

Lutte contre les discriminations

Plan d'actions

*Groupe Lutte contre les violences sexuelles et sexistes
et contre toutes les discriminations*



Contexte

- Engagement fort DG/CME
- Réflexion informelle depuis 2 ans qui s'est poursuivie dans un groupe de travail pluriprofessionnel sur la Lutte contre les violences sexuelles et sexistes et toutes les discriminations (un des 8 axes du développement durable – juin 2022)
- **Composition** : Anne-Claire Toffart, Anne Kittler, Caroline Bordin-Goffin, Sabrina Vergnaud, Laurent Grange, Chloe Vincent, Zoé Fertier, Jocelyn Dutil, B.G Anicet Gohi
- En parallèle 3 réunions d'échanges DGA CHU avec UGA pour partager dispositif mis en place à l'Université et bonne coordination sur situations de professionnel.le.s/étudiant.e.s concerné.e.s par les deux institutions

- Diagnostic : retour de l'enquête septembre 2022
- Plan d'actions 2023-2027
 - Dispositif de signalement
 - Plan de formations
 - Campagne de sensibilisation
 - Ressources dédiées

Retour enquête à tous les professionnels du CHU sur les discriminations

1224 répondants

Le CHU Grenoble Alpes s'engage dans la lutte

contre les discriminations



Nous avons besoin de vous !

Un **questionnaire strictement anonyme**, adressé à l'ensemble des professionnels du CHUGA, est disponible en scannant le QR code.



Le remplir ne vous prendra que quelques minutes !
Merci d'avance !

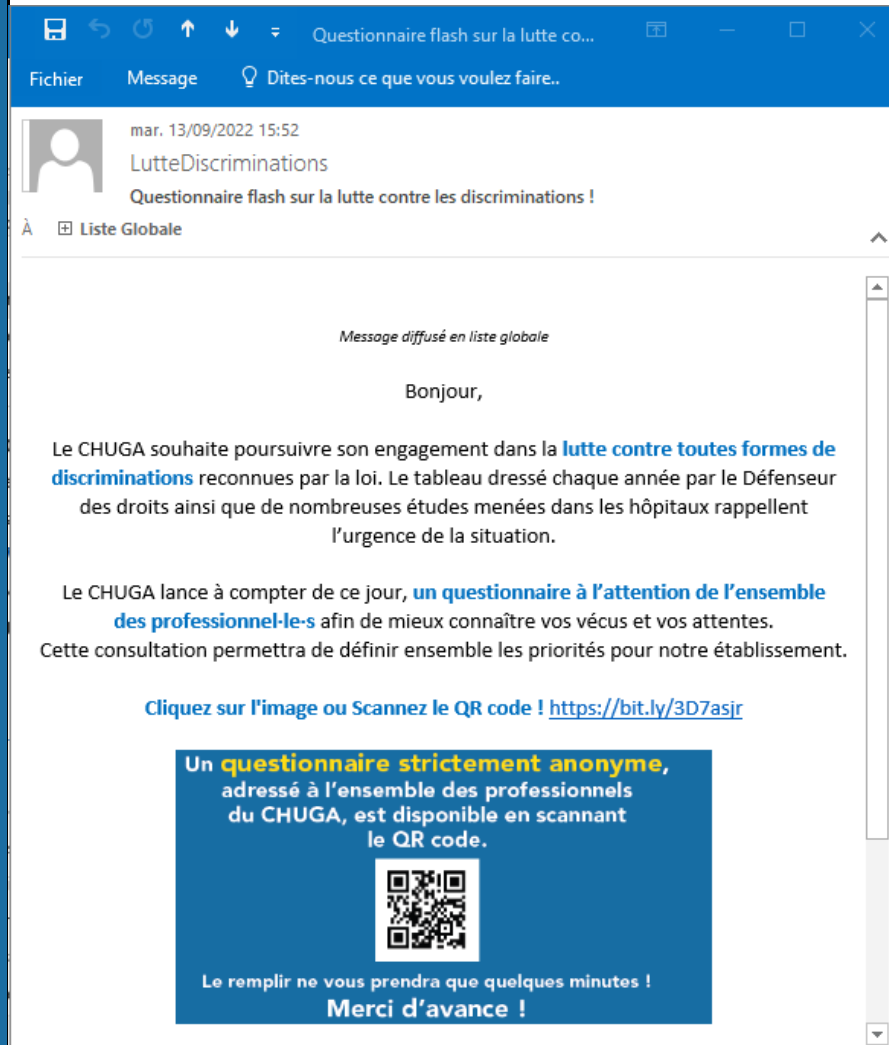
Questionnaire disponible du 9 septembre au 19 octobre 2022

Vous souhaitez en savoir plus ?

