RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/156/2021-FPUBL **ATA/810/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 août 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Eric Vazey, avocat

contre

CONSEIL D'ÉTAT

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1969, à Kinshasa en République démocratique du Congo (ci-après : RDC), pays dont il est ressortissant, a été engagé dès le 1er février 2012 comme commis administratif 4 à l'unité de gestion des biens mobiliers (ci-après : UGBM) du service des tutelles d'adultes, devenu le service de la protection de l'adulte (ci-après : SPAd), du département de la solidarité et de l'emploi, devenu le département de la cohésion sociale (ci-après : DCS ou département). Il a été nommé fonctionnaire avec effet au 1er février 2014.

Il avait pour tâches notamment d'établir et/ou participer à l'inventaire des biens immobiliers de personnes protégées en compagnie d'une personne travaillant au sein du service des immeubles avec encadrement pour personnes âgées (ci-après : IEPA), demander des expertises, trier, conditionner et étiqueter les biens de personnes protégées pour le garde-meuble, entreprendre les démarches visant à résilier leurs baux, mandater et superviser des entreprises privées pour faire nettoyer et remettre en état leur appartement et organiser des déménagements, participer à l'état des lieux et remettre les clés de leur appartement des personnes protégées. Les compétences exigées pour le poste étaient notamment une parfaite honnêteté et intégrité, une capacité à communiquer avec une population présentant des difficultés physiques, psychiques et sociales, un sens des responsabilités, un esprit d'initiative et une capacité d'adaptation à des situations inattendues.

2) Les 7 décembre 2012, 26 mai 2014, 17 juin 2016 et 15 juin 2018, M. A_____ a eu des entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) dont les bilans ont été qualifiés par sa hiérarchie respectivement de très bon, de bon, d'insuffisant et de satisfaisant.

L'intéressé était clair et souriant dans ses interventions, constructif et avait une « positive-attitude ». Il avait un grand engagement pour le service, un esprit d'équipe aux côtés des autres collaboratrices et collaborateurs qui reconnaissaient en lui un soutien physique et moral fort. Le climat de travail était excellent, les contacts avec ses collègues également. Il se montrait toujours disponible et engagé. Il était de nature souriante et communiquait toujours de façon respectueuse avec ses interlocuteurs. Néanmoins, ses contacts avec les intervenantes ou intervenants en protection d'adulte (ci-après : IPA) étaient à améliorer. Des améliorations notoires devaient également être intervenir en lien avec le respect des procédures et des instructions données. Sa hiérarchie attendait de sa part une attitude irréprochable sur le plan de l'éthique professionnelle. Il devait adopter une grande rigueur dans son travail et un respect des procédures pour ne pas se retrouver dans des situations compliquées.

3) Le 18 décembre 2014, M. A_____ a eu, avec sa hiérarchie, un entretien de service consacré aux reproches qui lui étaient faits au sujet des avantages en espèces ou en nature demandés à des professionnels du débarrassage d'appartements des personnes protégées en échange de contrats, et divers biens subtilisés avant de procéder aux inventaires des objets.

4) a. Par décision du 19 avril 2015, le Conseil d'État a ouvert une enquête administrative à l'encontre de M. A_____ afin de faire toute la lumière sur les faits précités. La décision n'entraînait pas de suspension provisoire ni de suppression de son traitement.

b. Le rapport d'enquête du 30 octobre 2015 a retenu la plupart des faits reprochés à l'intéressé. Une éventuelle sanction à prononcer devait néanmoins tenir compte, outre de la nature des faits incriminés et des états de service de l'intéressé, du contexte lourd dans lequel l'UGBM avait été plongé depuis 2011.

c. Par arrêté du 18 mai 2016, le Conseil d'État a clos l'enquête ouverte contre M. A_____, a constaté que les faits contenus dans le rapport constituaient une violation des devoirs de service et a transmis le dossier au département afin qu'il examine si les conditions étaient remplies pour rendre une sanction disciplinaire.

5) En 2015, 2016 et 2017, M. A_____ a eu, avec sa hiérarchie, plusieurs entretiens consacrés à la fixation des objectifs ponctuels à atteindre et à leur vérification, notamment au sujet d'une mise à jour régulière des classeurs d'activités et des interventions. À plusieurs reprises, la hiérarchie a constaté que les bilans étaient insatisfaisants.

6) Les 26 mai 2016 et 14 mars 2018, la directrice du SPAd a prononcé à l'encontre de M. A_____ des avertissements consécutifs d'une part aux faits mis à jour par l'enquête administrative précitée, d'autre part à la demande d'un devis supplémentaire pour le déménagement des meubles d'une personne protégée, adressée par l'intéressé à un pucier ne figurant pas dans la liste des entreprises agréées.

7) a. Le 12 mars 2020, Madame B_____, une IPA, s'est confiée, bouleversée, à Madame C_____, secrétaire au SPAd, au sujet du comportement inapproprié de M. A_____ à son égard.

Revenant d'une mission, l'intéressé avait, dans la voiture de service, posé sa main sur sa cuisse et l'avait frappée lorsqu'elle l'avait repoussé. Il lui avait déclaré aimer « faire une fête avec elle » pour « lui mettre un produit » et la violer. « Le comportement de l'intéressé n'était pas isolé ».

b. Contre l'avis de Mme B_____, Mme C_____ a dénoncé les faits à sa supérieure hiérarchique, Madame D_____.

Mme C_____ avait également été importunée par M. A_____. À son entrée en fonction en 2013, l'intéressé lui avait proposé de manger ensemble et fait comprendre pendant le repas qu'elle lui plaisait, fait des compliments et s'était montré insistant pour payer l'addition. L'intéressé lui avait par la suite envoyé des messages écrits, des « textos », et formulait également ses avances par oral, pour lui demander de lui consacrer une partie de son temps. Elle avait fait part de ces comportements à une collègue de travail, Madame E_____ qui, elle aussi, avait « recadré » l'intéressé.

