RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1241/2021-FPUBL **ATA/878/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 31 août 2021

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Jean-Bernard Schmid, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE LA POPULATION ET DE LA SANTÉ

EN FAIT

1) Madame A_____, née le _____ 1983, a été engagée le 1er janvier 2009 par l'office cantonal de la détention (ci-après : OCD), actuellement rattaché au département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : le département) en qualité d'agente de détention stagiaire à la prison de G_____ (ci-après : la prison).

Dès l'obtention du certificat cantonal d'agente de détention, elle a été nommée gardienne de prison à titre d'épreuve pendant un délai de deux ans à compter du 1er janvier 2010.

À la suite de l'échec à sa deuxième tentative aux examens finaux du brevet fédéral d'agente de détention, les rapports de service de Mme A_____ ont été résiliés avec effet au 31 décembre 2012.

2) En juillet 2014, Mme A_____ a obtenu, en candidate libre, son brevet fédéral d'agente de détention.

3) Le 15 novembre 2014, elle a été engagée en qualité de surveillante de maison d'arrêt et de fin de peine auprès de l'établissement fermé B_____ (ci-après : B_____).

Elle a été nommée fonctionnaire avec effet au 15 novembre 2016.

4) Mme A_____ a fait l'objet d'entretiens d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) en février 2015, octobre 2015, mai 2016 et novembre 2017, tous globalement très positifs. Il a notamment été relevé dans le dernier EEDP qu'elle était un « élément moteur » au sein de l'institution et de confiance pour sa hiérarchie.

5) a. Le 1er mars 2017, Mme A_____ s'est vu octroyer le chevron d'appointée.

b. Elle a par la suite été promue au grade de gardienne principale avec effet au 1er janvier 2018, soumise à une période d'essai de dix-huit mois.

Selon son cahier des charges, la mission du poste visait à garantir tant la sécurité statique que dynamique de l'établissement ainsi que la surveillance interne et externe, le maintien de l'ordre, la conduite et la sécurité dans le cadre du fonctionnement de l'établissement ainsi que des tâches d'accompagnement et d'encadrement des personnes détenues dans le respect des droits fondamentaux et des principes en matière de privation de liberté en vue de leur réinsertion. Le poste représentait le plus haut grade du site.

De manière plus spécifique, celle-ci devait, entre autres, appliquer et veiller au respect des dispositions légales et règlementaires en vigueur et s'assurer de leur adaptation à l'environnement changeant, garantir la mise en œuvre des principes sécuritaires de l'établissement et tenir informés les collaborateurs de toutes nouvelles directives, instructions et ordres de service. En matière d'organisation de son unité, elle devait notamment veiller à la répartition des détenus dans les cellules durant la nuit en respectant les critères de détention, notamment la dangerosité, la nationalité, le risque de suicide, le secret, l'isolement, la complicité et informer sa hiérarchie des difficultés rencontrées.

6) Par courriel du 6 février 2018 adressé au personnel B_____, Monsieur C_____, sous-chef, a indiqué : « pour rappel, lorsque vous rentrez dans la cellule d'une personne de sexe opposé, je vous prie d'être accompagné d'un agent ou d'une agente de même sexe que la personne détenue et ce afin d'éviter tous problèmes ».

7) Par courriel du 22 mars 2018, Monsieur D_____, gardien chef adjoint, a précisé que le courriel du 6 février 2018 s'appliquait uniquement en présence du détenu en cellule et non pour les fouilles journalières lorsque le détenu était au travail, en visite ou en promenade.

8) Le 20 juin 2018, Mme A_____ a porté plainte à l'encontre de Monsieur E_____, détenu à B_____, pour viol et menaces subis de la part de ce dernier le même jour entre 15h et 15h20 dans sa cellule.

Elle a notamment expliqué à la police que dans la matinée, M. E_____ lui avait demandé de venir dans sa cellule pour l'aider à rédiger une lettre. Elle lui avait dit qu'il devait essayer de le faire lui-même et qu'elle pourrait la corriger ou l'aider s'il était « coincé ». Il l'avait fait rappeler dans sa cellule par un autre collègue. Avant d'entrer, elle avait « fait [son] protocole », en indiquant sa présence dans la cellule. Elle s'était assise et ils avaient discuté de la lettre. Cela n'avait pas duré longtemps. Elle était repartie après lui avoir redit qu'il devait essayer de l'écrire lui-même. À 15h00, il lui avait demandé de revenir dans sa cellule au sujet de la même lettre. Elle n'avait alors « plus rien compris ». Lorsqu'elle était entrée dans la cellule, c'était comme si elle avait été envoûtée, comme s'il l'avait « happée dans sa cellule ». Interrogée sur son « protocole » à ce moment-là, elle a indiqué qu'elle n'avait ni actionné la lumière ni la gâche principale de la porte permettant d'éviter qu'elle ne puisse être verrouillée de l'intérieur. Elle ne savait pas pourquoi elle ne l'avait pas fait, car cela ne lui arrivait jamais. Elle indiquait systématiquement sa présence, par sécurité. Une fois à l'intérieur, M. E_____ lui avait répété, de manière gentille et amicale, que c'était « comme cela » et qu'elle n'avait « pas le choix ». Il lui avait demandé de décrocher sa ceinture de sécurité. Lorsqu'elle avait refusé, il l'avait décrochée lui-même. Il avait commencé à la menacer et à menacer son fils. Quelques jours auparavant, il lui avait parlé de vaudou, de marabouts et d'esprits. Elle s'était

prise au jeu et l'avait écouté, puis s'était renseignée sur ces pratiques qu'elle savait être « possibles ». Elle y croyait. Dans la cellule, il lui avait expliqué que sept personnes étaient présentes, qu'elles avaient des pouvoirs et qu'elles allaient s'attaquer à son fils avec un mauvais sort. Elle avait eu peur et s'était sentie en danger. M. E_____ avait fermé la cellule derrière elle sans qu'elle ne s'en rende compte. Elle ne savait pas à quel point il pouvait avoir du pouvoir sur son fils. Le doute s'était installé en elle et elle s'était soumise.

Mme A_____ a ensuite exposé dans les détails l'agression. Lorsque M. E_____ l'avait « autorisée » à quitter la cellule, elle s'était rendue dans la cellule d'à côté pour y récupérer un document, puis était descendue dans la salle opérationnelle pour téléphoner à son chef. Après avoir été remplacée à son poste, elle s'était rendue dans le bureau de ses supérieurs. Elle avait fondu en larmes en les voyant et leur avait expliqué ce qui lui était arrivé.

9) Le 21 juin 2018, le Ministère public a ouvert une instruction pénale sous le numéro de procédure 1_____à l'encontre de M. E_____.

