RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4722/2019-FPUBL **ATA/809/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 août 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Romain Jordan, avocat

contre

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

EN FAIT

1) a. Monsieur A_____, né le _____1971, a été nommé gendarme le 1er décembre 1992 et confirmé dans ses fonctions le 1er décembre 1993. Il a été nommé appointé le 1er décembre 1998 et promu sous-brigadier le 1er janvier 2005, brigadier-chef le 1er septembre 2011 et brigadier remplaçant chef de poste le 1er mai 2015. Il est devenu sergent-major le 1er avril 2017. Il a été affecté au poste de police de G_____ le 1er mai 2015, à celui de H_____ le 16 mai 2016 et à celui de I_____ dès le 1er janvier 2017. Sur l'ensemble de sa carrière, il a reçu quatre félicitations de sa hiérarchie, une note au dossier, deux avertissements et une mise en garde.

Comme brigadier remplaçant du chef de poste, il avait la responsabilité de l'ensemble du personnel du poste de police, y compris du personnel administratif, dont les assistantes de sécurité publique (ci-après : ASP), de diriger, de contrôler les activités d'un poste de gendarmerie ou d'une brigade spécialisée, d'encadrer le personnel, de prendre toutes les décisions relatives à la gestion du poste, de gérer et répartir le travail, d'intervenir pour éviter des conflits, de veiller à ce que le personnel ait une attitude et une tenue correctes. Les compétences exigées pour ce poste étaient entre autres d'être capable d'organiser, d'encadrer et d'orienter le personnel.

b. Selon plusieurs entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), M. A_____ était apprécié de ses collègues et de sa hiérarchie.

2) Le 16 août 2017, Monsieur B_____, capitaine, a adressé à l'intéressé un courriel récapitulant les objectifs fixés lors « d'un entretien de recadrage » du 11 août 2017 mené en compagnie de Madame C_____, première-lieutenante et officière de région.

M. A_____ devait adopter un comportement général en adéquation avec son grade de sergent-major, respecter ses horaires et ceux de ses collaborateurs. Il devait rappeler aux cadres de son poste de police leur horaire de base, être exemplaire dans la tenue et porter l'uniforme. La mise en œuvre de ces mesures était immédiate, un lieutenant devait en assurer le suivi.

3) Le 21 février 2018, Mesdames D_____ et E_____, ASP II au poste de police de I_____, ont eu chacune un entretien avec Mme C_____ et Monsieur F_____, Major.

Elles souhaitaient que leurs entretiens respectifs du 20 février 2018 avec Mme C_____, Messieurs J_____, premier-lieutenant, et K_____, lieutenant, soient consignés par écrit.

a. Mme D_____ était en arrêt maladie et avait peur de revenir travailler. Elle était à bout à cause de la situation prévalant au poste de police de I_____. Elle se sentait déconsidérée et rabaissée. Elle allait travailler la boule au ventre et était dans la crainte permanente face à la réaction des cadres. Elle ne se sentait pas soutenue. Sa collègue et elle subissaient des violences verbales et des allusions sexuelles depuis l'arrivée de Monsieur L_____, lieutenant. Elles étaient traitées de « salopes ». Elles avaient des soucis avec l'ensemble des agents de Police-secours et M. A_____ en particulier. M. L_____ était colérique et méchant lorsqu'il s'adressait à elles et aux autres collaborateurs. Monsieur M_____, sergent-major, les surveillait et les épiait. Monsieur N_____, sergent-major, tenait des propos sexistes à son encontre comme « toi, tu es une salope, toi on ne t'aura jamais ». M. A_____ traitait Mme E_____ de cougar et faisait des allusions au sexe. Monsieur O_____, sergent-major, ne faisait pas d'allusions sexuelles, mais ne les aidait pas quand elles avaient besoin de lui.

b. Comme sa collègue, Mme E_____ se sentait humiliée. La situation et l'environnement de travail n'étaient pas confortables pour elle et cela avait des conséquences physiologiques sur elle. M. L_____ utilisait un vocabulaire agressif et irrespectueux. M. M_____ les épiait et notait tous leurs faits et gestes. M. N_____ leur faisait des réflexions sur le sexe de façon récurrente. Les propos sexistes les mettaient dans une situation inconfortable et insupportable, les propos malhonnêtes mal à l'aise. Elles répondaient par des boutades par gain de paix et pour préserver leur environnement de travail. M. A_____ minimisait leurs problèmes et ne les traitait pas. Il l'avait obligée à prendre un jour de vacances, car il n'avait pas de travail pour elle lors de la « Saga des Géants ». Il l'avait traitée de « salope », de « cougar » et lui avait tapé sur les fesses avec un agenda.

4) Le 22 février 2018, Monsieur P_____, lieutenant, a établi une note de service sur le comportement de M. A_____.

Madame S_____, sergent-major, lui avait fait part de « blagues lourdes » de l'intéressé au personnel féminin, notamment aux deux ASP II du poste de I_____. En outre, M. A_____ s'était enfermé à clé, dans le bureau de Monsieur Q_____, Lieutenant, alors absent, avec Madame R_____, Sergent-cheffe, à qui il avait fait des « propositions ». Lui-même avait organisé une réunion avec l'intéressé pour qui l'épisode avec Mme R_____ « était pour rire ». Il avait marqué à M. A_____ sa désapprobation des « blagues à ne pas faire », du fait de sa fonction. Il ne souhaitait plus entendre d'autres histoires du même genre. M. A_____ s'exposait à des plaintes pour harcèlement.

5) Le 6 mars 2018, Mme S_____ a eu un entretien avec Messieurs T_____, Premier-lieutenant, et U_____, Premier-lieutenant, au sujet des agissements indélicats de M. A_____.

À son arrivée, le 1er août 2014 au poste de la V_____, M. A_____ parlait uniquement de sexe avec tous les collègues. Il ne faisait aucune distinction entre les personnes présentes, cadres, policiers, policières ou ASP. Ces propos tenus constamment et quasiment chaque jour pesaient sur le moral du personnel. L'intéressé avait touché le sein de Madame W_____, une stagiaire, qui se penchait sur la table pour ramasser quelque chose. Il avait tourné rapidement la tête afin de recevoir un baiser sur la bouche de Madame X_____, une ASP II, lorsqu'elle lui faisait une bise. Affectée à H_____, dès le 1er juillet 2016, elle avait retrouvé le même comportement déviant de l'intéressé. M. A_____ était très tactile selon Madame Y_____, une ASP II au poste de H_____. Les deux, qui se connaissaient dans le privé, se prenaient dans les bras et s'enlaçaient pour se dire bonjour. L'image n'était pas adéquate vis-à-vis du reste du personnel. M. A_____ avait affirmé devant les collègues n'avoir pas été retenu par M. F_____ comme chef de poste au sein de la Police de proximité, car il était sorti avec une ex-amie intime de celui-là.

M. A_____ avait écarté le pull de Mme Y_____ au cours d'une soirée du poste en 2016 et avait plongé son regard dans le décolleté de celle-ci. Cette dernière s'était offusquée et lui avait fait une remarque. Elle s'était mise à pleurer. Elle avait dénoncé les faits à M. Q_____ qui avait eu une discussion avec l'intéressé. M. A_____ n'avait pas compris le message et avait répété ses agissements. Chaque lundi, il racontait ses ébats amoureux du week-end en donnant des détails. Il avait eu une conversation avec Mme R_____ en parlant de sexe. Il l'avait ensuite prise par la main et l'avait emmenée dans le bureau de M. Q_____ et fermé la porte durant un bref instant. En outre, M. A_____ n'effectuait pas toujours ses horaires de manière correcte.