8) Le 10 juin 2020, le directeur du SPAd a reçu en entretien Mme B_____ qui lui a répété les propos tenus à Mme C_____.

Les problèmes avec M. A_____ avaient débuté en 2013 au moment où elle effectuait un stage dans le cadre de sa formation à la Haute école de travail social (ci-après : HETS). Ils s'étaient répétés lors des missions sous le statut d'auxiliaire, puis lors de son engagement comme employée en août 2016. L'intéressé avait essayé de l'embrasser dans l'ascenseur et lui avait asséné un coup de poing à l'épaule. Il l'importunait à chaque mission commune. Aussi, elle avait renoncé à faire appel à l'UGBM pendant plus de six mois et s'était résolue à contourner les directives internes concernant le déménagement pour éviter d'être seule avec lui. Elle avait également, pour se protéger, retardé les états des lieux d'entrée prenant le risque de péjorer la qualité de son travail. Au début, l'intéressé l'avait contactée aussi par SMS en lui demandant s'il pouvait passer chez elle. Elle avait ensuite changé de numéro de téléphone et avait demandé d'être mise au bénéfice du « stop Direction » dans le registre de l'office cantonal de la population et des migrations (ci-après : Calvin). D'autres collaboratrices du service étaient concernées par les agissements de M. A_____, notamment Madame F_____. En outre, elle était gênée par les méthodes d'inventaires de M. A_____ qui semblait chercher quelque chose en ouvrant les livres et les tiroirs, saccageait et/ou « retournait » les appartements même si les objets à transmettre à la personne protégée étaient facilement identifiables dans la mesure où ils étaient étiquetés.

9) Le 25 juin 2020, le directeur du SPAd et Mme D_____ ont eu un entretien avec Mme C_____ consacré à la discussion qu'elle avait eue avec Mme B_____.

Mme C_____ s'était rendue dans le bureau de Mme B_____ dont l'attitude avait attiré son attention. Celle-ci lui avait dit ne pas vouloir parler de ce qui lui était arrivé, mais s'était finalement exprimée. Elle revenait d'une mission avec M. A_____ qui ne s'était pas bien passée. Ce dernier avait mis sa main sur sa cuisse et l'avait tapée lorsqu'elle l'avait repoussé, dans la voiture de service. Une de ses collègues à qui elle avait fait part des faits lui avait déclaré avoir « recadré » l'intéressé. Elle-même n'était plus à l'aise et évitait de passer devant les locaux de l'UGBM de crainte de croiser M. A_____. Celui-ci était quelqu'un

d'insistant, de lourd, qui revenait souvent à la charge. Néanmoins, il ne l'avait jamais touchée. Elle n'avait pas connaissance d'autres personnes qui auraient été importunées.

10) Le 1er juillet 2020, M. A_____ a eu un entretien avec le directeur du SPAd, le chef du service administration et finance et la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département à l'issue duquel il a été libéré de son obligation de travailler pour assurer la bonne marche du service.

Des faits constitutifs de harcèlement, s'ils étaient avérés, avaient été remontés à la hiérarchie par deux collaboratrices.

11) M. A_____ a contesté les faits.

Il était marié et père de quatre enfants, il ne pouvait pas dire à une femme vouloir la violer. Il était de nature calme et ne pouvait pas frapper quelqu'un, surtout pas une femme. Il n'était pas du genre à critiquer ou à s'énerver. Il n'avait jamais frappé ni menacé de violer Mme B_____. Les inventaires de liquidation se faisaient toujours en présence du curateur de la personne à protéger. La fouille des lieux permettait parfois de trouver de l'argent caché par exemple dans une armoire pour éviter de demander aux déménageurs de le restituer.

Le 3 juillet 2020, M. A_____ a fait « opposition » aux faits qui lui étaient reprochés.

Le 14 juillet 2020, il a formulé des observations sur le compte rendu de l'entretien du 1er juillet 2020.

12) Par arrêté du 27 juillet 2020, le Conseil d'État a décidé d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de M. A_____ afin de faire la lumière sur tous les faits reprochés à l'intéressé et tous les autres faits répréhensibles qui pourraient encore apparaître ou être révélés en cours d'enquête. Il a validé sa libération de l'obligation de travailler du 1er juillet 2020. Il l'a aussi suspendu provisoirement avec maintien des prestations à charge de l'État. Il a néanmoins réservé leur éventuelle suppression. La décision était exécutoire nonobstant recours.

Les fautes reprochées à l'intéressé étaient de nature à compromettre la confiance impliquée par l'exercice de sa fonction. L'enquête avait pour but de vérifier s'il avait violé ses devoirs de service en raison de son comportement avec Mme B_____ et les soupçons d'irrégularités dans la façon dont il s'occupait de débarrasser les logements des personnes protégées dont le SPAd avait la charge.

13) Les 2, 6 et 16 septembre 2020, l'enquêteur a entendu Mme B_____, M. A_____ et treize témoins.

a. M. A_____ a contesté les accusations de Mme B_____. Les charges portées contre lui étaient des « montages » du SPAd pour lui faire perdre sa place, après l'échec d'une première enquête administrative. On ne lui accordait pas assez de considération même s'il exécutait son travail avec diligence. Son ancien directeur lui avait dit de faire attention, car la direction cherchait à le faire « virer ». Le 12 mars 2020, il avait effectué une livraison d'effets personnels avec Mme B_____ et rien ne s'était passé. Il n'avait jamais eu un contact physique avec celle-ci. Tout ce qui concernait Mme F_____ était faux. Il avait échangé les numéros de téléphone avec Mme C_____. Ils s'étaient envoyé quelques SMS, mais la relation s'était arrêtée. Il n'avait pas été recadré par Mme E_____. Il avait parfois pris un café avec Madame G_____, gestionnaire au SPAd depuis 2018. Il était intervenu pour Mme B_____, à son insu, dans le cadre de la régularisation de son séjour en Suisse. Il était actif dans une structure vouée à la défense des femmes violées dans son pays d'origine. Sa propre mère avait été victime d'un viol.