10) Lors de son audition par le Ministère public le 21 juin 2018, M. E_____ a contesté les charges. Il entretenait une relation « amant-amante » avec Mme A_____. Leur relation avait commencé au mois d'octobre 2017 et les premiers rapports sexuels avaient débuté en avril 2018, après son transfert dans une nouvelle unité. Le matin du 20 juin 2018, ils avaient eu un rapport sexuel complet dans sa cellule. Elle n'avait pas mis la lumière de présence devant la cellule lorsqu'elle l'avait rejoint. Elle était revenue le voir plus tard dans la matinée. À ce moment-là, il l'avait menacée de la dénoncer à ses chefs. Il s'était senti trahi car elle lui avait promis d'envoyer de l'argent à sa fille mais le faisait « zigzaguer ». L'après-midi, vers 15h00, elle était revenue dans sa cellule pour coucher à nouveau avec lui. Il ne lui avait jamais dit qu'il y avait des esprits dans la cellule ou que son fils courait un danger. Il ne lui avait pas parlé de vaudou, de marabouts ou d'esprits. Il pensait qu'elle lui avait tendu un piège car il avait menacé de dénoncer leur relation. Il lui avait offert une montre ainsi qu'un débardeur blanc et un livre dont le titre était « comment une femme peut s'épanouir ». Ce dernier devait se trouver dans son casier à B_____.

11) Lors de son audition par le Ministère public le 22 juin 2018, Mme A_____ a notamment indiqué qu'elle n'avait jamais eu de relation amoureuse avec M. E_____ et que ce dernier ne lui avait jamais demandé de l'argent pour sa fille ni offert de montre. Il lui avait en revanche prêté un livre sur le développement sexuel de la femme, en lui recommandant de le lire, au motif qu'il s'était trompé lors d'une commande. Elle avait mis ce livre dans son casier mais ne l'avait jamais feuilleté ou lu.

12) Mme A_____ a été en incapacité de travail totale du 21 juin 2018 au 31 mars 2019. Elle a repris son travail à 30 % à compter du 1er avril 2019, à 50 %

dès le 1er septembre 2019, à 70 % dès le 1er décembre 2019 puis à 100 % à partir du 1er avril 2020.

Dès sa reprise partielle d'activité, elle a été affectée à l'établissement fermé de la F_____, sans occuper de fonctions managériales.

13) Par décision du 15 janvier 2020, Mme A_____ n'a pas été confirmée dans ses fonctions de gardienne principale, compte tenu de son incapacité de travail et des événements survenus le 20 juin 2018, lesquels n'avaient pas permis à sa hiérarchie de l'évaluer dans sa fonction de gardienne-principale.

14) Le 21 février 2020, le Ministère public a annoncé son intention de rendre une ordonnance de classement dans la procédure P1_____et a imparti un délai aux parties pour faire valoir leurs observations.

15) a. Le 12 mars 2020, le Ministère public a remis à la direction générale de l'OCD une copie du dossier relatif à la procédure pénale précitée.

b. Il en ressort notamment les éléments suivants :

- Selon le procès-verbal d'audition du 18 juillet 2018 d'un gardien-chef B_____, il était prévu dès 2019 que les collaborateurs suivent en masse des cours sur les détenus psychiatriques, étant précisé que 27 % d'entre eux avaient déjà suivi cette formation. Mme A_____ avait été inscrite à deux des six modules dispensés.

- Selon un rapport de police du 25 juillet 2018, lors de la perquisition du casier de Mme A_____, un livre intitulé « Comment devenir et rester une femme épanouie sexuellement » avait été découvert. La présence de ce livre avait été relevée dans les commandes par correspondance de M. E_____.

- À teneur d'un rapport de police du 5 septembre 2018, les images de vidéo-surveillance du 20 juin 2018 n'avaient pas permis de constater d'échange de courrier entre M. E_____ et Mme A_____. Ils s'étaient en revanche parlé régulièrement tout au long de la journée. Ils s'étaient retrouvés seuls dans la cellule du détenu, porte verrouillée ou à tout le moins fermée, à quatre reprises durant la journée durant respectivement quatre minutes, à deux reprises plus de seize minutes et une fois près de vingt minutes.

Un test sur place avait permis de constater que la porte palière de la cellule de M. E_____ ne se refermait pas toute seule et restait en place, quel que soit l'angle d'ouverture.

- À teneur d'un rapport de police du 25 février 2019, le directeur et le directeur adjoint B_____, le gardien chef, deux gardiens chefs adjoints, six gardiens et deux infirmiers avaient été entendus. Ils avaient tous indiqué, à quelques différences minimes, les précautions à prendre en entrant dans une cellule d'un

détenu, à savoir toquer, actionner le signal lumineux indiquant la présence d'un gardien dans la cellule, sortir la gâche afin que la porte ne puisse pas être verrouillée depuis l'intérieur. S'ils se sentaient en danger, ils devaient enclencher l'alarme de leur téléphone DECT. Le rapport de police relevait que cette démarche n'était pas écrite, mais enseignée de façon pratique, et semblait connue de tout le personnel.

Les cadres interrogés (directeur, sous-directeur, gardien chef et gardien chef adjoint) s'étaient posés de multiples questions après le visionnage des images de vidéo-surveillance au sujet de l'attitude de Mme A_____, laquelle rentrait seule et en confiance dans la cellule de M. E_____, allant à se demander jusqu'où était la proximité entre les intéressés.

Mme A_____ était perçue, tant par les cadres que ses subordonnés, comme une bonne professionnelle, « cadrante » et travailleuse. Le rapport relevait que cette image entrait en contradiction avec la façon dont Mme A_____ pénétrait dans la cellule, en faisant fi des règles des plus élémentaires de précaution face à un détenu connu pour des viols.

Le rapport relevait encore qu'il ressortait des auditions que la création d'un lien avec les détenus était demandée aux agents de détention par la hiérarchie de l'établissement, par exemple en corrigeant des lettres ou par des repas pris en commun, et ce dans le but de faciliter les relations et de favoriser la réinsertion. La limite de cet exercice était étroite et pouvait être dangereuse face à des détenus habitués à l'univers carcéral et non dépourvus d'un côté manipulateur, d'autant plus que le personnel était inexpérimenté et jeune. Une formation concernant les déviances psychiatriques avait commencé à être dispensée aux gardiens.

- À teneur d'un rapport de police du 24 juin 2019 faisant état des résultats des perquisitions et rapports du centre universitaire romand de médecine légale (ci-après : CURML), il a notamment été établi que les gobelets contenant de l'urine retrouvés dans le frigo de M. E_____ tout comme les deux seringues retrouvées dans sa cellule contenaient le profil ADN de Mme A_____.

- Lors de son audition par le Ministère public le 29 novembre 2018, Mme A_____ a notamment indiqué qu'elle savait que son collègue était en pause lorsqu'elle s'était rendue dans la cellule de M. E_____ le 20 juin 2018 à 15h00 mais qu'elle s'y était rendue car elle avait du temps à moment-là. En règle générale, lorsqu'elle discutait avec un détenu dans sa cellule, elle laissait la porte ouverte. Certaines portes de cellules se refermaient toutefois toutes seules même lorsqu'on les laissait ouvertes.

