

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4041/2013-FPUBL

ATA/1057/2015

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 octobre 2015

dans la cause

Mme A_____

représentée par Me Daniel Meyer, avocat

contre

DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ ET DE L'ÉCONOMIE

et

M. B_____, appelé en cause

représenté par Me Karin Grobet Thorens, avocate

EN FAIT

- 1) Mme A_____, née le _____ 1974, a été engagée à la prison de Champ-Dollon (ci-après : la prison) au 1^{er} janvier 2001 en qualité de stagiaire, puis dès le 1^{er} janvier 2002 en qualité de surveillante.

Elle a été confirmée dans ses fonctions à partir du 1^{er} janvier 2004, après deux années probatoires.

- 2) M. B_____, né le _____ 1958, a été engagé à la prison le 1^{er} janvier 1980.

Il occupe depuis le 1^{er} janvier 2004 le poste de gardien-chef ; il est ainsi le supérieur hiérarchique de Mme A_____ en sa qualité de « numéro trois » de la prison, après le directeur et le directeur adjoint.

- 3) Mme A_____ a suivi plusieurs formations internes en lien avec le groupe de sécurité (ci-après : GSCD) et le détachement incendie (ci-après : DICD) de la prison, ainsi qu'à l'école de sous-officier des sapeurs-pompiers, ce qui lui a notamment permis, dès 2005, d'être retenue pour travailler au sas comme garde armée, respectivement l'accès à la fonction de chef de feu journalier (responsable de la gestion des interventions liées au feu, désigné quotidiennement par le sous-chef du jour).

- 4) Le 30 mai 2007, Mme A_____ a rédigé un rapport d'incident – concernant un détenu ayant mimé le geste de lui trancher la gorge et l'ayant insultée lorsqu'elle lui avait remis par le guignard une pochette de médicaments – sur lequel M. B_____ a apposé la remarque manuscrite « Il aurait été assurément plus intelligent de faire donner la pochette de médicaments par [un autre gardien]. Il est inutile de provoquer un détenu lorsqu'il se trouve en cellule forte ».

- 5) Par courrier du 22 août 2007, l'ancien directeur de la prison a confirmé avoir reçu la veille en entretien Mme A_____, avec son collègue M. C_____, en présence de son chef de brigade.

L'intéressée avait sollicité cet entretien pour faire part au directeur de ce qu'elle n'appréciait pas les rumeurs qui circulaient au sein de la prison quant à sa relation avec M. C_____. Elle rencontrait également des difficultés relationnelles avec une sous-chef. Elle ressentait ces rumeurs et difficultés comme du harcèlement moral à son égard depuis plusieurs années.

Dans ce contexte, Mme A_____ souhaitait savoir si la direction avait des griefs à son encontre, sur quoi l'ancien directeur l'a encouragée à poursuivre son engagement au sein de l'institution en faisant abstraction des ragots et l'a invitée à formaliser auprès des personnes compétentes les éventuels problèmes qu'elle

pouvait rencontrer. Elle accomplissait son travail à satisfaction de sa hiérarchie et son engagement tant au sein de la prison que du DICD était apprécié. Elle était néanmoins rendue attentive au fait que sa personnalité affirmée pouvait, d'autant plus lorsqu'elle se trouvait en service avec M. C_____, laisser « peu de place » à leurs autres collègues.

Enfin, son chef de brigade a été prié de s'entretenir avec la sous-chef concernée et d'organiser une rencontre avec elle et Mme A_____, afin que cette dernière puisse faire part de ses difficultés. Un retour écrit de cette réunion était attendu.

- 6) Mme A_____ a reçu le chevron d'ancienneté avec effet au 1^{er} janvier 2008.
- 7) Le 24 avril 2008, M. B_____ a informé Mme A_____ de ce que sa candidature du 7 avril 2008 à la fonction de « référente unités école » avait été retenue.
- 8) Dans le courant de l'année 2008, Mme A_____ est devenue présidente de la commission du personnel de la prison.
- 9) Par courrier du 2 octobre 2008, Mme A_____ a demandé au nouveau directeur de la prison de changer de brigade pour des motifs professionnels et personnels dont elle souhaitait lui faire part oralement. Elle ne souhaitait toutefois pas le faire en présence de M. B_____, lequel, pour des raisons qui lui échappaient, donnait depuis plusieurs années des ordres totalement injustifiés et infondés à son égard et celui de M. C_____.
- 10) Le 23 octobre 2008, M. B_____ a adressé une note de service au directeur de la prison concernant Mme A_____. Suite aux propos tenus par celle-ci à son sujet dans son courrier précité, il se permettait d'expliquer les raisons pour lesquelles cette collaboratrice devait être maintenue dans sa brigade. En sa qualité de caporal au sein du DICD, sa présence dans ladite brigade était nécessaire et permettait une répartition des forces au niveau de la défense incendie.

Par ailleurs, Mme A_____ était peu respectueuse de la voie de service et adepte de la triangulation, désirant toujours être sur les événements au détriment des règles de sécurité en vigueur, et devait régulièrement être recadrée par le chef de brigade ou les sous-chefs. Elle utilisait en outre son statut de cadre au sein du DCID pour distribuer ses tâches aux stagiaires ou jeunes gardiens, sans raison valable.

À la fin de l'année 2006, il s'était déjà fortement opposé au précédent changement de brigade de l'intéressée, celle-ci étant difficilement gérable lorsqu'elle travaillait avec M. C_____. Malgré son avis défavorable, le changement de brigade avait eu lieu le 4 janvier 2007, ce qui avait entraîné des problèmes.

Mme A_____ avait une mauvaise influence sur M. C_____ et vice versa. Elle avait un grand besoin de reconnaissance et, lorsqu'elle se trouvait en présence de ce collègue, cette paire provoquait de grandes tensions au sein de la population carcérale. Différentes mesures avaient été mises en place, à la demande de M. B_____, par le responsable de brigade, afin que ces deux personnes ne travaillent plus ensemble dans la même unité ou le même groupe de nuit. Or, il constatait que Mme A_____ et M. C_____ cherchaient toujours à se voir dans les étages lorsqu'ils étaient en grande journée cellulaire, au détriment de la sécurité, et peu de responsables d'étages étaient à même de les recadrer. Il ne paraissait ainsi pas opportun de déplacer les problèmes dans une autre brigade.

Il rappelait enfin que lorsque Mme A_____ avait été « séparée » de M. C_____, en raison de son déplacement dans une autre unité, la brigade avait immédiatement retrouvé la sérénité. Le changement d'affectation de l'intéressée constituerait par conséquent une erreur, l'éloignement professionnel des deux précités permettant un retour à une cohésion au sein de la brigade et une diminution des tensions en général.

- 11) a. Par courriel du 1^{er} février 2009, Mme A_____ a demandé un entretien à M. B_____ pour « discuter des canapés pour la commission du personnel ainsi que d'un sujet personnel ».
- b. M. B_____ a répondu à Mme A_____ le 3 février 2009 s'agissant des canapés, refusant toutefois de la rencontrer pour discuter au vu du contenu du courrier qu'elle avait adressé le 2 octobre 2008 au directeur. Elle était ainsi priée de contacter le gardien-chef adjoint afin de convenir d'un rendez-vous avec ce dernier, lequel lui ferait un retour de l'entretien.
- 12) Le 2 mars 2009, Mme A_____ a fait l'objet d'un rapport établi par la sous-chef précitée, à teneur duquel l'intéressée avait été aperçue dans l'enceinte de la prison alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail pour accident professionnel ; M. C_____ avait fait la demande d'ouverture pour lui permettre de venir chercher des cartons.
- 13) Le 8 avril 2009, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien de service pour n'avoir, lors d'une alarme feu le 30 janvier 2009, pas respecté les procédures et pas obéi aux consignes, notamment en ayant quitté son poste.
- 14) Le 1^{er} mai 2009, Mme A_____ a rédigé un rapport d'incident concernant un détenu ayant tenu des propos désobligeants à son égard et ayant menacé en sa présence un autre gardien. Le sous-chef présent lors de l'incident a apposé sur ce rapport la remarque manuscrite « À 19h00, l'app. A_____ est venue me dire qu'elle s'est expliquée avec le détenu et que c'est en ordre pour elle », à laquelle M. B_____ a ajouté la remarque manuscrite « À partir du moment où un rapport

est établi, la collaboratrice n'a pas à aller s'expliquer avec le détenu. Comportement peu professionnel et inadmissible ».

15) Le 7 mai 2009, le directeur de la prison a décidé de rendre caduc le principe général implicite selon lequel des collaborateurs entretenant une relation personnelle – de quelque nature que ce soit, ou ayant des affinités personnelles ou professionnelles – ne devaient expressément pas être affectés dans la même brigade ou le même secteur d'activité. Les situations individuelles et particulières seraient désormais portées à sa connaissance pour décision.

16) a. Le 25 mai 2009, un incident est survenu entre Mme A_____ et un détenu, lequel, se plaignant de se voir servir son repas en dernier, a refusé son plateau et tenu des propos insultants à l'égard de l'intéressé. Son placement en cellule forte avait alors été décidé par la sous-chef, vu les insultes proférées. Le détenu ayant refusé d'obtempérer et s'étant montré physiquement agressif, du renfort avait dû être appelé et la contrainte utilisée. Plusieurs gardiens avaient été blessés.

Outre Mme A_____, plusieurs autres membres du personnel de la prison, dont notamment M. C_____, ont été impliqués dans la gestion de cet incident et ont, à la demande de M. B_____, rédigé un rapport à ce sujet.

b. Par courriel du 27 mai 2009, le directeur de la prison a prié M. B_____, afin d'éviter une exposition non souhaitée et dans une perspective d'apaisement, de donner les instructions nécessaires pour que Mme A_____ ne se trouve pas en contact avec le détenu impliqué.

c. Par le biais d'une « note complémentaire au rapport du 25 mai 2009 à 17h20 », M. B_____ a informé le directeur de la prison le 8 juin 2009 avoir entendu le détenu impliqué et lui avoir signifié son placement de deux jours en cellule forte pour avoir refusé d'obtempérer aux ordres du personnel de surveillance. Ce dernier avait notamment dit, lors de son audition, « je ne sais pas pourquoi son mari veut qu'elle me sème la misère » ; « je ne voulais pas que le méchant gardien me fasse du mal, en aucun moment je n'ai résisté, je voulais seulement parler au chef d'unité » ; « je ne suis pas fou, après avoir écrit au directeur pour obtenir un allègement de mon régime de détention, j'étais conscient que je devais respecter le règlement ». Plusieurs surveillants avaient rédigé des rapports complémentaires et avaient également été entendus. Le visionnage des bandes vidéos lui avait permis de constater que le jour de l'incident, le détenu s'était vu proposer son repas à 17h27, soit trois minutes avant le retrait des plateaux, sans raison valable. Il apparaissait qu'il n'avait été agressif à aucun moment et que seule l'attitude dédaigneuse de Mme A_____ l'avait rendu indiscipliné. Cette dernière, qui se trouvait alors avec des stagiaires, n'avait pas donné suite à la demande du détenu de discuter avec le responsable d'unité. Le détenu avait été maîtrisé manu militari et l'alarme avait été déclenchée par

Mme A_____, sans raison valable, la sous-cheffe et le responsable d'unité se trouvant à proximité.

- 17) a. Le 28 mars 2010, Mme A_____ a adressé au commandant du détachement incendie sa démission du DICD avec effet au 1^{er} juin 2010, invoquant à l'appui de sa décision, prise à regret, un manque d'écoute et de soutien de l'état-major du DICD.

b. Le commandant du DICD a pris acte de sa démission le 16 avril 2010, suite à un entretien du 14 avril 2010 lors duquel la situation avait été éclaircie. Outre les problèmes soulevés, l'investissement soutenu de Mme A_____, ses idées neuves et sa présence régulière, ainsi que le fait qu'il aurait souhaité la retenir, ont notamment été relevés.

- 18) Le 23 octobre 2010, un incident est survenu entre un détenu et M. C_____.

En substance, lors de la remontée de la promenade, le détenu s'était déplacé vers la demi-unité 1 nord-centre alors que sa cellule se trouvait dans la demi-unité 1 nord-nord. Invité par un stagiaire à rejoindre son unité, il s'était retrouvé, pendant quelques instants confiné dans l'espace central séparant les deux ailes, les portes d'accès ayant été fermées de chaque côté par les gardiens, qui replaçaient les détenus dans leurs cellules. M. C_____, dont le poste de travail se situait dans ledit hall, était alors sorti de son bureau et une bagarre s'en était suivie entre les deux hommes. Suite à l'alarme, donnée par Mme A_____, se trouvant en compagnie d'un autre stagiaire dans l'aile nord-nord, plusieurs gardiens étaient intervenus. Le détenu avait ensuite été placé en cellule forte. Au cours de l'intervention, six gardiens avaient été blessés.

Mme A_____, témoin des faits, a rendu le jour même un rapport relatant l'incident.

S'en sont suivies des enquêtes administrative et pénale ayant débouché sur des procédures dirigées contre M. C_____.

- 19) Le 8 novembre 2010, la candidature de Mme A_____, qui avait postulé, pour un poste de gardienne aux violons du Palais de justice (ci-après : VPJ) a été retenue.