b. Selon Mme B_____, M. A_____ s'était intéressé à elle depuis le premier jour dans le service en 2013, ce qu'il avait manifesté par des propositions de repas et des messages SMS. Il lui disait vouloir coucher avec elle. Il passait à l'improviste deux à trois fois par semaine dans son bureau et lui répétait son envie de « l'avoir ». Il lui envoyait des SMS exprimant le désir de la voir en dehors du travail. En 2016, elle avait préféré changer de numéro de téléphone et demandé à la direction du SPAd de ne pas donner à l'intéressé accès à ses coordonnées enregistrées dans Calvin. Elle faisait équipe avec l'intéressé une fois tous les deux ou trois mois. Chaque fois, dans la voiture, ce dernier mettait sa main sur sa cuisse en la remontant vers le sexe, mais n'avait jamais réussi à atteindre son entrejambe. Il lui donnait des coups de poings lorsqu'elle enlevait sa main de sa cuisse. Il avait tenté à plusieurs reprises de l'embrasser dans l'ascenseur de l'immeuble de personnes protégées. À une occasion, il lui avait donné des coups de poing lorsqu'elle s'était défendue. Il avait une fois déposé un baiser sur sa joue en cherchant à atteindre sa bouche. Elle n'avait pas dénoncé ces actes à sa hiérarchie dans la mesure où elle avait honte. Pour éviter les agissements de l'intéressé, elle avait, en 2019, cessé de faire des inventaires pendant environ un an et avait accumulé des retards dans son travail. Elle n'avait pas souhaité demander un autre accompagnateur pour ne pas avoir à en justifier la raison. Les femmes parlaient du comportement de M. A_____. Quatre ou cinq collègues s'étaient plaintes d'actes et de sollicitations de l'intéressé. Ce dernier osait plus avec elle dans la mesure où elle avait la même couleur de peau. D'après Mme F_____, l'intéressé était un « dragueur lourd », elle l'avait recadré, mais cela n'avait rien changé.

c. Mme C_____ avait constaté avant le semi-confinement que Mme B_____ n'était pas comme d'habitude et avait dû insister pour qu'elle lui parle. Au retour d'une intervention faite avec l'UGBM, dans la voiture, M. A_____ lui avait mis la main sur la cuisse. Elle l'avait repoussé et celui-ci lui avait donné un coup. De

plus, il lui avait dit vouloir passer une soirée avec elle pour pouvoir mettre un produit dans sa boisson pour ensuite la violer. Trouvant ces propos inadmissibles, elle les avait dénoncés à sa supérieure hiérarchique contre l'avis de Mme B_____ qui ne souhaitait pas faire du mal à M. A_____. Elle-même avait mangé avec l'intéressé le 28 mars 2014, mais n'avait pas souhaité entrer dans la relation qu'il lui avait proposée. Il était revenu à la charge, mais elle avait pris ses distances. Il lui avait fait plusieurs propositions verbales et des SMS. Après le 30 mai 2014, ne lui avait plus envoyé de SMS. Mme E_____ était intervenue pour le recadrer, ce qui l'avait calmé quelque temps. Elle passait le plus vite possible devant les bureaux de l'UGBM pour éviter d'être abordée par M. A_____.

d. Madame H_____, gestionnaire au SPAd, a déclaré que M. A_____ était un « dragueur » qui avait cherché à plusieurs reprises à obtenir son numéro de téléphone privé, pour la première fois en 2017. Elle avait refusé de le lui donner. Il était revenu à la charge parfois tous les jours. Il lui avait aussi proposé d'aller manger ensemble, mais elle avait toujours refusé.

e. Madame I_____, collaboratrice à la chancellerie du SPAd depuis 2009, avait reçu des avances de M. A_____. Celui-ci lui avait fait des compliments de femme belle et de caractère. Elle lui avait alors demandé de ne pas lui parler ainsi et d'en rester là. L'intéressé n'avait pas insisté. La plupart des collaboratrices du SPAd trouvait M. A_____ un peu « collant ». Il y avait toujours un soupçon de drague dans son attitude.

f. Monsieur J_____, responsable ad intérim de l'UGBM, avait, depuis la période liée à la crise sanitaire du coronavirus, eu de nombreux retours au sujet de l'attitude de M. A_____ avec des femmes. Il avait, une semaine avant le semi-confinement, abordé Mme B_____, qui lui était apparue choquée. Celle-ci avait dû sortir de la voiture de service à cause du comportement de M. A_____. Elle avait parlé d'un contact physique non désiré avec lui. Elle lui avait dit ne plus souhaiter avoir de missions avec l'intéressé. Elle n'était pas d'accord de porter ces faits à la connaissance de la hiérarchie. Il l'avait quand même fait.

D'autres collaboratrices lui avaient confié avoir été mal à l'aise avec l'intéressé. Mme H_____ avait mentionné les demandes de l'intéressé d'obtenir son numéro de téléphone portable et des gestes obscènes. Madame K_____, collaboratrice au SPAd jusqu'en décembre 2020, avait fait état de la main de l'intéressé posée sur sa cuisse. Elle l'avait recadré. Une autre collaboratrice l'avait également recadré.

g. Madame L_____, gestionnaire au SPAd, a déclaré que M. A_____ lui avait proposé à deux reprises, lors de son entrée en fonction en 2012, d'aller manger avec lui en tête à tête ; elle avait refusé. Il n'avait pas insisté. Une collègue lui avait dit avoir reçu des SMS de l'intéressé qui l'invitait à prendre un

verre le soir, après des heures de travail. M. A_____ était connu dans le service comme un peu dragueur.