- Lors de son audition par le Ministère public le 6 février 2020, Mme A_____ a notamment indiqué qu'elle n'avait jamais parlé de ce qui s'était passé avant le 20 juin 2018 par peur de passer pour une personne ridicule. Quelques jours ou

quelques semaines avant, M. E_____ lui avait dit que le lendemain elle aurait la nuque coincée et c'était ce qui était effectivement arrivé. Cela s'était reproduit deux ou trois fois. M. E_____ lui avait dit que c'était lui qui provoquait cela. Il leur arrivait également de discuter de leurs rêves et le détenu avait réussi à décrire un rêve qu'elle avait fait sans qu'elle ne lui ait rien dit à ce sujet. Elle s'était posé des questions et cela lui avait fait peur. M. E_____ lui avait ensuite dit qu'il fallait qu'elle se purifie car il y avait quelque chose de mauvais en elle. Il lui avait donné un gobelet et lui avait demandé de lui remettre son urine à deux reprises, à quelques jours d'intervalle. Elle avait eu des discussions avec M. E_____ à propos du maraboutisme. Elle ne savait pas pourquoi elle n'avait pas averti sa hiérarchie après l'épisode de la nuque coincée. À cette époque, s'agissant du comportement de M. E_____ à son égard, elle pensait qu'il essayait de l'amadouer ou de la manipuler. Le jour des faits, elle ne s'était pas sentie en danger. Il lui était arrivé de ne pas respecter la directive sur la présence d'un gardien du même sexe que le détenu lors d'une entrée dans une cellule pour des raisons de manque d'effectif. Elle ne se souvenait pas s'il lui était arrivé de rester dans une cellule d'un autre détenu avec la porte fermée et sans sortir la gâche.

16) Dans ses observations du 18 mars 2020 au Ministère public, Mme A_____ a indiqué qu'elle ne s'opposait pas au classement de la procédure au motif que le rappel constant de ce qu'elle avait subi, les justifications qu'elle devait fournir, les moqueries dont elle faisait l'objet et le discours mensonger du prévenu la dégoutaient.

Elle reconnaissait s'être laissée habilement manipuler par M. E_____. Elle avait fait l'objet de contraintes physiques de sa part. Il était d'une lâcheté insigne que B_____ se retranche derrière des directives de sécurité pour se dédouaner de toute faute alors qu'elle s'accommodait du non-respect de celles-ci en raison du manque d'effectif avéré.

17) Par courrier du 23 avril 2020 de la direction générale de l'OCD, Mme A_____ a été convoqué à un entretien de service afin d'être entendue sur des éléments de faits résultant de la procédure pénale.

18) Par courrier du 23 avril 2020, le directeur général de l'OCD a interdit à Mme A_____ de se rendre à la F_____ et a informé cette dernière qu'il envisageait de demander au chef du département de la libérer de son obligation de travailler.

Les faits en cause ressortant de la procédure pénale et sa persistance à considérer que la direction B_____ était responsable des événements du 20 juin 2018 étaient d'une gravité toute particulière et commandaient qu'elle reste éloignée de son lieu de travail.

19) Le 28 avril 2020, Mme A_____ a répondu qu'elle n'avait jamais considéré la direction B_____ comme étant responsable. Elle admettait ses propres erreurs, tout en les replaçant dans un contexte qui les avaient facilitées. Les faits reprochés étaient par ailleurs partiellement contestés. Aucun élément ne contredisait la version du viol qu'elle avait décrit.

20) Par arrêté du 7 mai 2020, Mme A_____ a été libérée de son obligation de travailler, sans incidence sur son traitement.

21) Lors de l'entretien de service du 15 mai 2020, en présence notamment du directeur général de l'OCD, ce dernier a relevé que M. A_____ avait commis un nombre important de violations des devoirs de service et des règles administratives, ce qui était d'autant plus grave qu'elle occupait un grade de commandement en sa qualité de gardienne-principale. Elle avait rendu visite à M. E_____ à quatre reprises durant la même journée sans être accompagnée par un collègue masculin. D'après les images de vidéo-surveillance, il pouvait être interprété que ses visites étaient planifiées, celles-ci s'étant toutes produites pendant que ses collègues étaient en pause ou occupés avec d'autres détenus. La proximité qui s'était développée avec le détenu n'était pas compatible avec sa fonction. Cette affaire impliquait une rupture du lien de confiance. Le directeur général de l'OCD a encore relevé que l'intéressée n'avait pas indiqué de suite avoir donné son urine au détenu, avoir discuté avec lui de maraboutisme ou avoir reçu un appel téléphonique d'un collègue alors qu'elle se trouvait dans la cellule de M. E_____ au moment du viol présumé. Son comportement après ledit viol prêtait également à interrogation. La dotation en personnel B_____ était la plus haute de Suisse pour un établissement pénitentiaire, de sorte que le manque de temps et/ou de personnel n'était pas un argument pour justifier ses dysfonctionnements. Les détenus B_____ étaient tous potentiellement dangereux, dès lors qu'ils y avaient été internés pour des pathologies importantes, sur décision judiciaire et après expertises psychiatriques. L'intéressée aurait dû, en raison de son expérience, rapporter les faits à sa hiérarchie et lui demander du soutien, ce qui n'avait pas été fait.

Mme A_____ a indiqué qu'elle admettait avoir commis une erreur. Sa proximité avec M. E_____ était sujette à interprétation. Elle avait été prise au piège par un grand manipulateur. Elle n'aurait pas dû entamer des rites de purification, mais elle avait eu peur de M. E_____, lequel était entré dans ses rêves et lui avait bloqué la nuque. Elle n'avait pas menti durant la procédure pénale mais avait omis d'indiquer certains faits au début. Le viol n'avait toutefois jamais été contesté par le procureur général. Elle n'était pas la seule à avoir enfreint les règles de sécurité B_____ ; il s'agissait de pratiques courantes. Si elle connaissait le code à employer pour un appel à l'aide, elle avait perdu tous ses moyens sur le moment. Elle n'avait pas non plus enclenché l'alarme pour les mêmes motifs. Le personnel B_____ était très jeune et le code n'était sans doute

pas connu par la majorité du nouveau personnel. Elle se demandait pour quelles raisons il n'y avait pas plus d'exercices sécuritaires durant la formation. S'il était effectivement demandé à présent de prendre connaissance des dossiers des détenus, ce n'était pas une obligation au moment des faits. Elle assumait ses torts. Toutefois, pour une petite faute, elle risquait de tout perdre. La perte de son travail ne se justifiait pas. La levée de son obligation de travailler avait été un choc pour elle.

À l'issue de l'entretien, il a été indiqué à Mme A_____ que son employeur envisageait de résilier ses rapports de service pour insuffisance de prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste. Si cette décision était maintenue, une procédure de reclassement serait tentée dans un autre service que l'OCD, compte tenu de la rupture du lien de confiance.

22) Dans ses observations écrites du 9 juin 2020, Mme A_____ a relevé qu'une résiliation des rapports de travail équivaudrait à une double punition, sans bénéfice pour l'institution, au détriment d'une personne qui lui avait honnêtement consacré le meilleur de ses capacités personnelles et professionnelles. Elle sollicitait le réexamen de l'arrêté la libérant de son obligation de travailler.

