

## La prévalence des mauvais traitements chez les étudiants en médecine durant leur stage : mise en perspective

« La violence est ancrée dans le milieu de la santé » déclare la journaliste française Cécile Andrzejewski (2019)<sup>1</sup>. Ces dernières années, les situations de harcèlement moral ou sexuel en milieu hospitalier font enfin l'objet d'une attention importante. En attestent les nombreuses études qui y ont été consacrées en Europe, aux États-Unis et au Canada et une récente méta-analyse de 52 études estime la prévalence des situations d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination parmi les médecins résidents à 64,1 %<sup>2</sup>. Le statut de stagiaire, le genre et l'ethnicité seraient les facteurs de risque les plus importants. Les infirmières et infirmiers, les aides-soignant(e)s et membres du personnel paramédical sont également touchés.

Pourquoi le milieu de la santé serait-il plus « violent » que d'autres ? Le harcèlement moral et/ou sexuel au travail est facilité par des relations hiérarchiques fortes, l'existence d'une culture de l'impunité et la présence de normes légitimant ces comportements<sup>3</sup>. Les médecins stagiaires dépendent fortement de leur superviseur, ce qui instaure une relation de pouvoir particulièrement marquée. Situés tout en bas de la hiérarchie hospitalière, les internes préfèrent souvent le silence à la prise de risque. Plaisanteries grivoises, remarques et gestes déplacés ou « engueulades » et autres comportements abusifs sont souvent décrits comme des sortes de rites de passage censés faire partie intégrante de la formation, de sorte que s'en offusquer relèverait d'un défaut d'adaptation. Le seuil de tolérance à ce type de comportement étant placé assez haut, les témoins de comportements harcelants tendent à rester passifs et peu de sanctions formelles sont appliquées par les autorités. Les milieux de la santé semblent donc réunir les conditions favorables au harcèlement. S'y ajoute un facteur aggravant, le haut niveau de stress de ces professions.

Actuellement, les institutions hospitalières et universitaires prennent progressivement conscience de cette problématique et de sa gravité. Mais elles semblent éprouver de grandes difficultés à se réformer afin de réduire significativement ces risques qui portent atteinte tant au bien-être des personnes en formation et des membres du personnel qu'à la qualité des prestations auprès des patients.

L'Université libre de Bruxelles ne fait malheureusement

pas exception. L'enquête menée par Gaëlle Rodts pour son mémoire de fin d'études, qu'elle résume dans ce volume<sup>4</sup>, le montre très clairement. De plus, l'enquête réalisée par le Bureau des Etudiants de la Faculté de Médecine au sujet du harcèlement et des mauvais traitements subis par les étudiants et étudiantes en sciences dentaires a été à l'origine d'une crise importante au sein de cette section de notre Université, débouchant sur plusieurs instructions disciplinaires et des décisions fortes pour tenter d'y porter remède.

La première constatation a été que les dispositifs de signalement existants, pourtant significativement renforcés en 2017, fonctionnent mal et sont peu efficaces. Ce constat a amené les autorités à proposer un nouveau dispositif capable de lutter de manière plus optimale contre ces situations de harcèlement à l'échelle de l'ensemble de l'Université. L'analyse des pratiques d'autres institutions ainsi qu'une revue de la littérature sur cette question mettent en avant certaines « conditions de réussite » de pareils dispositifs : i) l'indépendance par rapport à l'institution ; ii) le professionnalisme des personnes impliquées ; iii) la garantie de l'anonymat dans la prise de contact ainsi qu'une totale confidentialité sur l'ensemble des éléments rapportés par les étudiants ; iv) des mécanismes de « rapportage » permanents, permettant un « signalement » anonyme ou une déclaration confidentielle ; v) la rapidité de réaction du dispositif ainsi que la qualité de la prise en charge ; vi) la visibilité du dispositif ainsi que l'information mise à disposition au travers des divers moyens de communication (web, réseaux sociaux, flyers, ...) ; vii) une politique de prévention à destination de l'ensemble des corps de l'institution combinant des aspects de sensibilisation, de formation et de communication ; viii) une transparence totale par la publication régulière des indicateurs d'activité .

Ce sont ces critères qui ont guidé la mise en place de la « Cellule de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement envers les étudiant(e)s » au sein de l'ULB, décidée il y a quelques mois et qui se met en place malgré les difficultés liées à la crise du COVID. Cette nouvelle cellule indépendante travaillera en étroite collaboration avec le service des conseiller(e)s en prévention des risques psychosociaux ainsi qu'avec les structures susceptibles d'apporter un soutien

psychosocial aux victimes de harcèlement. En ce qui concerne ses missions de prévention, cette cellule articulera son action avec les initiatives existantes dans ce domaine (cellule bien-être du personnel de l'Université, ULB Santé, etc.). Des permanences sont prévues sur les différents campus et les étudiants pourront y exposer une plainte, voire simplement un malaise pouvant constituer d'éventuels faits de harcèlement de la part des membres du corps académique, du corps scientifique, du corps ATGS mais aussi d'autres étudiants. Pour rapporter ces situations problématiques, 4 mécanismes de reporting sont en cours d'installation : un formulaire anonyme en ligne, une adresse email spécifique, un numéro de téléphone ainsi que des rendez-vous présentiels. Les informations recueillies au travers de ces méthodes de reporting permettront à la cellule de développer non seulement une prise en charge individuelle des situations rapportées, mais aussi une « fonction d'alerte » si un faisceau de témoignages semble converger vers des situations et/ou des environnements à problème.

Une attention particulièrement importante sera apportée au développement d'une politique de prévention, intégrant un axe d'information et de sensibilisation mais aussi un axe de formation sur les questions de harcèlement à destination de l'ensemble de la communauté universitaire. Un plan de communication mobilisant l'ensemble des outils disponibles (web, réseaux sociaux, affichages, ...) va être mis en place dès l'année académique à venir afin d'assurer une grande visibilité au dispositif, mais aussi un accès facile aux outils de reporting.

La libération de la parole autour du harcèlement nous rappelle douloureusement que l'Université est aussi un lieu de pouvoir. On peut espérer néanmoins qu'elle ait, en bonne praticienne du Libre Examen, l'honnêteté de le reconnaître et de travailler à y remédier. Le Conseil d'Administration de l'Université a validé les choix décrits ci-dessus qui vont dans cette direction. Il reste à l'ensemble de la communauté universitaire à se mobiliser autour de cet enjeu très important pour le bien-être de toutes et tous, au sein des sciences de la santé comme de l'ensemble de l'Université.

Y. Englert

Recteur de l'Université libre de Bruxelles (ULB)

## BIBLIOGRAPHIE

1. Andrzejewski C. Silence sous la blouse. Paris:Fayard;2019.
2. Bahji A, Altomare J. Prevalence of intimidation, harassment, and discrimination in resident physicians: A systematic review and meta-analysis. *Can Med Educ J.* 2019. <https://doi.org/10.36834/cmej.57019>
3. Sanchez-Mazas M. Enjeux éthiques et socialité au défi dans le phénomène du harcèlement psychologique. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale.* 2009;11(2):5161. <https://doi.org/10.4000/ethique-publique.103>
4. Rodts G, Kornreich C. La prévalence des mauvais traitements chez les étudiants en médecine durant leurs stages et sa corrélation avec le burnout et la dépression. *Rev Med Brux.*2020;41(4):199-208.