6) Par courriel du 12 mars 2018, le service juridique de la commandante de la police (ci-après : commandante) a informé le département de la sécurité, de l'emploi et de la santé, devenu le département de la sécurité, de la population et de la santé (ci-après : DSPS ou département) de potentielles violations des devoirs de service commises par M. A_____ et lui a demandé de se déterminer afin de savoir si le dossier devait faire l'objet d'une enquête administrative (de la compétence du Secrétariat général du département) ou si la commandante devait le garder.

7) Le 20 mars 2018, Monsieur Z_____, Appointé, a rédigé une note de service de soutien aux cadres du poste de I_____ dans laquelle il met en cause le comportement de deux ASP II sans les nommer.

Il travaillait au poste de I_____ depuis six ans. Il avait surpris une des ASP II sur les genoux d'un ancien Maréchal, au fumoir, à l'apéro et durant les heures de travail. Le précédent Maréchal tenait des propos sexistes sans que cela ne pose problème à personne. Les deux ASP II avaient des passe-droits à l'époque de l'ancien Maréchal. Elles s'absentaient de leur place de travail pour aller manger

avec lui et faire des commissions personnelles durant les heures de travail. Depuis l'arrivée de M. L_____, elles n'avaient plus ces privilèges.

8) Par arrêté du 8 mai 2018, le département a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de M. A_____, visant à déterminer si l'intéressé avait eu, à l'égard de plusieurs collaboratrices, un encadrement et un comportement inadéquats se concrétisant notamment par des propos désobligeants, injurieux, racistes, grossiers ou à connotation sexuelle.

Il lui était reproché d'avoir contraint Mme D_____ à prendre un jour de vacances, car si elle se rendait au poste de AM_____, en marge de la « Saga des Géants », c'était à ses « risques et périls » ; d'avoir frappé les fesses de Mme E_____ avec un agenda ; d'avoir fait des propositions à Mme R_____, après s'être enfermé avec elle dans un bureau ; d'avoir touché le sein de Mme W_____ ; d'avoir, à plusieurs reprises, tourné rapidement la tête pour recevoir un baiser sur la bouche de Mme X_____ ; d'avoir fait des allusions à caractère sexuel, s'agissant de sa vie privée, en racontant à ses collègues ses ébats amoureux du week-end ; d'avoir tiré le pull de Mme Y_____ et d'avoir plongé son regard dans le décolleté de celle-ci ; de ne pas avoir effectué de manière correcte ses horaires de travail.

9) De mai 2018 au 2 décembre 2019, M. A_____ a été en arrêt maladie. Il a repris son activité à 50 % le 2 décembre 2019 au service de la documentation de la police (ci-après : SDOC). Depuis le 20 janvier 2020, il travaille à 100 % au SDOC, sans personnel sous ses ordres.

10) L'enquêteur a entendu M. A_____ et vingt-deux témoins.

a. M. A_____ a contesté les faits qui lui étaient reprochés. Dans son activité de manager, durant la « Saga des Géants », le poste de I_____ était fermé et Mmes E_____ et D_____ n'avaient pas voulu aller renforcer un autre poste. Il leur avait proposé de prendre un jour de vacances, celles-ci avaient accepté. Il n'avait pas dénigré le travail de Mme E_____ devant un plaignant. Il n'avait pas tenu des propos inadéquats. Il n'avait pas tapé les fesses de Mme E_____ avec un agenda et n'avait pas touché les seins de Mme W_____. Il était entré dans un bureau avec Mme R_____ dans le cadre d'un jeu « chiche t'ose pas », sans connotation sexuelle. Il n'avait pas fait des avances ni tourné subrepticement la tête en faisant la bise à Mme X_____. Dans un « humour de caserne », il avait pu tenir des propos à caractère sexuel. Cependant, il n'avait pas pour habitude d'évoquer sa vie privée. Il n'avait pas souvenir d'avoir tiré sur le pull de Mme Y_____ pour plonger son regard dans le décolleté de celle-ci.

b. Mme E_____ a confirmé ses déclarations du 21 février 2018. M. A_____ était son supérieur hiérarchique, mais était souvent absent ou indisponible. Il lui apportait peu de soutien dans l'exécution de ses tâches. Il l'avait humiliée en

portant un jugement de valeur sur la qualité de son travail devant un tiers. Il l'avait traitée de « salope » à la suite de son refus d'aller fumer une cigarette avec lui. Il lui avait dit qu'elle était mariée avec « un gris ». L'ensemble des circonstances avaient eu des conséquences sur son estime de soi et sur sa santé.

c. Mme D_____ a confirmé également la teneur de ses déclarations du 21 février 2018. L'intéressé ne soutenait pas les ASP II lors de « problèmes et dysfonctionnements ». Il ne l'avait cependant pas agressée du point de vue sexuel. Il lui avait demandé si elle avait couché avec un collègue.

d. Madame AA_____, Caporale, s'était bien entendu avec M. A_____. Celui-ci tenait des propos à connotation sexuelle notamment « le vendredi c'est la sodomie » et « je me ferais bien tirer les huiles ». Elle n'était pas ennuyée ou incommodée par de tels propos auxquels elle répondait par des boutades.

e. Madame AB_____, Caporale, s'était toujours bien entendue avec M. A_____. Celui-ci tenait parfois, comme d'autres collègues, des propos lourds. Elle n'était pas ennuyée ou incommodée par ces propos auxquels elle peinait néanmoins à trouver une qualité humoristique.

f. Monsieur AC_____, Sergent-chef, n'avait pas été témoin d'un incident entre M. A_____ et Mme E_____ soit la tape sur les fesses. Il avait été témoin de blagues de la part de l'intéressé. Celui-ci ne visait jamais une personne en particulier. Les mêmes blagues revenaient régulièrement.

g. Monsieur AD_____, Gendarme, avait été témoin d'une scène au cours de laquelle M. A_____ avait frappé les fesses de Mme E_____ à l'aide d'un dossier ou d'un agenda. Celle-ci avait pris cela comme une blague. Elle ne s'était pas étonnée. Il avait entendu des blagues à connotation sexuelle de l'intéressé. Il n'avait pas constaté des propos déplacés visant Mmes E_____ et D_____.

h. Monsieur AE_____, Sergent-major, n'avait jamais entendu M. A_____ tenir des propos déplacés à caractère sexiste ou sexuel.

i. Monsieur AF_____, Appointé, n'avait jamais constaté de propos ou de comportement déplacés de M. A_____ à l'endroit de Mmes E_____ et D_____.

j. Madame AG_____, Gendarme, a déclaré que Mmes E_____ et D_____ avaient mal vécu la restriction de leurs libertés notamment la suppression de leur pause déjeuner conjointe ou des pauses cigarettes communes, décidée par M. L_____. Elle n'avait pas été témoin de propos déplacés de la part de M. A_____.

k. Madame AH_____, Caporal, avait eu de bons contacts avec M. A_____. Elle n'avait pas de souvenir de propos sexistes à son encontre. Elle n'avait pas été

choquée par les propos de l'intéressé dont les plaisanteries n'avaient pas dépassé celles habituelles dans un poste de police. Celui-ci pouvait être le théâtre de propos « lourds et déplacés ». Il n'était pas courant d'entendre des propos à connotation sexuelle tenus par des cadres.

