



Signataire : Jean-Pierre Tombola

Date de dépôt : 27 octobre 2025

Question écrite urgente

Face aux faits et événements « racistes » au sein du personnel du département de réadaptation et de gériatrie des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG-DRG), le Conseil d'Etat a-t-il agi pour rétablir la vérité et remédier à la situation ?

Qui ne serait pas choqué par les articles publiés dans la Tribune de Genève et 24 Heures sur « *le racisme gangrène les couloirs des HUG* » sans penser avant tout à la personne âgée, vulnérable, qui y est prise en soins ? Que se passe-t-il dans ces couloirs ?

Plusieurs témoins font état de nombreux faits racistes préexistants au cas principal relaté dans la presse. En effet, plusieurs employés d'origine étrangère affirment avoir vécu des discriminations selon leur orientation sexuelle, leur couleur de peau, leur origine, leur statut dans le traitement de leur situation professionnelle pendant ces cinq dernières années.

Les discriminations vont de simples propos verbaux dénigrants à des procédures administratives abusives ou à des gestes pénalement répréhensibles. Il m'a été rapporté que les bilans de compétences entre ces personnes et leur hiérarchie faisaient l'objet de règlements de comptes, questionnant ainsi sur les pratiques en matière d'évaluations de compétences au DRG. L'issue de ces bilans de compétences impacte ces personnes dans leurs perspectives d'évolution professionnelle avec comme corollaires des sanctions administratives arbitraires qui vont de l'avertissement à l'arrêt des relations de travail. Certains témoignages affirment, je cite : « *si tu n'es pas apprécié de ta ou ton responsable hiérarchique, tu es isolé, non reconnu selon tes compétences professionnelles, ton travail est fliqué dans l'espoir de trouver des fautes qui te seront reprochées par la suite dans le bilan. Tu es exclu des formations-actions, isolé des formations certifiantes continues, des*

collègues de travail vous fliquent et rédigent des commentaires à l'adresse de la hiérarchie sans vous mettre en copie afin que votre dossier RH et professionnel soit sali : tu es mis devant le fait accompli le jour de ton entretien de bilan ; tu es convoqué à maintes reprises en entretien de recadrage sans procès-verbal sans jamais avoir le motif, sans préparation en amont avec pour conséquence des objectifs inatteignables, des sanctions arbitraires ; la souffrance ; la déstabilisation professionnelle ; l'atteinte psychologique... au détriment du service public de qualité. »

Face à cette situation grave, et eu égard à la souffrance des soignants qui dénoncent un racisme systémique au sein de l'institution, il faut prendre des mesures du même calibre pour rétablir la vérité sur les faits et événements « racistes » au sein du DRG en vue de rétablir un climat de confiance pour une prise en soins de la personne âgée. Il est important de demander un audit sur les pratiques en matière de bilan des compétences au DRG et de s'assurer de la compétence des hiérarchies à mener de tel bilan. Le bilan de compétences permet à chacun de se positionner, d'acquérir une meilleure connaissance de soi, de ses ressources, de ses valeurs, de redonner du sens à ses activités. Il permet d'ouvrir le champ des possibles et de mieux définir son orientation et son évolution professionnelle. Il est nécessaire de prévenir le risque de tomber dans une diversion qui aurait pour conséquence d'occulter le vécu douloureux du personnel concerné avec comme corollaire une péjoration de la prise en soins de la personne âgée.

Au regard de ce qui précède, je remercie vivement le Conseil d'Etat de son éclairage en réponse aux questions suivantes :

- 1. Combien de personnes ont fait l'objet de discrimination en lien avec la couleur de peau ou l'orientation sexuelle, de discrimination salariale, d'empêchement à l'évolution professionnelle et de rupture de carrière au département de réadaptation et de gériatrie des HUG ces cinq dernières années ?***
- 2. Les personnes auteures de dysfonctionnements et de discriminations au sein de ce département ont-elles été dénoncées et des sanctions prises ? Si oui, lesquelles ?***
- 3. Pourquoi est-ce que les informations pour des faits aussi graves de racisme et de discriminations ne sont rapportées que grâce à la presse ?***
- 4. Existe-t-il des canaux d'alerte dans l'institution ? Si oui, ces canaux sont-ils utilisés et connus du personnel, y compris des cadres ?***
- 5. Existe-t-il une procédure de protection des lanceurs d'alerte au sein des HUG ?***

6. *Est-ce que tout le personnel a été formé et a signé le Code de conduite éthique aux HUG ?*
7. *Combien de bilans de compétences ont été menés sur ces deux dernières années sur le site des Trois-Chêne ? Combien ont débouché sur une procédure administrative ? Quelles sanctions prises ? Combien de personnes d'origine étrangère sont concernées ?*
8. *Combien d'entretiens de service ont été menés au département de réadaptation et de gériatrie durant les cinq dernières années ? Parmi ces entretiens, combien ont été utilisés abusivement au détriment de simples échanges entre le personnel et sa hiérarchie ?*
9. *Combien de cadres en management de soins de proximité (RES), intermédiaires (ARS) et supérieurs (RS) au sein du département de réadaptation et de gériatrie en exercice ont été formés à la Haute école de santé de Suisse en formation initiale et sont détenteurs/trices d'un bachelor en soins infirmiers et ergothérapie, physiothérapie, sur les cinq sites du DRG :*
 - *Hôpital des Trois-Chêne ? Hôpital de Loëx ? Hôpital de Joli-Mont ? Hôpital de Bellerive ? Hôpital de Beau-Séjour ?*
10. *Sur les cinq dernières années :*
 - *Combien de cadres en management de soins en exercice sont détenteurs d'un certificat of advanced studies en management de proximité (CAS) ? d'un diplom of advanced studies en management de santé (DAS) ? d'un master of advanced studies en management stratégique dans les institutions de santé (MAS) ?*
 - *Combien de professionnels de santé avec des bachelors en soins infirmiers de Suisse ont été enrôlés dans le programme de la relève des responsables d'équipe des soins au sein dudit département ?*
 - *Dans le département de réadaptation et de gériatrie des HUG, combien d'infirmiers et infirmières travaillant au lit du patient sont détenteurs ou détentrices de manière cumulée d'un bachelor en soins infirmiers, d'un master ès sciences en sciences infirmières et d'un master of advanced studies en management stratégique dans les institutions de santé ? Combien de ces personnes ont été promues dans l'institution ?*

Je remercie le Conseil d'Etat de son amabilité.