

MedEd Symposium ISFM 2020

Genre et médecine: sexisme et harcèlement sur le lieu de travail, comment prévenir ?

Nadia Bajwa, MD, MHPE

Melissa Dominicé Dao, MD

Silja Leiser, MD

Jennifer Socquet, MD

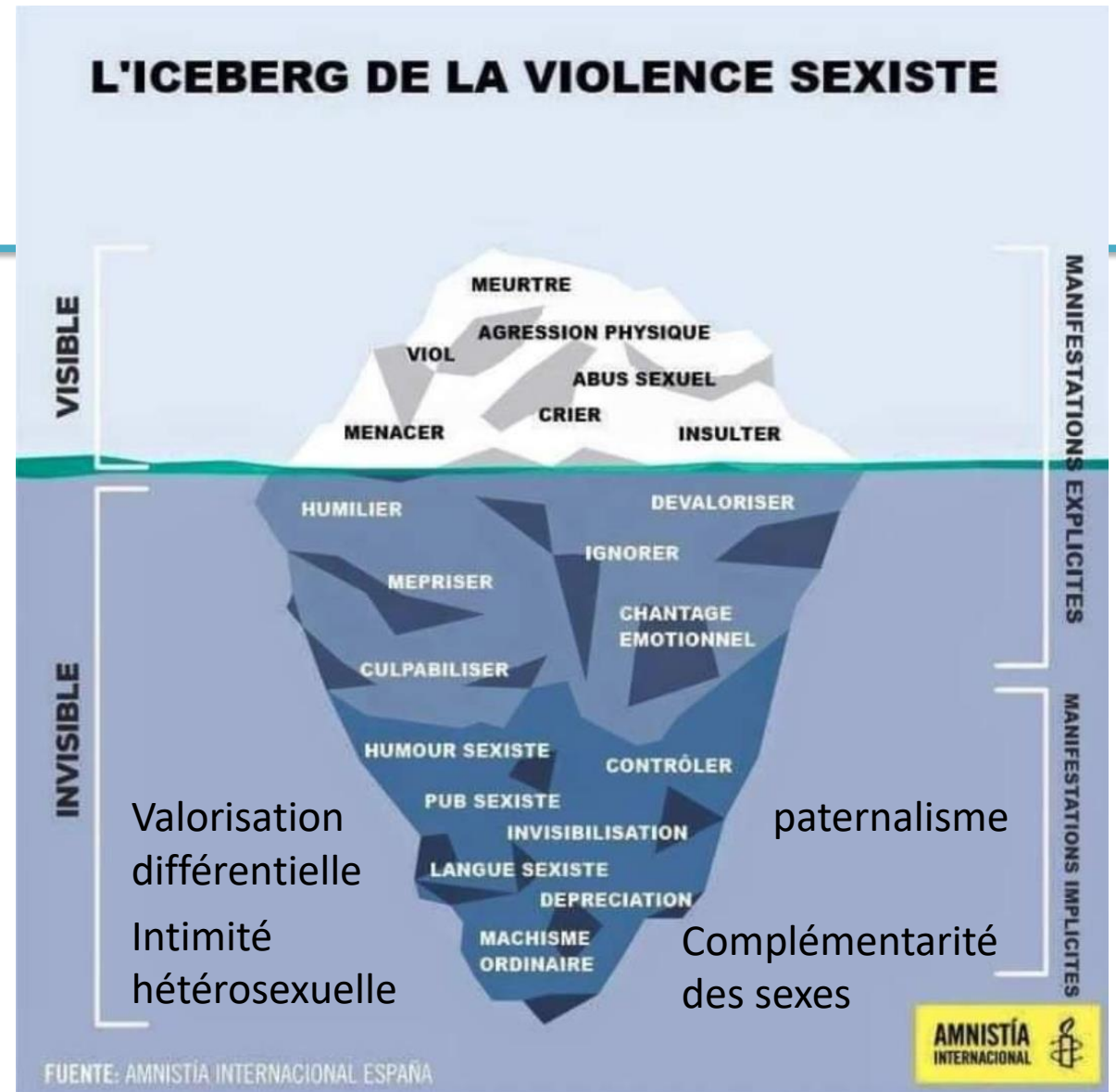
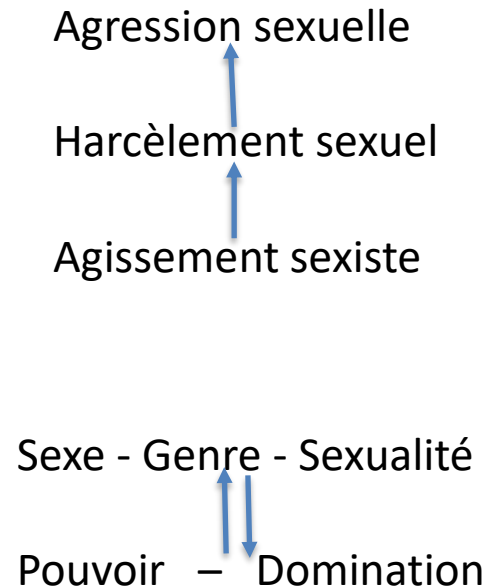
SIWF^{FMH}
ISFM



Objectifs et plan

- Définir le sexisme et le harcèlement sexuel et son ampleur
- Illustrer par un exemple vidéo un épisode d'harcèlement
- Comprendre les différents impacts de ce type de comportement
- Proposer des pistes et des solutions aux différents niveaux

Du harcèlement sexiste... ... au harcèlement sexuel



Harcèlement sexuel: Définition (art. 4 LEg)

Est constitutif d'un harcèlement sexuel

- tout comportement **discriminatoire**
 - *importun*
 - de caractère **sexuel** ou **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 de sa part des faveurs de nature sexuelle.
- L'intention de l'auteur n'est pas déterminante.
 - Est déterminant le fait que le comportement n'est pas souhaité par la personne qui le subit et donc n'y consent pas.
 - Le caractère harcelant est établi en tenant compte:
 - ✓ du ressenti de la personne qui se plaint (élément subjectif)
 - ✓ du ressenti d'une personne raisonnable et douée d'une sensibilité moyenne de même sexe (élément objectif).

Harcèlement sexuel, cadre légal

Art 328 CO : Protection de la personnalité du travailleur

¹ L'employeur **protège** et **respecte**, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il **veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement** et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

² Il **prend**, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, **les mesures** commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

- > article 4 et article 5, alinéa 3, loi sur l'égalité
- > article 6, alinéa 1, loi sur le travail
- > article 328, code des obligations

Quel impact d'harcèlement sexuel et sexiste?

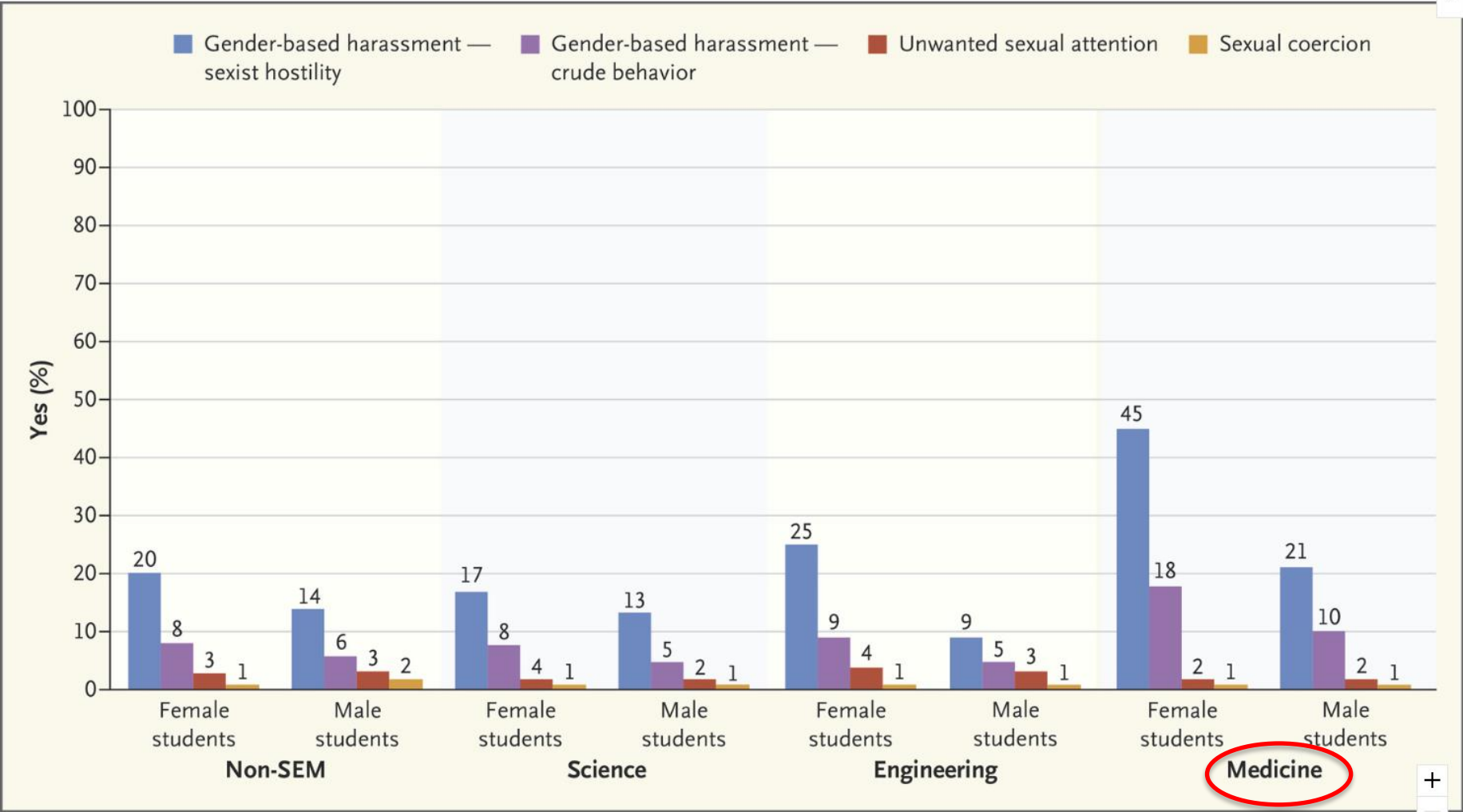
- Cela fragilise la «victime» et l'isole.
- Répercussion mentale, psychologiques perte de confiance, santé altérée
- Diminution des aptitudes au travail, burnout
- Changement de carrières
- Répercussions collatérales sur les collègues et l'équipe

*Stratton TD, McLaughlin MA, Witte FM, Fosson SE, Nora LM. Does students' exposure to gender discrimination and sexual harassment in medical school affect specialty choice and residency program selection?

Acad Med **2005**

Chan DK-S, Chow SY, Lam CB, Cheung SF. Examining The Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. Psychol Women Q **2008**; 32:362–376. Available at: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>. Accessed 1 August 2020.

NEJM, US, 2018



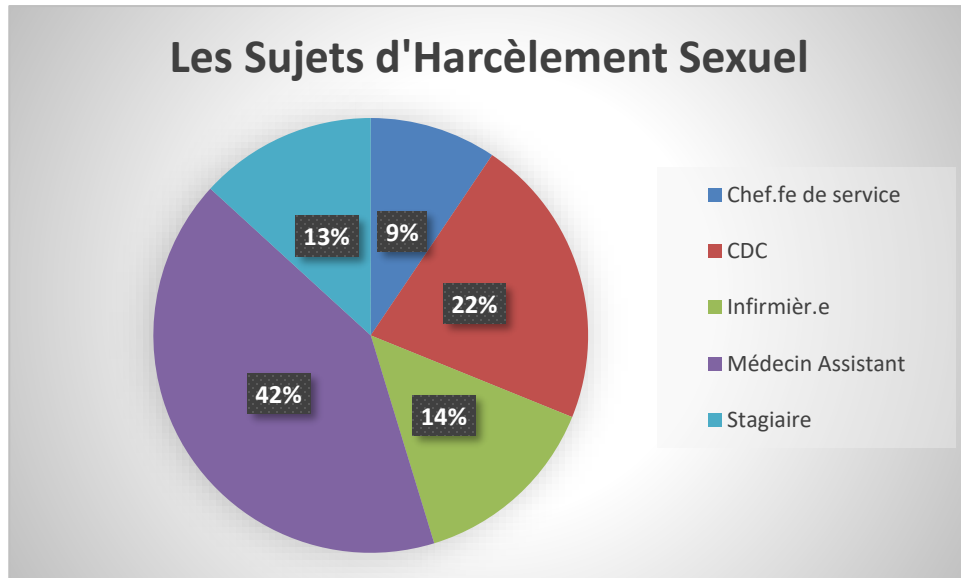
*Dzau VJ, Johnson PA. Ending Sexual Harassment in Academic Medicine. N Engl J Med 2018; 379:1589–1591

Sondage Harcèlement ASMAV

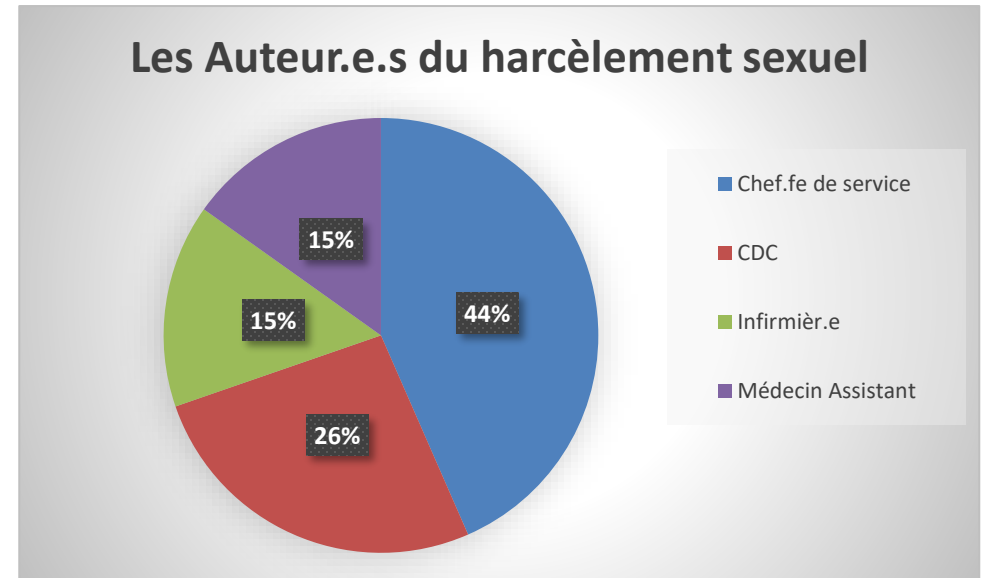
- Suisse Romande, 189 médecins assistant.e.s/chef.fe.s de clinique interrogé.es (79% femmes répondeuses)
- Etablissements: CHUV, HRC, EHC EHNV, GHOL, HUG, HFR, Hne, HIB, autres
 - 50% des 189 répondant.e.s ont vu/subi des comportements de déconsidération
 - 40% ont vu/subi des remarques sexistes
 - 19% n'ont pas entrepris des démarches de dénonciation, 15% ont parlé à leur hiérarchie, 32% ont parlé aux collègues et 24% ont parlé aux proches
- Grossesse/maternité:
 - 60% des répondantes concernées (N = 67) ont déclaré un non-respect de leur protection légale
 - 80% des répondantes concernées (N = 78) ont vécu leur maternité comme un frein à leur carrière

Harcèlement sexuel

- Les sujets :
 - 84% de femmes, 12% d'hommes



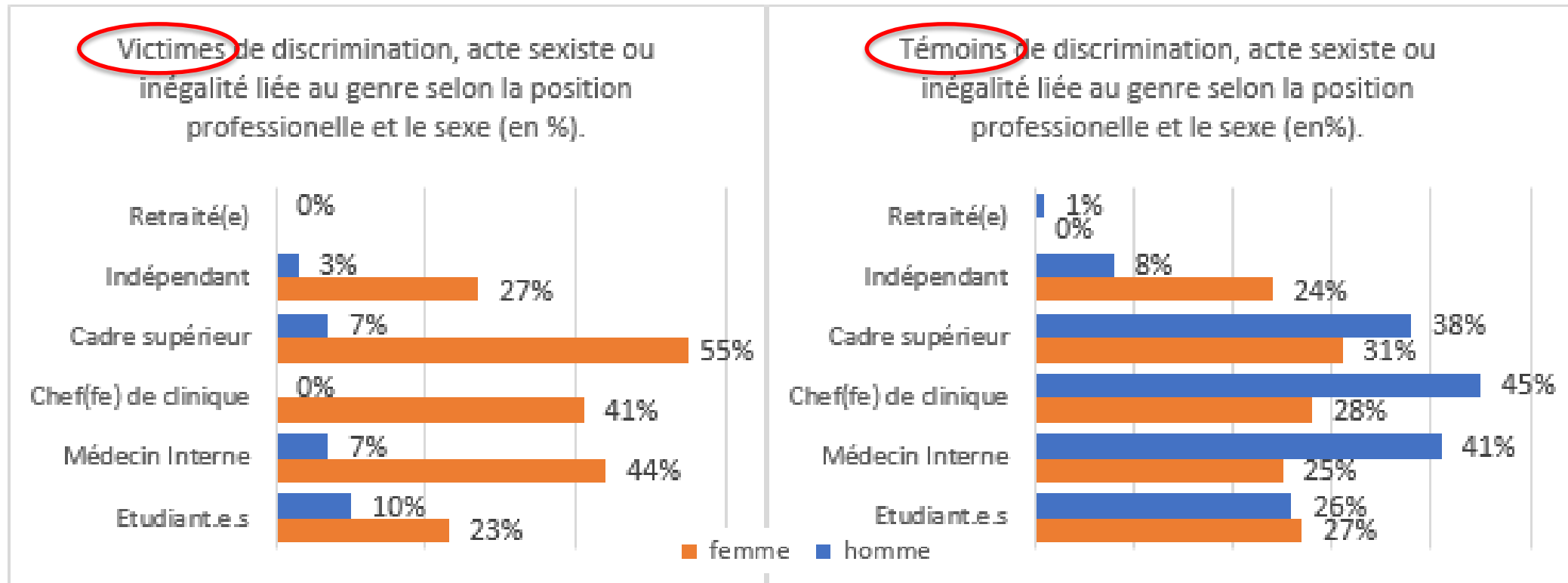
- Les auteur.e.s :
 - 39% de femmes, 60% d'hommes



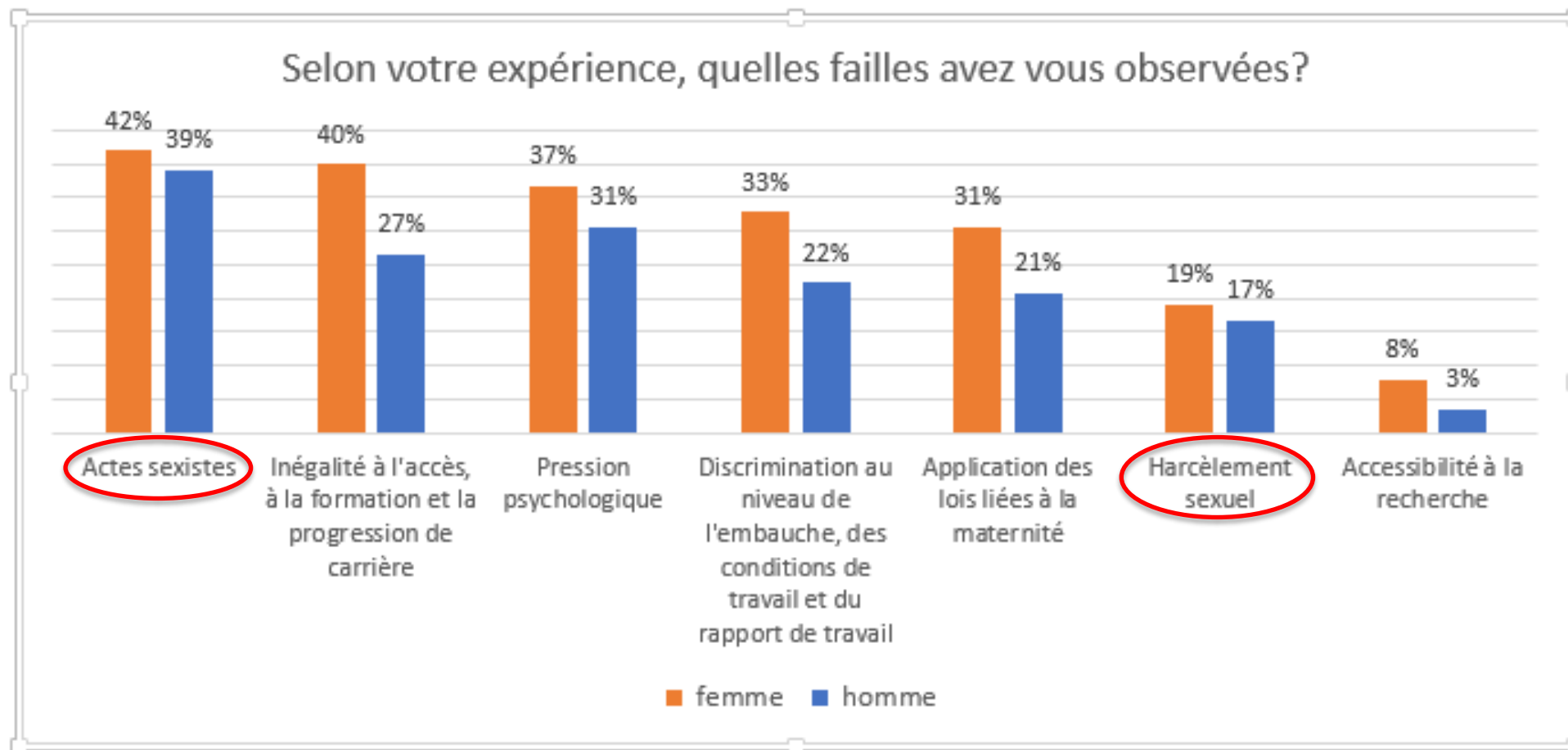
MedFem, Suisse, 2019

889 réponses, dont 70 % de femmes.

32 % des femmes et 7% des hommes rapportent avoir été victime de discriminations liées au genre



Résultats (2)



Exemple



Groupes de travail

1. Le groupe 1 se met à la place de la sujet

- Comment est-ce que cette situation vous impacte? (vécu, avenir, ...)
- Quelles stratégies aurait-elle pu utiliser sur le moment? Après coup?

2. Le groupe 2 se met à la place du témoin

- Comment est-ce que cette situation rapportée vous impacte? (vécu, avenir, ...)
- Comment pouvez-vous aider votre collègue? Quelle est votre responsabilité?

3. Le groupe 3 se met à la place du.de la supérieur.e hiérarchique

- Quelles actions prenez vous dans cette situation ?
- Quelles sont les mesures à prendre au niveau institutionnel pour éviter ce type de situation ?

Vous avez 10 minutes pour discuter et remplir le document!

Mise en commun

En tant que sujet: identifiez le harcèlement et agissez

- **Réaction directe**

- Informez la personne harceleuse, immédiatement ou de manière différée, que son comportement n'est pas souhaité (par écrit si c'est possible).
- Informez votre supérieur·e, et/ou la personne de contact chargée des problèmes de harcèlement.

- **Réaction subséquente**

- Identifiez les comportements qui vous mettent mal à l'aise
- Collectez des preuves et constituez un dossier des situations que vous trouvez inadéquates
- Parlez-en à des personnes de confiance
- Contactez la personne ressource au sein de votre institution
- Déposez une plainte dans les trois mois

En tant que témoin : réagissez

- **Réaction directe**
 - *Vous pouvez épargner beaucoup de souffrance à la personne harcelée. Ne détournez pas le regard et faites preuve de courage !*
 - Parlez avec la personne concernée si vous avez l'impression qu'elle est harcelée.
- **Soutien envers la victime :**
 - Indiquez-lui les informations utiles sur ses possibilités de recours et la personne de contact.
 - Offrez-lui, si possible, du soutien et du support (par exemple accompagnez-la chez le ou la supérieur·e, témoignez de ce que vous avez vu, soutenez-la dans sa démarche)
- **Possibilité d'action au sein d'une équipe ou dans un contexte plus large :**
 - Informez les supérieur·e·s hiérarchiques des situations inconfortables.
 - Toutefois, ne prenez aucune autre mesure sans le consentement de la personne concernée.

En tant que supérieur·e hiérarchique: intervenez

- **Comportement approprié à adopter :**
 - Prenez immédiatement les premières mesures pour faire cesser une situation de harcèlement
 - Prenez le problème au sérieux et renseignez-vous aussitôt sur la situation.
 - Eloignez les deux personnes en conflit, tout en veillant à rester strictement neutre pour le moment.
- **Profitez du soutien au sein de votre institution :**
 - Appuyez-vous sur les personnes ressources en charge des questions de harcèlement dans l'institution.
 - N'hésitez pas à les contacter afin de vous informer sur votre champ d'action et vos responsabilités.

En tant que supérieur·e hiérarchique : prévenez

- **Soyez vous-même un modèle d'interaction respectueuse en toute situation professionnelle**
- **Adoptez une attitude pro-active:**
 - Nommez le problème du harcèlement sexuel et insistez qu'il n'est toléré en aucune circonstance.
 - Clarifiez que faire s'il survient: indiquez les personnes à contacter, proposez des entretiens confidentiels.
 - Organisez des événements de sensibilisation (affichage, conférences, présentation de recherches, formations continues)

Si vous sentez que vous pourriez être harceleur·euse :
réfléchissez à votre comportement et demandez de l'aide

Avez-vous été confronté·e au sentiment de ne pas avoir respecté les limites des autres ? Vous n'êtes pas sûr·e d'avoir eu un comportement approprié ?

- **Questionnez votre propre comportement, réfléchissez à vos propos, et observez les réactions suscitées**
- **Parlez-en:**
 - Si vous craignez d'avoir franchi une frontière sans le vouloir, parlez-en à la personne concernée. Présentez-lui vos excuses.
- **Trouvez du soutien :**
 - Corrigez les déséquilibres : la personne de contact de votre institution agit en toute confidentialité, elle peut vous conseiller et vous aider.

Messages clés

- Ne pas banaliser
- Identifier précocement les comportements inappropriés
- Connaître les ressources de son institution
- La prévention du sexisme et du harcèlement est une responsabilité collective

Ressources

- <https://www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite/lutter-contre-harcelement-sexuel>
- <https://www.hes-so.ch/data/documents/Brochure-enligne-FR-11366.pdf>
- <http://non-c-non.ch/je-subis-du-harcelement-sexuel/que-faire.html>
- <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/>

Merci pour votre attention et participation!

nadia.bajwa@hcuge.ch

melissa.dominice@hcuge.ch

silja.leiser@gmail.com

jennifer.socquet@hcuge.ch

SIWF^{FMH}
ISFM

HUG Hôpitaux
Universitaires
Genève

CLASH



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE
FACULTÉ DE MÉDECINE

→ Asmav

Association suisse
des médecins assistant-e-s
et chef-fe-s de clinique
Section Vaud

Il semblait impossible de faire cesser ses intimidations humiliations blagues homophobes remarques déplacées mais il a suffi qu'une collègue intervienne.

#UNIUNIE
contre le harcèlement

confiance@unige.ch
www.uniunie.ch

UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Med Fem
THE MEDICAL FEMINISTS