



Discrimination en milieu hospitalier: ouvrir l'œil et agir!



Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte
Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(f)es de clinique
Associazione svizzera dei medici assistenti e capiclínica



Le climat de travail est la base

Il est parfois utile de rappeler des évidences, comme le fait que les collaborateurs qui se sentent bien sont plus efficaces et plus épanouis au travail. L'estime est un facteur essentiel de bien-être et, en ce sens, de productivité. La discrimination est comprise comme une inégalité de traitement non justifiée objectivement.

Les médecins sont confrontés à diverses formes de discrimination dans leur travail quotidien. Certaines sont juridiquement concevables et pertinentes, d'autres sont subtiles. Nous condamnons la discrimination sous toutes ses formes, car elle viole le principe de l'égalité des droits et nuit à la qualité du travail dans nos hôpitaux et cliniques. Le principe de base est qu'un bon climat de travail constitue la meilleure des préventions. Cela implique un respect et une confiance mutuels ainsi qu'une culture de la communication et des conflits ouverte. Les collaborateurs doivent pouvoir compter sur un soutien en cas de problème. Pour cela, il ne faut en premier lieu ni le législateur ni les tribunaux, mais une bonne direction à tous les niveaux.



Cette publication vise à vous sensibiliser à ce sujet et à vous proposer des solutions. Nous nous concentrerons ci-après sur les formes de discrimination qui peuvent et doivent être abordées au niveau de l'entreprise.



- La discrimination existe sous toutes ses formes.
- Nous n'en acceptons aucune!
- Le respect, la confiance et la culture d'entreprise sont la meilleure prévention.



Qu'est-ce que la discrimination?

Sont considérés comme des discriminations les propos et les comportements qui visent à rabaisser et/ou à désavantager les membres de certaines catégories sociales.

«Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.»¹

Le principe de non-discrimination est violé lorsqu'une personne est traitée de manière inégale par rapport à une autre personne se trouvant dans une situation comparable, en raison de l'une des caractéristiques mentionnées, et que cela conduit à un dénigrement et à une exclusion.

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est une forme particulière de discrimination. La loi sur l'égalité² (art. 4) parle explicitement de «discrimination par le harcèlement sexuel» et entend par là «tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle».

Mobbing

Le mobbing fait également partie de la thématique, même s'il ne s'agit pas toujours de discrimination. Il s'agit ici d'intimidations, de tortures et de blessures répétées et régulières, tant par des actes que par des propos ou le refus de communiquer. Il est généralement conditionné par la situation donnée et indépendant des caractéristiques de la personne attaquée. Le mobbing peut par conséquent toucher tout le monde. Les attaques proviennent de supérieurs hiérarchiques et/ou de collaborateurs.

¹ Constitution fédérale de la Confédération suisse, RS 101, art. 8 al. 2

² Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg), RS 151.1



Les formes de discrimination

Race/origine

Une patiente se plaint auprès de l'infirmière responsable de devoir se faire soigner par un médecin-assistant noir. Lorsqu'on lui demande si elle a quelque chose de concret à lui reprocher, elle profère des insultes racistes à son encontre. En outre, la patiente demande s'il est normal que la moitié du personnel soignant vienne d'Allemagne et ne parle pas le dialecte suisse.

Harcèlement sexuel

F., cheffe de clinique, est en train d'effectuer un examen dans une chambre double. Le patient dans le lit d'à côté parle de sa déception à un ami au téléphone: il ne trouve pas les infirmières de cette clinique aussi séduisantes que dans les séries médicales à la télévision. À l'exception de F., qui elle est une vraie bombe sexuelle!

Sexe

S., médecin-assistante, est confrontée à de nombreux commentaires négatifs ou douteux à l'annonce de sa grossesse. Par exemple, de la part de son supérieur: «C'était prévu? J'espère que ton partenaire a un bon poste.» Lors de l'entretien d'évaluation, on lui demande comment elle envisage la prise en charge de ses enfants et si elle ne préférerait pas travailler dans un hôpital plus petit et moins exigeant.

Mode de vie

P., médecin, dirige un service dans une grande clinique pédiatrique. Après avoir participé à une Gay Pride et diffusé des photos, il entend les commentaires suivants: «Est-ce qu'on tient vraiment à avoir ici des médecins-adjoints qui brandissent des drapeaux arc-en-ciel dans la rue?» ou encore «Les garçons sont-ils vraiment en sécurité dans son cabinet?».

