



# DONS ET CADEAUX AUX COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES EN INSTITUTION<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> La version initiale de ce texte s'intitule Dons et cadeaux aux collaborateurs d'EMS du Conseil d'éthique de l'AVDEMS est datée du 2/11/2015. La version a été revue et mise à jour par le Conseil d'éthique de HéviVA.

De nombreux textes (règlements, directives, conventions collectives, etc.) interdisent aux soignant·es de recevoir des cadeaux de la part des patient·es, interdiction souvent également imposée au personnel d'institutions médico-psycho-sociales. Or, le Conseil d'éthique de HévivA a constaté que cette question se pose fréquemment dans la pratique et que, dans les faits, il arrive que des résident·es ou des proches offrent des cadeaux ou fassent des dons à des membres du personnel ou à l'institution. 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 institutions médico-psycho-sociales.

En ce qui concerne la définition du cadeau ou du don, on peut retenir celle proposée dans divers règlements d'institutions : « 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 ».

Le Code pénal suisse (CP) retient – dans ses dispositions régissant la corruption – qu'en ce qui concerne les avantages autorisés et de faible importance, la notion de conformité aux usages sociaux est retenue <sup>2</sup>.

De nombreuses institutions du canton ont dans leur règlement des directives ou des dispositions 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.

Une autre institution 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 ».

---

<sup>2</sup> Cf. Art. 322 d ec ie sCP : «1. Ne constituent pas des avantages indus : a. les avantages autorisés par le règlement de service ou convenus par contrat ; b. les avantages de faible importance qui sont conformes aux usages sociaux ». Le chiffre 2 de cette disposition précise que « les particuliers qui accomplissent des tâches publiques sont assimilés aux agents publics ».

## Dans le contexte actuel, le Conseil d'éthique de Heviva émet les réflexions suivantes :

Il paraît indispensable d'interdire toutes sollicitations ou demandes d'avantages formulées par les collaborateur·trices d'institutions auprès des résident·es ou leurs proches. Cela est d'autant plus nécessaire que, très souvent au sein des institutions médico-psycho-sociales, 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 collaborateur·trices (égalité de traitement entre résident·es et entre collaborateur·trices), il nous paraît juste de permettre aux résident·es et aux familles 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 résident·es se trouvent généralement dans une position de receveurs (de soins, d'attention, etc.). Offrir quelque chose en retour aux personnes qui s'occupent d'elles et eux pourrait leur permettre de rétablir un certain équilibre et une réciprocité dans la relation, en réduisant l'asymétrie et le rapport de dépendance. En ce sens, cela permet aux résident·es de garder ou reprendre un pouvoir sur leur vie, et ce d'autant plus si elles/ils ont toujours eu cette habitude de 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 d'offrir des cadeaux au personnel ou à l'institution peut avoir des effets pervers. Aussi, on ne connaît pas vraiment les moyens dont disposent les institutions pour faire respecter strictement et effectivement une telle interdiction.

- **On peut dès lors admettre que des cadeaux ou dons puissent être faits aux membres du personnel, lorsqu'un encadrement est prévu :**
  - ◇ Cadre posé par l'institution : il nous paraît qu'un certain cadre devrait être posé (p.ex. dans un règlement) et des aménagements prévus au sein de l'institution ; ceux-ci devraient être clairement exposés (par exemple systématiser l'envoi d'une carte pour remercier<sup>3</sup>, etc.) afin que les membres du personnel soient totalement renseignés sur cette question et les modalités mises en place dans l'institution.

---

<sup>3</sup> Si le cadeau est adressé au personnel, il est conseillé d'avoir une lettre type signée par les personnes en charge de la caisse du personnel et pas nécessairement par la direction de l'établissement.

- ◇ Annonce immédiate du cas par celle ou celui qui reçoit le cadeau ou le don : il serait judicieux de prévoir que la personne qui reçoit un cadeau le signale sans délai à sa hiérarchie.
- ◇ Discussion en toute transparence : afin d'éviter des dérapages, il nous paraît important que cette question soit discutée en toute transparence au sein de l'institution.
- ◇ Information donnée aux résident·es, à leur famille et aux proches : il est nécessaire d'informer les proches et les familles du cadre adopté par l'institution. Ce dernier peut être explicité dans le recueil d'informations remis lors de l'arrivée des résident·es.
- ◇ Il ne peut en aucun cas y avoir de transaction financière directe entre un·e résident·e et un membre du personnel (par exemple lorsque un·e résident·e se fait accompagner au distributeur et demande de l'aide pour le retrait). On sort ici du cadre du don ou de la donation. Une telle situation doit être portée à la connaissance de la direction (ou du chef de service).

La manière dont on aborde la question d'un don ou cadeau aux collaborateur·trices d'une institution 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 une personne 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 : un tel don ne devrait pas poser de problème, même s'il s'agit d'argent ou que le don est important, pour autant que la personne qui a offert le cadeau ou fait le don n'a pas été sollicitée ou influencée et qu'elle dispose de sa pleine capacité de discernement ;
  - ◇ Cadeau ou don en faveur de tout le personnel : cela implique généralement un partage entre toutes et 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 : ce type de don peut être problématique et pourrait justifier qu'une règle soit expressément prévue dans l'établissement ;
  - ◇ Cadeau en faveur d'un seul membre du personnel : cette situation peut s'avérer problématique, notamment en raison du principe d'égalité de traitement, tant entre les résident·e-s, que les membres du personnel de l'institution.

L'éventuel caractère répétitif du don/cadeau doit être évalué. En effet, il est possible que du fait de leur fonction au sein d'une institution, ce sont toujours les mêmes personnes qui reçoivent des dons ou cadeaux de la part de résident·es ou de leur proche. Cette situation peut créer un sentiment d'injustice pour celles et ceux qui ne sont pas en contact direct avec les résident·es et les proches, alors que ces autres personnes contribuent également au bien-être des résident·es et au bon fonctionnement de l'établissement.

Ainsi, il y a lieu d'être soucieux de l'égalité de traitement entre les résidentes et résidents d'une part et les collaboratrices et collaborateurs d'autre part.

- **Quant aux divers types de cadeaux ou de dons, il paraît nécessaire de distinguer :**
  - ◇ Les dons par versement en espèces : ces situations peuvent être problématiques car les sensibilités des un·es et des autres diffèrent à cet égard. Diverses solutions sont possibles (remise à la personne concernée selon les cas ; redistribution à tout le personnel ; redistribution aux membres du service, etc.). Compte tenu des difficultés soulevées, il nous paraît judicieux d'en discuter et de prévoir un cadre général.
  - ◇ Les autres types de cadeaux (hors argent) comme les fleurs, le chocolat, etc : S'ils sont raisonnables par rapport aux circonstances, ces cadeaux ne sont pas problématiques. La question du partage du cadeau peut ici se poser.

Il existe un certain nombre de situations dans lesquelles le refus d'un don par le personnel risque de rompre le lien de confiance établi avec la/le résident·e et créer un stress inutile. La capacité de discernement des résident·es peut être en jeu ici. Par exemple, dans les situations suivantes : un·e résident·e souhaite payer la consultation médicale et donne CHF 100 au médecin ; un·e résident·e distribue régulièrement de petits cadeaux au personnel ou donne CHF 2 après chaque acte soin/accompagnement (pour payer le service). Dans ce type de situations, il est conseillé d'accepter le cadeau et de le rendre à la personne de manière indirecte par la suite. Dans tous les cas, il est nécessaire :

- ◇ De documenter le don ;
- ◇ De le déposer dans une caisse prévue à cet effet ou de le donner à la direction de l'institution ;
- ◇ D'aborder cette question avec les résident·es et éventuellement leur famille.
- ◇ Un tel circuit fermé se situe dans une perspective thérapeutique dans laquelle les équipes répondent à un trouble. Le don doit être rendu en toute situation car il n'est pas fait dans le cadre d'une décision éclairée.

En définitive, il est primordial de respecter la liberté des résident·es et des proches d'offrir quelque chose, pour autant que le don se déroule dans un rapport raisonnable et que la personne qui offre le fait 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'une personne spécifiquement désignée par celle qui offre. Il nous paraît que la décision devrait être prise par la direction ; le membre du personnel ne devant pas pouvoir prendre cette décision seul.

- À l'issue de cette analyse, nous formulons les recommandations suivantes :

- 1. Interdire la sollicitation de dons ou avantages :**  
Les collaborateur·rices ne doivent pas solliciter ou demander directement des dons ou avantages auprès des résidentes ou de leurs proches.
- 2. Privilégier des transactions encadrées :** Toute transaction financière impliquant une résidente et une collaborateur·rice (comme une aide pour un retrait d'argent) devrait être évitée. Dans de tels cas, il est recommandé de signaler la situation au supérieur ou à la supérieure hiérarchique directe.
- 3. Respecter la liberté des résidentes d'exprimer leur gratitude :** Il est essentiel de permettre aux résidentes de montrer leur reconnaissance par des gestes symboliques, en veillant à ce que ces dons restent raisonnables et soient offerts avec discernement.
- 4. Mettre en place une politique claire :** Chaque institution gagnerait à définir un cadre précis pour encadrer les pratiques autour des dons et cadeaux, afin d'assurer transparence et équité. Ce cadre devrait aborder notamment la gestion des remerciements et être largement communiqué aux équipes, aux résidentes et à leurs proches.
- 5. Favoriser les échanges en équipe :** Il peut être bénéfique de discuter régulièrement en équipe des pratiques liées aux dons et cadeaux, afin de prévenir toute dérive et d'harmoniser les approches.
- 6. Informer de manière systématique :** Toute information relative à un cadeau proposé ou reçu devrait être portée à la connaissance du supérieur ou de la supérieure hiérarchique directe, pour éviter toute dérive et ambiguïté.
- 7. Assurer une gestion transparente des dons financiers :** Lorsqu'un don en argent est reçu, il devrait être documenté et redistribué conformément aux règles établies par l'institution.
- 8. Accepter des cadeaux modestes et partagés :** Les petits gestes comme des fleurs ou des chocolats sont généralement acceptés lorsqu'ils restent dans une limite raisonnable et sont partagés au sein de l'équipe concernée.
- 9. Adopter une approche sensible dans les situations délicates :** Dans le cas où refuser un don pourrait causer un malentendu ou une rupture du lien, il est préférable d'accepter temporairement le don, de le documenter, puis de le restituer selon le cadre thérapeutique élaboré.

Retrouvez tous les documents du Conseil d'éthique sur [HéviVA.ch](http://HéviVA.ch)



HéviVA

*Des liens. Des lieux. La vie!*