ou note circulaire à cet effet dans un délai de trois mois.

*La Présidente*

*Jeannette BOUGRAB*