- 20) Dans le cadre de l'enquête menée au sein de la prison sur les événements du 23 octobre 2010, une image extraite du système de vidéosurveillance, sur laquelle figurait Mme A_____, a été utilisée pour établir les faits, notamment montrée à des détenus, et transmise à M. C_____, lequel n'y figurait pas. Celle-ci considérant que la diffusion de ladite image portait atteinte à sa personnalité et imputant cette atteinte à M. B_____, plusieurs échanges écrits ont eu lieu entre elle-même et la direction de l'office pénitentiaire, devenu l'office cantonal de la détention (ci-après : OCD), à partir du début de l'année 2011.

Cet évènement a marqué le début de l'affaire dite de « la vidéosurveillance ».

- 21) Le 10 mai 2011, le service des ressources humaines du département de la sécurité, de la police et de l'environnement, devenu par la suite le département de la sécurité, puis le département de la sécurité et de l'économie (ci-après : le département), a rendu un avis de droit concernant les conditions dans lesquelles des images de vidéosurveillance pouvaient être visionnées, le cas échéant diffusées. En l'occurrence, la capture d'image montrant Mme A_____ le 23 octobre 2010 n'aurait pas été autorisée.
- 22) Mme A_____ s'est trouvée en incapacité totale de travailler dès le 2 octobre 2011.
- 23) Un rapport d'audit concernant l'OCD rendu en février 2012 a relevé notamment, concernant la prison, que la position du gardien-chef était, par définition, sujette à critiques, compte tenu de ses responsabilités et de sa visibilité ; ce poste ne donnait pas le droit à la moindre défaillance. Si le gardien-chef disposait de compétences de haut niveau et reconnues de tous en matière carcérale, plusieurs critiques récurrentes avaient été relatées sur son mode de fonctionnement (peu présent sur le site, souvent indisponible, communication sujette à questionnement, manière de conduire les entretiens, etc.). Bien qu'il ait fait l'objet de critiques, axées sur la période 2009-2011, ni sa hiérarchie directe, ni la direction générale de l'OCD n'avaient procédé à une séance formelle de mise au point.
- 24) Le 2 mars 2012, le médecin-chef du service de santé du personnel de l'État a attesté qu'un retour au travail de Mme A_____ à la prison ne pouvait, à l'heure actuelle, pas être envisagé, vu sa situation et pour des raisons liées à la préservation de sa santé. Cette position était tributaire de l'évolution ou non de la situation sur le terrain, en fonction de l'issue des démarches entreprises. L'intéressée apparaissait néanmoins apte à exercer son activité dans les autres sites du milieu pénitentiaire, selon les modalités (taux d'activité) proposées par son médecin traitant. Une rencontre entre la direction générale de l'OCD et Mme A_____ s'avérait importante dans le but d'envisager et construire le retour au travail.
- 25) Le 23 mars 2012, la rencontre préconisée a eu lieu, en présence de Mme A_____, deux représentants de l'Union du personnel du corps de police (prison) (ci-après : UPCP) et trois représentants de la direction générale de l'OCD. Ont alors été évoqués les conflits rencontrés avec M. B_____, le déplacement de l'intéressée à l'établissement de la Brenaz, qui ne devait être perçu ni comme « une voie de garage », ni comme une punition, les rumeurs selon lesquelles la présence de Mme A_____ au sein de la prison n'était plus souhaitable, l'affaire de « la vidéosurveillance », dont elle s'était plainte au directeur de la prison, lequel lui

aurait alors conseillé de « se mettre au vert », ainsi que du mobbing dont elle s'estimait victime de la part du gardien-chef.

26) Dès le 10 avril 2012, Mme A_____ a repris son activité professionnelle au sein de l'établissement de la Brenaz, dans un premier temps à 50 %. Cette affectation était considérée par la direction générale de l'OCD comme une mesure temporaire, faisant suite au préavis du médecin-conseil du 2 mars 2012 et prise en accord avec l'intéressée, laquelle restait administrativement rattachée à la prison de Champ-Dollon.

27) Le 17 avril 2012, un surveillant a rédigé un rapport d'incident à l'intention du directeur, à la demande d'un gardien-chef adjoint. La veille au matin, lors de sa ronde sur le chemin de Champ-Dollon, il avait croisé Mme A_____ et M. C_____ en voiture, vêtus de leur uniforme. À son salut, ce dernier avait répondu d'un doigt d'honneur.

28) Le 24 avril 2012, Mme A_____ a été priée de restituer une partie de son matériel et de libérer son vestiaire à Champ-Dollon, suite à son changement d'affectation.

Après s'y être opposée, par plusieurs courriers de son conseil, elle a finalement accepté de se conformer à cette demande le 10 juillet 2012, étant précisé qu'elle ne partageait pas le point de vue de la direction générale de l'OCD à ce sujet.

29) Le 18 juin 2012, la directrice du service des ressources humaines et formation du département a confirmé la position de ce dernier s'agissant des points soulevés lors d'une rencontre le 24 mai 2012, en particulier le changement d'affectation provisoire de Mme A_____, le fait qu'elle était toujours administrativement rattachée à la prison et son retour dans cet établissement lorsque son état de santé le lui permettrait. Elle ne percevait toutefois plus l'indemnité liée aux contraintes de la surpopulation carcérale de Champ-Dollon. Elle allait être promue au grade de surveillante principale adjointe au 1^{er} novembre 2012, sous réserve de sa capacité de travail et de l'appréciation de ses prestations, et recevoir rétroactivement au 1^{er} février 2012 (date à laquelle sa nomination était initialement prévue, retardée par le changement d'affectation) le salaire correspondant à sa nouvelle fonction. Aucune sanction disciplinaire n'allait être prononcée à son encontre concernant l'incident du 16 avril 2012. Enfin, le département donnerait toute suite jugée utile à une éventuelle recommandation du groupe de confiance de l'État de Genève (ci-après : groupe de confiance) que l'intéressée avait indiqué avoir saisi.

30) Le 10 juillet 2012, Mme A_____ a répondu au courrier précité, confirmant faire toujours l'objet de mobbing. Au mois de juin 2012, alors qu'elle se trouvait en service et en uniforme et avait dû se rendre à la comptabilité de Champ-Dollon,

elle s'était vu remettre et avait été contrainte de porter un badge « visiteur ». Or, elle restait administrativement rattachée à cet établissement. Elle avait appris que la direction de la prison avait donné l'instruction d'informer le sous-chef du jour lorsqu'elle s'y rendait. Il s'agissait de mesures vexatoires et humiliantes vis-à-vis d'une collaboratrice de longue date. Elle avait été affectée par ces agissements choquants et d'autant plus graves qu'ils s'étaient produits au sein de l'administration cantonale.

31) Le 25 juillet 2012, le Ministère public a considéré, dans une ordonnance pénale (P/18330/2010) déclarant M. C_____ coupable de lésions corporelles simples et d'abus d'autorité, que la version des faits qui s'étaient déroulés le 23 octobre 2010 fournie par Mme A_____ dans son témoignage était en contradiction avec les images de la caméra, notamment en ce qu'elle affirmait que le détenu avait foncé sur M. C_____. Son témoignage contredisait également ceux de la plupart des autres gardiens lorsqu'elle déclarait avoir entendu l'altercation verbale entre les deux hommes impliqués, alors qu'il apparaissait matériellement impossible, vu la configuration des lieux et le bruit ambiant, d'entendre quoi que ce soit. Un témoin avait déclaré avoir été surpris de la voir déclencher l'alarme, dès lors qu'il n'avait pas entendu les cris qu'elle prétendait avoir entendus. Le témoignage de Mme A_____ devait ainsi manifestement être écarté, dans la mesure où il semblait relever davantage de la déclaration de complaisance que d'un témoignage fidèle et conforme au déroulement des faits, ce sans doute en raison des liens d'amitié qu'elle semblait entretenir avec le prévenu.

32) Le 24 octobre 2012, Mme A_____ a déposé une plainte auprès du groupe de confiance à l'encontre de M. B_____, en raison des actes de mobbing dont elle s'estimait victime depuis 2003 ; celui-ci n'avait eu de cesse de la rabaisser, la dénigrer, l'humilier et l'isoler sur son lieu de travail et en présence de ses collègues. Les agissements du gardien-chef avaient eu des conséquences sur sa santé ; elle avait souffert de dépression et était tombée en incapacité de travail.

Elle reprochait notamment à M. B_____ d'avoir :

- demandé à ses subalternes d'exercer sur elle une surveillance particulière ;
- dissuadé les sous-chefs et autres collaborateurs de la désigner au poste de chef de feu journalier, ceux-ci ne lui attribuant quasiment jamais cette tâche et lui préférant systématiquement n'importe quel autre collaborateur ;
- tenu publiquement des propos négatifs à son sujet ;
- apposé sur des rapports qu'elle avait rédigés – et qui étaient diffusés au sein de l'établissement – des annotations désobligeantes, voire dégradantes ;
- été agressif envers elle lors de leurs échanges dans le cadre des séances de la commission du personnel ;

- au surplus systématiquement refusé de lui adresser la parole, jusqu'à refuser de la saluer, y compris devant d'autres membres du personnel ;
- fait savoir à d'autres collaborateurs qu'il souhaitait, avant sa retraite, « la tête » de l'intéressée et qu'il la « décapiterait » ;
- extrait sans son accord du système de vidéosurveillance une image sur laquelle elle figurait, avec un stagiaire et deux détenus lors de l'incident du 23 octobre 2010, laquelle avait été diffusée auprès de détenus et envoyée à l'adresse privée de M. C_____.

En raison de son grade et de son caractère, le gardien-chef disposait au sein de la prison d'un pouvoir et d'une influence considérables sur l'ensemble du personnel, lesquels avaient été obtenus par l'intimidation et des manipulations. Craignant manifestement des représailles, la quasi-totalité du personnel avait participé à la mise à l'écart de Mme A_____.

Le conflit entre les deux intéressés semblait trouver son origine dans le fait que Mme A_____ entretenait de bonnes relations avec M. C_____, avec lequel M. B_____ ne s'entendait pas.

Ses sollicitations auprès de sa hiérarchie n'avaient jamais permis de résoudre le conflit, ni les divers problèmes en découlant. Le directeur de la prison lui avait un jour dit : « Il y a un problème avec M. B_____ en effet, vous avez les qualités de vos défauts et les défauts de vos qualités. Vous avez un caractère fort et avec le collaborateur en question (soit M. C_____), vous ne laissez pas de place aux autres ». Aucune mesure concrète n'avait toutefois été prise par la direction, ni en vue de sanctionner le comportement de M. B_____, ni pour protéger sa personnalité, excepté l'éloigner de son lieu de travail, avec les effets négatifs que cela impliquait.

Son changement d'affectation avait entraîné une diminution de son revenu de CHF 250.- par mois, correspondant à la prime de surpopulation versée au personnel de Champ-Dollon.

Elle avait continué à faire l'objet d'un acharnement injustifié, malgré son déplacement à la Brenaz.

- 33) Le 1^{er} novembre 2012, Mme A_____ a été nommée surveillante principale adjointe.

Elle a, dans le même temps, démissionné de la commission du personnel, cette fonction étant incompatible avec son nouveau grade.

- 34) Le 25 février 2013, un « rapport concernant Mme A_____ lors d'une altercation » a été transmis aux directions de l'OCD, puis de la prison par le

directeur de la Brenaz, selon lequel le comportement de l'intéressée s'avérait inadéquat et donneur de leçons ; outre le fonctionnement courant, elle ne savait pas gérer une petite situation problématique sans devoir sauter sur les détenus ou les jeter au cachot.

Lors d'une alarme déclenchée suite à une altercation verbale survenue entre deux détenus, l'intéressée avait fait un commentaire inapproprié devant de nombreux collègues, à savoir qu'il aurait selon elle été préférable d'intervenir d'une manière plus radicale, afin que les détenus, y compris le nettoyeur du couloir impliqué, ne puissent pas se côtoyer. Le sous-chef, rédacteur du rapport, s'était permis de la reprendre en lui expliquant que la situation ne nécessitait pas une intervention plus vive au vu du comportement pacifique adopté par les détenus après l'altercation. Le directeur de la Brenaz avait annoté ce rapport, indiquant « Mme A_____ n'entend rien au fonctionnement exécution de peine. Le côté socio-éducatif lui est inconnu ; elle a travaillé à Champ-Dollon. Nous ne passons pas notre temps à taper sur la tête des détenus. Cette personne est totalement inadéquate face à notre mission et se permet de juger de [notre] efficacité. Je prie la DG OCD d'en prendre bonne note ».

35) Le 9 avril 2013, après un examen informel de la situation et la confirmation de la plainte de Mme A_____, le groupe de confiance a communiqué l'ouverture d'une investigation.

36) Dès le 24 avril 2013, dans le cadre de cette investigation, le groupe de confiance a procédé à l'audition de Mme A_____, de M. B_____, ainsi que de dix-sept témoins, dont le médecin-traitant de la plaignante et des employés au sein de la prison, en fonction ou à la retraite.

Le contenu des procès-verbaux d'audition sera repris en tant que besoin ci-après.

37) Le 25 avril 2013, un rapport concernant le « comportement déloyal et problématique de Mme A_____ » a été transmis par le directeur de la Brenaz aux directions de l'OCD, puis de la prison.

À teneur de ce rapport, dans le cadre d'une séance concernant le rapport quotidien des surveillants, Mme A_____ avait pris la parole au sujet de convocations reçues de la part de l'OCD pour des auditions et expliqué à ses collègues qu'ils avaient le droit d'être assistés d'un membre de l'UPCP, sans que l'autorité ne puisse l'interdire. Le directeur de la Brenaz avait annoté ce rapport, indiquant « dans le contexte actuel, impossible de remettre à l'ordre cette personne. Cela démontre bien ses intentions cachées. Je prie la DG OCD d'en prendre bonne note ».