h. Madame M_____, ancienne cheffe de section au SPAd, avait reçu des demandes de trois collaboratrices, dont Mme B_____, de ne plus travailler avec M. A_____. En août 2020, elle avait revu Mme B_____ qui lui avait semblé ébranlée. Elle lui avait dit avoir eu des soucis relativement importants avec M. A_____ et avait eu à se défendre contre lui, à se bagarrer avec lui. Elle avait eu peur de lui. Elle parlait des mains posées sur sa cuisse et d'un bleu sur celle-ci. Elle n'avait pas accepté cela.

i. Mme G_____ avait, quelques mois après son entrée en fonction dans le service, reçu de l'intéressé un SMS à 22h00 lui demandant ce qu'elle faisait. M. A_____ lui montrait son intérêt lorsqu'elle venait dans son bureau. Il la complimentait sur sa tenue vestimentaire. Sa façon de complimenter dénotait sa manière d'aimer les femmes. Il avait une fois proposé d'aller prendre un lunch ensemble, mais elle avait refusé. Il lui avait proposé aussi d'aller manger ensemble un soir sans succès, pour la même raison. Il n'avait pas insisté.

j. Selon Monsieur N_____, responsable d'une entreprise de nettoyage mandatée par le SPAd, M. A_____ avait récupéré les clés d'un logement d'une personne protégée en usant d'un ton désagréable. Il lui avait alors demandé de passer par lui pour toute remarque au sujet de son personnel.

k. Madame O_____, ancienne secrétaire au SPAd, avait conservé des bons souvenirs de ses rapports avec M. A_____.

l. Monsieur P_____, analyste financier au Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant, qui était appelé à collaborer avec l'intéressé, n'avait rien constaté au sujet de l'attitude de M. A_____ avec les femmes.

m. Selon Mme K_____, cinq ou six ans auparavant, M. A_____ avait mis la main sur sa cuisse pendant le trajet dans une voiture de service à l'occasion d'une intervention. Elle lui avait dit ne pas être intéressée. Il avait retiré sa main. Elle avait parlé avec d'autres collaboratrices après avoir appris l'affaire de Mme B_____ qui lui avaient dit avoir subi le même comportement. Celui-ci était volontiers dans la séduction, c'était un charmeur.

n. Selon Monsieur Q_____, ancien responsable de l'UGBM jusqu'en 2017, M. A_____ était quelqu'un de charmeur non exclusivement à l'égard des femmes. Il n'avait jamais été question de le mettre à l'écart et la hiérarchie ne lui avait pas demandé de préparer la résiliation de ses rapports de service. Il ne l'avait jamais mis en garde contre un plan visant à l'évincer.

14) Le 12 octobre 2020, l'enquêteur a rendu son rapport et a conclu qu'il était établi que M. A_____ avait harcelé Mme B_____ pendant une longue durée

pour obtenir ses faveurs sexuelles, en particulier par des attouchements et de la violence physique. Celles-ci s'exerçaient à chaque déplacement à l'extérieur, une quinzaine de fois par année. Il avait menacé Mme B_____ de la violer sous l'influence d'une substance ingérée afin de l'amener « à renoncer à se refuser ». L'intéressé était conscient de l'opposition de celle-ci.

La faute disciplinaire de M. A_____ était grave, son comportement n'ayant rien d'accidentel et s'inscrivant dans une attitude apparemment ancienne et répétée, consistant à s'intéresser de façon insistante aux collaboratrices du SPAd, lesquelles parvenaient à se protéger de lui plus ou moins efficacement. L'intéressé avait eu recours à des propos brutaux envers Mme B_____ en se montrant prêt à utiliser une substance abolissant la résistance physique et psychique de la femme convoitée, celle-ci ayant esquivé ses attouchements mais ayant été frappée. L'intéressé voulait tout mettre en œuvre, d'un point de vue psychologique, pour faire céder Mme B_____, après de multiples tentatives infructueuses. La pression exercée sur elle était de nature à l'alarmer en mars 2020 et à léser ses droits de la personnalité. L'ensemble des événements semblait dénoter une gradation dans l'audace, en comparaison avec les mains posées sur la cuisse de Mme B_____ durant les trajets en voiture et avait tout pour suggérer la volonté de M. A_____ de passer à l'acte. Il avait fait subir à Mme K_____ le « même jeu de main ». Il avait des « inclinations peu réfrénées » envers ses collègues féminines qui posaient problème à la protection de la personnalité devant être garantie par l'État à ses collaboratrices et collaborateurs. La question du maintien de M. A_____ au sein du SPAd se posait, au vu de l'obligation pour l'employeur de protéger la personnalité des membres de son personnel.

15) Le 20 novembre 2020, M. A_____ a formulé ses observations au rapport d'enquête et a conclu à la continuation des rapports de service au sein d'un autre service eu égard aux accusations graves portées à son encontre et à sa réputation présumée en raison de ces accusations.

L'enquêteur avait constaté des faits de manière inexacte. Son caractère jovial en faisait un collègue apprécié au SPAd par ses collègues masculins et féminins. Son comportement envers les femmes n'était pas inadéquat. Il avait contesté tous les faits reprochés, aucun témoin n'avait pu confirmer les accusations de Mme B_____. Son affectation dans un autre service serait proportionnée dans la mesure où il n'avait fait l'objet d'aucun avertissement ou sanction disciplinaire pour comportement inadéquat envers ses collègues féminines et aucune plainte n'avait été portée contre lui. Sa révocation serait disproportionnée.

16) Par arrêté du 16 décembre 2020, le Conseil d'État a révoqué M. A_____ de ses fonctions avec effet immédiat. La décision était exécutoire nonobstant recours. L'enquête ouverte contre l'intéressé était close.