Elle contestait les propos allégués par M. E_____, lequel avait systématiquement menti au cours de l'instruction pénale, ajustant ses déclarations au fil de l'avancement de la procédure. Elle n'avait jamais entretenu de rapport proche, amical, amoureux ou sentimental avec lui. Elle avait été abusée par lui, dans des conditions de manipulation extrême. Les rapports médicaux certifiaient la violence du choc traumatique subi, avec des séquelles qui étaient encore vives, lesquelles étaient incompatibles avec une prétendue relation consentie.

Les faits dégagés de la procédure pénale et repris dans le compte rendu de l'entretien de service ne l'étaient qu'à charge contre elle. Les éléments à sa décharge avaient été omis, soit notamment le fait que la décision de classement n'avait pas encore été notifiée, que les faits qu'elle avait dénoncés étaient corroborés par divers éléments matériels, que le « phantasme sexuel » inventé par M. E_____ était contredit tant par le bon sens que par les éléments matériels, que l'enquête pénale avait confirmé les manigances de M. E_____ pour l'approcher et la manipuler, étant relevé que son dossier médical confirmait les « qualités » de manipulateur psychopathe grave de celui-ci. Aucun manquement professionnel de sa part n'avait été mis en évidence. Elle était apparue comme quelqu'un de déterminé, efficace, volontaire et sérieux. Elle avait été victime de son souci de bien faire et d'un excès de confiance. Elle n'était ni formée ni entraînée, sans faute de sa part, à maîtriser une situation aussi exceptionnelle. Ses manquements sécuritaires admis se limitaient au non-respect de l'aspect formel de gestion des portes des cellules lorsqu'un agent s'y trouvait, que peu d'agents respectaient à la lettre, au su de la direction qui s'en accommodait. La consultation des dossiers des détenus dangereux était possible sans être exigée.

Elle admettait avoir été excessivement naïve et confiante en elle-même face à M. E_____, lequel avait très habilement réussi à lui faire craindre pour sa santé et la faire tomber dans le piège de prétendues purifications, prétextes pour préparer et conditionner une agression sexuelle particulièrement grave dont elle était la seule victime. Nonobstant la dotation en personnel qu'elle ne connaissait pas, le sous-effectif sur place était réel au quotidien, ce qui entraînait inévitablement des relâchements sécuritaires.

23) Par courrier du 17 juin 2020, le directeur général de l'OCD a indiqué à Mme A_____ qu'il transmettait au chef du département, pour raison de compétence, sa demande de réexamen portant sur la décision de la libérer de son obligation de travailler. En l'état, il n'était toutefois pas envisageable pour l'OCD de la réintégrer dans sa fonction d'agente de détention.

24) Par décision du 21 septembre 2020, le conseiller d'État en charge du département a ouvert une procédure de reclassement.

25) Le 28 septembre 2020, Mme A_____ a été reçue en entretien par une responsable RH du département en vue de lui expliquer les modalités de la procédure de reclassement.

26) Par ordonnance du 20 octobre 2020, le Ministère public a classé la plainte de Mme A_____.

Il a notamment retenu qu'aucun élément ne permettait d'établir que Mme A_____ et M. E_____ entretenaient une relation intime et qu'ils avaient eu plusieurs rapports sexuels. Mme A_____ avait parlé plusieurs fois de maraboutage et de vaudou avec M. E_____. Elle avait cru ce que ce dernier racontait à ce sujet et s'était livrée à des rituels de purification exécutés par le détenu. Elle avait notamment uriné à deux reprises dans des bocaux qu'elle avait laissés à M. E_____, lequel l'avait convaincue qu'il y avait quelque chose de mauvais en elle. M. E_____ avait fait tout son possible pour passer du temps avec Mme A_____. Il avait réussi à la manipuler et à la faire se rapprocher de lui. Le 20 juin 2018, il était parvenu à se retrouver seul dans sa cellule avec la gardienne à quatre reprises. Il avait notamment insisté pour qu'elle vienne dans sa cellule l'aider à rédiger une lettre. Il avait prétexté avoir besoin de téléphoner à son avocat dans le seul but de quitter son atelier et rejoindre Mme A_____. Cette dernière savait qu'elle ne devait pas entrer seule dans la cellule d'un détenu masculin. Elle avait également connaissance des mesures de sécurité à respecter en entrant dans une cellule. Elle savait aussi les raisons pour lesquelles M. E_____ était détenu.

Pourtant, le 20 juin 2018, elle s'était rendue à quatre reprises, seule, dans la cellule du détenu. Les durées des visites étaient de respectivement 16, 17, 4 et 20 minutes. Le 20 juin 2018, à 15h02, elle était entrée, seule, dans la cellule pour la

quatrième fois de la journée. Elle n'avait pas signalé sa présence dans la cellule au moyen de la lumière prévue à cet effet et avait laissé le détenu refermer la porte derrière elle. M. E_____ lui avait parlé de la présence de sept esprits et lui avait dit que ces derniers pourraient s'en prendre à son fils. Mme A_____ s'était alors pliée aux ordres du détenu sans opposer de résistance alors qu'elle aurait eu la possibilité de le faire. À aucun moment, elle n'avait donné l'alarme, notamment lorsqu'un collègue lui avait téléphoné. Elle n'avait pas cherché à sortir de la cellule, notamment lorsque le détenu l'avait laissée aller dans la salle de bain pour se brosser les dents. Elle avait enlevé elle-même sa ceinture de charge sur laquelle se trouvait son téléphone DECT et son pantalon. Elle avait eu des rapports sexuels avec M. E_____. Elle était ensuite sortie de la cellule, sans urgence. Elle avait répondu à un appel et s'était rendue dans une autre cellule. Elle avait finalement alerté sa hiérarchie. Ses premières paroles en arrivant dans le bureau de ses supérieurs hiérarchiques avaient été : « j'espère que je ne vais pas perdre mon travail ». M. E_____ affirmait qu'il ne pratiquait pas le maraboutisme, le vaudou ou une quelconque sorte de magie. Ces dénégations n'étaient pas crédibles au vu des divers éléments retrouvés dans sa cellule, lesquels corroboraient les déclarations de Mme A_____ selon lesquelles elle avait pris part à des rituels menés par M. E_____.

Le Ministère public considérait ainsi que M. E_____ et Mme A_____ se livraient à des rituels de marabout. M. E_____ avait évoqué la présence de sept esprits, affirmant que ces derniers pouvaient s'attaquer au fils de Mme A_____. Cette dernière avait eu la possibilité de donner l'alarme ou de quitter la cellule, ce qu'elle n'avait pas fait. Au vu du contexte dans lequel les faits s'étaient produits, les propos fantaisistes de M. E_____ ne pouvaient être qualifiés de contrainte propre à porter une atteinte grave à la liberté d'action de Mme A_____. Les éléments constitutifs du viol n'étaient dès lors pas remplis, tout comme ceux de la menace.

27) Le 28 octobre 2020, un entretien a eu lieu à titre de bilan intermédiaire de la procédure de reclassement.

28) Le 12 janvier 2021, un entretien a eu lieu en vue de la clôture de la procédure de reclassement.