l. M. Z_____ a confirmé sa note du 20 mars 2018. Il n'avait jamais eu à se plaindre des problèmes relationnels avec M. A_____. Il n'avait pas entendu de propos déplacés de la part de ce dernier. Au sein de la police, il se pratiquait un « humour de caserne » marqué par des propos sexistes ou à caractère sexuel. Mmes E_____ et D_____ participaient à des échanges de propos à caractère sexuel sans apparaître choquées. Elles n'avaient pas été dérangés par les propos sexistes de l'ancien chef de poste.

m. M. O_____ n'avait jamais entendu des collègues adresser des propos indélicats à Mmes E_____ et D_____. Il avait entendu des gags bon enfant adressés de manière générale, certaines à connotation sexuelle. Lui-même n'en prononçait pas.

n. M. M_____ a confirmé la teneur de la note de service de M. Z_____ du 20 mars 2018. Les accusations de Mmes E_____ et D_____ étaient infondées à l'égard de ses quatre collègues. Aucun d'eux n'avait un langage inapproprié vis-à-vis d'elles.

o. M. N_____ a déclaré que Mmes E_____ et D_____ s'étaient plaintes des propos à connotation sexuelle. Certains éléments de leurs plaintes étaient fondés. Néanmoins, elles n'avaient pas été dérangées par les propos sexistes de l'ancien chef de poste.

p. Mme X_____ n'avait pas eu de relation particulière avec M. A_____. Celui-ci n'avait pas tenu des propos ou eu un comportement inapproprié à son égard qui auraient pu la choquer. Il n'avait pas eu de comportement déplacé envers d'autres femmes.

q. Mme Y_____ a déclaré que lors d'une « soirée de poste », M. A_____ avait tiré son pull et avait plongé son regard dans son décolleté. À la suite de ce geste déplacé, elle l'avait giflé au visage. Les deux avaient discuté de cet événement quelques jours plus tard. Elle n'avait pas informé sa hiérarchie de cet incident, mais d'autres personnes s'en étaient chargées. Elle conservait une relation amicale et sans animosité avec l'intéressé.

r. Mme W_____ a déclaré que M. A_____ n'avait pas touché sa poitrine lorsqu'elle se penchait sur une table de la cuisine. Elle s'était toujours bien entendue avec lui. Les blagues en tout genre étaient courantes dans un poste de police.

s. Mme R_____ n'avait aucun souvenir d'avoir été entraînée dans un bureau vacant d'un lieutenant. La gendarmerie était un milieu essentiellement masculin dans lequel des propos sexistes étaient « régulièrement tenus ». Ceux-ci pouvaient être lourds. Elle ne participait pas à tels propos.

t. Mme S_____ a confirmé la teneur du procès-verbal de son audition du 6 mars 2018. Elle avait fait des remarques à M. A_____ pour lui demander d'arrêter de tenir des propos à connotation sexuelle. Celui-ci avait acquiescé sur un ton de la plaisanterie. Après le départ de l'intéressé du poste de H_____, plus aucun propos à connotation sexuelle n'avait été tenu.

u. M. L_____ n'avait entendu personne tenir des propos indélicats avec intention de nuire. Un humour lourd pouvait parfois exister. Il avait pu constater des « blagounettes » à connotation sexuelle. Il n'avait pas tenu des propos à caractère sexuel. Il avait été témoin de certaines blagues à connotation sexuelle notamment une conversation entre Mme E_____ et M. N_____ concernant le terme de « salope ».

v. M. K_____ était intervenu pour demander à M. A_____ de soutenir Mmes E_____ et D_____. L'intéressé n'avait jamais tenu en sa présence des propos déplacés. Lors d'un entretien de service, Mmes E_____ et D_____ n'avaient pas donné de détails sur les propos de l'intéressé. Elles avaient sous-entendu certaines choses, cependant leurs doléances étaient d'ordre général, elles ne visaient pas des personnes ou un comportement particulier.

11) Le 15 mars 2019, le DSPS s'est déterminé sur les auditions.

Les témoignages de Mmes E_____ et D_____ étaient concordants. La tenue d'un « carnet noir » n'était pas de nature à mettre en cause leur crédibilité. Elle était usuelle et recommandée pour les victimes de harcèlement ou de traitements dégradants. La rédaction conjointe du « carnet noir » par Mmes E_____ et D_____ ne permettait pas de mettre en cause non plus sa véracité. Son contenu faisait état uniquement d'éléments factuels. Certaines des déclarations des deux ASP II avaient été confirmées par d'autres témoins. M. A_____ tolérait des plaisanteries ou des propos à caractère sexuel sur son lieu de travail. Pourtant, son rôle hiérarchique devait l'enjoindre de rendre cet espace de travail neutre, non-discriminant. La tenue de tels propos n'était pas courant pour un cadre. Rien ne les justifiait, ni le comportement de l'ancien chef de poste qui entretenait une relation ambiguë avec Mmes E_____ et D_____, ni la participation de celles-ci à des discussions à caractère sexuel.

12) Le 20 mars 2019, M. A_____ s'est déterminé également sur les auditions.

Aucune violation des devoirs de service n'avait été établie ou rendue vraisemblable à son encontre. Mmes E_____ et D_____ s'étaient plaintes dès le

durcissement de l'application des règles en cours à I_____, à la suite du changement de son chef de poste. Leur récit était contredit par les témoins entendus et était dénué de toute crédibilité. Elles avaient comploté dans un esprit de vengeance contre lui. Il était décrit par les témoins comme un collègue jovial, efficace et bienveillant. Un « humour de caserne » existait au sein de la police genevoise, le département ne l'ignorait pas.

13) Le 27 mars 2019, l'enquêteur a transmis à M. A_____ les observations du département et l'a informé que l'enquête était terminée.

14) Le 14 avril 2019, l'enquêteur a rendu son rapport dans lequel il a préconisé d'infliger à M. A_____ une sanction.

L'intéressé avait adopté un comportement inadéquat à deux reprises. À l'occasion d'une soirée au poste de police de H_____ en 2016, au restaurant « Côté cour-Côté jardin », en faisant le tour de table pour prendre congé des convives, il avait tiré le pull-over d'une ASP II et plongé son regard dans son décolleté. À une reprise, il avait tapé sur les fesses de l'une des deux ASP II du poste de Police de proximité de I_____ avec un dossier ou un agenda. Certaines expressions comme « vendredi, c'est sodomie » et/ou « je me ferais bien prendre les huiles » n'étaient pas rares, voire courantes de sa part. Il avait aussi tenu des propos comme « raser les poils, les boules et se faire sucer », « dormir sur la quille », « avoir deux gonzesses à la fois », « la baise durant six heures comme un fou », « la baise à poil dans la piscine ».

Les comportements inadéquats de M. A_____ envers une collaboratrice et une collègue, dans des circonstances différentes n'étaient pas admissibles. De la même façon, les propos à caractère sexuel dont M. A_____ était coutumier n'étaient pas acceptables, tant de manière générale dans les relations de travail, encore moins dans un rapport de dépendance d'une personne subordonnée à son supérieur hiérarchique. L'attention de l'intéressé avait été attirée sur le caractère déplacé de ses propos.

15) Le 17 avril 2019, M. A_____ a fait valoir son droit à la réplique.

Les faits reprochés n'étaient pas datés. Ils étaient prescrits. L'autorité compétente en avait pris connaissance plus d'une année auparavant. Mmes E_____ et D_____ se plaignaient d'un « humour de caserne notoirement pratiqué » au sein des corps de police. Le DSPS ne pouvait ignorer un comportement généralisé défini comme des plaisanteries notoirement proférées en milieu policier. Les explications du département sur le « carnet noir » étaient contraires au dossier. Lui-même contestait le contenu de celui-ci. Si ces fait étaient avérés, ses propos n'étaient pas dirigés contre une personne déterminée, singulièrement pas contre Mmes E_____ et D_____. Selon les témoins, celles-ci ne s'étaient jamais plaintes auparavant. En revanche, elles n'hésitaient

pas à monter sur les genoux de l'ancien chef de poste. Les deux ASP II avaient participé à « l'humour de caserne ». Mme E_____ n'avait pas été étonnée par la tape sur les fesses. Le tirage du pull de Mme Y_____ s'était déroulé en dehors du cadre professionnel. Celle-ci n'avait subi aucun tort. Lui-même et la concernée entretenaient une relation « allant bien au-delà de la simple relation de travail ».

16) Le 2 mai 2019, le Conseiller d'État en charge du DSPS a transmis à M. A_____ le rapport d'enquête et l'a informé qu'il envisageait de prononcer une dégradation à son encontre. Il lui a imparti un délai pour formuler ses observations.

17) Le 5 juin 2019, M. A_____ s'est déterminé et a requis la récusation de Madame AI_____, secrétaire générale adjointe au département.

L'attitude de Mme AI_____ était partisane en raison de ses probables interventions auprès de l'enquêteur et de ses prises de position dans les observations du DSPS du 15 mars 2019 par-devant celui-ci. Elle devait être écartée du processus décisionnel.

M. F_____ avait fait un faux témoignage. Une plainte pénale avait été déposée à son encontre.

La prescription d'une année était atteinte. De plus, son droit à la réplique avait été violé, l'enquêteur ayant envoyé son rapport le 14 avril 2019 au Conseiller d'État en charge du DSPS, ses observations du 17 avril 2019 n'avaient pas été prises en considération.

L'enquête n'avait pas la force probante nécessaire pour permettre d'envisager le prononcé d'une sanction. C'était une compilation d'accusations des ASP, sans aucun recul critique. Elle violait la présomption d'innocence, « égrenait » les faits reprochés sans prendre en compte les témoignages, ceux à décharge notamment. L'enquêteur avait mal apprécié les moyens de preuve, il n'avait pas confronté les témoignages divergents. Il n'avait pas examiné la crédibilité de ceux de Mmes E_____ et D_____.

Des divergences existaient entre les versions des parties au sujet de la frappe sur les fesses de Mme E_____. L'usage des propos déplacés comme « vendredi c'est sodomie », « je me ferais bien tirer les huiles » était de « l'humour de caserne » et s'apparentait « au fonctionnement même de la police genevoise ». Il n'avait jamais tenu certains propos déplacés comme « dormir sur la quille », « avoir deux gonzesses à la fois », « la baise durant six heures comme un fou », « la baise à poil dans la piscine ». L'enquêteur n'avait pas retenu l'usage des propos dénigrants et/ou injurieux utilisés en s'adressant aux ASP II, soit « tu travailles comme il faut cette fois », « tu as le cul en feu », « salope, tu préfères faire la cougar avec les petits jeunes », « tu aimerais bien te taper ce collègue »,

« c'est parce que tu es mariée à un gris que tu as ce point de vue », « ta présence ou non ne changeait rien ».

Aucun reproche ne pouvait être retenu contre lui, la sanction envisagée n'était pas fondée dans son principe. Elle ne l'était pas non plus dans son ampleur. Dans les cas similaires, les sanctions choisies par le DSPS étaient moins sévères. Il lui avait été réservé un traitement singulier, différent de celui des autres qui avaient été mis en cause.

18) Le 15 juillet 2019, le Conseiller d'État en charge du DSES a informé l'intéressé que Mme AI_____ avait pris la décision de se retirer du dossier le concernant.

19) Par arrêté du 16 décembre 2019, le DSPS a prononcé à l'encontre de M. A_____ une dégradation pour une durée de trois ans avec effet au 1er janvier 2020. L'intéressé passait du grade de Sergent-major à celui de Sergent-chef. Son traitement annuel en classe 18 annuités 11 de CHF 120'491.- était ramené en classe 17 annuités 13 à CHF 117'165.- dès le 1er janvier 2020. La décision était exécutoire nonobstant recours.

Le tirage du pull de Mme Y_____ était confirmé par des témoignages et l'aveu de M. A_____. En agissant ainsi dans un lieu public et en présence de subalternes, celui-ci avait violé les normes légales applicables et les ordres de service. Le lieu et l'heure à laquelle les faits s'étaient produits importaient peu, l'État attendant d'un policier de maintenir une ligne de conduite exemplaire, également en dehors de ses heures de service. Les faits étaient particulièrement graves. M. A_____ s'était permis d'agir sans aucun égard pour Mme Y_____. En passant derrière elle pour tirer son pull et plonger son regard dans son décolleté, il avait violé la sphère privée de celle-ci. Le fait d'avoir agi en public et devant les collègues de celle-ci était propre à la dévaloriser aux yeux de ceux-ci, et à porter atteinte à l'honorabilité de la fonction et à l'exemplarité d'un cadre par son comportement. La gifle infligée à l'intéressé à la suite de son acte dénotait le caractère inadmissible de celui-ci. Les violations commises portaient également atteintes à l'image de l'État qui devait être sauvegardée par chaque policier et de la confiance et de la considération dont la fonction publique devait être l'objet. Ils étaient constitutifs de harcèlement sexuel. Mme Y_____ était la subordonnée de M. A_____ et avait été suffisamment importunée pour gifler l'intéressé à la suite du geste non désiré exposant certaines parties intimes de son corps.

M. A_____ avait proféré des propos à connotation sexuelle de manière répétée lors de son activité au poste de I_____ et avait implicitement admis les avoir tenus en soutenant l'existence d'un « humour de caserne ». Les propos « vendredi c'est sodomie » et « je me ferais bien tirer les huiles » étaient confirmés par d'autres témoins et les aveux de l'intéressé. Mme S_____ s'en était plainte directement auprès de lui ou de sa hiérarchie. Celui-ci n'en avait pas

tenu compte. En agissant de la sorte dans le cadre de son travail et en présence de subalternes, il avait violé les dispositions applicables et les devoirs de service. Les propos tenus étaient constitutifs de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ils constituaient une faute grave, inadmissible dans la mesure où elle avait été commise par un collaborateur gradé, ayant une fonction d'encadrement. Le département n'avait pas eu une quelconque volonté de tolérer un tel comportement.

La tape sur les fesses de Mme E_____ était également avérée. L'État ne tolérait pas ce type de comportement non plus. M. A_____ avait violé l'intégrité physique de celle-ci. Commettre l'acte dans un cadre policier et sur la personne d'une subordonnée rajoutait à la gravité du geste. M. P_____ avait averti M. A_____ du risque d'éventuelles plaintes pour harcèlement. Les violations constatées portaient atteinte à l'image de l'État devant être préservée par chaque policier, à la confiance et à la considération dont la fonction publique devait être l'objet.

La prescription absolue serait atteinte en 2021. La prescription relative commençait à courir, au plus tôt, le 12 mars 2018. L'enquête administrative avait suspendu la prescription du 8 mai 2018 au 16 avril 2019. Celle-ci avait couru au plus tôt du 12 mars au 8 mai 2018 et du 16 avril 2019 au 16 décembre 2019. La prescription disciplinaire d'une année n'était pas atteinte non plus. Le droit à la réplique de M. A_____ n'avait pas été violé. Celui-ci avait fait ses observations les 20 mars, 17 avril et 5 juin 2019. Le département avait pris en considération l'ensemble des éléments évoqués dans celles-ci.

En exposant ses collègues à des propos déplacés, en traitant ses subordonnées avec mépris, en violant leur sphère privée ou leur intégrité physique, en commettant des faits constitutifs de harcèlement sexuel, en niant certains faits reprochés, en ne prenant pas conscience de la portée de ses actes vis-à-vis des personnes les ayant subis et en portant atteinte à l'image de l'État en les commettant, de surcroît en des lieux publics ou devant des collaborateurs, la faute de M. A_____ était lourde et grave. Néanmoins, le département renonçait à le révoquer, même si ce dernier ne semblait pas réaliser la gravité des faits commis. Une dégradation était proportionnée. Ses états de service étaient bons et il avait consacré bientôt trente ans au service de l'État et du corps de police.

20) Par acte expédié le 23 décembre 2019, complété le 16 janvier 2020, 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 à titre superprovisoire et à l'octroi des mesures provisionnelles. Il a en outre requis comme mesures d'instruction qu'ordre soit donné au département de produire l'intégralité de son

dossier et de se déterminer sur sa pratique relative au type de sanctions infligées dans des cas analogues et à ce qu'une audience de comparution personnelle soit convoquée et l'ouverture des enquêtes ordonnée. Il a conclu au fond à l'annulation de la décision attaquée.

Son droit d'être entendu avait été violé. Il avait été privé de pouvoir répliquer aux observations subséquentes du département à la clôture de l'enquête. Le DSPS ne s'était pas non plus déterminé sur ses griefs relatifs à son droit d'accès au dossier, à la violation du droit à une enquête équitable et à la présomption d'innocence. De nombreuses notes et procès-verbaux n'avaient pas été produits en lien avec les problèmes générés par Mmes E_____ et D_____. Son droit à une enquête équitable avait été violé. Les faits avaient été établis et des preuves appréciées arbitrairement. Le département avait abusé de son pouvoir d'appréciation, avait violé les principes de la bonne foi, de la proportionnalité et de l'égalité de traitement.

Le département n'était pas cohérent dans les sanctions infligées. Celles décidées à l'encontre de certains de ses collègues, notamment les cadres, dans des cas similaires, étaient inférieures à celle prononcée à son égard. Le choix des sanctions était arbitraire et violait le principe de l'égalité de traitement. Le changement de la pratique du département qui désormais préconisait une « tolérance zéro » dans le domaine ne pouvait pas se répercuter sur lui sans violer le principe de la bonne foi.

Une pratique de « l'humour de caserne », à laquelle l'ancrage dans le temps avait conféré force de coutume, était connue et tolérée par la hiérarchie. Son comportement adéquat était attesté par plusieurs témoignages. Les doléances de Mmes E_____ et D_____ étaient intervenues en réaction à l'arrivée d'un nouveau Lieutenant qui se montrait moins permissif à leur égard.

Pour le surplus, il a repris les arguments contenus dans sa réplique du 17 avril 2019.

21) Le 24 décembre 2019, M. A_____ a requis de la chambre administrative de rendre une décision sur effet suspensif à titre superprovisoire, la décision attaquée devant entrer en vigueur le 1er janvier 2020.

22) Par décision du 24 décembre 2019, la chambre administrative a rejeté les conclusions superprovisionnelles de M. A_____.

23) Le 10 janvier 2020, le département a conclu au rejet des mesures provisionnelles. Il a produit le dossier des ressources humaines de M. A_____ et l'intégralité de la procédure administrative. Le 27 janvier 2020, l'intéressé a répliqué sur effet suspensif.

24) Par décision du 29 janvier 2020, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de M. A_____.

25) Le 24 mai 2020, le département a, sur le fond, conclu au rejet du recours.

Le droit d'être entendu de M. A_____ n'avait pas été violé. L'enquêteur avait annoncé la fin de la procédure d'enquête et l'imminence du dépôt de son rapport. M. A_____ n'avait pas manifesté son intention de répliquer dans les dix jours. Il l'avait fait après le dépôt du rapport d'enquête. La réplique spontanée était tardive.

Les témoignages ne laissaient aucun doute sur les manquements reprochés à M. A_____. Celui-ci avait varié dans ses prises de position notamment concernant le tirage du pull de Mme Y_____, sa crédibilité était réduite. Il avait été prié de cesser de tenir des propos à connotation sexuelle notamment par Mme S_____, mais il n'en avait pas tenu compte.

Le principe de la proportionnalité avait été respecté. M. A_____ avait manqué à ses devoirs de service. Il avait également failli à son devoir de protection de la personnalité de ses subordonnées. Pourtant, il se devait d'être un policier irréprochable en raison de son expérience et de son grade. Les manquements de l'intéressé étaient graves. Son refus de reconnaître ses erreurs était un élément aggravant. Il rendait la continuation des rapports de service problématique en raison d'un risque de réitération, ce qui appelait une sanction sévère. Celle-ci avait aussi pour but de lui permettre de réaliser son rôle de membre du corps de police chargé d'une fonction d'autorité et les effets de son comportement sur les personnes visées. L'intéressé n'en avait pas pris conscience.

Pour le surplus, le département a repris les arguments de ses écritures antérieures.

26) a. M. A_____ a requis de la chambre administrative l'audition de Monsieur AJ_____, retraité de gendarmerie, Madame AK_____ et M. F_____. Il a aussi demandé d'entendre la commandante sur les raisons de l'ouverture d'une enquête à son encontre.

b. Le département a requis l'audition de Madame AL_____, lieutenante, au sujet de l'ambiance usuelle dans un poste de police et des propos qui pouvaient y être tenus.

27) Le 2 février 2021, M. A_____ s'est opposé à ce que Mmes E_____ et D_____, convoquées comme témoins, se prévalent de l'art. 28A LPA.

Seules les personnes alléguant avoir été atteintes dans leur intégrité physique, psychique et sexuelle et appelées à être entendues à titre de témoin ou à titre de renseignement pouvaient être accompagnées d'une personne de confiance

et être assistées d'un conseil de leur choix. Elles devaient revêtir la qualité de victimes au sens de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions du 23 mars 2007 (loi sur l'aide aux victimes - LAVI - RS 312.5), ce qui n'était pas le cas.

28) La chambre administrative a procédé à diverses audiences de comparution personnelle et d'enquêtes entre août 2020 et février 2021.

a. M. A_____ a confirmé ses précédentes déclarations et a requis à nouveau l'audition de la commandante. À la suite des remontrances de Mme S_____, M. P_____ lui avait dit de façon informelle de faire attention avec ses blagues. Après cet entretien, il s'était calmé, mais par la suite, sa nature était revenue. Il aimait beaucoup l'humour, indispensable pour tenir le coup au quotidien. Il avait eu des propos qui pouvaient paraître inadéquats à plusieurs reprises. Ce genre de propos étaient courants dans tous les postes de police genevois. Lorsqu'il prononçait ses blagues, ses collègues ne réagissaient pas ou rigolaient.