Des témoignages de plusieurs collaboratrices prouvaient le caractère inadéquat du comportement de M. A_____ envers les femmes. Celles-ci étaient importunées par ses avances insistantes. Le caractère jovial, bon vivant et dragueur aimant faire des compliments aux femmes n'était pas pertinent. De plus, la contestation en bloc de M. A_____ contre les accusations portées contre lui par Mme B_____ n'était pas crédible. Les déclarations de celle-ci étaient confirmées par plusieurs personnes auxquelles elle s'était confiée. D'autres témoins faisaient état de comportements identiques de l'intéressé à leur égard, notamment des contacts physiques non désirés comme poser la main sur la cuisse. Aucun élément ne permettait de mettre en doute les déclarations de Mme B_____. Celle-ci avait pris des mesures concrètes pour éviter de se trouver en mission avec M. A_____ ou de se retrouver en sa présence. Elle avait fait limiter l'accès à ses données figurant dans Calvin, changé son numéro de téléphone privé pour éviter d'être importunée, demandé de ne plus travailler avec lui, et choisi de différer ses propres tâches en lien avec l'UGBM afin de ne plus avoir à le côtoyer.

M. A_____ avait violé gravement ses devoirs de service en ne respectant pas l'intérêt de l'État et en ne s'abstenant pas de tout ce qui pouvait lui porter préjudice. Pendant de nombreuses années, il avait importuné plusieurs collègues, malgré les recadrages par les concernées ou leur hiérarchie. Il s'était à plusieurs reprises approché des collègues fraîchement entrées en fonction, profitant de leur fragilité en ce moment difficile et déstabilisant, pour tenter de s'immiscer dans leur vie privée et obtenir des faveurs, parfois de manière insistante. Il avait commis des attouchements sur Mme B_____ et exercé de la violence physique à son encontre plus d'une quinzaine de fois en 2017 et 2018, à l'extérieur des locaux professionnels, dans les lieux où la concernée était à sa merci, dans la voiture de service ou dans l'ascenseur. Elle avait pu esquiver un baiser sur la bouche. Il avait exercé sur elle de la violence verbale dans le bureau de celle-ci à raison de deux à trois fois par semaine ou par SMS. Celle-ci avait pris de nombreuses mesures allant jusqu'à mettre en danger la gestion de ses dossiers et la bonne marche du SPAd. La faute de M. A_____ était grave. Les conséquences de ses actes l'étaient aussi pour sa victime et le bon fonctionnement du SPAd. L'intéressé n'avait pas hésité à jeter le discrédit sur la direction dudit service. De plus, il avait déjà fait l'objet de deux avertissements. Il n'avait à aucun moment présenté ses excuses, ni exprimé de remords. Il avait été dans le déni et reprochait à la concernée de ne pas avoir alerté sa hiérarchie.

Le lien de confiance était rompu. La sanction était proportionnée. Aucune autre sanction disciplinaire n'apparaissait envisageable au vu des circonstances. La protection de l'intérêt public devait prévaloir sur l'intérêt de M. A_____ à poursuivre ses activités au sein de l'administration cantonale. Un changement d'affectation n'était pas envisageable au vu des actes perpétrés et des dénégations de l'intéressé.

17) Par acte expédié le 15 janvier 2021, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée en concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif. Sur le fond, il a conclu à l'annulation de la décision attaquée et à ce qu'il soit constaté qu'il n'y avait pas lieu à sanction, qu'il n'était pas révoqué de ses fonctions au sein du SPAd, à ce qu'ordre soit donné de continuer ses rapports de travail au sein d'un autre service. Subsidiairement, il a conclu à ce que soit prononcé son retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou tout autre sanction disciplinaire moins incisive et à ce qu'ordre soit donné de continuer ses rapports de travail au sein d'un autre service au SPAd. Plus subsidiairement, il a conclu à ce que le dossier soit renvoyé au Conseil d'État pour nouvel examen.

Depuis sa révocation, il se trouvait dans une situation financière précaire. Il avait sollicité des prestations de l'Hospice général (ci-après : hospice) et s'était inscrit au chômage. Le département n'ayant pas transmis l'attestation de l'employeur indispensable pour bénéficier des prestations du chômage dans les dix jours après la révocation de ses fonctions, il était dans l'impossibilité de bénéficier des prestations de l'assurance-chômage. Il n'avait aucun revenu permettant d'assurer son minimum vital et celui de sa famille. L'effet suspensif devait dès lors être restitué.

Son comportement jovial, agréable, bon vivant, ne faisant pas de distinction entre les hommes et les femmes, faisait de lui un collègue apprécié au sein du SPAd. Il n'avait jamais été vulgaire, mais toujours gentil. Ses collègues féminines ne le craignaient par ailleurs pas et ne se sentaient pas harcelées. La collaboration avec lui n'était ni difficile ni impossible. Son comportement ne menaçait pas les droits de la personnalité de ses collègues. Il n'était constitutif d'aucune faute. Il n'était passible d'aucune sanction disciplinaire. Le Conseil d'État avait procédé à une constatation inexacte des faits pertinents.

Mme B_____ avait mal interprété son comportement. Il ne l'avait pas harcelée. Elle avait accepté après une pause de reprendre sa collaboration avec lui. Aucun témoin direct n'attestait l'avoir vu « tourner autour » de celle-ci, lui faire des avances ou adopter un comportement inadéquat envers elle. Sa situation personnelle d'homme marié et père de quatre enfants, membre d'une association « contre les femmes victimes de viol », et ses déclarations cohérentes et persistantes constituaient un faisceau d'indices convergents en faveur de sa « bonne foi ». Il n'avait violé aucun de ses devoirs professionnels.

Durant dix ans de service, il n'avait pas suscité de plainte concernant un comportement inadéquat. Il était au contraire un collaborateur apprécié. Son accusatrice avait continué à effectuer des missions en binôme avec lui. Sa personnalité était décrite comme gentille, jamais vulgaire, « relax » et « tranquille ». Il s'était toujours montré respectueux de sa hiérarchie et avait

toujours été impliqué dans l'exécution de ses tâches professionnelles. Le fonctionnement du SPAd n'avait pas été affecté. L'ouverture d'une procédure disciplinaire à son encontre pour manquement aux devoirs de service devait être considérée comme une mise en demeure suffisante. On ne lui avait pas laissé le temps de rattraper l'attitude reprochée. Sa hiérarchie avait ouvert une enquête administrative à son encontre, avant tout avertissement ou injonction.