À teneur du procès-verbal y relatif, la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) du département s'était adressé aux DRH des autres départements en date du 15 octobre 2020 pour savoir si un poste répondant au profil de l'intéressée était disponible. La DRH du département s'est ensuite adressée à douze reprises à Mme A_____ pour l'informer qu'elle n'avait pas identifié de postes correspondant à ses compétences dans les offres d'emploi de l'État de Genève. Lors de l'entretien de clôture, la responsable des ressources humaines a indiqué à Mme A_____ qu'elle restait à disposition pour l'aider à préparer

d'éventuels entretiens à venir ou soutenir des candidatures au sein de l'État de Genève.

29) Par décision du 26 février 2021 déclarée exécutoire nonobstant recours, le Conseiller d'État en charge du département a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, à savoir insuffisance des prestations et inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 mai 2021.

Les extraits de la procédure pénale avaient mis en évidence qu'elle avait commis de nombreuses et graves violations de ses devoirs de fonction dans le cadre de ses interactions avec M. E_____ et qu'elle avait adopté un comportement incompatible avec la fonction d'agente de détention. Elle avait engagé avec ce dernier des discussions au sujet du maraboutisme, avec accepté de sa part un ouvrage sur l'épanouissement de la sexualité féminine et lui avait remis son urine dans le cadre d'un rite de purification. En outre, elle s'était rendue dans sa cellule à quatre reprises et s'y était enfermée sans respecter les règles de sécurité en vigueur à B_____.

Ses remarques et observations avaient été prises en compte mais n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. Elle avait admis avoir violé les règles de sécurité en vigueur à B_____, perdu la distance professionnelle adéquate avec le détenu et omis de demander l'intervention de ses supérieurs hiérarchiques, lorsqu'elle avait perdu cette distance. Elle avait également admis avoir donné son urine au détenu, à deux reprises, en vue d'un rite de purification, s'être rendue seule dans la cellule de M. E_____ et y être restée pendant plusieurs minutes, la porte fermée.

Compte tenu de l'ensemble des manquements reprochés, la poursuite des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration.

Les démarches de reclassement n'avaient pas abouti, en dépit d'une prolongation du délai de deux mois initialement accordé. La résiliation était dès lors justifiée. La libération de son obligation de travailler, tout comme le maintien de son traitement, demeureraient jusqu'au terme des rapports de service.

30) Par acte du 12 avril 2021, Mme A_____ a interjeté recours contre cette décision par-devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), en concluant à l'annulation de celle-ci et à sa réintégration. Subsidiairement, sa réintégration devait être proposée et, en cas de décision négative de la part du département, une indemnité d'un montant équivalent à vingt-quatre mois de son dernier traitement devait lui être accordée.

À titre préalable, elle sollicitait l'apport de son dossier personnel et de la procédure pénale, à ce qu'il soit ordonné au département de produire tous les

documents en lien avec les faits en cause, le réexamen annoncé des procédures afférentes en vigueur ainsi qu'aux mesures prises relatives à l'organisation interne B_____ et à la formation des agents de détention, à la production de tout document relatif aux concepts de prise en charge des personnes détenues, plus particulièrement ceux considérés comme dangereux, tout document relatif à la validation de ces concepts par la direction générale, tout document relatif aux formations spécialisés et obligatoires adaptées aux missions spécifiques des agents de détentions à B_____ s'agissant des contacts personnels requis avec les détenus, l'historique et le contenu des mises à jour des directives internes de sécurité et de prise en charge des détenus par les agents de détention, ainsi que tout document relatif à l'analyse et aux dispositions prises ou à prendre suite à l'événement du 20 juin 2018. Elle sollicitait également l'audition des parties ainsi que celle du directeur, du directeur général et du gardien-chef adjoint B_____.

La décision litigieuse consacrait une violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, de même qu'une constatation inexacte et incomplète de certains faits pertinents.

Son poste à B_____ impliquait non seulement un rôle de gardienne stricte, comme à la prison, mais également la création de liens avec les détenus dans une optique de réinsertion sociale. Pour cette dernière fonction, une formation spécifique était considérée comme une nécessité. Si elle avait été envisagée, elle n'avait pas eu le loisir de bénéficier d'une telle formation à l'instar de nombre de ses collègues.

Elle avait toujours admis avoir fait l'erreur de s'être laissée entraîner dans le piège monté par M. E_____. Elle avait de même toujours admis qu'une sanction devait lui être infligée. La résiliation des rapports de service était toutefois excessive pour sanctionner sa faute. Elle n'était pas responsable d'une partie de l'environnement et des circonstances qui avaient facilité la survenance de ladite faute, à savoir l'absence de formation spécifique nonobstant les exigences du poste, la tolérance du non-respect partiel des formalismes de sécurité par manque d'effectifs, la négligence B_____ de ne pas signaler le détenu en cause comme particulièrement dangereux et manipulateur. Elle était l'unique personne à avoir lourdement souffert dans son intégrité sexuelle et psychique de cette faute, laquelle n'avait causé aucun dommage particulier à l'État.

Elle s'était retrouvée aux prises d'un manipulateur hors pair qui avait réussi à lui faire croire à ses pouvoirs de divination, en lui relatant ses rêves, de nuisance, en lui bloquant la nuque à distance, et de guérison. Le piège s'était refermé sur elle, sans faute grave de sa part ni excès de naïveté. Elle n'avait pu prendre la mesure et se libérer de ce piège qu'après l'agression qu'il lui avait fait subir. Elle s'était alors rationnellement et logiquement rendue compte de l'erreur qu'elle avait commise. Il était excessif de considérer, au vu de l'ensemble des circonstances, la remise de deux flacons d'urine à M. E_____ comme une faute

grave justifiant la rupture du lien de confiance, alors qu'elle était une excellente agente. Il s'agissait d'une seule erreur dans un parcours professionnel exemplaire.

Par analogie avec la disposition pénale relative à l'auteur directement atteint par les conséquences d'une infraction pénale, il était légitime que le département renonce à lui infliger une sanction aussi lourde. Aucun autre employé B_____ n'avait été sanctionné pour le non-respect du formel de sécurité qui lui était reproché.

31) Le conseiller d'État en charge du département a conclu au rejet du recours. Il devait être ordonné à la recourante de produire certaines des pièces qu'elle évoquait dans son recours, à savoir l'évaluation criminologique de M. E_____ du 20 septembre 2016 et ses annexes, le plan d'exécution PEM du mois d'août 2016 et le compte-rendu de la séance de réseau du 29 mars 2017.

Il versait à la procédure toutes les pièces essentielles à la cause, soit le dossier personnel de la recourante et tous les actes de la procédure pénale. Ni la comparution personnelle des parties, ni les auditions des témoins sollicitées, pas plus que les autres pièces dont la production était sollicitée, n'étaient utiles à la résolution du litige. Cette affaire ne constituait ni le procès de M. E_____ ni celui B_____. La requête d'actes d'instruction de la recourante était constitutive de « fishing expedition » et devait être écartée.

