

Date de dépôt : 16 mars 2022

Réponse du Conseil d'Etat
à la question écrite urgente de M. Emmanuel Deonna : Comment le Conseil d'Etat entend-il lutter contre le harcèlement moral et sexuel en milieu médical ?

Mesdames et
Messieurs les députés,

En date du 25 février 2022, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

Plus de 250 femmes médecins, issues de plusieurs générations, travaillant dans les hôpitaux, ont témoigné dans une enquête récente de la Tribune de Genève des abus subis sur leur lieu de travail commis par des collègues, des supérieurs et des patients.

Deux tiers des femmes médecins rapportant des actes de harcèlement et d'agressions ont désigné leur supérieur hiérarchique comme l'un des auteurs. Les conséquences de ce harcèlement sont graves. Elles peuvent durer pendant des années et être désastreuses pour les personnes concernées : perte de confiance en soi, sentiment d'insécurité au travail, sentiment d'injustice, dépression, etc. Les comportements inappropriés ont même été jusqu'à guider des choix professionnels. Des femmes racontent que, pour se mettre hors de portée de leur harceleur, elles ont changé de service, voire même quitté leur emploi. Car celles qui dénoncent se voient infliger des représailles.

Les jeunes internes et étudiantes sont d'après cette enquête les principales cibles de ces attaques.

Au vu de ce qui précède, je remercie le Conseil d'Etat de bien vouloir répondre aux questions suivantes :

- ***Comment le Conseil d'Etat entend-il lutter contre le harcèlement moral et sexuel en milieu médical ?***
- ***A qui sont destinées les campagnes de sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu médical ?***
- ***Ces campagnes de sensibilisation sont-elles accompagnées de modules de formation obligatoires pour le corps médical ?***
- ***Quelles autres mesures sont étudiées pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que le changement de culture en milieu médical ?***

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

- ***Comment le Conseil d'Etat entend-il lutter contre le harcèlement moral et sexuel en milieu médical ?***

L'Etat a adopté une stratégie pour moderniser sa politique des ressources humaines intitulée « Travailler autrement ». Ce programme inclut la promotion de l'égalité et le respect de la diversité. La prévention du harcèlement moral et sexuel en fait partie et correspond à une des mesures coordonnées par le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV). En novembre 2020, la « Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité » a développé un kit de prévention du harcèlement sexuel qui a été mis à disposition des entreprises du canton. Il permet de disposer d'outils clef en main adaptés à la réalité des entreprises avec des fiches d'information, des films, un e-learning et des affiches. L'Etat de Genève a ainsi mis l'accent sur la formation de ses 18 000 employées et employés en envoyant un message clair aux harceleurs, aux témoins et aux victimes.

- ***A qui sont destinées les campagnes de sensibilisation au harcèlement moral et sexuel en milieu médical ?***

Le CLASH (Collectif de lutte contre les attitudes sexistes en milieu hospitalier) est un projet fondé par des étudiantes et étudiants en médecine, qui a pour but de sensibiliser et de communiquer sur les thèmes du harcèlement sexuel et du sexisme dans la vie quotidienne des hôpitaux, des cabinets et des établissements d'enseignement. Il a été fondé dans le canton de Fribourg puis s'est étendu aux cantons de Vaud et de Genève. Le CLASH-Genève a mis en place une campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel en se basant sur des témoignages d'étudiantes et étudiants de la faculté de médecine de l'Université de Genève (UNIGE). En 2021, une collaboration étroite avec les

Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) a permis le déploiement de la campagne dans l'institution, afin de sensibiliser le corps étudiant, mais également le corps médical et l'ensemble du personnel. Dans une certaine mesure, les actions destinées à communiquer le positionnement ouvert des HUG ainsi que sa tolérance zéro face aux comportements discriminatoires sensibilisent l'ensemble des personnes qui franchissent le seuil de l'institution.

– ***Ces campagnes de sensibilisation sont-elles accompagnées de modules de formation obligatoires pour le corps médical ?***

En 2019, le Groupe « médecine, genre et équité » a été mis en place au sein de la faculté de médecine de l'UNIGE. Très rapidement, les problématiques liées au harcèlement, notamment sexuel, ont été intégrées. Le groupe de travail chargé de cette thématique a développé des ateliers qui sont présentés dans les congrès annuels regroupant des formateurs du monde médical et des médecins.

En parallèle, le CLASH-Genève et la faculté de médecine ont développé un cours obligatoire d'1h45 dans le cadre de l'Unité d'Introduction à la Démarche Clinique (UIDC). Cette unité de cours concerne les étudiantes et étudiants de 1^{re} année de Master avant le début des stages cliniques où les situations de sexisme et de harcèlement s'intensifient. Ce cours, sous forme d'improvisation théâtrale et de discussion, reprend les témoignages de la campagne CLASH-Genève.

De plus, les HUG ont rendu obligatoire pour leurs collaboratrices et collaborateurs, le suivi d'un e-learning « Moi ? Harceler ?! Si on ne peut plus rigoler... » compris dans le kit de prévention du harcèlement mis à disposition des entreprises du canton par le Conseil d'Etat. Cette action s'accompagne de la signature obligatoire d'un code de conduite éthique en matière de discriminations et de harcèlement. A ce jour, au niveau du personnel, 5 224 membres ont suivi le e-learning et 14 529 membres ont signé le code de conduite éthique. En accompagnement du e-learning, un manuel de conduite d'atelier sur la thématique à mener en équipe a été distribué à l'ensemble des cadres de l'institution afin de débattre en équipe après le suivi du e-learning.

Chaque nouvelle ou nouveau cadre a l'obligation de suivre une formation de 4 heures consacrée aux valeurs de l'institution et à la lutte contre le harcèlement et les discriminations.

Chaque début de mois, une matinée est consacrée à l'accueil des nouveaux membres du personnel. Une sensibilisation ainsi qu'une information seront mises en place très prochainement afin de donner toute l'information concernant le sujet, en renfort de la présence déjà existante d'un stand tenu par les conseillères en protection de la personnalité.

– ***Quelles autres mesures sont étudiées pour lutter contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que le changement de culture en milieu médical ?***

Les institutions hospitalières ont l'obligation légale de protéger la personnalité de leurs employées et employés ainsi que leur santé physique et psychique. Une formulation claire des objectifs en la matière, la promotion de la diversité, un climat de travail sain et la tolérance zéro face aux comportements répréhensibles sont au cœur de la bonne marche des institutions sur le long terme. Au sein des HUG, les atteintes à la personnalité, en particulier en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, font l'objet d'un règlement adopté en 2010 par le conseil d'administration. En 2021, les HUG ont ajouté les valeurs « égalité et inclusion » à leurs valeurs relationnelles. Un programme institutionnel « Egalité et diversité » a été créé et une commission de traitement des plaintes en matière de harcèlement et de discrimination mise en place, renforçant ainsi un dispositif existant depuis 10 ans. Des actions de renforcement des mécanismes de protection des victimes et de sanction des auteurs sont également mises en place.

La rédaction d'une charte à l'attention de l'ensemble du personnel, décrivant les comportements inadéquats ainsi que les sanctions encourues, contribue à lutter contre ce genre de comportements. Une telle démarche a été mise en place au sein des HUG et est affichée dans les espaces réservés au personnel.

La mise en place de mesures spécifiques en lien avec la grossesse et la maternité concourent également à limiter leur impact négatif potentiel sur le parcours professionnel de l'employée et sur ses perspectives de carrière. Un « kit parentalité » à destination de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des HUG va être mis en place afin d'informer les futurs parents sur les prestations disponibles.

Des formations précoces des hiérarchies, en particulier médicales, au leadership sont à développer ou à systématiser afin de promouvoir un esprit d'équipe bienveillant et de permettre aux cadres concernés d'acquérir des compétences en gestion de conflits. Ce type de prestations est déployé au sein des HUG à l'attention des nouveaux membres de l'encadrement.

Enfin, un système de dénonciation anonyme et facile d'accès permet de libérer la parole, limiter les souffrances des victimes et d'informer sur les ressources pour les victimes, mais également pour les témoins. Ces prestations existent au sein des HUG et du CLASH-Genève. Un livret informatif des ressources HUG est à disposition de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, dans le cadre des actions communes menées par les programmes du plan stratégique Vision 20+5 des HUG, une enquête interne consultative sur la survenance d'attitudes sexistes va être menée à l'occasion de diverses actions prévues pour le mois d'avril 2022.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI

Le président :
Serge DAL BUSCO