

# **GE\_GERICHTE ATA/809/2021 vom 10. August 2021**

GE Cour de justice, 2021-08-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_809\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_809_2021)

FR: GE\_GERICHTE ATA/809/2021 du 10 août 2021

IT: GE\_GERICHTE ATA/809/2021 del 10 agosto 2021

## **Regeste**

Résumé: Un fonctionnaire de police gradé qui tient des propos à connotation sexuelle, mettant dans la gêne des collaboratrices du poste de police, adopte un comportement importun, contraire au code de déontologie de la police, qui répond à la notion de harcèlement sexuel. En outre, donner une tape sur les fesses d'une collègue viole son intégrité physique. Passer par derrière pour tirer le pull et plonger son regard dans le décolleté d'une collègue viole sa sphère privée. Dans ces circonstances, une dégradation est une mesure permettant d'éviter toute réitération. Elle répond à un intérêt public de sauvegarder la personnalité du personnel.

## **Erwägungen**

### **E. 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 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

- 22/28 - A/4722/2019 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.,

- 23/28 - A/4722/2019 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 entraîne 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

- 24/28 - A/4722/2019 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).

- 25/28 - A/4722/2019

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.

- 26/28 - A/4722/2019

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

- 27/28 - A/4722/2019 décollété 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).

\* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.