Le résultat de l'enquête pénale ne confirmait pas la version de la recourante et révélait de nombreuses violations des devoirs de l'agente, tant dans ses interactions avec M. E_____ que de manière plus générale ses manquements professionnels, notamment en matière de sécurité. Aucune lacune dans la formation et aucun manque d'information sur le profil de M. E_____ n'avaient contribué à la commission de graves et répétés manquements professionnels. Elle connaissait parfaitement le profil de ce dernier et disposait de toutes les informations nécessaires lui permettant de garder la distance professionnelle adéquate avec lui. Elle avait accès au PES, au dossier complet du détenu. Elle citait d'ailleurs des passages de certains documents auxquels seuls les gardiens et autres agents gradés avaient accès. Elle participait également aux réunions quotidiennes organisées par la direction et celles tenues par le service médical pour discuter de chaque détenu, de même qu'aux séances de réseau. En sa qualité de responsable pavillonnaire, elle avait l'obligation de connaître le parcours des personnes détenues pour être à même de prendre les mesures organisationnelles et sécuritaires utiles pour le personnel pénitentiaire sous sa responsabilité, pour le service médical et pour elle-même. Considérant sa formation et ses années d'expérience professionnelle, elle était soumise à des exigences d'aptitude élevées dans ses tâches.

Aucune faute organisationnelle, tel qu'un manque d'effectif ou de formation, n'était à l'origine des événements ayant précédé ceux du 20 juin 2018 ou du fait qu'elle était entrée seule et s'était enfermée dans la cellule du détenu.

Si M. E_____ avait des tendances à la manipulation, comme la plupart des détenus souffrant de troubles psychiques, il n'était de loin pas le manipulateur « hors pair » qu'elle décrivait. Cela ne ressortait d'ailleurs d'aucun rapport médical.

Même à admette que la recourante ait cru que M. E_____ avait deviné un de ses rêves et qu'il était le seul à pouvoir débloquer sa nuque, elle aurait dû signaler cet événement à sa hiérarchie sans délai et cesser tout contact avec le détenu.

Il était par ailleurs inacceptable qu'elle justifie le fait d'être entrée à quatre reprises seule dans la cellule de M. E_____ et de s'y être enfermée par la routine ou un excès de confiance ou même le fait que peu d'agents respectaient le formel de gestion des portes. En tant que gardienne principale, elle était censée appliquer et veiller au respect des règles sécuritaires et de telles déclarations étaient une violation de ses devoirs de fonction. Par ses agissements, elle avait mis en danger la sécurité de l'unité, de ses collègues et d'elle-même.

Son comportement était de nature à rompre définitivement le lien de confiance dans les rapports de service et à considérer qu'elle était inapte à la fonction d'agente de détention. La décision avait été prise dans le respect des différents principes généraux et ne prêtait pas le flanc à la critique.

32) Dans sa réplique du 18 juin 2021, la recourante a persisté dans les conclusions de son recours.

Elle n'avait pas souvenir du moindre soutien personnel de la part de sa hiérarchie. Elle avait fait face et continuait de faire face à des attitudes ambigües ou goguenardes au sujet de la réalité de l'agression qu'elle avait subie. Le département relevait que le Ministère public n'avait pas exclu l'éventualité d'un rapport sexuel librement consenti, ce qui était parfaitement faux.

Le fait qu'elle ait eu la possibilité théorique d'accéder à des informations sur le profil de M. E_____ ne signifiait pas un accès effectif ni une obligation d'y accéder. Ses obligations exactes à ce propos étaient à déterminer. Elle n'avait pas été suffisamment informée du profil hors du commun du précité. L'équilibre entre la relation de réinsertion et de resocialisation à établir avec les détenus et la résistance à la manipulation était délicat. Les formations de base et les formations continues ne semblaient pas suffire dès lors que des formations spécifiques, qu'elle n'avait pas eu l'occasion de suivre, étaient planifiées.

Sa faute initiale, qu'elle reconnaissait, devait être appréciée en fonction de l'ensemble des circonstances. Elle ne pouvait être tenue pour seule et unique responsable du cauchemar qu'elle vivait. L'analyse du département faisait l'impasse sur les raisons détaillées qui l'avaient conduite à ces manquements, soit en premier lieu les inquiétudes relatives à sa santé que le détenu avait réussi à instiller en elle.

33) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur les mesures d'instruction sollicitées.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante pour motif fondé.

3) Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA).

4) La recourante sollicite la comparution personnelle des parties, l'audition de trois témoins ainsi que la production de très nombreux documents, à savoir ceux relatifs au réexamen annoncé des procédures en vigueur ainsi qu'aux mesures prises relatives à l'organisation interne B_____ et à la formation des agents de détention, aux concepts de prise en charge des personnes détenues, plus particulièrement celles considérées comme dangereuses, tout document relatif à la validation de ces concepts par la direction générale, tout document relatif aux formations spécialisées et obligatoires adaptées aux missions spécifiques des agents de détention à B_____ s'agissant des contacts personnels requis avec les détenus, l'historique et le contenu des mises à jour des directives internes de sécurité et de prise en charge des détenus par les agents de détention ainsi que tout document relatif à l'analyse et aux dispositions prises ou à prendre suite à l'événement du 20 juin 2018.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue

avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves pertinentes quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 du 14 juin 2021 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_467/2020 précité consid. 4.1).

b. En l'occurrence, les documents relatifs à la procédure pénale et au dossier personnel de la recourante ont été produits par l'autorité intimée. La production de documents complémentaires n'apparait pas nécessaire pour trancher le litige. D'une part, les documents ou directives émis après le 20 juin 2018 ne sont pas utiles, dès lors qu'ils sont postérieurs aux faits litigieux. D'autre part, le dossier issu de la procédure pénale contient déjà les procès-verbaux des nombreuses auditions des parties et de témoins et notamment de ceux que la recourante souhaite faire entendre. Au vu des pièces sollicitées et de ses écritures, la recourante semble vouloir faire établir un défaut d'informations et de règles claires avant les événements du 20 juin 2018. Or, comme il le sera développé ci-après, il ne saurait être retenu que tel était le cas. Les parties ont en outre eu l'occasion de faire valoir leur point de vue par leurs écritures dans la cadre de la présente procédure.

La chambre de céans dispose ainsi des éléments pertinents lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés et de trancher le litige en toute connaissance de cause. Par conséquent, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

5) B_____ est un établissement pénitentiaire fermé assurant une prise en charge thérapeutique élevée de personnes majeures privées de liberté en application du droit pénal et, pour l'unité hospitalière de psychiatrique pénitentiaire, du droit administratif ou civil (art. 3 al. 1 de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires du 3 novembre 2016 - LOPP - F 1 50 ; art. 1 al. 1 et 2 du règlement de l'établissement B_____ du 19 mars 2014 – RB_____ - F 1 50.15). L'établissement est soumis à l'autorité de la direction générale de l'OCD (art. 1 al. 2 let. c du règlement sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires du 22 février 2017 - ROPP - F 1 50.01).

Pour atteindre les objectifs fixés par l'exécution de la sanction pénale, B_____ dispose de personnel pénitentiaire, composé du directeur de l'établissement et de son suppléant, ainsi que des agents de détention (art. 3

al. 1 RB_____), qui sont rattachés au département chargé des établissements de détention (art. 4 RB_____), en l'occurrence le département.