Mobbing

Lorsque K., médecin-assistant, se présente au rapport, les chuchotements et les rires fusent. Personne ne le salue. Sa cheffe dit qu'il est trop lent et qu'il ralentit toute l'équipe. Et que les gens comme lui devraient être internés dans un hôpital psychiatrique. Elle ajoute également qu'elle le licenciera à la fin de l'année s'il ne part pas de lui-même.



- La discrimination peut toucher chacun.
- Elle peut être ouverte, cachée, directe ou indirecte – et partout.



Que doit faire l'employeur?

Obligation d'assistance

L'obligation d'assistance (art. 328 du Code des obligations, CO¹) exige de l'employeur qu'il prenne des mesures actives pour protéger les travailleurs contre la discrimination, qu'elle soit le fait de supérieurs hiérarchiques et de collaborateurs ou de patients. Par son droit d'instruction (art. 321d CO) vis-à-vis des employés, il veille à ce que certains collaborateurs ne soient pas exclus, harcelés ou maltraités en raison de l'une des caractéristiques mentionnées. En vertu du devoir de protection de l'employeur, les moqueries, le harcèlement et toutes les autres formes de violence psychologique qui ne relèvent de la protection générale de la personnalité de l'article 28 du Code civil (CC)² qu'à partir d'un certain degré, doivent être réprimés.

¹ Loi fédérale complétant le code civil suisse (Livre cinquième: Droit des obligations), RS 220

² Code civil suisse, RS 210

Sensibilisation des collaborateurs

L'objectif est de sensibiliser aux différentes manifestations de la discrimination et à ses conséquences graves. Toutes les personnes travaillant dans l'entreprise doivent identifier et comprendre quelles sont les formes de comportement souhaitées et celles qui ne sont pas tolérées. Chaque personne sait ainsi ce qu'il faut faire ou ne pas faire pour instaurer une culture d'entreprise basée sur le respect mutuel.

Reconnaître les limites n'est pas toujours facile et demande une certaine vigilance. Une phrase peut sembler anodine pour une personne et blessante pour une autre. Inversement, les personnes concernées devraient être encouragées à fixer des limites et à se manifester lorsque celles-ci sont dépassées. Les limites exprimées doivent être respectées.

Mesures envisageables



- Organiser des séances d'information
- Mettre à disposition du matériel d'information
- Proposer des séminaires, des cours et des formations



Que puis-je faire en tant que victime?

Dans un premier temps, vous devriez essayer de trouver une solution avec votre employeur. Cherchez d'abord le dialogue avec votre supérieur(e) direct(e), puis avec le service du personnel et enfin avec la direction.

Si un tel entretien ne permet pas de clarifier la situation, le mieux est de demander une aide extérieure et de se faire conseiller. Il existe de nombreuses possibilités pour cela: association professionnelle/syndicat, instance de conciliation régionale, bureau pour l'égalité entre femmes et hommes ou autres services de conseil juridique.

Si l'employeur n'entre pas en matière sur votre demande et qu'aucune solution ne peut être trouvée même avec les conseils de tiers, il vous reste à saisir l'autorité de conciliation ou le tribunal.

Nos recommandations

- Consignez par écrit les incidents liés à la discrimination. Décrivez ce qui s'est passé, quand, en présence de qui et dans quelles circonstances.
- Conservez les preuves écrites des échanges avec l'employeur (lettres, e-mails, comptes rendus d'entretiens).
- Notez les noms des collègues de travail ou d'autres personnes qui ont assisté à l'incident. Ils peuvent ainsi être appelés à témoigner le cas échéant.
- Demandez à l'employeur de justifier ses décisions par écrit.
- Classez les faits par ordre chronologique. Vous pourrez ainsi mieux expliquer la situation.

Autres informations



Publications et liens

- Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail (brochure, Secrétariat d'État à l'économie, SECO)
- Diskriminierung im Erwerbsleben (discrimination dans la vie professionnelle, site web, canton de Zurich)
- Service de lutte contre le racisme (site web, Département fédéral de l'intérieur DFI)

Consultations par des associations professionnelles



asmac:
vsao.ch/fr/conditions-de-travail/conseil-juridique/



ASI:
sbk.ch/fr/9-bonnes-raisons-dadherer-a-lasi/consultation-et-protection-juridique



Certains hôpitaux disposent en outre de leurs propres services spécialisés. Lisez notre brève interview sur le site web de l'asmac.



A l'écoute des jeunes

Vous souhaitez en savoir plus sur nous?

Association suisse des médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique

Bollwerk 10, Case postale | 3001 Berne

Tél. +41 31 350 44 88 | secretariat@asmac.ch

www.asmac.ch

[f](#) [in](#) [@](#) [@vsaoasmac](#)