- 38) a. Le 4 juin 2013, Mme A_____ a été convoquée par la direction générale de l'OCD à un entretien de service fixé au 24 juin 2013, portant sur le témoignage qu'elle avait apporté dans le cadre de la procédure pénale dirigée contre M. C_____, ressortant de l'ordonnance pénale du 25 juillet 2012.
- b. Le 24 juin 2013, lors de cet entretien, l'intéressée a contesté avoir effectué un témoignage de complaisance ou un faux témoignage. Son conseil a relevé que l'ordonnance pénale en question faisait l'objet d'une opposition.
- c. Le 16 août 2013, la direction générale de l'OCD a fait savoir à Mme A_____ qu'elle n'envisageait aucune sanction à son encontre dans le cadre de cette procédure.
- 39) Le 22 août 2013, le groupe de confiance a rendu un projet de rapport d'investigation, sur lequel les parties, qui y ont été invitées, se sont déterminées le 16 septembre 2013.
- 40) Le 7 octobre 2013, le groupe de confiance a rendu son rapport définitif d'investigation dans le cadre de la plainte de Mme A_____ contre M. B_____, constatant une atteinte à la personnalité de la plaignante de la part du mis en cause, mais ne constatant pas l'existence d'un harcèlement psychologique.

Les faits pertinents avaient été établis sur la base des déclarations et pièces des parties, ainsi que des dix-sept témoignages recueillis au cours de l'investigation.

Il en ressortait que M. B_____ avait admis avoir demandé à des gardiens de l'informer si Mme A_____ et M. C_____ étaient vus ensemble et de porter une attention plus particulière à la première dans le cadre de sa relation avec le second. Il s'était agi davantage d'une demande « floue » que d'un ordre officiel, interprétée différemment selon ses destinataires, certains ayant compris la surveillance comme se limitant à éviter que les deux intéressés ne travaillent ensemble et d'autres comme destinée à rapporter au gardien-chef toute erreur ou tout contact de ceux-ci, y compris lors des moments de pause.

Pour justifier cette demande, M. B_____ avait mis en exergue d'une part les liens personnels entre Mme A_____ et M. C_____ et, d'autre part, les tensions engendrées par ce tandem. Le premier argument ne pouvait toutefois pas être retenu, dans la mesure où aucune politique claire en la matière au sein de la prison n'était ressortie de l'investigation. S'agissant du second argument, plusieurs témoins avaient confirmé l'existence de tensions créées par le tandem A_____ - C_____, bien que ce point de vue ne fasse pas l'unanimité. Leurs forts caractères respectifs avaient cependant été relevés et l'épisode dit de « la vidéosurveillance » ainsi qu'un rapport d'incident étaient venus confirmer les craintes de M. B_____. Au demeurant, même si ces craintes avaient dû s'avérer injustifiées, un employeur

avait le droit de gérer l'affectation de ses collaborateurs en fonction des besoins de l'établissement, sans nécessairement tenir compte de leurs préférences personnelles, pour autant que les affectations n'impliquent pas « une mise en danger de leur santé ». Ainsi, le fait que Mme A_____ et M. C_____ ne puissent pas travailler ensemble n'était pas en soi de nature à porter atteinte à leur personnalité, bien que plusieurs témoins aient jugé cela arbitraire.

Certains témoins avaient néanmoins affirmé que M. B_____ avait requis une surveillance plus orientée, visant à révéler la moindre erreur commise par Mme A_____ (ou M. C_____), afin de la lui reprocher par la suite. Ces témoignages étaient particulièrement probants dès lors que les personnes qui les avaient fournis ne se trouvaient désormais plus dans un lien de subordination avec le mis en cause, qui inspirait une certaine crainte au sein de la prison. Une telle surveillance était susceptible de mettre une certaine pression sur les collaborateurs, voire de pousser à la faute. Si un harcèlement administratif, sous forme de constitution d'un dossier contre la plaignante, ne pouvait être retenu, une surveillance aussi rapprochée et intrusive, sans être justifiée par des éléments objectifs, était abusive et donc attentatoire à la personnalité.

L'instruction n'avait pas permis de mettre en évidence le fait que les refus du choix de Mme A_____ au poste de chef de feu journalier auraient découlé d'ordres de M. B_____, dans la mesure où la responsabilité de cette nomination n'incombait pas à sa fonction et où il n'avait pas été démontré qu'il aurait fait usage du droit de veto dont il disposait sur toute décision relative au personnel surveillant.

Les annotations sévères de M. B_____ figurant sur les rapports d'incidents de Mme A_____, qu'elle considérait comme désobligeantes, voire dégradantes, ne concernaient pas uniquement la plaignante et ne pouvaient pas être assimilées à une « distribution inhabituelle » destinée à l'humilier. La problématique posée par cette pratique avait d'ailleurs fait l'objet d'une intervention de la commission du personnel puis de la direction, laquelle avait donné l'instruction que les rapports d'incidents appelant des remarques soient traités individuellement et ne figurent pas annotés sur l'intranet de la prison. Cela n'ôtait toutefois rien au caractère désagréable de telles remarques qui, si elles pouvaient être qualifiées de sèches, n'étaient pas en tant que telles attentatoires à la personnalité.

S'il ne pouvait pas être exclu que le mis en cause eût une opinion sur certaines personnes avec lesquelles il se trouvait en désaccord et s'il ne faisait aucun doute que la plaignante provoquait chez lui un agacement, l'investigation n'avait pas permis de prouver, malgré les rumeurs, que M. B_____ aurait exprimé à des tiers son souhait « d'avoir la tête » de Mme A_____ ou de la « décapiter », pas plus que l'existence d'une « liste noire » de collaborateurs dont il voudrait se débarrasser.

Les critiques qu'avait émises publiquement M. B_____ à l'égard de Mme A_____ (sur ses tenues vestimentaires à la « Rambo » ou ses compétences intellectuelles) ou le fait de ne pas s'être arrêté pour la saluer n'avaient été relevés que par un seul témoin et constituaient des actes isolés qui ne pouvaient pas être considérés comme attentatoires.

M. B_____ avait contribué à propager la rumeur d'une relation plus qu'amicale entre Mme A_____ et M. C_____. Bien que cette rumeur fût partagée plus largement au sein de la prison, le mis en cause ne s'était pas abstenu de faire part de son point de vue à des tiers, parmi ses collaborateurs, ce qu'il aurait pourtant dû faire de par sa position hiérarchique devant refléter une certaine exemplarité et de par son influence au sein de l'établissement. Or, l'entretien de telles rumeurs relatives à la vie privée de la plaignante, qu'elles soient fondées ou non, était propre à porter atteinte tant à sa sphère privée qu'à sa réputation. De plus, la surveillance demandée par M. B_____ dans ce contexte représentait une ingérence excessive dans la vie privée de ses collaborateurs. Une atteinte à la personnalité de Mme A_____ pouvait être retenue à ce titre.

Les tensions qui régnaient entre Mme A_____ et M. B_____ lors des séances de commission du personnel, traduites par une fermeté dans les propos, ainsi que par un froid émanant du mis en cause, demeuraient dans un périmètre admissible dans un tel contexte. Il était en outre apparu que le directeur n'avait dû intervenir qu'une fois pour rétablir le cadre.

S'agissant de la transmission à un tiers de l'image extraite du système de vidéosurveillance sur laquelle figurait Mme A_____, violant selon elle ses droits de la personnalité, il n'avait pas été possible d'établir qui avait envoyé le courrier à M. C_____, ni de qui avait émané l'ordre d'utiliser cette image pour enquêter. Ainsi, même à retenir l'existence d'une éventuelle atteinte, celle-ci ne pouvait pas être attribuée à quelqu'un en particulier. Il semblait par ailleurs qu'une telle atteinte pouvait être justifiée par un intérêt prépondérant et qu'elle ne pouvait en tous les cas pas être qualifiée d'atteinte d'une gravité suffisante au sens des règles applicables.

Enfin, il ne pouvait pas être retenu que Mme A_____ ait continué à faire l'objet d'un acharnement injustifié et de traitements vexatoires alors qu'elle ne travaillait plus au sein des murs de la prison depuis avril 2012. Ces allégations ne visaient d'ailleurs plus directement M. B_____. Il avait été établi que les procédures relatives à la remise de matériel (clés, armes, etc.), ainsi qu'à la visite d'un collaborateur détaché de Champ-Dollon avaient été respectées. Si la plaignante s'était sentie humiliée et frustrée par ces procédures, elles n'avaient pas pour autant constitué des atteintes à sa personnalité. De même, son déplacement à la Brenaz ne pouvait pas être considéré comme un acte d'isolement, cette mesure s'insérant dans un processus de retour au travail coordonné entre la hiérarchie, le service de santé du personnel de l'État et Mme A_____ elle-même. Ce

changement de lieu de travail avait toutefois pu représenter un élément de « trop plein » dans une période où elle se rétablissait à peine de l'épuisement professionnel engendré notamment par sa relation conflictuelle avec M. B_____.

En revanche, aucun harcèlement psychologique de M. B_____ à l'encontre de Mme A_____ ne pouvait être retenu, les éléments constitutifs de ce grief n'étant pas réalisés.

L'instruction n'avait en effet pas permis de mettre en évidence que Mme A_____ aurait subi un isolement du fait de tensions entre elle et M. B_____, ni que celui-ci aurait mis en place une stratégie dans ce but. Leur relation s'était dégradée au fil des années, jusqu'à se limiter à de rares échanges, strictement professionnels et généralement tendus. Le mis en cause avait imposé le recours à la voie de service pour toute demande émanant de la plaignante, étant précisé que celle-ci pouvait trouver une écoute et des réponses à ses questions auprès d'autres échelons hiérarchiques de la prison. Si M. B_____ avait pu se comporter avec elle différemment qu'avec d'autres collaborateurs, seule l'expression d'un conflit entre les parties pouvait être admise, non un harcèlement psychologique. Ses postulations spontanées n'avaient pas été systématiquement refusées et ses compétences n'avaient pas été remises en cause par le gardien-chef. Sa fonction de présidente de la commission du personnel tendait à confirmer qu'elle n'était pas isolée ou exclue par ses collègues. Le peu de contacts qu'elle entretenait avec M. B_____ excluaient la notion de fréquence des actes hostiles, exigée par la jurisprudence en la matière.

Par ailleurs, la santé de Mme A_____ s'était dégradée à partir de l'année 2011, soit plusieurs années après le début des tensions avec M. B_____. L'influence sur sa santé des événements qu'elle avait vécus n'était pas mise en doute. Toutefois, si le psychologue traitant de la plaignante avait mentionné un lien entre la souffrance de sa patiente et sa situation professionnelle, celui-ci n'était pas intervenu dans le cadre d'une expertise visant à établir formellement un lien de causalité entre santé et travail. Le médecin-chef du service de santé du personnel de l'État avait affirmé en 2012 que Mme A_____ était incapable de reprendre ses fonctions au sein de la prison, mais était apte à le faire dans un établissement tiers. En conséquence, si le lien de causalité entre les difficultés rencontrées par la plaignante à Champ-Dollon et la dégradation de sa santé était admis, il n'était pas établi que cette dégradation soit imputable au mis en cause, d'autres facteurs devant être pris en considération. Il convenait de relever à cet égard que l'arrêt maladie de Mme A_____ était survenu près d'un an après l'épisode de « la vidéosurveillance », période durant laquelle des procédures internes et judiciaires avaient abouti à des sanctions à l'encontre de M. C_____, qui lui était proche. Elle avait par ailleurs été décrédibilisée par les autorités pénales ayant considéré que son témoignage en faveur du précité relevait de la complaisance.

Dès lors, si la condition de durée intrinsèque du harcèlement psychologique était remplie, le conflit ayant duré plusieurs années, tel n'était pas le cas du facteur de fréquence, ni du caractère aigu de l'atteinte, ni des autres éléments tels qu'empêcher la victime de s'exprimer, l'isoler, la discréditer dans son travail et la compromettre dans sa santé, étant rappelé que la responsabilité du mis en cause sur ces points n'avait pas été établie.

D'une manière plus générale, l'existence d'un conflit entre les parties était antérieure à l'affaire de « la vidéosurveillance » qui, si elle avait pu avoir un impact sur le ressenti de la plaignante et sur sa santé, ne pouvait pas expliquer à elle seule la démarche de Mme A_____ à l'encontre de M. B_____, contrairement à ce que soutenait celui-ci.

Il apparaissait que l'existence d'un passif entre M. C_____ et M. B_____ avait affecté la relation entre ce dernier et Mme A_____, laissant peu de chances aux parties de développer des rapports paisibles. Ainsi et au vu de la force de caractère de chacun des protagonistes, décrite par les différents témoins, l'évitement semblait avoir été la meilleure façon de leur permettre de cohabiter au sein de l'établissement.

Concernant le conflit dans la durée, il convenait de retenir que l'ancienneté des événements allégués avait rendu difficile, voire impossible, leur objectivation. La consultation des dossiers personnels des parties n'avait pas fourni de documents antérieurs à 2007. Par ailleurs, le contexte structurel mouvementé de la dernière décennie au sein de la prison et de l'OCD n'avait pas contribué à favoriser une gestion sereine des situations parmi les collaborateurs. Le cas de Mme A_____ devait donc s'inscrire dans un contexte de difficultés plus globales.