6) La recourante, membre du personnel pénitentiaire B_____, est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et à ses règlements d'application, sous réserve des dispositions particulières de la LOPP (art. 1 al. 1 let. c LPAC ; art. 6 al. 1 LOPP) et du ROPP (art. 1 al. 1 ROPP).

a. En matière de résiliation des rapports de service, les dispositions contenues dans la LOPP, entrée en vigueur le 1er mars 2017, relatives aux agents de détention qui sont confirmés dans leur fonction, notamment la résiliation pour motif fondé (art. 22 al. 3 let a à c LOPP) et les délais applicables (art. 22 al. 4 LOPP), sont analogues aux dispositions contenues dans la LPAC.

À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

L'art. 22 LPAC précise qu'il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/712/2021 du 6 juillet 2021 consid. 5c et les références citées). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7a).

b. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/712/2021 précité consid. 5d ; ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6e et les références citées).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/805/2020 précité consid. 5).

7) a. À teneur de l'art. 20 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et de l'art. 24 al. 2 ROPP, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Selon l'art. 21 RPAC, les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

S'agissant de l'exécution du travail, l'art. 22 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1). Ils se doivent de respecter leur horaire de travail (al. 2), d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (al. 3).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, de la prison) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (ATA/562/2020 précité consid. 6f et les références citées).

b. Selon l'art. 7 al. 1 LOPP, le personnel pénitentiaire est chargé d'assurer les tâches de surveillance interne et externe, de maintien de l'ordre, de conduite et de sécurité intérieure au sein des établissements (let. a) ainsi que de garantir les tâches d'accompagnement et d'encadrement nécessaires aux personnes détenues dans le respect des droits fondamentaux et des principes en matière de privation de liberté, en particulier l'accompagnement à la réinsertion (let. b).

Les membres du personnel pénitentiaire doivent tout leur temps à leurs fonctions et sont tenus de se soumettre aux horaires de service (art. 11 LOPP).

Avant d'entrer en fonction, les agents prêtent serment et s'engagent à remplir avec dévouement les devoirs de la fonction à laquelle ils sont appelés, à suivre exactement les prescriptions relatives à leur office qui leur sont transmises par les supérieurs dans l'ordre hiérarchique, à garder le secret de fonction sur toutes les informations que la loi ou les instructions reçues ne leur permettent pas de divulguer, à dire, dans les rapports de service, toute la vérité sans faveur ni

animosité et, en général, à apporter à l'exécution des travaux qui leur sont confiés fidélité, discrétion, zèle et exactitude (art. 19 LOPP).

Selon l'art. 26 ROPP, le personnel pénitentiaire observe à l'égard des personnes détenues une attitude courtoise et exemplaire (al. 1). Il est notamment interdit au personnel pénitentiaire de vendre ou de remettre à titre personnel des produits ou objets quelconques à une personne détenue (al. 2 let. a), de transmettre de la correspondance, des colis, des produits ou objets quelconques, de l'extérieur à l'intérieur et inversement, sans l'autorisation de la direction de l'établissement (al. 2 let. b), de favoriser une personne détenue, les membres de sa famille, son avocat ou toute autre personne désireuse d'entrer en contact avec elle (al. 2 let. d) ou d'utiliser, dans son intérêt, les services d'une personne détenue (al. 2 let. e).

Par ailleurs, le membre du personnel pénitentiaire signale immédiatement à son supérieur hiérarchique ou à la direction de l'établissement notamment toute irrégularité dans le fonctionnement du service, ainsi que tout fait ou comportement suspect (art. 29 al. 1 let. b et c ROPP).

8) La procédure de reclassement est réglée à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.3.3) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (ATA/1780/2019 du 10 décembre 2019 consid. 4b et les références citées). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 13e). Lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1).

9) Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque l'entretien a pour objet

une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment de son absence pour cause de maladie (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

10) En l'espèce, à la suite de l'entretien de service du 15 mai 2020 au cours duquel les faits reprochés lui avaient été communiqués, la recourante a pu formuler ses observations écrites.

La décision du 26 février 2021 résiliant les rapports de service de la recourante avec effet au 30 mai 2021 respecte le délai légal de congé de trois mois, ce que la recourante ne conteste pas.

Par ailleurs, une procédure de reclassement a été menée entre septembre 2020 et janvier 2021, durant laquelle ce sont tenus plusieurs entretiens avec les ressources humaines. Il ressort du dossier que la DRH du département a transmis le dossier de la recourante aux DRH des autres départements et a procédé à plusieurs reprises à l'examen des postes disponibles au sein de l'État de Genève pouvant correspondre au profil de l'intéressée.

Dans ces conditions, il apparaît que la procédure de reclassement a été respectée, ce que la recourante ne conteste d'ailleurs pas.

11) a. Si la recourante reconnaît les éléments que lui reproche le département, et notamment des manquements aux règles de sécurité, elle considère avoir commis une seule et unique faute, soit de s'être laissée entraîner dans « le piège » tendu par M. E_____. Elle relève également ne pas être responsable d'une partie des circonstances ayant mené à cette faute, soit l'absence de formation spécifique nonobstant les exigences du poste, la tolérance du non-respect partiel des formalismes de sécurité à cause du manque d'effectif ainsi que la négligence de l'établissement de signaler le détenu en cause comme particulièrement dangereux et manipulateur. Si elle relève comprendre et admettre qu'une sanction puisse lui être infligée, elle conteste en revanche son licenciement, au motif qu'il constituerait une sanction excessive. Elle considère également que le principe de l'égalité de traitement aurait été violé, dès lors qu'aucun autre employé n'aurait été sanctionné pour le non-respect « des formels » de sécurité.

b. À titre préalable, il importe de relever qu'il ne sera pas revenu sur les évènements survenus à l'intérieur la cellule de M. E_____ le 20 juin 2018 entre 15h00 et 15h20. S'il apparaît évident aux yeux de la chambre de céans qu'ils ont eu un impact psychologique très important sur la recourante, et sans minimiser les

souffrances de cette dernière, il convient de retenir qu'ils ont fait l'objet d'une procédure pénale, désormais close, et qu'ils ne fondent pas la décision litigieuse.

En effet, les reproches formulés par le département portent sur le fait que la recourante a engagé avec M. E_____ des discussions au sujet du maraboutisme, a accepté de sa part un ouvrage sur l'épanouissement de la sexualité féminine, lui a remis à deux reprises son urine dans le cadre de purifications, s'est rendue dans la cellule de ce dernier à quatre reprises et s'y est enfermée pendant plusieurs minutes, sans respecter les règles de sécurité en vigueur à B_____. L'autorité intimée fait ainsi grief à la recourante d'avoir perdu la distance professionnelle adéquate avec ce détenu et d'avoir violé les règles de sécurité en vigueur à B_____, au risque de mettre en danger la sécurité de ses collègues, du service médical ainsi que la sienne.