18) Par décision du 18 février 2021, la chambre administrative a rejeté la demande des mesures provisionnelles de M. A_____.

19) Le Conseil d'État a conclu au rejet du recours en reprenant pour l'essentiel les arguments de la décision attaquée. M. A_____ a répliqué.

20) Le 1er avril 2021, la chambre administrative a procédé à une audience de comparution personnelle des parties.

M. A_____ n'avait pas encore perçu des indemnités chômage, mais son dossier était désormais finalisé. Il militait dans l'association Tolingana en RDC depuis plus de dix ans. Ses relations avec Mme B_____ s'étaient tendues en raison de son intervention dans le cadre du dossier relatif à l'autorisation de séjour de celle-ci. Elle n'avait pas apprécié qu'une collègue de travail ait été mise au courant de ladite problématique. Il n'avait pas mis la main sur la cuisse de Mme K_____. En huit ans au SPAd, il n'avait jamais rencontré ce type de situation. Il s'agissait d'un complot. La direction avait cru Mme B_____ sans aucune confrontation avec celle-ci.

21) Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger.

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 révocation du recourant de ses fonctions avec effet immédiat, prononcée le 16 décembre 2020 par le Conseil d'État.

La révocation contestée sanctionne les comportements adoptés à réitérées reprises par le recourant envers Mme B_____, considérés par l'autorité intimée comme des violations de ses devoirs de service. Ceux envers d'autres collaboratrices, notamment Mmes C_____ et K_____ ont certes été tenus comme établis par l'enquêteur. Toutefois, ils ont été retenus à titre de preuves

dans la mesure où ils confortent les déclarations de Mme B_____. En revanche, ils n'ont pas été directement visés par l'enquête administrative. L'enquêteur a par ailleurs relevé que certains de ces comportements, entre autres envers Mme C_____, étaient prescrits et que sur d'autres, notamment ceux à l'égard de Mme K_____, il subsistait un doute quant à leur prescription. Faute de précision temporelle, dans le doute, ces derniers doivent être considérés comme prescrits.

Le recourant fait valoir qu'il n'a pas commis de violation de ses devoirs de service et que, si les faits qui lui sont reprochés étaient avérés, leur gravité serait à relativiser. Sa révocation constituerait dès lors une sanction disproportionnée.

3) Les rapports de service du recourant, en sa qualité de fonctionnaire de l'administration cantonale, sont soumis 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 son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

a. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, notamment d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC) ainsi que de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

b. En vertu de l'art. 16 al. 1 LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :

Prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie, d'un blâme (let. a) ; prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'État, d'entente avec l'office du personnel de l'État de la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée ou de la réduction de traitement à l'intérieur de la classe (let. b) ; prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'État du retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de trois ans ou de la révocation (let. c).

Le Conseil d'État doit ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, soit notamment pour le prononcé d'une révocation (art. 27 al. 2 LPAC).

c. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du

fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 2249). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/137/2020 du 11 février 2020 ; ATA/808/2015 du 11 août 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en suisse romande, in Revue jurassienne de jurisprudence, 1998, n. 55 p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51 p. 14).

4) L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Pour satisfaire au principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101), il faut que la décision prononcée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude), que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) et qu'il existe un rapport raisonnable entre le but d'intérêt public recherché par cette mesure et les intérêts privés en cause, en particulier la restriction à la liberté personnelle qui en résulte pour la personne concernée (principe de la proportionnalité au sens étroit ; ATF 136 IV 97 consid. 5.2.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la

profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/137/2020 précité ; ATA/118/2016 du 9 février 2016). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

5) a. La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (ATA/137/2020 précité ; ATA/1287/2019 du 27 août 2019 et les références citées). Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un certain caractère infamant vu sa nature. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction (arrêt du Tribunal fédéral 8C_324/2017 du 22 février 2018 consid. 5.2.2 ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019).

b. Parmi les motifs propres à justifier une révocation disciplinaire, on peut mentionner, à titre d'exemple, la violation du secret de fonction dans un domaine sensible, l'abus des pouvoirs de la fonction, l'indication fausse des heures de travail ou des irrégularités dans le cadre de l'enregistrement du temps de travail, l'alcoolisme ou encore le vol (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 et les références citées).

c. La chambre de céans a notamment confirmé la révocation : d'un agent de sécurité publique qui enregistrait des vidéos pendant des interventions sans l'accord de personnes filmées (ATA/860/2020 du 8 septembre 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_644/2020 du 4 mars 2021 ; d'un fonctionnaire ayant pénétré dans les bureaux RH dont l'accès était restreint aux seules personnes autorisées moyennant un badge (révocation avec effet immédiat : ATA/698/2020 du 4 août 2020, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_530/2020 du 1er juin 2021) ; d'un huissier-chef ayant transmis des documents à des tiers non autorisés, omis de cadrer une subordonnée et adopté d'autres comportements problématiques (ATA/1287/2019 précité) ; d'un intervenant en protection de l'enfant ayant entretenu une relation intime avec la mère des enfants dont il était en charge (ATA/913/2019 du 21 mai 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019) ; d'un employé administratif au sein de la police ayant fait usage des outils informatiques mis à sa disposition par son employeur pour satisfaire sa curiosité personnelle et transmettre des données confidentielles à des tiers (ATA/56/2019 du 22 janvier 2019, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020) ; d'un fonctionnaire ayant dérobé de la nourriture dans les cuisines d'un établissement hospitalier

(ATA/118/2016 précité) ; d'un policier ayant frappé un citoyen lors de son audition, alors que ce dernier était menotté et maîtrisé (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_679/2013 du 7 juillet 2014) ; d'un fonctionnaire ayant insulté, menacé et empoigné un collègue dans un cadre professionnel (ATA/531/2011 du 30 août 2011) ; d'un fonctionnaire ayant notamment entretenu des relations intimes avec des fonctionnaires du service (ATA/39/2010 du 26 janvier 2010, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_239/2010 du 9 mai 2011) ; d'un fonctionnaire ayant fréquemment et régulièrement consulté des sites érotiques et pornographiques depuis son poste de travail, malgré une mise en garde préalable et nonobstant la qualité du travail accompli (ATA/618/2010 du 7 septembre 2010). Elle a également confirmé la révocation d'un enseignant qui avait ramené une prostituée à l'hôtel où logeaient ses élèves, lors d'un voyage de classe, organisé sur son lieu de travail et pendant ses heures de service une rencontre à caractère sexuel avec un jeune homme dont il n'avait pas vérifié l'âge réel et dont il ignorait l'activité, puis menacé ce dernier (ATA/605/2011 du 27 septembre 2011).

La chambre administrative a toutefois annulé la révocation et ordonné la réintégration d'un fonctionnaire l'autorité intimée ayant mal établi les faits et abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que le comportement de celui-ci constituait du harcèlement sexuel à l'égard d'une collègue (ATA/137/2020 du 11 février 2020) ; en l'absence de violation des devoirs de service d'un fonctionnaire, pour lequel l'autorité d'engagement n'avait pas pu établir qu'il s'était rendu coupable de faux, seul fait à la base de la décision (ATA/911/2015 du 8 septembre 2015), ou dans le cas d'une fonctionnaire au motif que l'autorité avait renoncé à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, laissant l'intéressée dans l'incertitude sur sa situation, ce qui allait à l'encontre des principes du droit disciplinaire (ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018).

6) a. Sous le titre marginal « Harcèlement sexuel ; discrimination », l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité - LEg - RS 151.1) définit le comportement discriminatoire comme un « comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle » (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 du 28 juin 2021 consid. 7.2). Bien que les exemples cités dans l'art. 4 LEg ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants (ATF 126 III 395 consid. 7b/bb et les références ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_544/2018 du 29 août 2019 consid. 3.1 ; 4A_18/2018 du

21 novembre 2018 consid. 3.1 ; 8C_422/2013 du 9 avril 2014 consid. 7.2 et les arrêts cités). Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg ; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (Claudia KAUFMANN, in Margrith BIGLER-EGGENBERGER/Claudia KAUFMANN [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, ad art. 4 LEg, n. 59 p. 118).

L'énumération de l'art. 4 LEg n'est pas exhaustive (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 relatif à la loi sur l'égalité, FF 1993 I 1163, p. 1219). Sont également qualifiés de harcèlement sexuel les remarques concernant les qualités ou les défauts physiques, les propos obscènes et sexistes, les regards qui déshabillent, les actes consistant à dévisager ou siffler, les avances, les gestes non désirés et importuns (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 873 s.).

Le harcèlement sexuel dans le cadre du travail peut se manifester sous différentes formes allant des transgressions verbales aux agressions sexuelles, et même, dans le cas extrême, au viol. Le fait qu'il s'agit d'actes de harcèlement verbal et non physique (avec violence ou menace), est une circonstance objective justifiant de considérer que ces actes n'atteignent pas un niveau de gravité comparable à celui des agressions sexuelles. Les remarques et plaisanteries sexistes peuvent avoir un impact important sur la victime selon leur durée et leur fréquence. Le potentiel de nuisance de ce type de harcèlement est également susceptible d'être accru lorsque plusieurs personnes y prennent part. Si une intention de nuire pourrait peser comme facteur de gravité du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 4C.289/2006 du 5 février 2007 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2), l'absence d'une telle intention ne saurait en atténuer le caractère inadmissible. En effet, sauf lorsqu'il s'agit d'établir l'existence d'un chantage sexuel, la motivation de l'auteur est sans pertinence pour la qualification du harcèlement sexuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.3.4).

Le harcèlement sexuel se caractérise avant tout par le fait qu'il est importun, à savoir qu'il n'est pas souhaité par la personne qui le subit, sans que l'intention de l'auteur soit déterminante (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 du 25 octobre 2010 consid. 6.3). Le caractère importun de l'acte doit être déterminé non seulement d'un point de vue objectif, mais également d'un point de vue subjectif, soit en tenant compte de la sensibilité de la victime (Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, 2011, p. 104 ; Karine LEMPEN, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur, 2006, p. 134). Il n'est en outre pas nécessaire que la personne accusée

visait à obtenir des faveurs sexuelles. Il suffit de se trouver en présence d'une atteinte à la personnalité ayant un contenu sexuel ou du moins une composante sexuelle (arrêts du Tribunal administratif fédéral A-4876/2020 précité consid. 7.2 ; A-6910/2009 précité consid. 6.2).

b. En droit genevois, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 2B al. 1 LPAC). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). L'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (art. 2 al. 1 RPAC). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al. 2).