Le recours de la plaignante aux deux directeurs successifs de la prison n'avait pas permis d'améliorer la situation, ni de résoudre le conflit. Les seuls signes d'intervention hiérarchique concernant les comportements perfectibles de M. B_____ ressortaient de ses entretiens d'évaluation et des objectifs visant à l'amélioration de son mode de communication.

Outre ces aspects contextuels, les conflits, en particulier ceux qui s'étendaient sur de longues périodes, pouvaient conduire les individus à établir des hypothèses, parfois a posteriori, sur l'origine, voire la finalité dudit conflit. Il était ainsi utile de noter que si M. B_____ pensait que la démarche de Mme A_____ auprès du groupe de confiance consistait en une forme de diversion ou de vengeance dans la procédure ayant visé M. C_____, celle-ci pensait pour sa part faire l'objet d'un harcèlement de la part du mis en cause en raison de son amitié avec le précité. Ce dernier estimait d'ailleurs que M. B_____ lui en voulait depuis les années 1990 et que des rumeurs de relation extraconjugale entre M. C_____ et une surveillante avaient déjà circulé à l'époque. Ces événements s'étaient déroulés parallèlement à l'évolution des carrières des deux hommes, l'un

gravissant les échelons hiérarchiques au-delà de celui qui était alors un collègue. Bien que l'investigation n'ait pas pour objectif de démontrer ces éléments spécifiques, il en ressortait que les enjeux de pouvoir et de territoire, les rapports de force, ainsi que les personnalités respectives des protagonistes n'avaient pas favorisé un développement harmonieux des relations professionnelles et interpersonnelles des parties.

L'investigation avait également permis de relever un mode d'interaction managérial défaillant de M. B_____, lequel pouvait se montrer sec et cassant, manquer de reconnaissance et critiquer de manière excessive, virulente, voire dédaigneuse. Son autorité frisait les limites de l'abus, dès lors qu'il ne supportait pas la divergence, ni la contradiction, et qu'il créait un climat de crainte malsain poussant certains collaborateurs à ne pas oser le contredire, de peur de s'exposer à des difficultés. Un tel comportement semblait conduire à un risque de jugement de valeur négatif et était de nature à entraîner des conflits et des difficultés professionnels. Certes, dans le cadre professionnel d'un établissement pénitentiaire, à fortiori celui de Champ-Dollon, une forte autorité du gardien-chef s'avérait nécessaire. Celle de M. B_____ s'exerçait toutefois avec une rudesse susceptible de générer des ressentis d'humiliation. Il s'agissait d'une situation à risque du point de vue de la protection de la personnalité qui, si elle perdurait, ne pouvait que générer d'autres conflits potentiellement explosifs, voire des atteintes à la personnalité, sans parler des conséquences d'un tel management en termes de détérioration du climat de travail et de démotivation engendrée.

Pour terminer, s'agissant des déterminations des parties sur le projet de rapport du 22 août 2013 qui leur avait été soumis, le groupe de confiance a maintenu sa position, persistant dans sa précédente argumentation.

En particulier, contrairement à ce que soutenait Mme A_____, un faisceau d'indices convergents nécessaire à l'établissement d'un mobbing faisait défaut.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'alléguait M. B_____, il ne pouvait pas être admis que la surveillance exercée sur la plaignante puisse intervenir sans raisons objectives ou se justifier a posteriori. Ainsi, les éléments avancés par le mis en cause au moment où sa demande de surveillance était intervenue n'étaient pas suffisants pour la fonder. De plus, les pièces qu'il avait fournies, notamment les rapports d'incidents censés illustrer l'attitude problématique de Mme A_____ traduisaient davantage une forme de mécontentement subjectif à l'égard de celle-ci que des critiques objectives. En particulier, dans le cas de l'incident du 25 mai 2009, les remarques de M. B_____ quant au comportement dédaigneux de la plaignante et le fait que le détenu n'aurait à aucun moment fait preuve d'agressivité entraînent en contradiction avec le rapport d'un autre surveillant, auquel le détenu avait asséné un coup de tête, étant précisé que les autres rapports établis à cette occasion ne permettaient pas non plus de justifier les critiques

envers Mme A_____. D'ailleurs, aucun recadrage formel ou entretien de service en lien avec les différents rapports d'incidents n'avait eu lieu.

Bien que les commentaires de M. B_____ concernant la relation entre Mme A_____ et M. C_____ semblait avoir eu lieu lors d'une séance du conseil de direction de la prison, endroit propice à l'échange sur les motivations de sa proposition de surveillance de la plaignante et dans un cadre couvert par la confidentialité des débats, la vie intime d'un collaborateur constituait une valeur protégée. Ainsi, l'échange sur l'existence réelle ou imaginaire d'une relation amoureuse n'avait pas sa place dans un contexte professionnel, que ce soit sous le couvert de la confidentialité ou non. En abordant ce point qui restait de l'ordre de la rumeur, le gardien-chef avait attiré l'attention sur un sujet qui n'avait pas lieu d'être et avait participé à la propagation de la rumeur, quand bien même il n'avait pas été le seul à le faire, ce d'autant qu'il n'avait pas été démontré à satisfaction que la nature de la relation entre Mme A_____ et M. C_____ avait une incidence sur la qualité de leur travail.

L'analyse du groupe de confiance était ainsi confirmée et ne désavouait en rien la démarche de M. B_____ de dénoncer des dysfonctionnements, ni ne vidait de leur substance des intérêts supérieurs protégés, dans la mesure où il avait été admis que les mesures prises, notamment en lien avec la diffusion des images de vidéosurveillance, étaient fondées lorsque des soupçons clairs avaient été retenus.

- 41) Par décision du 7 novembre 2013, le conseiller d'État en charge du département, se fondant sur le rapport définitif du groupe de confiance, a constaté que M. B_____ n'avait pas violé ses devoirs de service.

L'ancien règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 18 juin 2008, en vigueur jusqu'au 31 mars 2013 (aRPPers - B 5 05.10), était applicable au présent litige, vu la date du dépôt de la plainte de Mme A_____ le 24 octobre 2012.

Les éléments nécessaires pour démontrer l'existence d'un harcèlement psychologique n'étaient pas réunis, de sorte que le groupe de confiance avait écarté ce grief.

Le groupe de confiance avait relevé une atteinte à la personnalité de Mme A_____ en raison d'une part de la surveillance orientée requise par M. B_____ et, d'autre part, de l'alimentation de rumeurs d'une liaison amoureuse entre elle et M. C_____.

Toutefois, s'agissant de la surveillance commandée par M. B_____, qualifiée d'excessive par le groupe de confiance, elle était justifiée par le fait que le tandem A_____-C_____ pouvait créer d'importantes tensions auprès des

détenus, ce qui avait été confirmé par plusieurs témoins durant l'investigation et était de nature à mettre gravement en danger la sécurité de la prison, étant rappelé que cet établissement se trouvait déjà sous tension en raison de la surpopulation carcérale chronique dont il faisait l'objet. Or, la sécurité de Champ-Dollon devait primer sur toutes autres considérations.

Les craintes de M. B_____ s'étaient d'ailleurs révélées fondées, en particulier au vu des événements qui s'étaient produits le 25 mai 2009 et du témoignage qu'avait apporté Mme A_____ dans le cadre de l'incident du 23 octobre 2010 impliquant M. C_____, qualifié de complaisant par les autorités pénales et ayant pour but de disculper ce dernier, alors qu'il avait gravement enfreint ses devoirs de service en frappant un détenu.

Les témoignages recueillis par le groupe de confiance, notamment ceux de deux surveillants selon lesquels ils devaient relayer à leur hiérarchie les erreurs commises par Mme A_____, n'étaient pas susceptibles de remettre en cause ce qui précédait, leurs dires n'ayant pas été confirmés par les autres collaborateurs entendus.

Quant aux rumeurs entretenues par M. B_____ sur une possible liaison entre Mme A_____ et M. C_____ – rumeurs alimentées également par ces derniers qui avaient tenu des propos équivoques en présence de tiers –, si ce comportement s'avérait inapproprié, il n'était pas suffisamment important pour constituer une violation des devoirs de service.

- 42) Le 12 décembre 2013, Mme A_____ a recouru contre la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant à son annulation, à ce qu'il soit constaté que M. B_____ avait commis des atteintes à sa personnalité et des actes de mobbing à son encontre et qu'il avait en conséquence violé ses devoirs de service, ainsi qu'au renvoi du dossier au conseiller d'État en charge du département pour le prononcé d'une sanction. Elle sollicitait préalablement la comparution personnelle des parties et l'audition de quatre témoins.

Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), entré en vigueur le 1^{er} avril 2013, était applicable au litige, et non l'aRPPers, dans la mesure où il ressortait de ses échanges de courriers avec le groupe de confiance lors de l'ouverture de l'investigation que ce dernier entendait appliquer par anticipation le nouveau règlement (transmission des pièces au mis en cause, délais), ce qu'elle avait accepté et compris de bonne foi. Dans ce contexte, elle s'était attelée à démontrer non pas que M. B_____ avait violé ses devoirs de service, mais qu'il avait été l'auteur d'atteintes à sa personnalité et d'actes de mobbing. Dans le cas où la chambre de céans venait à considérer que l'ancien règlement était applicable, la notion de violation ou non des devoirs de service devait être interprétée comme un

synonyme de l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité ou d'un acte de mobbing.

Au surplus, persistant pour l'essentiel dans l'argumentation développée dans sa plainte du 24 octobre 2012 et se fondant sur les témoignages recueillis par le groupe de confiance lors de l'investigation, elle relevait que M. B_____ avait instauré un climat de terreur à Champ-Dollon. Il apparaissait, à la lecture des procès-verbaux d'audition, que les témoins qui ne travaillaient plus à la prison et, partant, ne se trouvaient plus sous le pouvoir hiérarchique du gardien-chef, avaient parlé plus librement que les témoins toujours en poste, plus réticents à répondre aux questions, allant même jusqu'à refuser expressément de le faire, par peur de représailles. La valeur probante des divers témoignages devait ainsi être appréciée avec circonspection.

Elle s'était opposée, dans ses observations du 16 septembre 2013, à la non-reconnaissance par le groupe de confiance du harcèlement psychologique dont elle avait été victime de la part de M. B_____, dès lors que les conditions posées par la jurisprudence étaient manifestement réalisées.

Le conseiller d'État avait considéré à tort que M. B_____ n'avait pas violé ses devoirs de service et ne pouvait pas écarter, sans motif légitime et objectif, les constatations et conclusions du groupe de confiance, lequel, composé d'experts, avait pour mission notamment la mise en œuvre et la bonne application du dispositif de protection de la personnalité prévu par règlement, ainsi que de contribuer à ce que la hiérarchie fasse cesser les atteintes à la personnalité.

La décision entreprise s'avérait arbitraire, tant dans ses motifs que dans son résultat, puisqu'elle conduisait à conforter M. B_____ dans ses agissements inacceptables, que le conseiller d'État venait ratifier. Cette décision trouvait ses origines dans des enjeux politiques plutôt que légaux. Le département, et en particulier l'OCD, avaient connu au cours des dernières années bon nombre de limogeages dans les différentes hiérarchies, ce qui avait eu pour effet de créer une instabilité entraînant régulièrement des crises, tensions et autres crispations. Or, reconnaître que M. B_____ avait violé ses devoirs de service en commettant des atteintes à la personnalité d'une collaboratrice et devoir, de ce fait, prononcer à son encontre une sanction, comportait le risque que celui-ci, blessé dans son égo, quitte son poste. De telles considérations ne pouvaient toutefois pas fonder une décision juridique.

Les témoignages sur lesquels se fondait la décision attaquée pour retenir que la surveillance orientée de sa personne se justifiait par le fait que le tandem qu'elle formait avec M. C_____ créait des tensions auprès des détenus émanaient de personnes se trouvant toujours en poste à la prison, dans un rapport hiérarchique avec le gardien-chef. Il était par ailleurs difficile de comprendre dans quelle

mesure une surveillance accrue pendant ses heures de pause permettait d'éviter des tensions avec les détenus.

L'ordonnance pénale du 25 juillet 2012, à laquelle se référait le conseiller d'État pour considérer que les craintes de M. B_____ s'étaient révélées justifiées, eu égard au fait qu'elle aurait apporté un témoignage de complaisance en faveur de M. C_____, faisait l'objet d'une opposition. En tout état, l'appréciation du Ministère public ne constituait qu'une argumentation juridique visant à justifier sa décision de retenir la culpabilité de M. C_____ ; s'il avait estimé qu'elle avait effectué un faux témoignage, il aurait ouvert une procédure pénale à son encontre. Or, tel n'avait pas été le cas. Au niveau interne, le département n'avait donné aucune suite à l'entretien de service auquel elle avait été convoquée à ce sujet et ne l'avait notamment pas sanctionnée. Il ne pouvait ainsi pas aujourd'hui modifier sa position pour tirer profit d'un élément qu'il avait lui-même écarté par le passé.

Aucun élément de son dossier personnel ou de ses états de service ne venait confirmer qu'elle représentait une source de danger au sein de la prison lorsqu'elle se trouvait à proximité de M. C_____. Dans la mesure où l'établissement connaissait en moyenne dix-sept cas par an de lésions traumatiques résultant de mauvais traitements envers les détenus, l'incident du 23 octobre 2010 ne pouvait pas à lui seul prouver une tension imputable spécifiquement au binôme A_____ - C_____.

Il ne pouvait ainsi pas être retenu que la sécurité de la prison commandait la surveillance requise par M. B_____, qualifiée d'intrusive et excessive par le groupe de confiance, composé de personnes hautement qualifiées et expérimentées en matière de protection de la personnalité, le cas échéant d'atteintes à la personnalité.

Le conseiller d'État avait en outre, sans motivation, écarté deux témoignages de personnes ne se trouvant plus sous le joug de M. B_____, lesquels s'avéraient pourtant davantage probants que ceux de collaborateurs toujours en poste.

La décision attaquée retenait de manière surprenante, s'agissant de la propagation par M. B_____ de la rumeur d'une liaison entre elle et M. C_____, qu'une telle atteinte n'était pas suffisamment grave pour constituer une violation des devoirs de service. Cela lui avait pourtant causé de sérieuses difficultés, tant sur un plan professionnel que personnel. Le conseiller d'État semblait confondre d'une part l'existence ou non de la violation des devoirs de service, soit d'une atteinte à la personnalité et, d'autre part, le prononcé ou non d'une sanction ; or la gravité de l'atteinte n'avait de conséquence qu'au niveau de la sanction, non au stade de la constatation de la violation des devoirs de service.

La conclusion à laquelle était parvenu le conseiller d'État était d'autant moins compréhensible et plus contradictoire qu'il avait été établi que M. B_____

avait violé l'ordre de service de la prison relatif à l'utilisation et la diffusion d'images de vidéosurveillance en visionnant et en montrant à des tiers, de manière illégale, une image sur laquelle elle figurait dans le cadre de l'incident du 23 octobre 2010, ainsi que l'avait constaté le département dans un avis de droit.

43) Par décision du 19 décembre 2013, le juge délégué a ordonné l'appel en cause de M. B_____ dans la présente procédure, lui permettant d'exercer ses droits de partie, et lui a imparti un délai pour présenter ses observations sur le fond du litige.

44) Le 21 février 2014, M. B_____ a conclu au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée.

Le département avait constaté à juste titre qu'il n'avait pas violé ses devoirs de service.

Les allégations de Mme A_____ quant à l'existence d'un harcèlement psychologique n'ayant été corroborées par aucune pièce, ni aucun témoignage, c'était à juste titre que le groupe de confiance, puis le département avaient écarté le grief y relatif, les éléments constitutifs, soit la fréquence et le caractère aigu d'une atteinte à la personnalité, n'étant pas réalisés en l'espèce.

Bien que le groupe de confiance ait retenu qu'il avait requis une surveillance orientée de Mme A_____ et contribué à la propagation de la rumeur d'une relation plus qu'amical entre elle et M. C_____, aucune violation de ses devoirs de service ne pouvait lui être reprochée sous l'angle de l'atteinte à la personnalité de la recourante.

Le litige qui l'opposait à Mme A_____ reposait principalement sur son appréhension du comportement professionnel problématique de celle-ci, notamment eu égard au binôme qu'elle formait avec M. C_____ qui nécessitait une attention particulière. Le fait que la direction de la prison n'ait pas donné suite aux plaintes de l'intéressée démontrait le peu de tangibilité de ses allégations.

L'évènement du 23 octobre 2010 et l'affaire de « la vidéosurveillance » constituaient un exemple attestant de ce comportement problématique. Dès lors que les principaux intéressés avaient fait obstruction à l'enquête interne et afin de faire la lumière sur cet incident au cours duquel un détenu avait été tabassé par un gardien, une image extraite de la vidéosurveillance sur laquelle figurait Mme A_____ avait été utilisée, étant précisé que ces démarches avaient été soutenues et avalisées par la direction de la prison. Il n'avait toutefois jamais diffusé ou propagé personnellement la prise de vue en question, ni ne l'avait adressée au domicile de M. C_____. Grâce à son courageux travail d'investigation, reconnu par la direction, une procédure pénale avait pu être diligentée contre ce dernier.

Ce contexte justifiait ses agissements, destinés à protéger un intérêt supérieur, ce qui lui incombait au vu de sa fonction. Il était en effet garant du respect des normes fondamentales de prévention de la torture et des peines ou traitements inhumains ou dégradants à l'intérieur de la prison ; il devait notamment veiller à la sécurité des détenus, du personnel et de l'établissement, en utilisant toutes les mesures raisonnables possibles pour y parvenir, y compris en exerçant une vigilance préventive accrue vis-à-vis du comportement du personnel de surveillance.

Le Tribunal de police avait confirmé l'ordonnance pénale du 25 juillet 2012 par un jugement du 21 novembre 2013 (JTDP/736/2013) ; la procédure pénale ne pouvait ainsi pas être ignorée dans le cadre de l'appréciation des faits de la présente procédure. Les événements en question revêtaient toute leur importance, dès lors que c'était précisément en raison des suspicions d'un dysfonctionnement pouvant conduire à de mauvais traitements qu'il avait préconisé une surveillance de Mme A_____ lorsqu'elle collaborait avec M. C_____. Ses doutes s'étaient révélés fondés, étant précisé que ce n'était pas parce que la recourante n'avait pas été sanctionnée pénalement ou par sa hiérarchie qu'elle n'avait pas commis de faux témoignage. De plus, il ignorait si les dix-sept événements auxquels se référait Mme A_____ s'agissant de violence sur les détenus étaient d'une gravité comparable à celui qui avait abouti à la condamnation de M. C_____, mais il ne comprenait pas le raisonnement de la recourante qui semblait estimer que son comportement pouvait être banalisé puisque d'autres incidents étaient à déplorer.

Il ressortait tant des témoignages recueillis que du rapport du groupe de confiance que la surveillance qu'il avait préconisée ne revêtait pas un caractère officiel et qu'il s'agissait plutôt d'une demande floue, interprétée différemment selon les destinataires, ce qui ne pouvait pas lui être reproché. Un seul témoin, à la retraite, avait mentionné la question de la surveillance de la recourante durant ses pauses. Pour les mêmes motifs que ceux justifiant l'extraction de l'image de vidéosurveillance, l'attention accrue portée sur Mme A_____ était proportionnée et légitime, ses craintes s'étant avérées fondées. Plusieurs témoins avaient confirmé que la dynamique du tandem A_____-C_____ au sein de la prison était préjudiciable aux intérêts supérieurs et pouvait mettre à mal la sécurité de l'établissement. Dès lors qu'il n'était pas possible de leur interdire formellement de travailler ensemble, il se justifiait de surveiller leur agissements lorsqu'ils collaboraient.

Le comportement professionnel problématique de Mme A_____ devait être examiné davantage à la lumière des témoignages de collaborateurs toujours en fonction, qui bénéficiaient d'une vision complète de la situation.

Outre l'incident du 23 octobre 2010, les événements des 30 janvier et 25 mai 2009, notamment, étaient venus confirmer l'interaction néfaste entre la recourante et M. C_____ sur leur lieu de travail, et validaient, a posteriori, les démarches

qu'il avait entreprises. Il avait d'ailleurs produit plusieurs documents attestant de l'attention permanente qui devait être portée à Mme A_____.

Par conséquent, il ne pouvait pas lui être reproché d'avoir causé une atteinte à la personnalité de la recourante et d'avoir violé ses devoirs de service en mettant en place une surveillance accrue, sauf à rendre tout simplement impossible sa mission à l'égard des détenus et de la sécurité de la prison.

S'agissant de la propagation de rumeurs au sujet de la relation entre Mme A_____ et M. C_____, compte tenu des explications qui précédaient, il avait été contraint d'exposer les raisons pour lesquelles il souhaitait qu'une attention particulière soit portée aux intéressés, notamment au sein du conseil de direction de la prison, sans quoi il se serait vu reprocher une attitude arbitraire. En tout état, le seul témoignage ayant rapporté de tels faits, émanant d'une personne à la retraite, ne permettait pas d'établir qu'il aurait entretenu ou initié des rumeurs, puisque le témoin lui-même avait déclaré que les échanges avaient eu lieu dans le cadre de discussions confidentielles. Le conseil de direction ne pouvait pas être considéré comme un lieu propice à la propagation de rumeurs. Les autres témoignages avaient relaté plutôt des bruits de couloirs et Mme A_____ et M. C_____ n'avaient rien fait pour faire taire les rumeurs circulant à leur sujet, au contraire, de sorte qu'il était malvenu de lui en reprocher l'origine et la subsistance.

Au surplus, les faits invoqués par la recourante qui s'étaient déroulés entre le 18 avril et le 10 juillet 2012 ne lui étaient pas imputables, dès lors qu'il s'était trouvé en arrêt-accident entre le 23 mars et le 13 juillet 2012.

Il avait été nommé directeur adjoint ad intérim de la prison depuis le 1^{er} février 2014.

L'aRPPers était applicable à la présente procédure, et les arguments invoqués par la recourante pour tenter de démontrer le contraire étaient dénués de pertinence et tendaient à la témérité. Il n'avait jamais été question d'une application anticipée du RPPers, laquelle n'avait pas été tacitement acceptée par les parties, et c'était à juste titre que le département avait rendu la décision attaquée en application de l'ancien règlement, en vigueur jusqu'au 31 mars 2013.

Le droit d'être entendu de Mme A_____ avait été respecté au cours de la procédure conduite par le groupe de confiance. Dix-sept témoins avaient été entendus, dont les trois témoins, cités par lui-même, dont elle sollicitait la réaudition par la chambre de céans. Alors qu'elle en avait eu l'occasion à plusieurs stades de la procédure, la recourante n'avait ni sollicité de mesures d'instruction complémentaires, ni remis en cause la probité desdits témoins. Réentendre ces témoins dans le cadre du présent recours n'était pas susceptible de modifier l'état

de fait, tel qu'établi par le groupe de confiance. De même, la réaudition de M. C _____, que la recourante sollicitait, s'avérait inutile.

- 45) Le 21 février 2014 également, le département a conclu au rejet du recours.

L'aRPPers était applicable à la présente procédure, dès lors que la recourante avait déposé sa plainte auprès du groupe de confiance le 24 octobre 2012, soit avant l'entrée en vigueur du nouveau règlement le 1^{er} avril 2013. L'autorité d'engagement avait ainsi, à juste titre, fait application de l'ancien règlement, étant précisé qu'un éventuel accord entre le groupe de confiance et Mme A _____ à ce sujet ne pouvait pas avoir d'incidence sur le droit applicable.

Le recours avait pour seul objet la décision rendue par le conseiller d'État le 7 novembre 2013, suite au rapport remis par le groupe de confiance. Il n'était donc pas admissible de remettre en question les conclusions du groupe de confiance en tentant de requalifier le comportement de M. B _____ d'actes de mobbing, ainsi que le faisait Mme A _____. Ainsi, les conclusions de cette dernière visant à faire constater que le gardien-chef s'était rendu coupable de harcèlement psychologique étaient irrecevables.

Il résultait de la jurisprudence en la matière que l'autorité d'engagement disposait d'une très grande marge de manœuvre s'agissant de son organisation et des mesures qu'elle devait prendre à l'égard de certains de ses collaborateurs, y compris concernant les sanctions qui devaient, le cas échéant, être infligées, sous réserve du respect des principes et droits constitutionnels et notamment de l'interdiction de l'arbitraire.

Lorsque le groupe de confiance retenait l'existence d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement n'était pas tenue de rendre une décision constatant la violation des devoirs de service en présence de motifs légitimes permettant de considérer que tel n'était pas le cas. En effet, le groupe de confiance ne disposait pas toujours d'une vision complète du contexte professionnel dans lequel les collaborateurs évoluaient. En l'occurrence, les personnes dirigeant un établissement de détention devaient faire preuve d'une grande autorité, vu les problèmes récurrents liés au fonctionnement d'un tel lieu. Une prison, a fortiori celle de Champ-Dollon, était un lieu de tension permanente, vu le nombre constamment élevé de détenus. La dégradation des conditions de détention ne pouvait néanmoins pas impliquer une négligence dans le respect de la dignité des personnes incarcérées. Un service ordinaire de l'État ne connaissait pas de telles contraintes, ni un tel niveau d'exigence. Dès lors, les aspects sécuritaires et le respect des droits humains des détenus demeuraient au centre des préoccupations et actions de la direction, ces principes étant susceptibles de prendre parfois le pas sur d'autres, notamment celui du respect absolu de la personnalité de chaque collaborateur. Cette atmosphère pouvait cependant ne pas convenir à tout un chacun.

La surveillance de M. B_____ sur Mme A_____ avait été motivée principalement par des impératifs sécuritaires, dès lors qu'il était connu, au sein de la prison, que le duo qu'elle formait avec M. C_____ était de nature à créer des tensions auprès des détenus et, ainsi, de nature à mettre en danger la sécurité de l'établissement. Cela avait été confirmé par certains témoignages recueillis par le groupe de confiance. Cette surveillance s'était par ailleurs révélée justifiée, vu les incidents concrets qui s'étaient produits, notamment les 25 mai 2009 et 23 octobre 2010. À la suite de ce dernier événement, la recourante avait couvert les manquements commis par M. C_____, lequel avait été sanctionné par le département d'une dégradation et condamné pénalement. Le fait que la sanction et condamnations précitées aient fait l'objet d'oppositions n'avait pas d'incidence sur le témoignage, qualifié de complaisant et contradictoire, fourni par Mme A_____. La direction de la prison était convaincue que cette affaire était en lien direct avec la saisine du groupe de confiance ; les déclarations de la recourante avaient été remises en cause par M. B_____ lors du visionnement des images de vidéosurveillance. La hiérarchie avait effectivement renoncé à la sanctionner, dès lors que les manquements reprochés dataient de plus d'une année. Cela ne signifiait toutefois pas que le comportement de Mme A_____ était exempt de tout reproche ; il était au contraire inadmissible.

Les reproches de Mme A_____ envers M. B_____ au sujet de l'affaire de « la vidéosurveillance » étaient exorbitants de l'objet du litige. Au surplus, les problèmes liés à l'utilisation du système de vidéosurveillance par certains cadres de la prison étaient désormais réglés par des consignes et une modification des ordres de service y relatifs.

S'agissant de l'incident du 16 avril 2012, la direction de la prison n'avait pas envisagé de suites disciplinaires à l'encontre de Mme A_____ spécifiquement, mais d'avantage contre son collègue, auteur du doigt d'honneur.

La restitution du matériel était usuelle lorsqu'un collaborateur était affecté, même provisoirement, dans un autre établissement, ce pour des motifs sécuritaires. De même, il était habituel qu'un tel collaborateur doive porter un badge « visiteur » lorsqu'il devait se rendre à Champ-Dollon. Il était ainsi étonnant que la recourante se soit sentie humiliée par des mesures applicables à tous les collaborateurs du département et de l'État. Si les nombreux reproches qu'elle avait formulés à l'égard de sa hiérarchie s'avéraient ainsi injustifiés, ils dénotaient en revanche une sensibilité particulière.

Les allégations de Mme A_____ selon lesquelles le directeur de la prison lui aurait conseillé de « se mettre au vert » étaient contestées. Ce dernier avait indiqué au groupe de confiance lui avoir conseillé de prendre soin d'elle et de se préserver, mais ne se souvenait pas avoir utilisés les termes précités. Il s'était dans tous les cas agi d'une intervention bienveillante. Le fait que M. B_____ aurait

systématiquement refusé de lui adresser la parole était également contesté, étant précisé que la plupart des griefs de la recourante ne reposaient sur aucune pièce.

Les décisions et souhaits de Mme A_____ relatifs à sa carrière avaient toujours été pris en considération par sa hiérarchie, sauf lorsqu'elle avait requis son changement de brigade le 2 octobre 2008, dès lors que cette demande n'était « pas compatible avec les contraintes liant un collaborateur à l'un de ses supérieurs hiérarchiques ».

Compte tenu de tous ces éléments, c'était à juste titre que le département avait estimé, dans la décision attaquée, que M. B_____ n'avait pas violé ses devoirs de service, de sorte que celle-ci ne pouvait pas être qualifiée d'arbitraire.

46) Le 14 avril 2014, faisant suite à la demande du juge délégué du 7 mars 2014, Mme A_____ a expliqué que le département avait fondé sa décision, notamment, sur le fait que la surveillance orientée préconisée par M. B_____ se justifiait en raison des tensions que pouvait créer le tandem A_____ - C_____ auprès des détenus, considérant ce fait comme établi sur la base des déclarations de trois témoins auditionnés par le groupe de confiance. Or, ces auditions avaient eu lieu de manière non contradictoire, la recourante n'ayant pas pu entendre, ni interroger ces témoins, lesquels n'avaient en outre pas été assermentés. Compte tenu de l'importance de ces déclarations, au demeurant contestées, il s'imposait que leur audition devant la chambre de céans soit ordonnée. Pour ces mêmes motifs concernant les prétendues tensions, ainsi que pour ce qui avait trait à la rumeur d'une liaison amoureuse entre eux, qu'elle contestait avoir elle-même alimenté, l'audition d'un quatrième témoin, soit M. C_____, s'avérait nécessaire.

47) Le 28 avril 2014, M. B_____ a confirmé son opposition à la réaudition des quatre témoins que sollicitait Mme A_____.

Si la recourante semblait penser le contraire, son droit d'être entendue dans le cadre de la procédure diligentée par le groupe de confiance avait néanmoins été respecté, puisqu'après avoir pu consulter le dossier et prendre connaissance des procès-verbaux d'audition, elle avait pu requérir toute mesure d'instruction complémentaire jugée utile. Par ailleurs, les dix-sept témoins entendus par le groupe de confiance l'avaient été de manière non contradictoire et des procès-verbaux circonstanciés avaient été dressés à l'issue de chaque interrogatoire.

Or, Mme A_____ n'avait jamais, avant le stade de la procédure par-devant la chambre administrative, remis en cause la probité des trois témoins dont elle demandait la réaudition, ni allégué que les dix-sept témoins entendus auraient dû l'être de façon contradictoire. Il était ainsi surprenant qu'elle soulève ces points à présent.

Enfin, elle semblait attendre d'un nouveau témoignage de M. C_____, lequel avait déjà été entendu sur les sujets qu'elle souhaitait aborder, un soutien supplémentaire dans le cadre de ses démarches.

48) Le 2 juillet 2014, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. Celles-ci ont persisté dans les explications figurant dans leurs écritures respectives et étaient, sous réserve du contenu de leurs mémoires, d'accord avec les constatations établies par le groupe de confiance.

Mme A_____ reprochait au groupe de n'avoir pas retenu dans son rapport comme attentatoires à sa personnalité certains des faits qu'elle avait dénoncés (refus au poste de chef feu, annotations sévères des rapports, volonté de M. B_____ d'avoir « sa tête », critiques en public et harcèlement psychologique), et n'avoir pas reconnu une violation de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) par le gardien-chef en lien avec l'affaire de « la vidéosurveillance ».

b. Selon M. B_____, la procédure pénale dirigée contre M. C_____ attestait de la réalité de ses inquiétudes à l'égard du tandem formé avec Mme A_____, dont l'attitude lui posait problème, car ensemble ils avaient notamment tendance à titiller les détenus. Le procureur général avait requis la production des images de vidéosurveillance. Les faits ressortant de la procédure pénale avaient été passés sous silence par l'intéressée dans sa plainte.

Mme A_____ a déclaré n'en avoir pas parlé dans sa plainte car les faits n'étaient pas établis et aucune décision définitive n'était encore intervenue au plan pénal ; la procédure pénale dirigée contre M. C_____, dont elle n'était pas informée de l'instruction, était pendante par-devant le Tribunal fédéral. Le groupe de confiance avait tenu compte de cette affaire et avait malgré tout retenu l'existence d'une atteinte.

c. La recourante a maintenu sa réquisition de faire auditionner les quatre témoins mentionnés dans son recours et sollicité la réaudition d'un témoin supplémentaire.

M. B_____ a persisté dans son opposition ; néanmoins, bien que Mme A_____ n'invoquât ces aspects procéduraux que devant la chambre de céans, si cette dernière devait réentendre des témoins, il sollicitait alors la réaudition des deux directeurs successifs de la prison.

Le département n'était pas opposé au principe de réauditionner des témoins, mais se demandait s'il ne fallait pas dans ce cas réentendre les dix-sept témoins interrogés par le groupe de confiance, aucun n'ayant été assermenté.

M. B_____ a déclaré que les trois témoins dont la recourante mettait la probité en doute n'étaient pas des amis, mais des collaborateurs qu'il traitait en tant que tels, ce qu'a contesté Mme A_____, précisant pour sa part que M. C_____ n'était pas un ami, ni quoi que ce soit d'autre dans la vie professionnelle, dès lors qu'il ne s'agissait que d'un collègue plus expérimenté.

d. M. B_____ n'avait jamais demandé à ses collaborateurs de surveiller Mme A_____ et M. C_____ lorsqu'ils étaient à la cafétéria ou en pause ; cette surveillance ne visait que les moments où ils travaillaient ensemble. Les annotations qu'il avait apposées sur les rapports de la recourante n'avaient pas été différentes de celles qu'il écrivait sur ceux d'autres collaborateurs et avaient toujours été validées par la direction de la prison. Toutefois, à la suite d'un entretien avec le directeur, il n'annotait désormais plus les rapports, mais discutait avec le collaborateur concerné des possibles améliorations.

e. Revenant sur l'affaire de « la vidéosurveillance », M. B_____ a expliqué que l'image en cause avait été imprimée en un seul exemplaire et remise à un sous-chef, afin qu'il tente de retrouver le détenu qui figurait sur l'image aux côtés de Mme A_____, dans le couloir. Cette dernière ne lui avait pas donné le nom dudit détenu ; il régnait comme une sorte d' « omerta ». Il n'avait pas affiché cette image, notamment auprès des détenus. Toutefois, dans le cadre de son enquête, le sous-chef l'avait montrée à certains détenus, pour qu'ils identifient le détenu concerné, sans mentionner le nom de Mme A_____, laquelle se trouvait de dos et n'était pas reconnaissable. Ledit détenu avait été retrouvé, mais n'avait pas souhaité témoigner. Cette enquête avait été demandée par le directeur de la prison, vu l'absence de collaboration des intéressés. C'était ce dernier qui avait envoyé l'image à M. C_____ ; il n'avait lui-même pas vu le courrier. Il n'avait en effet lui-même pas demandé l'autorisation de Mme A_____ avant de visionner les images, mais ignorait ce qu'il en était pour les autres membres de la direction. Selon lui, compte tenu du défaut de collaboration de la recourante, celle-ci n'aurait pas donné son accord s'il le lui avait été demandé.

Mme A_____ a contesté ces propos, car personne ne lui avait posé de questions. Si une telle autorisation lui avait été demandée, elle aurait accepté d'être présente, avec son supérieur hiérarchique, pour visionner les images. Le fait qu'elle n'ait pas été mise au courant du visionnement des images par M. B_____ contrevenait aux ordres de service. Une violation s'était déjà produite par le passé. Elle n'avait pas donné le nom du détenu à identifier, car elle ne le connaissait pas.

La représentante du département a confirmé avoir rendu un avis de droit sous l'angle de la LIPAD et être arrivée à la conclusion que la capture de l'image n'était pas conforme à la loi. D'autres problèmes d'utilisation plus généraux liés à la vidéosurveillance lui avaient été rapportés par la suite, par d'autres personnes.

f. M. B_____ a contesté l'appréciation du groupe de confiance relevant un mode d'interaction managérial défaillant de sa part ; rien dans son dossier n'attestait d'un tel manque, étant précisé qu'il avait sous sa responsabilité trois cent cinquante collaborateurs, dans un contexte difficile.

Mme A_____ a relevé que le problème managérial avait aussi été soulevé dans le cadre de l'audit intervenu en février 2012.

g. Le juge délégué a indiqué aux parties qu'il allait demander la production de l'intégralité du dossier du groupe de confiance et qu'il les tiendrait informées de la suite de la procédure.

- 49) Le 10 juillet 2014, le groupe de confiance a transmis son dossier.
- 50) Le 12 septembre 2014, le département a indiqué n'avoir pas d'observations complémentaires à formuler.
- 51) Le 30 septembre 2014, M. B_____ a persisté dans les faits, écritures et explications fournis tout au long de la procédure, ainsi que dans ses conclusions.

S'agissant de la question de « la vidéosurveillance », sur laquelle les parties s'étaient exprimées au cours de l'audience du 2 juillet 2014, il avait confirmé les raisons pour lesquelles la direction de la prison lui avait ordonné d'une part de visionner l'image et, d'autre part, d'en tirer un extrait. Il ressortait clairement du dossier que Mme A_____ avait décidé de ne pas collaborer et de faire obstruction en refusant de transmettre les informations dont elle disposait, permettant de faire la lumière sur l'incident et de donner la suite qu'il convenait aux agissements de M. C_____, notamment dans le cadre d'une procédure pénale au cours de laquelle le procureur général avait ordonné la saisie de tout support vidéo concernant les faits qui s'étaient déroulés le 23 octobre 2010. L'explication de la recourante, lors de l'audience, selon laquelle elle ne se souvenait pas du nom du détenu n'emportait pas la conviction et venait au contraire confirmer son refus de collaborer et son implication. Sa relation et son interaction personnelle avec M. C_____ avaient pris le pas sur son devoir de respecter et de faire respecter les règles fondamentales régissant la prison, dont faisaient partie celles destinées à prévenir et à protéger les détenus de mauvais traitements. Vu l' « omerta » régnant autour de l'évènement du 23 octobre 2010, il était certain que, sans le secours du support vidéo préservé par ses soins, il n'aurait pas été possible d'y donner la suite qui s'imposait, tant d'un point de vue pénal qu'administratif. Ses agissements étant ainsi légitimés, ils ne constituaient pas une violation de la LIPAD. Enfin, il était surpris que la recourante ait déclaré lors de l'audience qu'elle aurait donné son accord au visionnement des images si on le lui avait demandé ; non seulement cette réponse apparaissait en contradiction avec son comportement de l'époque, mais en outre il était incompréhensible qu'elle invoque à ce jour encore des griefs relatifs à des agissements auxquels elle déclarait finalement adhérer.

52) Le 31 octobre 2014, Mme A_____ a transmis ses « conclusions motivées », persistant dans ses précédentes argumentations et conclusions.

M. B_____ avait, durant plusieurs années, cherché à « constituer un dossier » contre elle et M. C_____.

La personne qui avait rédigé le rapport d'incident du 17 avril 2012 avait fait à l'époque l'objet de pressions de la part des adjoints du gardien-chef pour établir un rapport à charge ; il était revenu sur sa version des faits en dressant un nouveau rapport, daté du 18 août 2013, duquel il ressortait que rien ne pouvait leur être reproché, ni à elle, ni à M. C_____.

Dans la mesure où la procédure pénale dirigée contre M. C_____ était encore pendante par-devant le Tribunal fédéral, il n'était pas exclu que la version des faits, telle qu'elle l'avait décrite, vienne à être confirmée par d'autres images de vidéosurveillance, dont M. C_____ avait requis le visionnement et la prise en considération dans le cadre de son recours en matière pénale.

La nécessité d'une surveillance accrue de sa personne n'était ainsi pas démontrée par des éléments objectifs, comme l'avait retenu à juste titre le groupe de confiance.

Le département avait reconnu, notamment vu la teneur de son avis de droit rendu à ce sujet, qu'en visionnant et procédant à une capture et extraction des images sur lesquelles elle figurait – violant ainsi les dispositions légales et les ordres de service alors en vigueur –, M. B_____ avait violé ses devoirs de service et porté atteinte à sa personnalité. Dans la mesure où la personne qui avait rédigé ledit avis de droit était la même qui représentait aujourd'hui le département, il était étonnant que celle-ci revienne sur sa position, sans aucun motif.

Le département avait rendu une décision partielle, procédant à une interprétation des témoignages recueillis et du rapport du groupe de confiance exclusivement à décharge de M. B_____, en confirmant les conclusions dudit rapport lorsqu'elles écartaient ses propres griefs et en contestant celles qui retenaient une atteinte à sa personnalité.

Vu le contenu divergent des divers témoignages recueillis par le groupe de confiance, il était indispensable de réentendre certains témoins de manière contradictoire et sous la foi du serment, étant rappelé que ceux sur lesquels s'était fondé le département pour rendre sa décision – écartant les autres, notamment ceux faisant état de ses qualités – provenaient de personnes se trouvant dans un rapport hiérarchique, le cas échéant amical, avec le gardien-chef.

La chambre de céans violait son droit d'être entendue en refusant de procéder à la réaudition des cinq témoins qu'elle sollicitait, en particulier celle des trois témoins dont les déclarations quant aux tensions générées par le tandem

A_____ -C_____ fondaient la décision attaquée, alors même que d'autres témoignages les contredisaient.

En considérant, s'agissant de la propagation de la rumeur sur sa relation avec M. C_____, que M. B_____ n'avait pas violé ses devoirs de service, mais simplement adopté un comportement inapproprié, le département avait violé son pouvoir d'appréciation.

- 53) Le 12 novembre 2014, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.
- 54) Par courrier du 19 novembre 2014, M. B_____ a constaté, à la lecture des « conclusions motivées » produites par Mme A_____, que cette écriture avait été déposée le 5 novembre 2014, alors qu'un ultime délai lui avait été imparti au 1^{er} novembre 2014, et comportait vingt-neuf pages, dont la plupart des allégués n'avaient jamais été soulevés auparavant, ni devant le groupe de confiance, ni dans le cadre de la présente procédure. Y étaient par ailleurs annexées sept pièces nouvelles qui n'avaient jamais été produites au préalable, alors que rien n'indiquait qu'elles n'auraient pas pu l'être plus tôt. Dès lors, les motifs et faits nouvellement invoqués, de même que les pièces nouvellement produites, intervenus à l'issue de la phase d'instruction afin d'être soustraits aux débats, devaient être écartés de la présente procédure.
- 55) Le 28 novembre 2014, le juge délégué a indiqué que les questions soulevées par le courrier précité seraient examinées dans l'arrêt à rendre, la cause restant gardée à juger.
- 56) Le 8 décembre 2014, Mme A_____ a démontré que son écriture précitée avait été déposée le lundi 3 novembre 2014. Au surplus, rien ne justifiait que ses « conclusions motivées » ou les pièces produites à l'appui de celles-ci, conformes aux exigences légales, soient écartées.
- 57) Le 9 décembre 2014, le juge délégué a informé les parties qu'aucun nouveau courrier de leur part ne serait désormais accepté.

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 ; art. 22 al. 2 aRPPers).
- 2) Le présent litige porte sur la décision de l'autorité d'engagement des parties, soit le conseiller d'État en charge du département, faisant suite au rapport du

groupe de confiance et constatant que M. B _____ n'a pas violé ses devoirs de service.

- 3) Selon l'art. 6B de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 juin 1984 (LOPP - F 1 50), il est veillé à la protection de la personnalité des fonctionnaires de la prison, soit en l'occurrence la recourante, toujours administrativement rattachée à Champ-Dollon, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).
- 4) a. Cette question s'avérant litigieuse, les intimés préconisant l'application de l'aRPPers et la recourante celle du RPPers, il sied à titre liminaire de déterminer le droit applicable à la présente cause.
- b. À teneur des art. 32 et 34 RPPers, toute demande d'ouverture d'investigation déposée auprès du groupe de confiance avant l'entrée en vigueur du présent règlement le 1^{er} avril 2013 est instruite selon les règles de l'aRPPers.
- c. En l'espèce, conformément aux dispositions précitées, le présent litige est soumis à l'aRPPers dans la mesure où la plainte a été déposée par la recourante le 24 octobre 2012, soit antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau règlement le 1^{er} avril 2013.

Le fait que le groupe de confiance ait décidé lors de l'ouverture de la phase d'investigation formelle, malgré l'opposition de la recourante, de transmettre au mis en cause copie de la plainte déposée ainsi que des pièces y relatives, ce procédé s'avérant conforme au droit d'être entendu des parties, ne permet pas de déduire que le nouveau règlement serait applicable au motif que cela aurait été tacitement admis par les parties. De même, le fait que le groupe de confiance ait accepté de prolonger le délai accordé aux parties pour se prononcer sur son projet de rapport d'investigation ne permet pas de remettre en cause ce qui précède.

- 5) a. La recourante conclut préalablement à ce que cinq témoins soient réentendus par la chambre de céans et invoque, à défaut de ces auditions, une violation de son droit d'être entendue. Elle allègue que leur audition par le groupe de confiance a eu lieu de manière non contradictoire et sans qu'ils soient assermentés.
- b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur

la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

c. Aux termes de l'art. 19 aRPPers, le groupe de confiance instruit la plainte, dans un délai n'excédant en principe pas trente jours, en procédant notamment à l'audition de témoins, hors la présence des parties (al. 1 et 4). Les auditions sont consignées dans des procès-verbaux, signés par la personne entendue (al. 2). Le groupe de confiance peut également ordonner d'autres mesures d'instruction (al. 3).

Selon l'art. 20 aRPPers, lorsqu'il considère l'instruction de la plainte terminée, le groupe de confiance en informe les parties et l'autorité d'engagement concernée par avis écrit (al. 1), ces dernières disposant d'un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres mesures d'instruction complémentaires qu'elles jugent utiles (al. 2). Dans les dix jours qui suivent la réception des demandes d'instruction complémentaire, le groupe de confiance décide de donner suite ou non aux mesures d'instruction complémentaires requises ; sa décision est définitive (al. 3).

d. En l'espèce, les cinq témoins dont la recourante demande la réaudition ont été entendus par le groupe de confiance lors de l'investigation conduite par ce dernier. Dans ce contexte, ces témoins, à l'instar des douze autres personnes entendues, l'ont été sans être exhortés à dire la vérité et de manière non contradictoire, conformément à l'art. 19 al. 1 aRPPers. Les témoignages recueillis dans la procédure ont fait l'objet de procès-verbaux dûment établis, complets et signés par les témoins, dans le respect de l'art. 19 al. 2 aRPPers, produits intégralement dans le cadre de la présente procédure. La recourante a par ailleurs eu l'occasion, sur la base de l'art. 20 aRPPers, de se déterminer sur les témoignages, d'en requérir d'autres et de solliciter des mesures d'instruction complémentaires. Elle n'a toutefois pas remis en question, avant la procédure par-devant la chambre de céans, la probité de trois des témoins qu'elle souhaiterait

faire réentendre, de sorte qu'elle ne saurait s'en prévaloir à ce stade de la procédure. En tout état, il n'apparaît pas que l'instruction menée par le groupe de confiance serait entachée d'un vice, ni qu'une nouvelle déposition de ces cinq personnes, y compris de manière contradictoire ou sous exhortation à dire la vérité, apporterait au dossier des éléments nouveaux susceptibles de modifier l'issue du litige.

Par ailleurs, il convient de relever que la décision attaquée vise non pas Mme A_____, mais M. B_____. Dès lors, les exigences posées en matière de respect du droit d'être entendu lorsqu'il s'agit d'audition de témoins ne s'imposent pas de la même manière que dans l'hypothèse où la recourante serait elle-même visée par une décision restreignant ses droits, l'exposant le cas échéant à une sanction.

Dans ces circonstances, la chambre administrative ne procédera pas à la réaudition de cinq témoins, dans la mesure où de tels actes d'instruction ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et où elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

- 6) a. M. B_____ estime que les « conclusions motivées » du 31 octobre 2014 déposées par la recourante, de même que les pièces y relatives, devraient être écartées de la présente procédure au motif de leur tardiveté et dans la mesure où les motifs et faits nouvellement invoqués, ainsi que les pièces nouvellement produites, ne l'avaient jamais été auparavant dans la procédure et où il n'apparaissait pas qu'ils n'auraient pas pu l'être.
- b. Selon l'art. 16 al. 1 et 2 LPA, un délai fixé par la loi ne peut être prolongé, tandis qu'un délai imparti par l'autorité peut l'être prolongé pour des motifs fondés si la partie en fait la demande avant son expiration. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou sur un jour légalement férié, le délai expire le premier jour utile (art. 17 al. 3 LPA).

Selon l'art. 68 LPA, le recourant peut invoquer dans la procédure de recours des motifs, des faits et des moyens de preuve nouveaux qui ne l'ont pas été dans les précédentes procédures, sauf exception prévue par la loi. A contrario, cette disposition ne permet pas au recourant de prendre des conclusions qui n'auraient pas été formées devant l'autorité de première instance.

Selon la jurisprudence constante de la chambre de céans, l'objet d'une procédure administrative ne peut pas s'étendre ou se modifier qualitativement au fil des instances. Il peut uniquement se réduire, dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés devant l'autorité de recours (ATA/560/2006 du 17 octobre 2006). Si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions qui ont été traitées

dans la procédure antérieure. Quant à l'autorité de recours, elle n'examine pas les prétentions et les griefs qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'instance inférieure, sous peine de détourner sa mission de contrôle, de violer la compétence fonctionnelle de cette autorité-ci, d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies de droit préalables et, en définitive, de priver les parties d'un degré de juridiction (ATA/319/2015 du 31 mars 2015 ; ATA/209/2014 du 1^{er} avril 2014 consid. 6b ; ATA/737/2013 du 5 novembre 2013 ; ATA/145/2013 du 5 mars 2013 ; ATA/18/2013 du 8 janvier 2013 ; ATA/163/2010 du 9 mars 2010 ; ATA/503/2009 du 6 octobre 2009 ; ATA/30/2009 du 20 janvier 2009 ; ATA/168/2008 du 8 avril 2008 ; ACOM/49/2008 du 17 avril 2008 ; Benoit BOVAY, Procédure administrative, Berne, 2000, p. 390/391).

c. En l'espèce, la recourante a déposé à la poste un mémoire de « conclusions motivées » de vingt-neuf pages le lundi 3 novembre 2014, soit le premier jour utile suivant le délai imparti par la chambre de céans au samedi 1^{er} novembre 2014 (art. 17 al. 3 LPA). Ces écritures ne sont ainsi pas tardives.

Par ailleurs, malgré le volume de son écriture, la recourante ne prend aucune conclusion nouvelle, et ses allégations nouvelles portent essentiellement d'une part sur le fait qu'à teneur d'un rapport du 18 août 2013, la personne qui a rédigé le rapport du 17 avril 2012 avait à l'époque fait l'objet de pressions et n'avait en réalité rien à reprocher au comportement de la recourante et de son collègue et, d'autre part, sur le fait que la procédure pénale dirigée contre M. C_____ fait l'objet d'un recours au Tribunal fédéral, dont l'issue peut être susceptible de confirmer sa version des faits liés à l'incident du 23 octobre 2010. Dès lors que la recourante est en droit invoquer des motifs, des faits et des moyens de preuve nouveaux, il ne se justifie pas d'écarter ses « conclusions motivées ». Bien qu'il n'apparaisse pas que la recourante n'aurait pas eu connaissance de ces éléments plus tôt, le contraire n'est pas non plus démontré. Par ailleurs, les arguments précités n'ont pas d'incidence sur l'issue du litige.

Au surplus, les intimés ont pu prendre connaissance des « conclusions motivées » de la recourante et ont eu l'occasion de se déterminer à leur sujet, ce qu'a d'ailleurs fait l'appelé, en ne soulevant toutefois que des questions d'ordre procédural. Il n'a de ce fait subi aucun préjudice qui justifierait de ne pas tenir compte de l'écriture du 31 octobre 2014, de sorte que cette dernière, ainsi que les pièces y relatives, seront déclarées recevables.

- 7) a. Selon l'art. 1 aRPPers, le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend, à cette fin, les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un collaborateur, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2).

Dans ce contexte, le Conseil d'État instaure un groupe de confiance, dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 aRPPers).

b. Avant toute autre démarche, le groupe de confiance procède à un examen préalable du cas (art. 11 al. 1 aRPPers). Au terme de cet examen, il peut notamment proposer à la personne requérante une médiation (art. 11 al. 4 let. b aRPPers) ou de déposer une plainte écrite dans la perspective d'une investigation menée par le groupe de confiance (art. 11 al. 4 let. d aRPPers), dans le but d'établir les faits et de pouvoir donner son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité (art. 14 et 21 aRPPers).