La recourante ne conteste pas la survenance des différents éléments de fait précités, mais relativise la gravité de ceux-ci, qu'elle justifie par le fait d'avoir été manipulée par M. E_____.

Le fait que la recourante se serait laissée entraînée par un piège habilement mis en place par le détenu ayant en vue un rapport sexuel – ce qui ne peut pas être exclu –, n'empêche pas l'autorité intimée de retenir l'existence d'une rupture du lien de confiance. En effet, d'une part et comme susmentionné, la présence d'une faute n'est pas une condition *sine qua non* pour retenir l'existence d'un motif fondé. D'autre part, il est pour le moins incompréhensible que la recourante n'ait pas signalé à sa hiérarchie ou à ses subordonnés les craintes qu'elle expose avoir éprouvées après que M. E_____ l'ait convaincue d'avoir deviné ses rêves ou de lui avoir bloqué la nuque. Il n'est par ailleurs pas non plus admissible qu'elle ait accepté de la part de celui-ci un livre sur l'épanouissement sexuel féminin – même à titre de prêt et non de cadeau – ou qu'elle ait sciemment accepté de remettre son urine afin de procéder à des rites de purification, plutôt que d'avertir sa hiérarchie du comportement du détenu à son égard. Ces différents manquements sont d'autant moins justifiables et admissibles de la part d'une collaboratrice occupant des fonctions hiérarchiques dans un établissement pénitentiaire fermé assurant une prise en charge thérapeutique élevée et ayant sous ses ordres plusieurs agents de détention.

En outre, même à admettre une situation de sous-effectif d'agents de détention à B_____ – ce dont se défend l'autorité intimée qui relève que cet établissement détient la dotation en personnel la plus élevée de Suisse pour un établissement pénitentiaire –, les manquements, notamment sécuritaires, reprochés à la recourante ne sauraient s'expliquer par ce motif. En effet, si le manque de temps ou de personnel pourrait expliquer – sans toutefois l'excuser – qu'un agent décide de ne pas respecter à la lettre le protocole de sécurité lors de l'entrée durant quelques instants dans une cellule occupée par un détenu, il n'est pas propre à justifier la remise de son urine en vue d'une purification ou le fait de s'enfermer

dans la cellule d'un détenu plusieurs fois au cours d'une même journée et ce pendant de longues minutes. Il l'est encore moins qu'il n'est pas contesté que la recourante connaissait les motifs pour lesquels M. E_____ était en détention, soit notamment le fait qu'il avait été condamné pour des viols, et qu'elle a admis savoir que son collègue était en pause quand elle s'est rendue pour la quatrième fois seule dans la cellule de M. E_____ le 20 juin 2018. Il ressort par ailleurs du dossier qu'il avait été indiqué par courriels au personnel B_____ – dont la recourante fait partie – quelques mois avant les faits, soit les 6 février et 22 mars 2018, que lorsqu'un agent devait entrer dans la cellule d'une personne de sexe opposé, il devait être accompagné d'un agent ou d'une agente de même sexe que la personne détenue afin d'éviter tout problème. La teneur du courriel du 6 février 2018 permet de constater qu'il ne s'agissait que du rappel d'une règle déjà énoncée. Enfin, par son statut de responsable hiérarchique, la recourante devait précisément garantir la mise en œuvre des principes sécuritaires de l'établissement. Un hypothétique manque de personnel ne saurait dès lors justifier de tels imprudences et de tels manquements aux règles de sécurité.

La recourante critique le fait que la direction B_____ n'ait pas attiré son attention sur le fait que M. E_____ était un détenu particulièrement dangereux et manipulateur ni n'ait pris des mesures de sécurité spécifiques. Elle relève notamment qu'elle n'avait pas bénéficié des cours spécifiques destinés à s'aguerrir aux dangers que représentaient de tels détenus, n'étant qu'inscrite à ceux-ci. Il est vrai qu'à teneur du dossier la recourante n'avait pas encore suivi, outre ceux de sa formation de base, les cours relatifs aux détenus psychiatriques que la direction avait prévu de dispenser à tout le personnel. Cela étant, au moment des faits litigieux, la recourante travaillait depuis un peu plus de trois ans et demi à B_____, de sorte qu'elle bénéficiait d'une expérience certaine avec le profil des détenus y étant emprisonnés. Celle-ci a d'ailleurs été nommée gardienne principale, et donc responsable pavillonnaire, en janvier 2018, au vu des bonnes compétences métiers développées. Par ailleurs, selon son cahier des charges, elle se devait de connaître notamment la dangerosité des détenus afin d'organiser au mieux la répartition des détenus dans les cellules. La recourante ne conteste d'ailleurs pas qu'elle avait effectivement accès aux dossiers complets des détenus et en particulier de M. E_____, auxquels seuls les agents gradés pouvaient accéder.

Le fait que la recourante n'aurait pas été la seule à ne pas respecter les mesures de sécurité en cas de visite à un détenu dans sa cellule – ce qui ne ressort toutefois pas clairement de la présente procédure ou de la procédure pénale précitée – est sans incidence sur ce qui précède. L'éventuel non-respect de ces mesures par d'autres agents de détention n'a pas à être établi en l'espèce et n'est pas en lien direct avec la responsabilité de la recourante ni ne saurait la dédouaner des manquements commis même s'il devait s'avérer exact.

Si la recourante peut être suivie lorsqu'elle allègue que le métier d'agente de détention peut être qualifié de difficile et de parfois psychiquement éprouvant, elle ne peut l'être lorsqu'elle affirme n'avoir commis qu'une erreur dont personne ne saurait être à l'abri. La succession et l'accumulation de manquements ne sauraient être assimilées à une seule erreur. Il apparaît clairement que la recourante a perdu avec M. E_____ la distance nécessaire à l'exercice de sa profession, sans que des éléments extérieurs ne puissent le justifier. S'il n'est pas contesté que la recourante est la personne qui a le plus souffert des conséquences liées à des mauvaises décisions, cela ne saurait empêcher l'autorité intimée de considérer que le lien de confiance envers sa collaboratrice est irrémédiablement rompu.

Au vu de ce qui précède, le conseiller d'État en charge du département était fondé à retenir, sans qu'il y ait abus de son pouvoir d'appréciation, l'existence d'une insuffisance de prestations ainsi qu'une inaptitude à remplir les exigences du poste de la part de la recourante, et que, au vu de la rupture du lien de confiance, la poursuite des relations n'était pas dans l'intérêt de l'État, et ce malgré les qualités professionnelles démontrées par l'intéressée jusqu'aux faits litigieux.

Enfin, la recourante ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que la résiliation des rapports de service constituerait une sanction disproportionnée. Comme cela vient d'être exposé, la résiliation n'est pas intervenue à titre de sanction, mais en raison de la rupture du lien de confiance consécutive à l'insuffisance des prestations et l'inaptitude de la recourante à remplir les exigences du poste.

12) La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, les conclusions en réintégration et en indemnisation seront écartées.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 avril 2021 par Madame A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 26 février 2021 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Jean-Bernard Schmid, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de la sécurité, de la population et de la santé.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mme Chappuis Bugnon et M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
F. Cichocki	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :