

## DOSSIER DE PRESSE

Genève le 18.02.2026

### **Sondage sur les discriminations au Département de réadaptation et gériatrie**

## **Les HUG renforcent leur dispositif de lutte contre le racisme et la discrimination**

Le racisme et les discriminations ne sont pas tolérés aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG). Forte de cette conviction, la Direction générale des HUG a pris des mesures énergiques, dès les premiers signalements, pour y mettre un terme au Département de réadaptation et gériatrie (DRG).

Parmi celles-ci, un sondage a été réalisé auprès de l'ensemble du personnel du DRG. Les résultats, rendus publics le 18 février 2026, sont synthétisés ci-dessous.

#### **Taux de participation satisfaisant**

Le questionnaire du sondage a été élaboré en s'inspirant de l'enquête « Vivre ensemble » (2023) de l'Office fédéral de la statistique, la seule à s'intéresser aux questions relatives aux discriminations au niveau national.

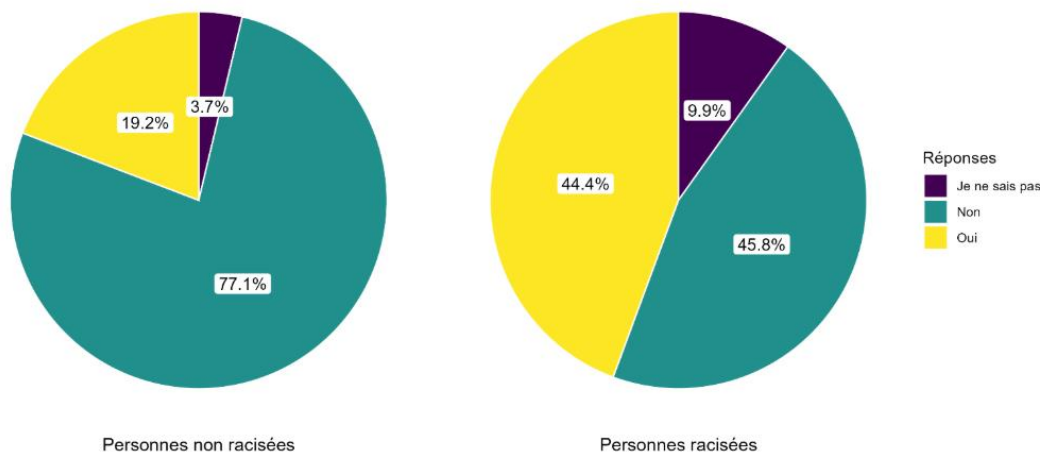
Le questionnaire a été transmis par courriel à toutes les personnes concernées. Une permanence a été mise en place pour accompagner les personnes qui le désiraient dans le remplissage du questionnaire. La récolte des données a eu lieu entre le 10 novembre et le 12 décembre 2025. Trois rappels ont été envoyés dans l'intervalle. Le nombre de réponses s'élève à 487 sur 1 700 destinataires, soit un taux de réponse de près de 29%, jugé satisfaisant au regard de ceux observés dans d'autres enquêtes menées au sein de l'institution.

#### **Racisme trop fréquent**

Un quart des personnes répondantes (26,5%) déclarent avoir été victimes de racisme. Cette proportion se monte à 44% chez les personnes racisées et à 19% chez les non racisées.

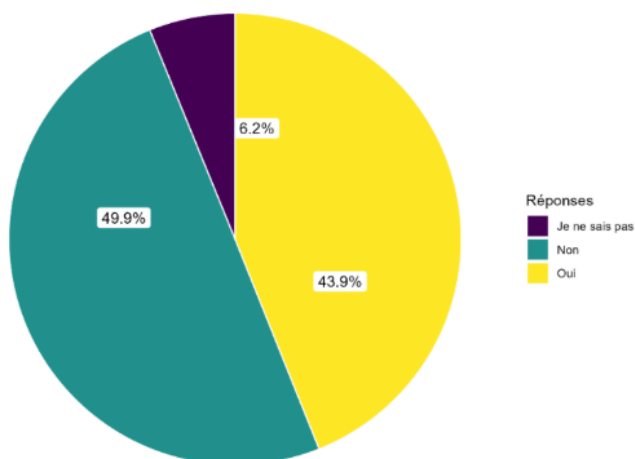
Les résultats observés sont cohérents avec ceux enregistrés sur le plan national. À titre comparatif, en 2023, 22% de la population suisse de 15 à 88 ans indique avoir été victimes de discrimination dans les cinq dernières années. Ce chiffre monte à 32% pour les dix dernières années.

*Pensez-vous avoir été victime de racisme aux HUG ? (N=465)*



La moitié des personnes répondantes indiquent ne pas avoir été témoins de racisme aux HUG et 44% y avoir assisté. Par ailleurs, près de la moitié des personnes racisées déclare ne jamais avoir vécu de situation de racisme au travail (46%), tandis que 44% disent en avoir été victimes. Deux personnes sur trois (65%) estiment que l'environnement professionnel aux HUG n'est pas affecté par du racisme systémique<sup>1</sup>.

*Pensez-vous avoir été témoin de racisme aux HUG ? (N=487)*



<sup>1</sup> « Le racisme systémique n'est pas uniquement le produit d'opinions individuelles, mais est également ancré dans les relations sociales et l'organisation de la société, des institutions et de l'État. » [humanrights.ch](http://humanrights.ch)

### Couleur de peau et xénophobie au cœur des discriminations

Parmi les personnes racisées se déclarant victimes de racisme, la couleur de peau (28% des réponses), l'origine ethnique (21%) et la nationalité (20,5%) sont les principales caractéristiques de discrimination citées.

Parmi les personnes non racisées, la nationalité (61%) est la caractéristique discriminante dominante, par hypothèse et compte tenu de la composition du personnel, à l'égard du personnel frontalier.

### Personnel, patientes et patients concernés

Les personnes répondantes indiquent que les personnes à l'origine des situations de racisme sont principalement les patientes et patients (33% des réponses), les collègues directs (31%) et les supérieurs et supérieures hiérarchiques (20%).

### Lutter contre la banalisation et l'humour raciste

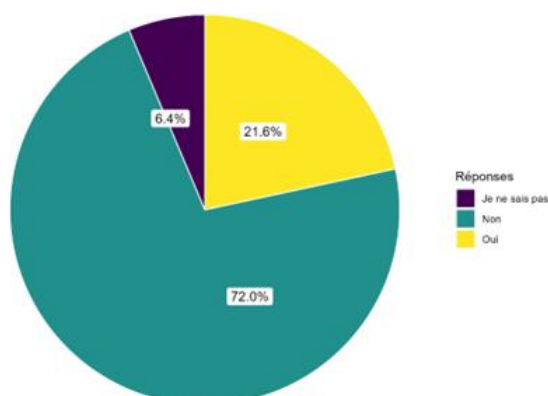
Les manifestations de discriminations racistes principalement évoquées sont les préjugés et perceptions négatives, ainsi que les moqueries et imitations. La violence physique n'est que rarement évoquée.

### Conséquences sur la qualité des soins

Près de trois quarts des membres du personnel médico-soignant (72%) indiquent ne pas avoir été témoins de situations où la patientèle était victime de racisme. Deux personnes sur dix (22%) en ont constaté, portant principalement sur l'origine ethnique, la nationalité et la couleur de peau.

Ces discriminations peuvent avoir pour conséquence une prise en soin influencée par des stéréotypes et préjugés, un manque d'écoute et de considération, une attitude condescendante ou une sous-évaluation des douleurs.

*Pensez-vous avoir été témoin de situations où la patientèle était victime de racisme de la part du corps soignant/médical ? (N = 393)*



### **Effets sur la motivation au travail**

La conséquence principale des situations de racisme au travail est la démotivation (19%). Parmi les personnes racisées, le racisme entraîne davantage de conséquences : démotivation (19%), sentiment d'être moins à sa place (16%), évitement de lieux ou de situations (14%), détérioration des relations (13%) et détérioration de la santé mentale (13%).

### **Les équipes et la hiérarchie essentielles pour gérer les situations**

Quand les personnes victimes ou témoins réagissent, elles discutent de la situation avec des collègues. Le climat d'équipe et les interventions de la hiérarchie sont en général bien considérés pour contribuer à régler les problèmes. Lorsqu'un signalement est effectué, la situation est en général gérée en équipe et avec le management, ou alors discutée avec la patientèle si elle est concernée.

### **Situations récurrentes**

La fréquence de survenue d'événements à caractère raciste la plus citée est de « au moins une fois par an », avec une certaine régularité.

### **Le renforcement des canaux de signalisation plébiscité**

La plupart du temps, les personnes victimes ou témoins ne recourent pas à des canaux formels ou officiels. Le sondage montre toutefois qu'une personne sur deux sait comment signaler formellement une situation de racisme aux HUG.

### **Pas de crainte de représailles et soutien de la hiérarchie**

Les collaboratrices et collaborateurs ont été invités à donner leur avis sur l'organisation du travail. Dans l'ordre, ils et elles soulignent que le climat d'équipe permet d'exprimer des préoccupations sans crainte de représailles (63% d'accord, 23% pas d'accord) et que la hiérarchie intervient rapidement et de manière cohérente lorsqu'un incident est signalé (59% d'accord et 17% pas d'accord).

### **Réactions auprès des collègues**

À la question de savoir si elles ont réagi aux situations de racisme, la grande majorité des personnes, victimes et témoins, indiquent en avoir discuté avec leurs collègues (36%), avoir confronté les personnes concernées (18% et 28% respectivement) ou l'avoir signalé à la hiérarchie (20 et 23% respectivement). Dans la majorité des cas où une suite a été donnée au signalement, la situation a été prise en charge dans le cadre de discussions en équipe ou par l'intervention de la hiérarchie.

Les signalements restent fréquemment sans suite, probablement car un nombre important d'entre eux n'a pas été déposé de façon formelle.

## Les mesures prises par la Direction générale répondent aux attentes

Les mesures prioritaires à mettre en place selon le personnel sont, dans l'ordre, un dispositif de signalement et de suivi efficient accompagné de formation ad hoc, une campagne de sensibilisation et de communication autour du racisme, des sanctions vis-à-vis des responsables, un accompagnement approfondi des situations de racisme (groupe de parole, partage d'expérience, ateliers sur les valeurs) et des actions spécifiques pour éviter les discriminations au recrutement et à la gestion de carrière. Ces propositions de mesures sont en adéquation avec celles que la Direction générale a entreprises d'emblée, y compris avant la survenance de la problématique au DRG.

## Prise de position de l'institution

Les HUG considèrent toute forme de racisme comme inacceptable et incompatible avec leurs valeurs, leur mission de service public et leur engagement envers la dignité humaine. L'institution tient à exprimer sa reconnaissance sincère aux membres du personnel qui ont témoigné et regrette profondément que certaines personnes aient vécu des situations de discrimination en son sein. Ces expériences n'auraient jamais dû se produire.

Conscients de leurs responsabilités, les HUG réaffirment leur détermination à agir et poursuivront résolument un programme d'actions visant à :

- libérer la parole
- soutenir les équipes confrontées à des comportements discriminatoires
- prévenir toute banalisation des propos racistes
- garantir à toutes et tous une prise en charge respectueuse et équitable.

## Informations complémentaires sur le [communiqué de presse](#).

### Pour de plus amples informations :

**HUG, Service de presse et relations publiques**

[presse-hug@hug.ch](mailto:presse-hug@hug.ch)

+41 22 372 37 37

Retrouvez tous nos communiqués de presse sur [notre site Internet](#).

Si vous souhaitez vous abonner à nos listes de diffusion et recevoir nos communiqués de presse, [laissez-nous vos coordonnées](#).

### Suivez nous également sur :



#### Les HUG : soins, enseignement et recherche de pointe

Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) sont le 1<sup>er</sup> hôpital universitaire de Suisse en volume d'activité. Les HUG soignent plus de 255 000 personnes par an, proposent quelque 2 100 lits hospitaliers et emploient 13 086 personnes. Leurs missions sont les soins, la formation et la recherche. Les HUG sont centre national de référence pour l'influenza, les infections virales émergentes, la rougeole et la rubéole, les méningocoques, le foie de l'enfant ainsi que laboratoire national de référence pour l'histocompatibilité. Ils sont centres collaborateurs de l'OMS dans six domaines et centres de compétences dans plusieurs secteurs.

Plus d'informations sur [www.hug.ch](http://www.hug.ch) – Rapport d'activité : <https://panorama.hug.ch/>