Il peut également refuser d'entrer en matière et classer la plainte, en présence d'une requête manifestement infondée, téméraire ou choquante (art. 11 al. 6 et 16 al. 1 aRPPers).

c. Le groupe de confiance instruit la plainte conformément à l'art. 19 aRPPers susmentionné et invite, tout au long de la procédure d'investigation, les parties et l'autorité d'engagement à se déterminer, en application de l'art. 20 aRPPers également précité.

À teneur de l'art. 21 aRPPers, le groupe de confiance établit ensuite son rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité et indique l'identité de l'auteur identifié (al. 1). Il transmet le rapport aux parties, ainsi qu'à l'autorité d'engagement, qui disposent d'un délai de dix jours pour se déterminer (al. 2). Dans les trente jours qui suivent la réception des déterminations, le groupe de confiance notifie son rapport définitif aux parties et à l'autorité d'engagement.

d. Selon l'art. 22 aRPPers, l'autorité d'engagement dispose, dès réception du rapport définitif, d'un délai de quinze jours pour notifier aux parties une décision motivée, sujette à recours auprès de la chambre de céans, par laquelle elle constate la violation ou la non-violation des devoirs de service (al. 1 et 2). À l'égard de l'auteur d'un harcèlement ou d'une atteinte à la personnalité, l'autorité d'engagement peut prendre, ou proposer à l'autorité compétente, toute mesure disciplinaire utile (al. 3). Le fait qu'une ou des sanctions ont été prises à la suite des faits dénoncés est porté à la connaissance de la personne plaignante (al. 4). Dès la prise des décisions ou mesures disciplinaires visées aux al. 1 et 3, l'autorité d'engagement informe le groupe de confiance de leur existence ; à l'expiration du délai de recours, elle lui en adresse par ailleurs une copie intégrale, en mentionnant si ces décisions ou mesures ont fait ou non l'objet d'un recours (al. 5). La loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40), de même que les procédures judiciaires engagées par la personne plaignante à l'égard de la personne mise en cause sont réservées.

- 8) La recourante reproche au groupe de confiance de n'avoir pas retenu dans son rapport, sur lequel se fonde la décision attaquée, l'existence d'un harcèlement psychologique, ainsi que son appréciation de certains éléments factuels qui seraient constitutifs d'atteintes à sa personnalité.
- 9) a. Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 1 aRPPers).
- b. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3 et 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 8 ; ATA/292/2009 du 16 juin 2009 consid. 7).
- c. En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que les éléments constitutifs d'un harcèlement psychologique de la part de M. B_____ à l'égard de Mme A_____ seraient réalisés. En effet, malgré l'existence, depuis plusieurs années, d'un conflit ouvert et avéré dans les relations professionnelles entre les deux intéressés, il n'apparaît pas que le gardien-chef aurait cherché à déstabiliser, isoler, marginaliser ou exclure la recourante sur son lieu de travail. La qualité du travail de Mme A_____ était au contraire reconnue, sa candidature à différents postes, au cours de sa carrière, a été retenue à plusieurs reprises et il n'apparaît pas qu'elle était tenue à l'écart par ses collègues. Si la recourante ne s'adressait pas directement à M. B_____ qui avait mis une certaine distance dans leurs échanges, elle pouvait néanmoins se tourner vers les autres membres de sa hiérarchie. Par ailleurs, s'il apparaît que la dégradation de l'état de santé de Mme A_____ à partir de l'année 2011 est étroitement liée avec les difficultés qu'elle rencontrait sur son lieu de

travail, il n'est pas établi que sa maladie serait exclusivement imputable au comportement de M. B_____, dès lors qu'elle entretenait des rapports difficiles avec d'autres personnes également, notamment une sous-chef et l'état-major du DICD, selon ses propres déclarations.

C'est par conséquent à raison que le groupe de confiance a écarté ce grief – considérant que si la condition de durée était remplie, les autres ne l'étaient pas –, et que le conseiller d'État en charge du département n'en a pas tenu compte dans la décision attaquée.

- 10) S'agissant des autres éléments allégués par la recourante, le groupe de confiance, composé d'experts en matière de protection de la personnalité, les a appréciés et a retenu à juste titre, sur la base de l'investigation approfondie qu'il a menée, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'atteintes à sa personnalité, cette appréciation n'ayant pas été remise en cause par le conseiller d'État en charge du département.

En effet, il n'apparaît pas, à teneur du dossier, que le fait que la recourante n'était pas désignée au poste de chef de feu journalier serait imputable à M. B_____, dès lors que cette décision appartenait au sous-chef du jour et qu'il n'a pas été démontré que le gardien-chef serait intervenu au détriment de Mme A_____.

De même, il n'est pas établi que le visionnement, l'extraction, l'utilisation et la transmission des images du système de vidéosurveillance du 23 octobre 2010, sur lesquelles figure Mme A_____, pourraient être imputés exclusivement à M. B_____. Il s'avère au contraire que des demandes émanaient tant de la direction de la prison que du Ministère public, en particulier dans le cadre des enquêtes administratives et pénales visant à faire la lumière sur les événements en cause, et que ce n'est pas le gardien-chef en personne qui a montré, ni transmis lesdites images. Il convient en outre de relever que la recourante a déclaré, lors de l'audience devant la chambre de céans, qu'elle aurait été d'accord avec ces procédés si cela lui avait été demandé.

S'agissant des annotations de M. B_____ sur les rapports établis par Mme A_____, si celles-ci s'avèrent en effet sèches, voire sévères, et peuvent être ressenties comme désagréables, elles ne peuvent pas pour autant être qualifiées d'attentatoires à sa personnalité. En effet, il ressort du dossier que ces annotations ne figuraient pas uniquement sur les rapports dont Mme A_____ était l'auteure, mais aussi sur les rapports d'autres collègues, et que l'ensemble des rapports était diffusé sur l'intranet de la prison. Si une telle pratique pouvait s'avérer discutable, il convient néanmoins de relever que, sur demande de la commission du personnel et suite à l'intervention de la direction de l'établissement, les rapports nécessitant des commentaires sont désormais traités par le gardien-chef avec la seule

personne concernée, et ne sont plus accessibles à l'ensemble du personnel dans leur version annotée.

Il ne ressort pas du dossier que M. B_____ aurait tenu à plusieurs reprises des propos négatifs à l'encontre de la recourante ou aurait plusieurs fois rechigné à la saluer. De tels actes, dans la mesure où ils sont isolés, ne s'avèrent pas susceptibles d'être considérés comme une atteinte à la personnalité. Au demeurant, compte tenu du conflit ancien et inextricable dans lequel ont fini par se trouver les parties, l'on ne saurait reprocher à M. B_____ d'avoir choisi, à terme, de limiter leurs échanges au strict minimum dans le cadre professionnel, y compris lors des séances de la commission du personnel, une attitude contraire pouvant, le cas échéant, être de nature à envenimer encore une situation déjà tendue et bien particulière.

Si le conflit existant entre Mme A_____ et M. B_____ s'est révélé avéré, de même que le fait que ce dernier n'appréciait pas plusieurs collaborateurs, dont la recourante, l'investigation n'a pas permis d'établir, en dépit des rumeurs alléguées, que le gardien-chef aurait eu la volonté « d'avoir sa tête » ou de la « décapiter », ni de démontrer l'existence d'une « liste noire ».

Enfin, il n'apparaît pas que Mme A_____ aurait continué, après son déplacement à la Brenaz, à faire l'objet d'un acharnement injustifié et de traitements vexatoires constituant des atteintes à sa personnalité, ni de la part de M. B_____, ni de celle de quelqu'un d'autre, dès lors que son changement d'affectation s'inscrivait dans le cadre d'un processus de retour au travail et que les procédures ont été respectées lorsqu'elle s'est rendue à la prison, qu'il s'agisse de la restitution de son matériel ou du port d'un badge « visiteur ».

- 11) La recourante fait grief à l'autorité d'engagement d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation et rendu une décision arbitraire en s'écartant des conclusions du rapport du groupe de confiance, soit d'une part en considérant que la surveillance orientée de sa personne requise par le gardien-chef était justifiée et ne constituait pas une atteinte à sa personnalité et, d'autre part, en estimant que la propagation par M. B_____ de la rumeur de relation amoureuse extraconjugale entre elle et son collègue, à tout le moins son défaut d'abstention, relevait d'un comportement inapproprié, mais ne constituait pas une atteinte suffisamment grave pour être considérée comme une violation des devoirs de service.
- 12) a. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). Elle ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

b. En l'espèce, il ressort du dossier que M. B_____ a bel et bien requis, auprès de plusieurs de ses subalternes, une surveillance particulière de la recourante, ce

qu'il a lui-même admis. Bien qu'il ne pouvait pas se fonder sur des événements concrets pour justifier sa demande au moment où il l'a formulée, et même si les témoignages recueillis à ce sujet ne sont pas unanimes, il apparaît que le duo professionnel formé par Mme A_____ et M. C_____ ne passait pas inaperçu au sein de la prison. En effet, non seulement plusieurs témoins ont relevé que ce tandem était susceptible de générer des tensions auprès des détenus, mais en outre, il est établi, à teneur du dossier, que la recourante et son collègue étaient relativement intransigeants à l'égard des détenus, que leurs caractères respectifs étaient pour le moins forts et, comme l'a relevé le directeur en 2007, laissaient « peu de place » aux autres. Si le seul fait que M. B_____ se trouvait ouvertement en conflit avec les deux précités et qu'il nourrissait des inquiétudes quant à leur attitude ne permet pas de justifier qu'il ait demandé de les surveiller, il n'en demeure pas moins que celui-ci a décelé des comportements susceptibles de poser problème et de conduire à un dérapage, et qu'il avait fait part de ses doutes à ce sujet au directeur de la prison dans sa note du 23 octobre 2008. Ainsi, il s'avère que M. B_____ a requis cette surveillance vu sa fonction de gardien-chef de la prison, pour des motifs sécuritaires que commande la gestion d'un établissement carcéral et afin d'éviter que la situation ne dégénère. Certes, il est regrettable que M. B_____ ait agi de manière dissimulée, dans la mesure où il n'a pas cru bon de faire savoir clairement à Mme A_____ ce qu'il lui reprochait, notamment par le biais d'entretiens de service. Par ailleurs, comme l'a relevé à juste titre le groupe de confiance, cette demande de surveillance est apparue « floue », difficilement déterminable quant à son ampleur – il n'a notamment pas été établi si la surveillance devait avoir lieu uniquement durant les heures de travail ou également durant les pauses –, et n'a pas été perçue de la même manière par ses différents destinataires. Cependant, vu la particularité de la situation, il sied de considérer la surveillance orientée de la recourante ne constitue qu'une ingérence de gravité limitée.

Par ailleurs, M. B_____ a, au minimum une fois, lors d'une séance du conseil de direction de la prison, évoqué en présence de tiers des doutes quant à la nature de la relation qu'entretenaient Mme A_____ et M. C_____, et il ne s'est à tout le moins pas abstenu, ni n'a empêché la propagation d'une telle rumeur, ce que sa fonction lui imposait pourtant. Le comportement de M. B_____ s'avère dès lors inadéquat et n'est pas exempt de tout reproche. Néanmoins, ces agissements à l'égard de la recourante peuvent être considérés comme de gravité moindre, dans la mesure où il ressort de l'investigation menée par le groupe de confiance que les intéressés eux-mêmes ont contribué à alimenter cette rumeur de relation amoureuse, et où elle ne peut pas être imputée exclusivement à M. B_____, d'autres membres du personnel en ayant également eu vent, sans que la source ne puisse être précisément déterminée.

Ainsi, vu les circonstances bien particulières du cas d'espèce, malgré le comportement critiquable de M. B_____ à l'égard de la recourante, les actes

inconvenants qu'elle a subis ne peuvent pas être qualifiés de graves au point qu'ils constitueraient une violation des devoirs de service du gardien-chef.

- 13) Partant, l'autorité d'engagement n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant que M. B_____ n'avait pas violé ses devoirs de service et la décision attaquée n'apparaît pas a fortiori entachée d'arbitraire.
- 14) Au surplus, il sied de préciser que, dans le cadre du présent litige, l'existence ou non d'une atteinte à la personnalité de Mme A_____, le cas échéant d'une violation ou non des devoirs de service par M. B_____, n'aurait, en tout état de cause, pas d'incidence sur le fait que la recourante ne perçoit plus, depuis qu'elle travaille à la Brenaz, une indemnité mensuelle de CHF 250.- liée à la surpopulation carcérale à Champ-Dollon.
- 15) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émoulement de CHF 1'500.- sera mis à la charge de Mme A_____, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.-, à la charge de la recourante, sera allouée à M. B_____, qui y a conclu (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 décembre 2013 par Mme A_____ contre la décision du département de la sécurité et de l'économie du 7 novembre 2013 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Mme A_____ un émoulement de CHF 1'500.- ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à M. B_____, à la charge de Mme A_____ ;

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 ; 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, 1000 Lausanne 14, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Daniel Meyer, avocat de la recourante, à Me Karin Grobet Thorens, avocate de l'appelé en cause, ainsi qu'au département de la sécurité et de l'économie.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

M. Mazza

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :