

PRISE DE POSITION DE L'AMM SUR L'INTIMIDATION ET LE HARCÈLEMENT AU SEIN DE LA PROFESSION

Adoptée par la 68^e Assemblée Générale de l'AMM à Chicago, Etats-Unis, Octobre 2017

PREAMBULE

1. L'intimidation sur le lieu de travail a été reconnue comme étant un facteur de stress professionnel depuis le début des années 80.
2. L'intimidation sur le lieu de travail se caractérise par un comportement déraisonnable et déplacé envers un ou une employée ou un groupe d'employés et qui crée un risque pour la santé et la sécurité. Par définition, l'intimidation est une attitude répétée ou qui se produit constamment plutôt qu'un évènement ponctuel. Un comportement déraisonnable est une conduite qu'une personne raisonnable trouverait inadaptée dans les mêmes circonstances. Il peut s'agir d'un comportement de nature à intimider, offenser, victimiser, menacer, dégrader, insulter ou humilier. L'intimidation peut prendre des formes psychologiques, sociales et physiques. Ce n'est pas la volonté consciente de son auteur, mais la perception de la victime qui détermine la réalité d'une intimidation.
3. Le harcèlement se caractérise par un comportement non souhaité, malvenu ou déplacé qui produit chez une personne un sentiment d'humiliation, d'intimidation ou d'offense. Le harcèlement peut être lié à l'origine ethnique, au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap ou à tout autre caractère d'une personne, y compris le fait qu'elle puisse s'être plainte.
4. Les employeurs ont, de manière générale, une obligation légale d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés. Cela comprend le fait d'identifier tout acte d'intimidation et de harcèlement et de prendre des mesures pour l'empêcher ou le faire cesser. Les employés doivent généralement prendre raisonnablement soin de leur santé et de leur sécurité, de même que de la santé et de la sécurité des autres personnes qui pourraient être affectées par leur conduite sur leur lieu de travail.
5. Ces dernières années, l'intimidation et le harcèlement ont été davantage reconnus dans la profession médicale. Les preuves sont là : un comportement perturbateur, inapproprié et le harcèlement existent dans le milieu médical. Des recherches internationales ont montré que l'intimidation dans la profession n'est pas liée à la spécialité ou au sexe. Elle est répandue et touche toutes les spécialités et tous les niveaux d'ancienneté, même s'il est juste de dire que l'intimidation se manifeste le plus souvent par le fait d'un employé en poste depuis assez longtemps envers un collègue plus jeune. Le caractère très hiérarchisé de la médecine et l'inégalité des pouvoirs inhérente à cette hiérarchie créent cependant une culture de l'intimidation et du harcèlement qui, dans certains cas, se généralise et s'institutionnalise.
6. L'intimidation sur le lieu de travail peut avoir des conséquences telles qu'une moindre satisfaction au travail, une dépression, de l'anxiété et de l'absentéisme, qui tous ont des conséquences négatives sur la stabilité du personnel et la qualité des soins.

RECOMMANDATIONS

7. L'AMM ne saurait excuser l'intimidation ou le harcèlement sous aucun prétexte. Sensibiliser sur les attitudes inappropriées, les comportements perturbateurs et sur le harcèlement dans la profession médicale est une étape majeure vers leur suppression. L'AMM considère que c'est une question de professionnalisme et encourage les associations médicales nationales, les facultés de médecine, les employeurs et les universités de médecine à créer et à mettre en œuvre des politiques de lutte contre l'intimidation et le harcèlement.
8. L'AMM recommande aux associations médicales nationales de reconnaître et si possible de promouvoir les principes suivants :
 - 8.1 L'intimidation sur le lieu de travail médical est un comportement totalement dépourvu de professionnalisme et destructeur qui ne devrait pas être toléré.
 - 8.2 Des mesures devraient être prises pour empêcher, faire face, signaler et éliminer l'intimidation à tous les niveaux.
 - 8.3 Les observateurs ont aussi la responsabilité d'intervenir.
 - 8.4 Les jeunes médecins peuvent être confrontés à des obstacles majeurs pour parler de l'intimidation exercée par des collègues seniors dont par exemple la peur d'un blocage de leur carrière.

8.5 Le professionnalisme n'est pas simplement la manière dont nous traitons nos patients, mais la manière dont nous nous traitons mutuellement, entre professionnels. Agir avec professionnalisme signifie aussi être vigilant et intervenir pour le bien de tous.

8.6 L'intimidation n'est pas une attitude professionnelle, elle va à l'encontre des fondements de la profession et soulève la question de l'aptitude à la pratique médicale.

8.7 Les soins de santé requièrent de bonnes équipes. Éliminer l'intimidation sécurise l'environnement de l'équipe et l'environnement médical pour les patients.

8.8 Il est de la responsabilité des gestionnaires de maintenir un bon environnement de travail et d'adresser tous les signes d'harcèlement et d'intimidation. Il devrait y avoir aucune tolérance de l'intimidation et du harcèlement.