DOC
LE RENDEZ-VOUS
DES MÉDECINS
VAUDOIS

#MeTooMedical

Répondre au sexisme et harcèlement en milieu hospitalier

Les jeunes médecins sont-ils/elles des proies faciles de harcèlement sexuel et de sexisme ? La parole est-elle désormais enfin libérée ? Et comment agir pour que cessent ces pratiques ?

Il est évident que la parole se libère autour des questions de sexisme et de harcèlement sexuel ces dernières années grâce au mouvement #MeToo et à la grève féministe du 14 juin 2019. Malheureusement cela ne suffit pas à faire disparaître le sexisme et il reste encore beaucoup à faire.

Le sexisme est très répandu dans le milieu médical. Il se définit comme n'importe quel comportement, parole écrite/orale ou acte qui marginalise, exclut ou infériorise les femmes.

Quelques exemples explicites

A de nombreuses reprises, durant notre formation, mes collègues et moi avons entendu des remarques sur le physique (des soignantes et/ou patientes) ainsi que des blagues à connotations sexuelles.

Alors que j'étais étudiante, un médecin aîné nous a enseigné l'examen abdominal au chevet du patient et m'a reprise devant mes camarades et le patient : « non ce n'est pas comme ça que l'on examine un ventre, ça c'est comme tu caresses ton copain ». Plus tard, aux urgences, un médecin superviseur s'est écrié :

> « Vous avez vu comment la patiente est habillée ?! Pas étonnant qu'elle se soit fait violer… ».

Ce ne sont que deux exemples parmi tant d'autres.

Impact sur les carrières

Trop souvent, les actes et les propos sexistes sont banalisés et minimisés. Il est démontré que ce sexisme ambiant, qui n'est souvent pas considéré comme du sexisme – à tort – par leur auteur.e, influence de manière

Ce contenu peut être utilisé dans un cadre privé ou pour la formation postgraduée et continue. Toute autre utilisation est subordonnée à l'autorisation écrite préalable de la Société Vaudoise de Médecine (SVM), éditrice et détentrice exclusive des droits.

négative les choix de spécialisations post-graduées, avec certaines spécialisations boudées par les femmes. En résulte une inégalité de représentation des femmes et des hommes dans les différentes disciplines.

Aujourd'hui encore, une femme, à compétences égales, a moins accès qu'un homme à des postes à responsabilités au sein de l'hôpital. Les biais de genre dans le recrutement et dans les processus de promotion sont bien documentés.

Une réponse en trois dimensions

La réponse au sexisme/harcèlement s'articule en trois points. Le premier est individuel avec la nécessité de prendre conscience et de témoigner que ce que l'on vit ou fait subir aux autres n'est pas acceptable. Notons qu'un cours de prévention contre le sexisme est obligatoire pour les étudiant-es à Lausanne et qu'une hotline est également à leur disposition. Le deuxième point est collectif afin que celles et ceux qui subissent le sexisme ne se sentent plus seules. Le troisième est politique/institutionnel avec la nécessité d'appliquer les outils légaux et des sanctions réellement dissuasives contre les auteur-es de sexisme/harcèlement.

Ces mesures visent à réduire les inégalités afin que l'hôpital soit un lieu de formation et de soins équitable, inclusif et bienveillant pour toutes et tous.

Dre Elisa Geiser
Médecin généraliste installée, chargée de cours Unité Santé et Genre, Unisanté

Ce contenu peut être utilisé dans un cadre privé ou pour la formation postgraduée et continue. Toute autre utilisation est subordonnée à l'autorisation écrite préalable de la Société Vaudoise de Médecine (SVM), éditrice et détentrice exclusive des droits.