

Harcèlement sexuel en milieu hospitalier

Julien Curchod, Matthieu Saber, Nicolas Debernardi, Sélim Forster, Yoan Perez

Introduction

Le harcèlement sexuel est un sujet dont les conséquences sur la santé peuvent être très graves. Selon une étude réalisée sur les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé chez les travailleurs (1), on retrouve des conséquences physiques comme les troubles cardiovasculaires ou du sommeil mais également des conséquences mentales où l'on peut citer la baisse de l'estime de soi, l'anxiété et certains cas sévères évoquent même des idées suicidaires. L'intérêt porté au phénomène est grandissant et se voit notamment par sa médiatisation naissante, comme en témoigne typiquement l'article du *Temps* récemment publié (2). Pour introduire ce thème il est utile de définir avant tout ce qu'est le harcèlement sexuel sur le lieu de travail : "Le harcèlement sexuel au travail inclut tout comportement à caractère sexuel, ou fondé sur l'appartenance à un sexe, qui n'est pas souhaité par la personne qui le subit et qui porte atteinte à sa dignité." (3). Ce phénomène peut toucher plusieurs milieux, et l'hôpital ne fait évidemment pas exception. En effet selon une revue parue aux Etats Unis, 30% des femmes médecin ont déjà fait l'expérience personnelle d'un acte de harcèlement sexuel (4). Il convient maintenant d'expliquer l'importance de s'intéresser au côté hospitalier. Le premier argument est que, de par la hiérarchisation de son organisation, l'hôpital est en effet un lieu privilégié, comme le confirme une étude parue en Australie (5). De plus, des conséquences néfastes s'appliquent non seulement au personnel soignant qui en sont les victimes, mais également aux patients ; en effet il existe des données empiriques démontrant le lien entre le harcèlement sexuel et un résultat négatif sur les patients se traduisant notamment par des erreurs médicales (6). Ce problème, a présent mis en lumière, nécessite impérativement des moyens de prévention et c'est ce sur quoi s'axe pose notre question de recherche : « Quels sont les moyens de prévention mis en place en milieu hospitalier pour lutter contre le harcèlement sexuel parmi les professionnels de la santé ? »

Méthodologie

L'approche systématique de ce travail en deux segments, théorique puis pratique, doit permettre dans un premier temps de comprendre l'ampleur du harcèlement sexuel et de son importance dans le monde professionnel. La revue de littérature s'appuiera sur des plateformes tel que Google Scholar, Pubmed et Renouvaud. La partie empirique consiste en plusieurs entretiens semi-structurés, basés sur des techniques qualitatives, et permettra de répondre à la question de recherche susmentionnée.

L'échantillon des entretiens se compose à la fois de structures et d'associations indépendantes ou attachées à un canton et de structures liées à l'hôpital lui-même. Le groupe IMPACT et le deuxième observatoire, qui s'occupent les deux du harcèlement dans le monde professionnel, permettront d'avoir une vision en-dehors du cadre hospitalier.

Dans ce travail, c'est la situation du Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV) qui sera étudiée. Ce dernier est très grand, avec beaucoup d'employés et donc hypothétiquement, plus de cas de harcèlement.

Premièrement, la rencontre avec un responsable de formation détaillera le cours destiné au personnel de l'hôpital contre le harcèlement sexuel et le mobbing. Le service juridique apportera plus d'information quant aux textes de lois et des possibles démarches pénales. Finalement, des entretiens avec les ressources humaines (RH) et l'espace collaborateur auront pour but de comprendre la politique de l'hôpital contre le harcèlement et de se pencher sur la prise en charge des cas. Pour compléter les entretiens, les points de vue d'associations en lien avec l'hôpital comme l'Association Suisse des Médecins Assistant-e-s et chef-fe-s de clinique section Vaud (ASMAV) ou le Collectif de Lutte contre les Attitudes Sexistes en milieu Hospitalier (CLASH!) permettront de se détacher du CHUV.

Résultats

Nous avons pu constater que des structures existent depuis de nombreuses années comme par exemple le 2^{ème} observatoire à Genève. Celui-ci travaille avec une cinquantaine d'entreprises afin d'accompagner les victimes. Ou encore le groupe IMPACT, une entité liée à l'état de Vaud vers qui les victimes peuvent se tourner et qui est chargée de la gestion des conflits et du traitement des situations de harcèlement psychologique et sexuel au travail.

Il ressort de nos entretiens que le milieu hospitalier n'est de loin pas épargné par cette problématique. En effet sa hiérarchisation, son côté très émotionnant et la limite floue entre le professionnel et le privé en fait même un milieu propice à cette problématique. Cette dernière fait de plus en plus de bruit, non pas parce qu'elle est devenue plus récurrente, d'après Antonio Racciatti, directeur des RH du CHUV, mais parce qu'aujourd'hui les victimes osent plus en parler.

Le CHUV se base sur les piliers suivants pour traiter du harcèlement sexuel : la prévention, une politique stricte et une prise en charge des victimes.

Le moyen de prévention mis en place dans l'enceinte du CHUV est une formation facultative, proposée uniquement aux cadres du CHUV qui a pour but de les sensibiliser à cette problématique. Cette formation implique plusieurs départements du CHUV dont les RH, l'espace collaborateur, une psychologue, le service juridique, le groupe IMPACT et l'ASMAV.

Elle existe dans sa forme actuelle depuis 3 ans seulement. Cette formation consiste en une sensibilisation sous forme de projection ainsi que l'intervention des entités mentionnées ci-dessus, le tout se déroulant sur une journée. Cette formation insiste beaucoup sur les perceptions individuelles des gens, influencées non seulement par la culture mais aussi par le contexte social et environnemental. Pour ce qui est de la prévention en général, toute entreprise devrait se doter d'un règlement interne en la matière, ce qui n'est pas toujours le cas comme nous a expliqué Francesca Marinoni du 2ème observatoire.

En ce qui concerne la prise en charge, les victimes ont plusieurs options qui s'offrent à elles. Pour commencer, il leur est possible de contacter le chef de service. Ensuite se diriger vers le responsable des ressources humaines et en cas de problème il est toujours possible de s'orienter vers l'espace collaborateur qui, suivant la gravité des faits, alertera le directeur des RH. Dans tous les cas de harcèlement, sauf les plus graves, c'est premièrement un dialogue qui est favorisé pour régler la situation en interne. Le groupe IMPACT lui ne sera contacté qu'en cas de problème plus important car il implique de déposer une demande judiciaire. Le service juridique du CHUV a un rôle de support et est mandaté par les RH seulement lors des cas complexes.

Prochainement, CLASH!, un groupe d'étudiantes en médecine va collaborer avec le CHUV et la faculté pour sensibiliser les étudiants et les stagiaires au harcèlement sexuel. Leurs objectifs sont la création d'un espace de parole pour les stagiaires à l'espace collaborateur et l'ajout d'une close dans l'évaluation des stages où il faudra préciser anonymement si l'on a été victime d'un harcèlement. En cas de problème, c'est la faculté de biologie et de médecine qui s'occupera d'avertir les maîtres de stages.

Discussion

Comme en témoigne la littérature, nos entretiens confirment que le harcèlement sexuel en milieu hospitalier est un vrai problème institutionnel. On peut constater la présence de nombreux espaces travaillant pour la plupart main dans la main pour lutter contre le harcèlement. Cependant, le harcèlement au travail dans sa globalité reste une thématique extrêmement taboue et il reste difficile d'évaluer les non-dits. Les enjeux professionnels sont parfois énormes, ce qui explique pourquoi il est souvent compliqué d'en parler.

Il est difficile de juger la portée de la formation proposée par le CHUV. En effet, elle englobe beaucoup de points mais est uniquement destinée aux cadres et n'est pas obligatoire pour ceux-ci. Il est difficile de sensibiliser l'intégralité des employés du CHUV (environ 9'000, selon les statistiques de l'espace collaborateur). De plus, cette formation est, comme l'espace collaborateur, encore très récente. Néanmoins, cela montre une volonté de la part du CHUV et indirectement de l'État de Vaud (à l'origine du projet) de s'intéresser à la problématique et d'offrir un soutien aux employés. Malgré une position claire du CHUV sur le sujet, l'efficacité des mesures mises en place est quant à elle questionnable. Le harcèlement étant un phénomène culturel et lié à l'éducation, il pourrait être abordé pendant la formation du futur personnel, à savoir les étudiants.

Références

1. Ada Garcia, Bernard Hacourt et Virginie Bara. "Harcèlement moral et sexuel. Stratégies d'adaptation et conséquences sur la santé des travailleurs et des travailleuses". *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne]. 2005. doi: 10.4000/pistes.3168
2. Delafoi F. Un sondage révèle des comportements sexistes «intolérables» au CHUV. *Le Temps* [En ligne]. 8 juin 2018 [cité le 28 juin 2018]. Disponible: <https://www.letemps.ch/suisse/un-sondage-revele-comportements-sexistes-intolerables-chuv>
3. Centre LAVI Genève - Agressions Violences conjugales Violences sexuelles Accidents de la circulation [En ligne]. Genève. Que faire spécifiquement en cas de harcèlement sexuel au travail?; 2011 [cité le 02 juillet 2018]. Disponible: <http://www.centrelavi-ge.ch/index.php?q=victimes-que-faire/violences-sexuelles/que-faire-specifiquement-en-cas-de-harcelement-sexuel-au>
4. Jagsi R, Griffith KA, Jones R, et al. Sexual Harassment and Discrimination Experiences of Academic Medical Faculty. *JAMA* 2016;315(19):2120-2121.
5. Ben Mathews and Marie M Bismark. Sexual harassment in the medical profession: legal and ethical responsibilities. *Ethics and law*. 2015; 203 (4): 189-192. doi: 10.5694/mja15.00336
6. Evans, Gary. #MeToo in Medicine? Sexual Harassment in Healthcare. *Hospital Employee Health* [En ligne]. 2018 [cité le 02 juillet 2018]; 37(3):7. Disponible: <https://search.proquest.com/docview/2000994175?accountid=12006>

Mots clés

"sexual harrassment", "health care", "prevention", "sexual abuse", "hospital", "sexisme", "milieu hospitalier"

Harcèlement sexuel à l'hôpital : quelle prévention ?

Curchod Julien, Debernardi Nicolas, Forster Sélim, Perez Yoan, Saber Matthieu

Introduction



- On entend par harcèlement sexuel sur le lieu de travail tout comportement à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe qui n'est pas souhaité par une personne et qui porte atteinte à sa dignité.¹
- La thématique du harcèlement sexuel est d'actualité avec l'émergence de hashtags comme « metoo » ou « balancetonporc ».
- Le phénomène est répandu au sein des hôpitaux et est souvent ignoré par la population.²
- Des cas de harcèlement ont été rapportés au CHUV récemment.³
- Le harcèlement sexuel a un impact sur la santé mentale de la victime.⁴
- Question de recherche : « **Quels sont les moyens de prévention mis en place en milieu hospitalier pour lutter contre le harcèlement sexuel parmi les professionnels de la santé ?** ».

Méthodologie



- Revue de littérature
 - Google Scholar, Pubmed, Renouvaud
- Entretiens semi-structurés avec différents acteurs ayant un rôle dans la problématique du harcèlement sexuel en particulier en milieu hospitalier
 - Ressources humaines du Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV), Collectif de Lutte contre les Attitudes Sexistes en Milieu Hospitalier (CLASH), 2ème Observatoire, Association Suisse des Médecins Assistants et chefs de clinique section Vaud (ASMAV), juriste, responsable de formation, espace collaborateurs
- Entretiens menés par deux personnes, enregistrement par dictaphone et synthèse écrite de la séance par la suite
- Discussion sur l'ampleur du harcèlement, sa prévention et sa prise en charge

Discussion



- Plusieurs organismes propres à l'hôpital ou extérieurs à celui-ci travaillent en collaboration pour lutter contre le harcèlement sexuel parmi les professionnels de la santé.
- Il est parfois difficile d'évaluer l'efficacité des mesures de prévention tant leur mise en place est récente à l'image du cours de sensibilisation des cadres sur pied depuis seulement 5 ans.
- La direction des ressources humaines du CHUV semble être intéressée et réactive aux propositions soumises en matière de harcèlement et mobbing au travail (rencontre de CLASH avec la direction ayant abouti à la mise en place de nouvelles mesures).
- Dans la continuité de ce travail, il serait intéressant de s'entretenir avec des victimes de harcèlement afin de mieux pouvoir évaluer l'efficacité de la lutte contre le harcèlement.

Résultats



« **Même si il n'y a qu'une situation de harcèlement, c'en est une de trop : tolérance zéro.** »

Antonio Racciatti, directeur des ressources humaines

Selon la direction des ressources humaines, le CHUV est sensible à la question du harcèlement sexuel et dit appliquer une politique de tolérance zéro au sein de son institution.

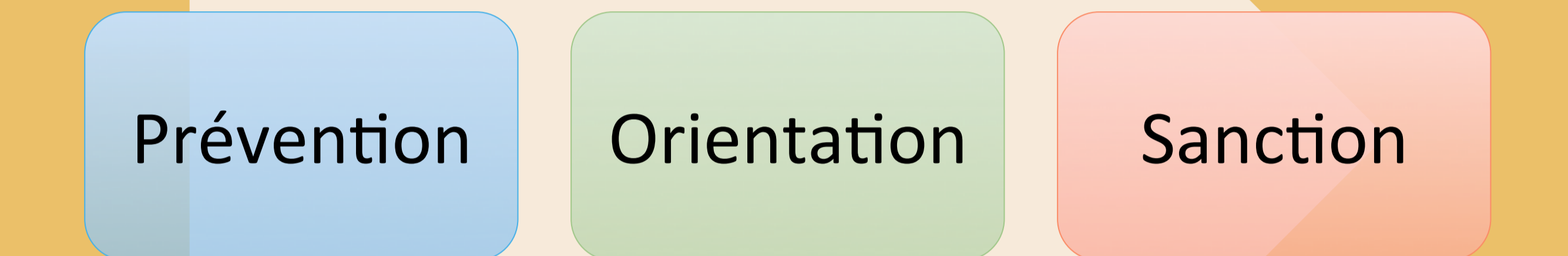
Le CHUV axe sa prévention du harcèlement de la façon suivante:
1: Les ressources humaines veillent à améliorer les conditions de travail pour éviter que des tensions mènent au harcèlement.

2: Un cours de sensibilisation à la thématique est dispensé pour tous les cadres de l'institution. L'impact de cette formation repose sur les cadres qui ont la responsabilité légale de dénoncer les cas de harcèlement ainsi que le rôle d'éduquer leurs subalternes.

3: Une campagne de sensibilisation à la thématique devrait bientôt voir le jour.

4: Une évaluation de stage avec une rubrique spécifique au harcèlement sera dans les prochaines années disponible.

5: Une antenne de l'espace collaborateurs spécifique aux questions de mobbing et de harcèlement est en cours de création.



Lors de harcèlement, il est conseillé d'en parler en premier lieu avec le supérieur hiérarchique pour autant que ce dernier ne soit pas impliqué dans la problématique. Dans le cas contraire, il est possible d'aller consulter le responsable des ressources humaines. Si il n'y a pas d'écoute de sa part, la victime peut, et ceci à tout moment, se confier à l'espace collaborateurs.

Les sanctions sont prises directement par les ressources humaines si le harcèlement est clair et avéré. Dans le cas contraire, le CHUV fait appel au groupe IMPACT ou ouvre une enquête administrative. Les sanctions peuvent prendre la forme d'amendes, de déplacements voire même de licenciements.



Références

1. Confédération Suisse [En ligne]. Bureau fédéral de l'égalité entre hommes femmes; 2017 [cité le 28 juin 2018]. Disponible: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcèlement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>
2. Chuck E. #MeToo in medicine: Women, harassed in hospitals and operating rooms, await reckoning. NBC News [En ligne]. 20 février 2018 [cité le 28 juin 2018]. Disponible: <https://www.nbcnews.com/storyline/sexual-misconduct/harassed-hospitals-operating-rooms-women-medicine-await-their-metoo-moment-n846031>
3. Delafoi F. Un sondage révèle des comportements sexistes «intolérables» au CHUV. Le Temps [En ligne]. 8 juin 2018 [cité le 28 juin 2018]. Disponible: <https://www.lemtemps.ch/suisse/un-sondage-revele-comportements-sexistes-intolerables-chuv>
4. Mushtaq M, Sultana S, Imtiaz I. The trauma of sexual harassment and its mental health consequences among nurses. J Coll Physicians Surg Pak. 2015 Sep;25(9):675-9.
5. Basé sur la conférence de CLASH du 18 juin 2018 dans le cadre de la présentation du collectif

Remerciements

Nous remercions chaleureusement tous les intervenants pour leur temps accordé ainsi que notre tutrice Dre. Yolanda Müller pour sa disponibilité et ses conseils.

Contacts

julien.curchod@unil.ch
nicolas.debernardi@unil.ch
selim.forster@unil.ch
yoan.perez@unil.ch
matthieu.saber@unil.ch