Mmes E_____ et D_____ lui avaient dit tenir un « carnet noir » dans lequel elles notaient les épisodes qui les contrariaient. Le « carnet » ne l'avait pas choqué. Ses relations avec elles n'étaient pas tendues. Il les recadrait, si nécessaire.

b. Selon le représentant du département, les autres cadres du poste de police de I_____ avaient affirmé n'avoir jamais fait ce genre de blagues ou tenu des propos de ce type. Il s'agissait d'une question d'image vis-à-vis du subalterne. Le département n'était pas au courant de l'existence de ce genre de comportement qui n'était ni répandu ni usuel dans les postes de police. M. L_____ avait affirmé ne pas se permettre ce genre de propos, l'époque ayant changé. Le département a persisté dans la demande de l'audition de Mme AL_____.

c. Mme E_____ a confirmé ses précédents témoignages et a déclaré que pour être acceptée, elle devait faire semblant de s'accommoder de certains propos. En 2014 et en 2016, il y avait eu des propos un peu grossiers qui n'étaient pas dirigés contre elle ou d'autres femmes. Les blagues salaces faisaient toujours partie de l'environnement. Elle avait été gênée par ces propos, car elle s'était sentie directement visée. Alors qu'elle était dans le bureau de la police de proximité, dos à la porte en train de discuter, M. A_____ était arrivé et l'avait tapée sur les fesses avec un agenda. Elle avait été choquée. Elle n'avait pas pu lui dire quelque chose sur le moment. Il avait minimisé en disant « ce n'est pas ma main, c'est l'agenda ». M. A_____ avait des propos assez lourds de façon générale. C'était sa façon de s'exprimer. Personne d'autre au poste n'avait eu de geste déplacé sur sa personne.

d. Mme D_____ a déclaré qu'au début, elle et sa collègue n'avaient pas osé parler par peur des représailles. Elles avaient subi la situation pendant plus de six mois. Mme E_____ et elle avaient eu l'idée de tenir un « carnet noir » afin

d'avoir quelque chose de factuel et de clair. Leur but n'était pas de se venger. Elle avait décidé de parler à la suite de la remarque raciste contre le mari de Mme E_____.

e. M. AJ_____ a déclaré que Mmes E_____ et D_____ réagissaient, de temps en temps, un peu plus à certains propos sexistes ou racistes. Lui-même essayait de régler les problèmes immédiatement. De manière générale, les gens étaient respectueux les uns des autres. Mme D_____ lui avait dit avoir des soucis avec des cadres, notamment M. A_____ qui lui parlait mal. Il lui avait conseillé de s'adresser à son Maréchal.

À la police comme dans toutes les « grandes boîtes », on faisait de l'humour pour décompresser lors de cas difficiles, mais tout le monde jouait le jeu. Si quelqu'un se sentait heurté par des propos, il pouvait s'adresser à son supérieur qui réglait le problème. Il n'avait pas souvenir d'une quelconque femme ayant été blessée par ce genre de propos. Mmes E_____ et D_____ ne lui avaient jamais fait de doléances concernant des propos graveleux tenus par des collègues. Il avait peut-être lui-même tenu des propos considérés comme sexistes. Mmes E_____ et D_____ ne s'en étaient jamais plaintes. Mme E_____ ne s'était pas assise sur ses genoux.

f. M. F_____ a déclaré avoir été sollicité par Mme C_____ qui lui avait fait part d'un entretien avec deux femmes qui s'étaient plaintes de problèmes d'organisation et des propos tenus vis-à-vis d'elles par M. A_____. Il les avait auditionnées pour avoir un document officiel. Il avait uniquement recueilli leurs doléances. Il avait remonté les agissements à la commandante qui lui avait posé des questions sur les faits et le rapport hiérarchique entre les deux ASP II et M. A_____. C'était à la commandante de décider s'il y avait d'autres enquêtes administrative à ouvrir contre les autres cadres. Elle ne lui avait pas demandé son avis. Il avait eu connaissance de l'ouverture de l'enquête administrative à l'encontre de M. A_____ par l'arrêté du Conseiller d'État. Il n'était pas intervenu dans le processus visant à faire remonter le dossier au sein du département. Les faits lui semblaient assez importants pour les reporter par écrit. Du moment où il en avait connaissance, il avait été obligé d'en référer à la commandante. Mme C_____ avait été mise au courant aussi. À teneur des éléments au dossier, il trouvait important de mener une enquête indépendante. Il n'avait pas connaissance d'autres personnes à Lancy qui avaient été mises en cause pour attouchements. Il lui importait de préserver la relation de travail entre M. A_____ et ses collaboratrices.

29) Le 4 mars 2021, le département a déposé ses observations après enquêtes.

Les enquêtes avaient permis de confirmer ses précédentes observations des 10 janvier et 4 mai 2020. La fonction de supérieur hiérarchique de M. A_____ était à l'origine de l'excès qui avait poussé Mme D_____ à dénoncer les faits.

Elle revêtait une importance particulière, le traitement infligé ou les propos tenus par la hiérarchie s'appréciaient différemment des agissements provenant d'un collègue. Le comportement tactile de M. A_____ faisait exception, aucun autre collaborateur ne s'était permis de porter atteinte à la sphère physique des collaboratrices.

30) Dans ses observations du 22 mars 2021, M. A_____ a requis à nouveau l'audition de la commandante.

Les enquêtes avaient permis de mettre en évidence le traitement particulier qui lui avait été réservé. Il n'était pas le principal responsable des problèmes rencontrés sur le lieu de travail des plaignantes. « L'humour de caserne » prévalant au sein du corps de police comme dans d'autres corps « uniformés » avait été confirmé. Il avait fait son travail en recadrant les plaignantes.

31) Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger le 26 mars 2021, ce dont les parties ont été informées.

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 recourant est, depuis le 1er mai 2016, soumis à la loi sur la police du 9 septembre 2014 (LPol - F 1 05), qui a abrogé l'aLPol (art. 65 LPol), au règlement sur l'organisation de la police du 16 mars 2016 (ROPol - F 1 05.01), lequel a abrogé l'aRPol (art. 21 let. a ROPol), ainsi qu'au règlement général sur le personnel de la police du 16 mars 2016 (RGPPol - F 1 05.07). Il est également soumis au code de déontologie de la police genevoise.

En l'occurrence, les événements ayant conduit à la sanction contestée, à savoir le tirage du pull de Mme Y_____ et le regard plongé dans le décolleté, la tape sur les fesses de Mme E_____ et les propos à connotation sexuelle adressés aux deux ASP II du poste de police de I_____, sont intervenus respectivement après le 16 mai 2016 voire le 1er juillet 2016, au moment de l'affectation du recourant au poste de H_____ ou de l'arrivée de Mme S_____ dans le même poste, et le 1er janvier 2017, après la mutation du recourant au poste de police de I_____, soit après le 1er mai 2016.

3) Dans un premier grief, le recourant soutient que son droit à la réplique a été violé. Il reproche ensuite au département de n'avoir pas répondu à certains de ses

moyens et griefs, soulevant implicitement un défaut de motivation de la décision attaquée.

a. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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 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 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_157/2018 du 28 mai 2018 consid. 3.1 et les références citées). Il implique également pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit que l'autorité mentionne, même brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 143 III 65 consid. 5.2 et les références citées).

b. Une partie à un procès doit pouvoir prendre connaissance de toute observation ou pièce soumise au tribunal et se déterminer à son propos, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit, et qu'elle soit ou non concrètement de nature à influer sur le jugement à rendre. En ce sens, il existe un véritable droit à la réplique qui vaut pour toutes les procédures judiciaires (ATF 133 I 98 consid. 2.1 ; 133 I 100 consid. 4.3 - 4.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_225/2019 du 27 juin 2019 consid. 2.1).

Le droit de répliquer n'impose pas à l'autorité judiciaire l'obligation de fixer un délai à la partie pour déposer d'éventuelles observations. Elle doit seulement lui laisser un laps de temps suffisant, entre la remise des documents et le prononcé de sa décision, pour qu'elle ait la possibilité de déposer des observations si elle l'estime nécessaire (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 138 I 484 consid. 2.4 et les références citées). Lorsqu'une partie se voit communiquer par le juge une écriture ou des pièces nouvelles, il lui appartient, si elle souhaite s'exprimer à leur sujet, de faire spontanément usage de son droit de réplique ; si elle s'en abstient, elle est censée y avoir renoncé après l'écoulement d'un délai raisonnable (ATF 133 I 98 consid. 2.2 ; 132 I 42 consid. 3.3.3 - 3.3.4).

c. Le chef du département et le commandant peuvent en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. La personne intéressée en est immédiatement informée (art. 38 al. 1 LPol). Lors de l'enquête, la personne concernée doit être entendue par le commandant ou par un chef de service, au sens de l'art. 6 LPol, désigné par lui. Elle est invitée à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés et peut se faire assister d'une personne de son choix (al. 2). À la fin de l'enquête, les résultats de celle-ci et la sanction envisagée sont communiqués à l'intéressé afin qu'il puisse faire valoir ses observations éventuelles (al. 3). En cas d'ouverture d'une enquête administrative par le chef du département, celui-ci

désigne une personne qui a les compétences requises en qualité d'enquêteur (art. 16 al. 1 RGPPol). L'enquête administrative doit être menée dans le respect du principe de célérité. Les parties doivent communiquer sans tarder à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (al. 3). Au terme de l'enquête, la sanction envisagée est portée à la connaissance de l'intéressé qui dispose d'un délai de trente jours pour déposer d'éventuelles observations écrites (al. 4).

d. En l'espèce, dans sa décision attaquée, l'autorité intimée, qui n'est pas tenue de s'exprimer sur tous les moyens et griefs invoqués par le recourant, a expliqué pourquoi elle a décidé de le sanctionner. Ces explications ont été suffisantes pour permettre à celui-ci de faire valoir ses moyens dans son recours à la chambre administrative.

Le grief d'un défaut de motivation doit dès lors être écarté.

e. Il ressort du dossier que le 15 mars 2019, l'autorité intimée s'est déterminée sur les auditions organisées par l'enquêteur, le recourant en a fait de même le 20 mars 2019. Le 27 mars 2019, l'enquêteur a transmis au recourant les observations du département et l'a informé que l'enquête était terminée et que son rapport serait déposé dans les meilleurs délais. Le 14 avril 2019, il a rendu son rapport. Le 17 avril 2019, le recourant a fait valoir son droit à la réplique. Celui-ci assisté par un avocat, ne peut pas soutenir de manière crédible que son droit à la réplique a été violé, alors qu'il a déposé sa réplique plus de dix jours après que l'enquêteur lui a transmis les observations de l'autorité intimée.

Le droit du recourant à la réplique n'a ainsi pas été violé.

4) Le recourant requiert, comme mesure d'instruction complémentaire, l'audition de la commandante ; l'autorité intimée demande celle de Mme AL_____.

a. La commandante dont l'audition est requise sur les raisons de l'ouverture d'une enquête à l'encontre du recourant a, par l'intermédiaire de son service juridique, informé le département de potentielles violations des devoirs de service commises par ce dernier et a demandé à l'autorité intimée de se déterminer afin de savoir si le dossier devait faire l'objet d'une enquête administrative. Dans ces circonstances, on ne voit pas en quoi l'audition de la commandante serait en mesure d'apporter des éléments supplémentaires pertinents permettant de trancher le litige qui ne figuraient pas dans le courriel du 12 mars 2018. Par ailleurs, devant l'enquêteur et la chambre de céans, plusieurs témoins ont décrit l'ambiance usuelle dans un poste de police et les propos qui peuvent y être tenus, de sorte que l'audition de Mme AL_____ ne s'impose pas.

b. En outre, la chambre de céans dispose des éléments pertinents lui permettant de se prononcer sur les griefs soulevés et trancher le litige en connaissance de cause.

Par conséquent, il ne sera pas fait droit aux demandes d'actes d'instruction complémentaires.

5) Le recourant soutient que la prescription concernant la responsabilité disciplinaire est acquise.

a. La responsabilité disciplinaire se prescrit par un an après la connaissance de la violation des devoirs de service et en tout cas par cinq ans après la dernière violation. La prescription est suspendue pendant la durée de l'enquête administrative ou de l'éventuelle procédure pénale portant sur les mêmes faits (art. 36 al. 3 LPol).

Après l'échéance du délai de prescription, la sanction d'une faute professionnelle n'est plus possible, même lorsqu'elle serait utile à la sauvegarde de l'intérêt général (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, in Revue jurassienne de jurisprudence (RJJ) 1998, p. 26).

b. Concernant le *dies a quo* du délai de prescription, la chambre de céans a jugé de manière constante, dans des affaires où un fonctionnaire de police avait été sanctionné d'un blâme ou de services hors tours, que l'art. 37 al. 6 aLPol faisait référence à la connaissance des faits par la cheffe de la police - la commandante -, compétente pour prononcer le blâme et les services hors tour (art. 36 al. 2 aLPol ; ATA/244/2020 du 3 mars 2020 et les arrêts cités).

Le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'est pas insoutenable de considérer que le délai d'une année de l'art. 37 al. 6 aLPol commence à courir à partir seulement du moment où l'autorité compétente pour infliger la peine disciplinaire apprend elle-même l'existence d'une violation des devoirs de service. À la nécessité pour l'administration d'agir sans retard, on peut opposer, de manière défendable, que la prescription d'un an ne peut pas dépendre du seul comportement du supérieur hiérarchique, qui peut commettre une erreur d'appréciation sur la gravité des faits ou qui, pour d'autres motifs, tarderait à informer l'autorité compétente (arrêt du Tribunal fédéral 8C_621/2015 du 13 juin 2016 consid. 2.4, qui confirme l'ATA/652/2015 du 23 juin 2015).

c. En l'espèce, le recourant doit se voir imputer, comme *dies a quo* de la découverte des faits incriminés, la prise de connaissance de ces derniers par le conseiller d'État en charge du DSPS, celui-ci étant l'autorité compétente pour infliger la peine disciplinaire en cause.

La chambre administrative relève ainsi que, par note de service du 22 février 2018, le Lieutenant P_____ a résumé à l'attention de sa hiérarchie les plaintes des deux ASP II consécutives à leurs entretiens des 20 et 21 février 2018. Le 12 mars 2018, la commandante a dénoncé les faits au département. Le 8 mai 2018, celui-ci a ouvert une enquête administrative. Rien au dossier ne permet de mettre en doute les allégations de l'autorité intimée selon lesquelles elle a appris l'existence des faits reprochés au recourant au plus tôt le 12 mars 2018, lorsque le service juridique de la commandante l'a informée de potentielles violations des devoirs de service commises par celui-ci. L'enquête administrative a suspendu la prescription du 8 mai 2018 au 16 avril 2019. Celle-ci a par conséquent couru du 12 mars au 8 mai 2018 et du 16 avril au 16 décembre 2019. La prescription disciplinaire d'une année n'était ainsi pas atteinte au moment du prononcé de la sanction. La prescription absolue non plus, les dernières violations de ses devoirs de service reprochées au recourant étant postérieures au 1er juillet 2017, après sa mutation au poste de I_____.