7) En l'espèce, l'enquêteur retient que le recourant a violé ses devoirs de service en posant à réitérées reprises sa main sur la cuisse de sa collègue et en lui donnant des baisers sur la joue. Son comportement n'avait rien d'accidentel et s'inscrivait dans une attitude ancienne et répétée. Il était prêt à utiliser une substance ingérée pour anéantir la résistance physique et psychique de Mme B_____. L'ensemble des événements semblait dénoter une gradation dans l'audace et avait tout pour suggérer sa volonté de passer à l'acte. Pour le Conseil d'État, plusieurs collaboratrices ont été importunées par les avances insistantes du recourant. Quant à ce dernier, il soutient que Mme B_____ a mal interprété son comportement. Il ne l'a pas harcelée. Celle-ci a accepté, après une pause, de reprendre sa collaboration avec lui.

a. L'enquête administrative a établi, principalement par l'audition de témoins, la concordance de leurs témoignages et certains comportements adoptés par Mme B_____ (changement de numéro de téléphone ; demande de ne plus travailler avec le recourant ; report de ses propres tâches) que le recourant a, à plusieurs reprises, posé sa main sur la cuisse de sa collègue en la remontant vers le sexe et lui a donné des baisers sur la joue dans le cadre des missions accomplies ensemble en voiture de service. Ces actes constituent des comportements importuns et ont atteint la dignité de Mme B_____, celle-ci ne les ayant pas désirés. Elle a dû prendre plusieurs mesures pour éviter d'être confrontée à nouveau aux agissements du recourant. Elle a repoussé sa main et lui a rendu les coups qu'il lui a infligés. Elle a également accompli d'autres démarches pour se protéger, notamment en réduisant ses interventions avec l'UGBM, changeant de numéro de téléphone et demandant d'être mise au bénéfice du « stop Direction » dans Calvin.

Le recourant soutient que Mme B_____ a continué d'avoir des missions avec lui et qu'elle n'a pas porté l'affaire devant la hiérarchie. Ces allégations ne

signifient cependant pas que ses actes étaient voulus par celle-ci. En revanche, il ressort du dossier que, pour la concernée, ils n'étaient pas souhaités, comme, au demeurant, pour les autres collaboratrices qui qualifiaient l'intéressé de « dragueur » « lourd », « collant » et « insistant ». Poser sa main sur la cuisse de sa collègue est un comportement importun. Un tel agissement relève du harcèlement sexuel et est proscrit dans un contexte professionnel.

En outre, les visées du recourant sur Mme B_____ ne font pas de doute. Ce dernier a déclaré vouloir coucher avec sa collègue et a essayé de mettre en place une stratégie lui permettant de briser la résistance de celle-ci en utilisant, le cas échéant, un produit ingéré. Mme B_____ s'est sentie menacée. Or, le recourant ne pouvait pas ignorer que poser sa main sur la cuisse de sa collègue et déclarer aimer « faire une fête avec elle » pour « lui mettre un produit » et la violer étaient inadmissibles. Pourtant, à teneur du dossier, il a à plusieurs reprises posé sa main sur la cuisse de sa collègue, à chaque fois lors des missions avec elle. Ses agissements n'étaient pas isolés. Il a également adopté des comportements importuns à l'égard d'autres collaboratrices par ses avances incessantes et « lourdes ».

Au vu de ce qui précède, le recourant a manqué à ses devoirs de service de par ses agissements à l'encontre de Mme B_____.

Le grief du recourant doit être écarté.

b. Le recourant soutient que son comportement jovial, agréable, bon vivant ne faisant pas de distinction entre les hommes et les femmes faisait de lui un collègue apprécié au sein du SPAd. Ses collègues féminines ne le craignaient par ailleurs pas et ne se sentaient pas harcelées. Pour le Conseil d'État, cet élément n'est pas pertinent.

Les comportements retenus par l'enquête, la main sur la cuisse d'une collègue dans une voiture de service et des tentatives de baisers sur la bouche dans l'ascenseur, des baisers sur la joue, des invitations insistantes à manger ou à prendre un verre ou des compliments inappropriés concernaient ses collègues femmes. Ces comportements se sont produits à plusieurs reprises en 2017 et 2018 à l'encontre de Mme B_____ principalement. Par ses dénégations, le recourant démontre qu'il ne s'est jamais remis en question, n'a jamais émis de doute quant à son comportement, et ce alors même que plusieurs collaboratrices et collaborateurs entendus par l'enquêteur ont fait état du malaise provoqué par ses agissements dans le cadre des relations qu'il voulait mettre en place. Même après le rapport d'enquête, il ne s'est pas remis en question.

Le grief du recourant doit être écarté.

c. La sanction prononcée par l'autorité intimée doit respecter le principe de la proportionnalité.

Dans la mesure où les comportements du recourant ne sont, en eux-mêmes, pas admissibles dans une relation de travail, l'autorité intimée se devait de le sanctionner, pour signifier clairement que ce type de comportement n'est pas acceptable au sein de l'administration. Elle a prononcé sa révocation avec effet immédiat. On voit mal quelle autre mesure moins incisive aurait pu atteindre ce but. Le recourant indique qu'un déplacement dans un autre service pouvait être une option. Néanmoins, il invoque cette alternative dans le but de se maintenir au sein de l'administration et se protéger d'une mauvaise réputation qui, selon lui, résulte d'accusations infondées portées à son encontre. Il ne fait ainsi pas preuve d'une remise en cause de son comportement ni ne démontre une prise de conscience prouvant que son déplacement dans un autre service le pousserait à modifier son comportement. Or, l'autorité intimée doit garantir aux membres de son personnel une protection de leur personnalité. Il existe un intérêt public important à ce que les personnes exerçant une fonction au sein de l'administration aient un comportement irréprochable envers leurs collègues, de sorte que l'intérêt public au bon fonctionnement du service l'emporte sur les intérêts personnels contraires du recourant de continuer à exercer une activité au sein de l'administration cantonale. Dans ces conditions, la révocation avec effet immédiat du recourant est une mesure permettant d'éviter toute éventuelle réitération de son comportement importun.

Ainsi, la révocation respecte le principe de la proportionnalité sous l'angle de l'aptitude, de la nécessité et de la proportionnalité au sens étroit. Elle est dès lors conforme au droit.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 janvier 2021 par Monsieur A_____ contre l'arrêté du Conseil d'État du 16 décembre 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

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 Eric Vazey, avocat du recourant, ainsi qu'au Conseil d'État.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Lauber et Rapp, M. Mascotto, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste : la présidente siégeant :

F. Scheffre F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :