

 HUG Hôpitaux Universitaires Genève	Référentiel institutionnel hors médico-soignant	Référence : HUG_000001192
	Approbateur : GRANDJEAN Raphael	Version n° 1.0
Tenue vestimentaire aux HUG		
Processus : Parcours du collaborateur	Sous-processus : Conditions de travail	Approuvé le 08/10/2024

1. **But**

La présente directive a pour but de rappeler aux membres du personnel des HUG l'importance d'une apparence et d'une tenue vestimentaire, respectueuses et adaptées au sein de l'institution.

2. **Principes généraux**

La tenue vestimentaire vise également à assurer la protection de la santé et de la personnalité des patients-es et des collaborateurs-trices. De plus, elle doit permettre aux patients.es et aux visiteurs-euses d'identifier rapidement les intervenants.es.

Le-la collaborateur-trice représente l'institution des HUG, ainsi son apparence et sa tenue vestimentaire ne doivent pas aller à l'encontre des intérêts de celle-ci, conformément au règlement du personnel.

La tenue vestimentaire des collaborateurs-trices contribue à soutenir une image professionnelle adaptée et à affirmer l'identité de l'entreprise. Elle doit véhiculer un message de qualité des soins et des services, de sécurité, d'hygiène et de respect. Elle doit être cohérente avec le cadre légal cantonal, les missions et les valeurs institutionnelles.

La tenue vestimentaire fournie par l'institution ne doit pas être dégradée intentionnellement.

Les pratiques vestimentaires doivent éviter de heurter les valeurs des interlocuteurs-trices.

Cette directive s'applique à toutes les personnes exerçant une activité dans les HUG.

Ces principes généraux sont complétés par des règles spécifiques propres à chaque filière professionnelle, contenues dans des sous-directives institutionnelles.

3. **Règles**

a) **Vêtements et chaussures**

Les collaborateurs-trices sont tenus de porter une attention particulière à leur tenue vestimentaire, qui ne doit pas porter atteinte aux valeurs de l'institution, ni porter atteinte au crédit qui est accordé à l'institution.

Selon le poste de travail, il est exigé de porter une tenue professionnelle répondant aux exigences propres à l'activité réalisée.

Le vêtement doit toujours être propre, décent, de longueur adaptée et conforme à la fonction, respectant ainsi les valeurs institutionnelles.

b) Badges

Le port du badge est obligatoire dès la prise de poste.

Porté de façon visible, il permet de s'identifier auprès des collègues et des patients.es.

Aucune modification du badge n'est autorisée (dessin, autocollant, nom modifié ou partiellement effacé).

Le port d'autres emblèmes (insignes, autocollants, pins, macarons, etc.) n'est pas autorisé sauf en accord avec la hiérarchie.

c) Signes politiques et religieux

Les HUG étant une institution publique et laïque, à ce titre, les membres du personnel se doivent de respecter un devoir de réserve, de discrétion et de neutralité concernant leurs convictions et croyances.

Les HUG souhaitent favoriser l'inclusion tout en respectant le cadre légal cantonal, notamment l'art. 3 de la constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE ; rsGE A 2 00) et l'art. 3 al. 5 de la loi sur la laïcité de l'Etat (LLE ; rsGE A 2 75), ainsi que le règlement du personnel.

Pour ce faire, les membres du personnel des HUG ainsi que les étudiants et stagiaires qui, sont en contact avec le public, ne doivent pas porter de signes extérieurs à forte portée symbolique, qu'il s'agisse de vêtements, de bijoux, de tatouages, etc.... dans le cadre de leur activité professionnelle.

Ils-elles s'abstiennent de signaler leurs convictions, leurs croyances, leur appartenance politique ou religieuse par des propos ou des signes extérieurs.

d) Vêtements professionnels

Le port de la tenue professionnelle est autorisé uniquement dans le cadre de l'activité professionnelle au sein de l'institution. Il est de la responsabilité individuelle de chaque collaborateur-trice d'avoir toujours une tenue propre en service de soins.

Le port de vêtements professionnels est interdit sur la voie publique, sauf en cas de nécessité de déplacement en inter-sites de proximité dans le cadre de l'activité professionnelle.

4. Sanction

Le non-respect de la présente directive peut constituer une violation des art. 20 et 21 lit. C du règlement du personnel, pouvant aller jusqu'à prononcer d'une sanction administrative.

5. Directives et règles spécifiques selon les secteurs d'activités

En complément de la présente directive, il existe des directives et des règles spécifiques, en fonction des secteurs d'activités, auxquelles le personnel concerné doit se référer.

[Statut du personnel](#)

Direction des ressources humaines, approuvé par le Conseil d'administration le 16/10/2008 (article 21 : Attitude générale)

[Standards minimum pour la pratique des soins infirmiers et obstétricaux](#)

Direction des soins infirmiers – approuvé par le CD le 06/03/2001

[Directive relative à l'attribution du type de vêtements professionnels selon les fonctions HUG](#)

Département d'exploitation, mise à jour le 12 septembre 2012