Partant, il y a lieu de retenir que les faits fondant la responsabilité disciplinaire du recourant n'étaient est pas prescrits au moment du prononcé de la sanction.

6) Le litige porte sur la conformité au droit de l'arrêté du 16 décembre 2019, rendu par le conseiller d'État en charge du DSPS, prononçant la dégradation du recourant pour une durée de trois ans dès le 1er janvier 2020, avec pour corollaire une baisse de traitement.

7) Aux termes de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a) pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b) pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

8) Le recourant soutient que la sanction infligée n'est pas justifiée et que le département n'est pas cohérent dans les sanctions qu'il inflige, que son choix de sanction est arbitraire et viole le principe de l'égalité de traitement.

a. Le personnel de la police est 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 à ses dispositions d'application, en particulier son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), sous réserve des dispositions particulières de la LPol, respectivement aLPol (art. 18 al. 1 LPol ; art. 1 al. 1 let. b LPAC).

b. 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 (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).

c. Le code de déontologie vise à arrêter les principes généraux dans lesquels s'inscrit l'action de la police et fixe le contexte éthique de l'activité de la police (préambule). En qualité de serviteur des lois et de l'État, le policier se doit d'avoir en tout temps et en tout lieu un comportement exemplaire, impartial et digne, respectueux de la personne humaine et des biens (art. 3 § 1).

9) a. Aux termes de l'art. 36 al. 1 LPol, selon la gravité de la faute, peuvent être infligées au personnel de la police le blâme (let. a), les services hors tour (let. b) ; la réduction de traitement pour une durée déterminée (let. c) ; la dégradation pour une durée déterminée (let. d) ; la révocation (let. e). L'art. 18 al. 2 RGPPol précise que la dégradation au sens de l'art. 36 al. 1 let. d LPol peut être prononcée pour une période allant de un à quatre ans. Elle entraîne une diminution de traitement. Les dispositions en matière de prévoyance demeurant réservées (al. 2).

b. Selon l'art. 37 LPol, le chef du service concerné, au sens de l'art. 6 LPol, prononce le blâme et le commandant inflige les services hors tour (al. 1). Le chef du département est compétent pour prononcer la réduction de traitement pour une durée déterminée et la dégradation pour une durée déterminée ; la révocation est prononcée par le Conseil d'État (al. 2).

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, op. cit., n. 55).

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). 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).

d. 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 Cst.), 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 le but d'intérêt public recherché. 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).

10) a. L'art. 3 al. 1 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité - LEg - RS 151.1) précise qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

Sous le titre marginal « Harcèlement sexuel ; discrimination », l'art. 4 LEg 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. 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 ait essayé d'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).

11) En l'espèce, dans ses écritures par-devant la chambre administrative notamment et lors de ses différentes auditions, le recourant a admis avoir adopté un « humour de caserne » porté sur le sexe. Le fait que d'autres collaborateurs pratiquaient également ce type d'humour ne saurait le légitimer. En effet, ce type d'humour peut heurter et blesser l'interlocuteur ou l'interlocutrice et/ou l'auditeur ou l'auditrice. Ce genre de propos et la manière dont le recourant traitait systématiquement le genre féminin sont en soi dégradants et inadmissibles. De plus, en tant que dirigés contre les deux ASP II concernées, ils ne respectent pas des subalternes. Des propos tels que « vendredi c'est sodomie », « je me ferais bien tirer les huiles » adressés au personnel du poste de I_____ (dont les deux ASP II concernées) ont clairement une connotation sexuelle et répondent à la notion de harcèlement sexuel dans le cadre de relations de travail. En sa qualité de gradé, il appartenait au recourant de montrer l'exemple. Le fait que Mmes E_____ et D_____ aient pu répondre par des boutades a été expliqué par ces dernières tant par la gêne et le malaise d'être confrontées à de tels propos sexistes que par gain de paix. Au demeurant, il ne ressort pas du dossier qu'elles aient elles-mêmes pris l'initiative d'engager ce genre de propos ou de conversation.

En outre, la tape sur les fesses de Mme E_____ a violé l'intégrité physique de celle-ci. Par ailleurs, en passant derrière Mme Y_____ pour tirer son pull et plonger son regard dans son décolleté, le recourant a violé la sphère privée de celle-ci. Ces actes constituent des comportements importuns et ont porté atteinte à la dignité des personnes qui les ont subis, celles-ci ne les ayant ni désirés ni souhaités. Le fait d'avoir agi en public et devant les collègues de celles-ci était propre à les dévaloriser et à les discriminer.

Ainsi, par son attitude, le recourant n'a pas permis l'instauration de relations dignes et correctes avec ses subordonnées et le reste du personnel dont il avait la charge. Il n'a pas adopté un comportement exemplaire, digne, et respectueux de la personne humaine.

Le recourant soutient de manière récurrente que ses propos s'inscrivaient dans un « humour de caserne » notoirement répandu au sein de la police genevoise. Le département soutient qu'il n'a jamais eu la volonté de tolérer un tel comportement. Par son allégation, le recourant démontre qu'il ne s'est jamais remis en question, n'a jamais émis de doutes 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. Le recourant reconnaît à ce sujet que ses collègues, en entendant ses propos, se taisaient ou rigolaient. Même après le rapport d'enquête, le recourant ne s'est pas remis en question, considérant ces propos comme admissibles.

Son grief doit être dès lors écarté.

12) Le recourant soutient que la sanction infligée est disproportionnée.

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

Dans la mesure où les comportements du recourant répondent à la notion de harcèlement sexuel dans le cadre d'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 la police. Elle a prononcé la dégradation du recourant pour une durée de trois ans avec effet au 1er janvier 2020. Elle a par ailleurs déclaré s'être abstenue de prononcer la révocation en tenant compte des bons états de service du recourant et du fait que celui-ci a consacré près de trente ans au service de l'État et du corps de police. Le recourant indique que ses autres collègues ont fait l'objet de sanctions plus clémentes pour des faits similaires. En prenant une telle position, il ne fait pas preuve d'une remise en cause de son comportement ni ne démontre une prise de conscience pouvant le pousser à modifier celui-ci. Il ne démontre par ailleurs pas que les circonstances de son cas sont les mêmes que celles de ses collègues. L'enquêteur a retenu qu'il a tapé sur les fesses d'une subordonnée avec un agenda et a plongé son regard dans le

décolleté d'une autre subordonnée. Aucun de ses autres collègues cadres n'a eu un tel 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 la police et de l'administration en général aient un comportement irréprochable vis-à-vis de leurs collègues et de leurs subordonnés, de sorte que l'intérêt public au bon fonctionnement du poste de police l'emporte sur les intérêts personnels contraires du recourant de garder son grade de sergent-major et son traitement. Dans ces conditions, la dégradation du recourant de sergent-major à sergent-chef durant trois ans est une mesure permettant d'éviter toute éventuelle réitération de son comportement importun.

Ainsi, la dégradation du recourant 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.

13) 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 23 décembre 2019 par Monsieur A_____ contre la décision du département de la sécurité, de la population et de la santé du 16 décembre 2019 ;

au fond :

le rejette ;

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

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 Romain Jordan, avocat du recourant ainsi qu'au département de la sécurité, de la population et de la santé.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mmes Krauskopf, Lauber, Rapp et Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :