

AVDEMS

Conseil d'éthique

Case postale 1106

CH - 1001 Lausanne

Tél. 021 721 01 75

Fax 021 321 15 09

www.avdems.ch

conseil.ethique@avdems.ch

DONS ET CADEAUX AUX COLLABORATEURS DES EMS

OBSERVATIONS ET RÉFLEXIONS DU CONSEIL D'ÉTHIQUE DE L'AVDEMS

De nombreux textes (règlements, directives, conventions collectives, etc.) interdisent purement et simplement aux soignants de recevoir des cadeaux de la part des patients, interdiction souvent faite également de manière générale aux collaborateurs d'EMS. Or, le Conseil d'éthique de l'AVDEMS a constaté que cette question se pose fréquemment dans la pratique et que, dans les faits, il arrive que des résidents ou des proches offrent des cadeaux ou fassent des dons à un ou des collaborateurs, ou à l'institution elle-même. Il s'agit là d'une réalité qu'il convient de ne pas occulter. Face à ce constat, le Conseil d'éthique a décidé d'émettre quelques observations, afin de faciliter la réflexion autour de cette question au sein des EMS.

A titre préliminaire, précisons qu'**historiquement**, Mme Séverine PILLOUD, Professeure à l'Institut et Haute Ecole de la Santé La Source, à Lausanne, nous a rapporté qu'*«il était interdit dans les premiers règlements d'asiles d'amener à manger ou à boire aux pensionnaires. C'était surtout un moyen de lutter contre l'ivrognerie et de mettre tout le monde sous le même régime. Des règlements de maisons de retraite pour 'riches', à la même époque (fin 19^{ème} siècle), étaient plus souples et accordaient ce droit dans une certaine mesure (pas d'alcool). Il faut se rappeler que, dans le contexte du début du 20^{ème} siècle et milieu 19^{ème} siècle, les asiles avaient surtout fonction d'héberger une population déshéritée, que l'on empêchait de se livrer au vagabondage. L'alcool était un problème social qui affectaient surtout les hommes, dont les 'vieillards' sans ressources pécuniaires ni famille. Cette interdiction était d'autant plus réitérée dans les 'asiles' réservés aux hommes. Il n'y a pas toujours eu mixité dans les asiles pour personnes âgées. Quant aux autres cadeaux, il n'en est pas fait mention dans les règlements.»*

En ce qui concerne la **définition du cadeau ou du don**, on peut retenir celle contenue dans divers règlements d'EMS en ces termes: *«il faut entendre tous les cadeaux qui représentent un avantage financier, tels que ceux en espèces, en nature, les remises de dettes, les rabais ou tout autre service ayant valeur pécuniaire».*

Signalons que le **CHUV** a édicté des directives à cet égard¹. En substance, au CHUV, en-dessous du seuil de 300 fr., les cadeaux ne posent pas de problème. Au-delà de ce seuil, les collaborateurs ne doivent pas accepter de cadeau à titre personnel. Si un refus n'est pas possible, car pouvant être perçu comme une offense, l'acceptation du don sera

¹ «Cadeaux aux collaborateurs du CHUV», Directive institutionnelle, version du 8.7.2010.

tolérée si les conditions suivantes sont respectées : si la valeur se situe entre 300 et 1'000 fr., le don doit être remis au service «*qui en disposera sous la responsabilité du chef de service*»; si la valeur du don est supérieure à 5'000 fr., «*il sera réparti entre le service et le CHUV (Fondation) selon accord entre le chef du service et le Directeur général*». Quant au **Code de déontologie de la FMH**² (Fédération des médecins suisses), il prévoit³ que le cadeau ne saurait dépasser «*les signes habituels de gratitude*». Dans ses dispositions régissant la corruption, le **Code pénal suisse (CP)** retient, en ce qui concerne les avantages autorisés et de faible importance, la notion de conformité aux usages sociaux⁴.

De nombreux **EMS du canton** ont déjà des directives ou des dispositions dans leur règlement régissant cette question. A titre d'exemple, on peut citer la clause suivante: «*Il est interdit aux employés de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour eux ou pour des tiers, des dons ou autres avantages qui pourraient compromettre leur indépendance dans l'exercice de leur fonction. Les donateurs ont la possibilité d'alimenter par leurs dons un fonds de solidarité qui vient en aide au personnel en difficultés financières dans des situations d'urgence, ou de contribuer à une cagnotte qui sera répartie entre tous les employés en fin d'année*». Un autre EMS a édicté une directive posant les conditions suivantes pour pouvoir accepter un cadeau : «*avertir son responsable de secteur; le cadeau doit être raisonnable; le cadeau doit être acceptable; le cadeau ne doit pas être en espèces; si tel est le cas, le montant sera remis à l'administration afin d'être distribué.*»

Dans le contexte actuel, le Conseil d'éthique de l'AVDEMS émet les réflexions suivantes:

- Il paraît indispensable **d'interdire toutes sollicitations ou demandes d'avantages formulées par les collaborateurs d'EMS** auprès des résidents ou leurs proches. Cela est d'autant plus nécessaire que, très souvent au sein des EMS, les personnes concernées sont influençables ou se trouvent dans une position de vulnérabilité.
- Une fois cette interdiction posée, et tout en étant conscient de la nécessité de préserver l'indépendance et la neutralité des collaborateurs (égalité de traitement entre résidents et entre collaborateurs⁵), il nous paraît judicieux de **permettre aux résidents et leur famille qui le désirent d'offrir des cadeaux pour exprimer leur gratitude.**

Cela est d'autant plus important que l'institution est un lieu de vie. Les résidents se trouvent généralement dans une position de receveurs (de soins, d'attention, etc.). Offrir quelque chose en retour aux personnes qui s'occupent d'eux leur permettrait de rétablir un certain équilibre et une réciprocité dans la relation, en

² Disponible sur le site www.fmh.ch.

³ Cf. Art. 38 Code déontologie FMH : «*Le médecin n'accepte, de la part de patients ou de tiers, aucun cadeau en nature ou en espèce, aucune disposition testamentaire, ni aucun avantage pouvant influencer dans ses décisions médicales et dépassant les signes habituels de gratitude*».

⁴ Cf. art. 322octies CP : «*2. Ne constituent pas des avantages indus les avantages autorisés par le règlement de service et ceux qui, de faible importance, sont conformes aux usages sociaux*». Le chiffre 3 de cette disposition précise que «*les particuliers qui accomplissent des tâches publiques sont assimilés aux agents publics*».

⁵ A cet égard, on peut lire dans la Directive institutionnelle du CHUV du 8.10.2010 : «*En matière d'accès aux soins, l'égalité de traitement pour tous les patients est la règle, quelle que soit leur générosité et/ou leur capacité financière. Parallèlement, les collaborateurs reçoivent une rémunération suivant les barèmes en vigueur, indépendamment des patients traités*».

réduisant l'asymétrie et le rapport de dépendance. Cela participerait en ce sens à garder ou à reprendre un pouvoir sur leur vie. Il y a en outre des situations où il est très difficile, voire impossible, de refuser un cadeau, un refus pouvant apparaître comme une offense à la personne qui désire offrir.

Une interdiction totale, pure et simple, d'offrir des cadeaux aux collaborateurs ou à l'institution peut en outre avoir des **effets pervers**. De plus, on ne sait pas vraiment quels sont les moyens dont disposent les EMS pour faire respecter strictement et effectivement une telle interdiction.

- On peut dès lors admettre que des cadeaux ou dons puissent être faits aux collaborateurs, lorsqu'un **encadrement** est prévu :
 - *Cadre posé par l'établissement* : il nous paraît qu'un certain cadre devrait être posé (p.ex. dans un règlement) et des aménagements prévus au sein de l'établissement; ceux-ci devraient être clairement exposés (p.ex. systématiser l'envoi d'une carte pour remercier, etc.), afin que les collaborateurs soient totalement renseignés sur cette question et les modalités mises en place dans l'EMS sur cette question.
 - *Annonce immédiate* du cas par celui qui reçoit le cadeau ou le don : il serait judicieux de prévoir que le collaborateur qui reçoit un cadeau le signale sans délai à sa hiérarchie.
 - *Discussion en toute transparence* : afin d'éviter des manœuvres souterraines et des dérapages, il nous paraît important que cette question soit discutée en toute transparence au sein de l'établissement.
 - *Information aux résidents, à sa famille et ses proches* devrait selon nous être donnée : par exemple dans le recueil d'informations remis lors de l'arrivée du résident.
- Le traitement de cette question dépend d'une part, du bénéficiaire du cadeau ou du don, et d'autre part, du type de cadeau ou de don en cause. La question est particulièrement délicate lorsqu'il s'agit d'argent, de même que lorsque le cadeau est spécifiquement donné à un collaborateur en particulier.
- Du point de vue des **bénéficiaires des cadeaux/dons**, les situations suivantes peuvent se présenter :
 - *cadeau ou don en faveur de l'institution* : cela ne devrait pas poser de problème, même si c'est de l'argent et même si le don est important, pour autant que la personne qui a offert ce cadeau ou fait le don n'a pas été sollicitée, qu'elle a sa pleine capacité et qu'elle n'a pas été influencée;
 - *cadeau ou don en faveur de tous les collaborateurs* : cela implique généralement un partage entre tous et ne pose pas non plus de problème particulier ;
 - *cadeau en faveur d'une catégorie du personnel*, p.ex. un étage de l'établissement ou l'équipe de jour : cela peut poser des problèmes et pourrait

justifier qu'une règle à cet égard soit expressément prévue dans l'établissement;

- *cadeau en faveur d'un seul membre du personnel* : cela peut s'avérer problématique, notamment en raison de l'égalité de traitement, tant entre les résidents, que les collaborateurs de l'établissement.

Il s'agit également de voir s'il y a un caractère répétitif : p.ex. des situations où ce sont toujours les mêmes qui reçoivent, du fait de leur fonction dans l'établissement, ce qui peut créer un sentiment d'injustice pour ceux qui ne sont pas en contact direct avec les résidents et les proches, alors qu'ils contribuent également au bien-être du résident et au bon fonctionnement de l'établissement.

Dans le traitement de cette question au sein de l'EMS, il y a lieu d'être soucieux de l'égalité de traitement entre les résidents et entre les collaborateurs.

- Quant aux divers **types de cadeaux ou de dons**, il paraît nécessaire de distinguer :
 - *Les dons par des versements en espèces* : ces situations peuvent être problématiques, les sensibilités des uns et des autres n'étant pas les mêmes à cet égard. Diverses solutions sont possibles (remise au collaborateur concerné selon les cas; redistribution à tout le personnel; redistribution aux membres du service, etc.). Compte tenu des difficultés que cela peut poser, il nous paraît d'autant plus judicieux d'en discuter et de prévoir un cadre général.
 - *Les autres types de cadeaux*, qui ne sont pas de l'argent (chocolat, fleurs, etc). Ces cadeaux ne posent pas de problème s'ils sont raisonnables par rapport aux circonstances. Il est vrai que le problème du partage du cadeau peut ici également se poser.
- En définitive, il paraît important de **respecter la liberté du résident ou de son proche d'offrir quelque chose**, pour autant que cela soit dans un rapport raisonnable et que la personne qui offre le fasse avec discernement.

Il s'agit ainsi de déterminer si le **cadeau est acceptable et raisonnable**.

Selon le cas particulier, et **compte tenu de l'ensemble des circonstances**, un cadeau, même important, pourra être exceptionnellement accepté en faveur d'un collaborateur spécifiquement désigné par celui qui offre. Il nous paraît que la décision devrait être prise par **la direction**, le collaborateur ne devant pas pouvoir prendre cette décision seul.