Contactez-nous : Lutte@discrimination.chu-grenoble.fr

<https://bit.ly/3D7asjr>

Lancement le 13 septembre
pendant 4 semaines





Bonjour,

Vous avez été nombreux.ses à participer à **la 1ère enquête du CHUGA sur les discriminations** et nous vous en remercions !
Vous souhaitez savoir quels sont les résultats ? Partager vos idées pour aller plus loin dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les discriminations au CHU ?

Nous discuterons notamment du futur dispositif de signalement et de traitement des discriminations.

Nous vous invitons le

12 décembre 2022 de 13h à 14h en salle Gilbert Faure au Pavillon Vercors à l'hôpital Michalon

à venir assister – nombreux.ses – à la restitution des résultats et à la définition des prochaines étapes
Vous pourrez y assister à distance également en vous inscrivant ici <https://bit.ly/3XKa6Hi>

En comptant sur votre participation,

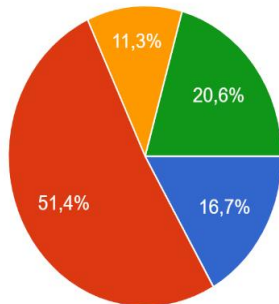
Cordialement,

Pr Anne-Claire Toffart et Anne Kittler pour le [Groupe Lutte contre les discriminations](#) du CoPil Développement Durable

Qui a répondu? 1224 professionnels

Vous êtes un·e professionnel·le ?

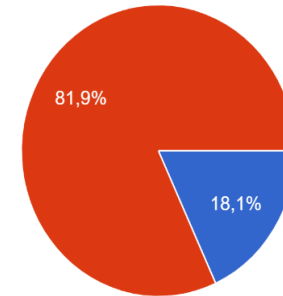
1216 réponses



- médical·e / sage femme / pharmacien·ne
- soignant·e / paramédical·e
- technique
- administratif·ve

Etes-vous en position managériale/ hiérarchique ?

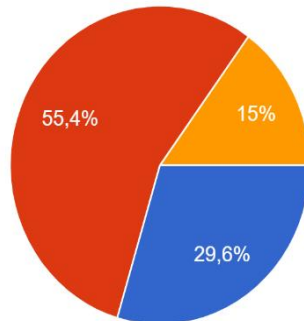
1213 réponses



- Oui
- Non

Vous avez ?

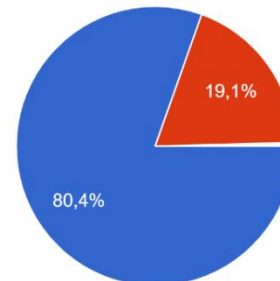
1223 réponses



- plus de 50 ans ?
- entre 30 et 50 ans ?
- moins de 30 ans ?

Votre identité de genre ?

1212 réponses



- Féminin
- Masculin
- Genre fluide
- Peu importe non ?
- NB
- Eurocopter EC-145 de la Sécurité civile
- Xenomorphe

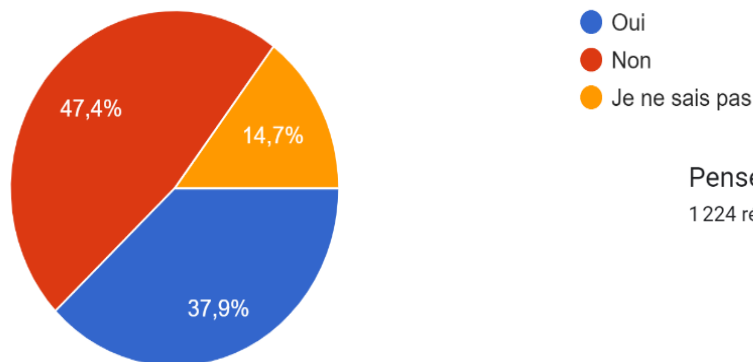
Selon vous, le(s)quel(s) sont considérés comme des critères de discrimination

- 86% Couleur de peau
- 81% Apparence physique
- 79% Handicap
- 79% Origine
- 78% Religion
- 73% Âge
- 72% Sexe
- 72% Orientation sexuelle
- 72% Identité de genre
- 66% Etat de santé
- 60% Grossesse
- 56% Vulnérabilité résultant de sa situation économique
- 55% Activités syndicales
- 52% Patronyme
- 49% Opinions politiques

Position par rapport à une situation de discrimination

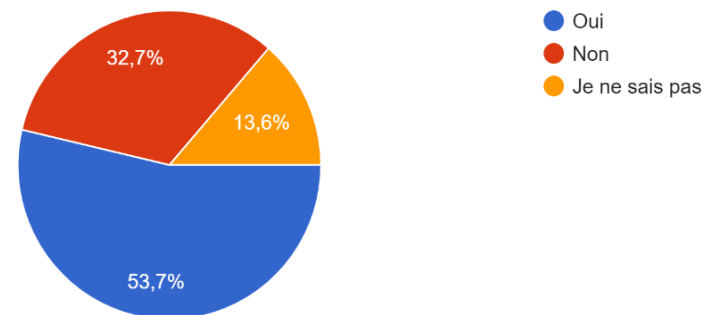
Pensez-vous avoir été victime, sur votre lieu de travail, de discrimination ?

1 224 réponses



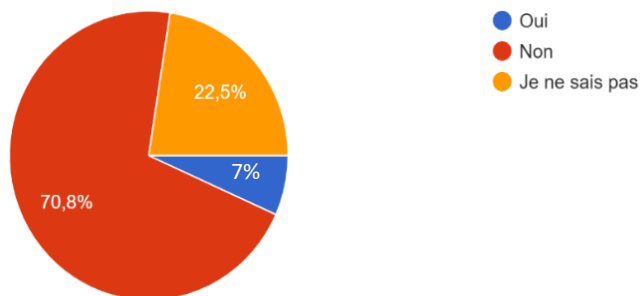
Pensez-vous avoir été témoin, sur votre lieu de travail, de discrimination ?

1 224 réponses



Pensez-vous avoir contribué volontairement ou involontairement à une situation de discrimination ?

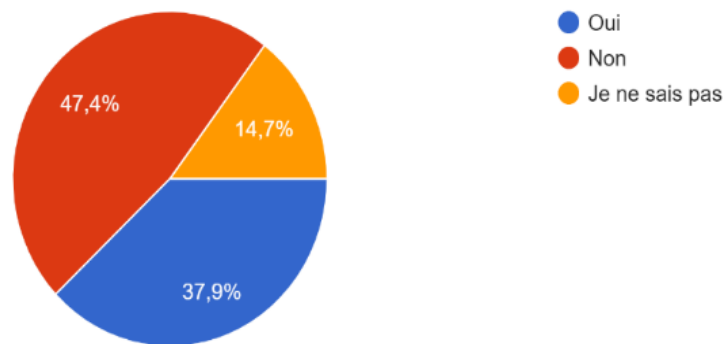
1 224 réponses



38% des répondants estiment avoir déjà été victimes de discriminations sur leur lieu de travail

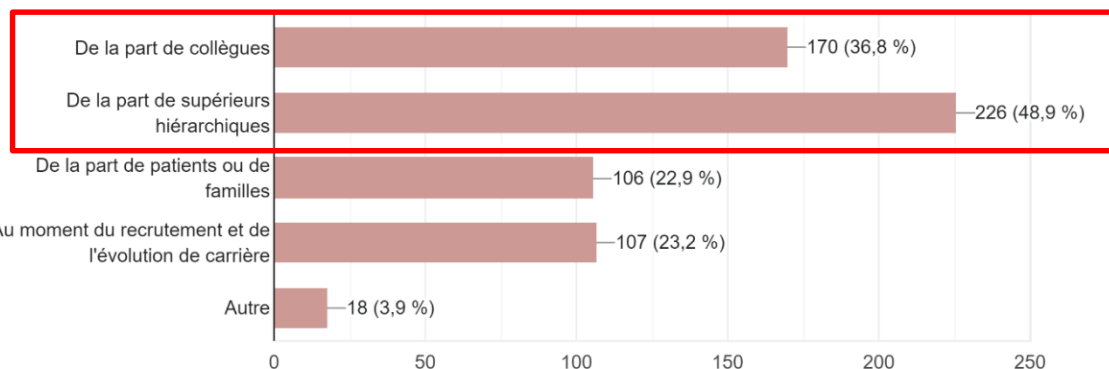
Pensez-vous avoir été victime, sur votre lieu de travail, de discrimination ?

1 224 réponses

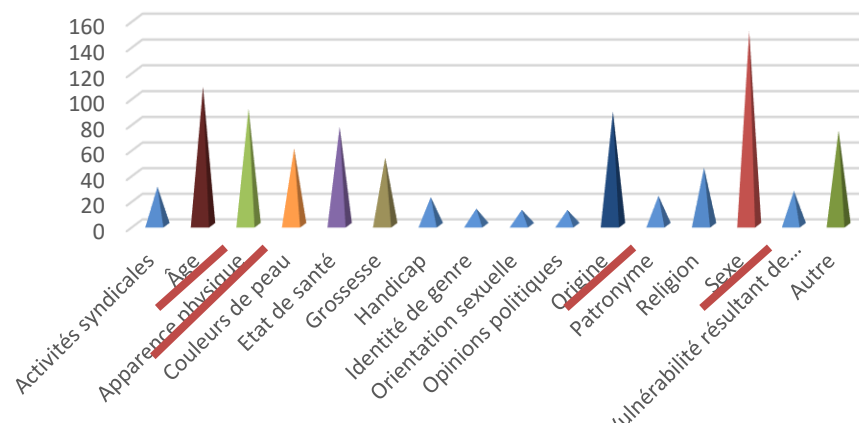


Si oui :

462 réponses



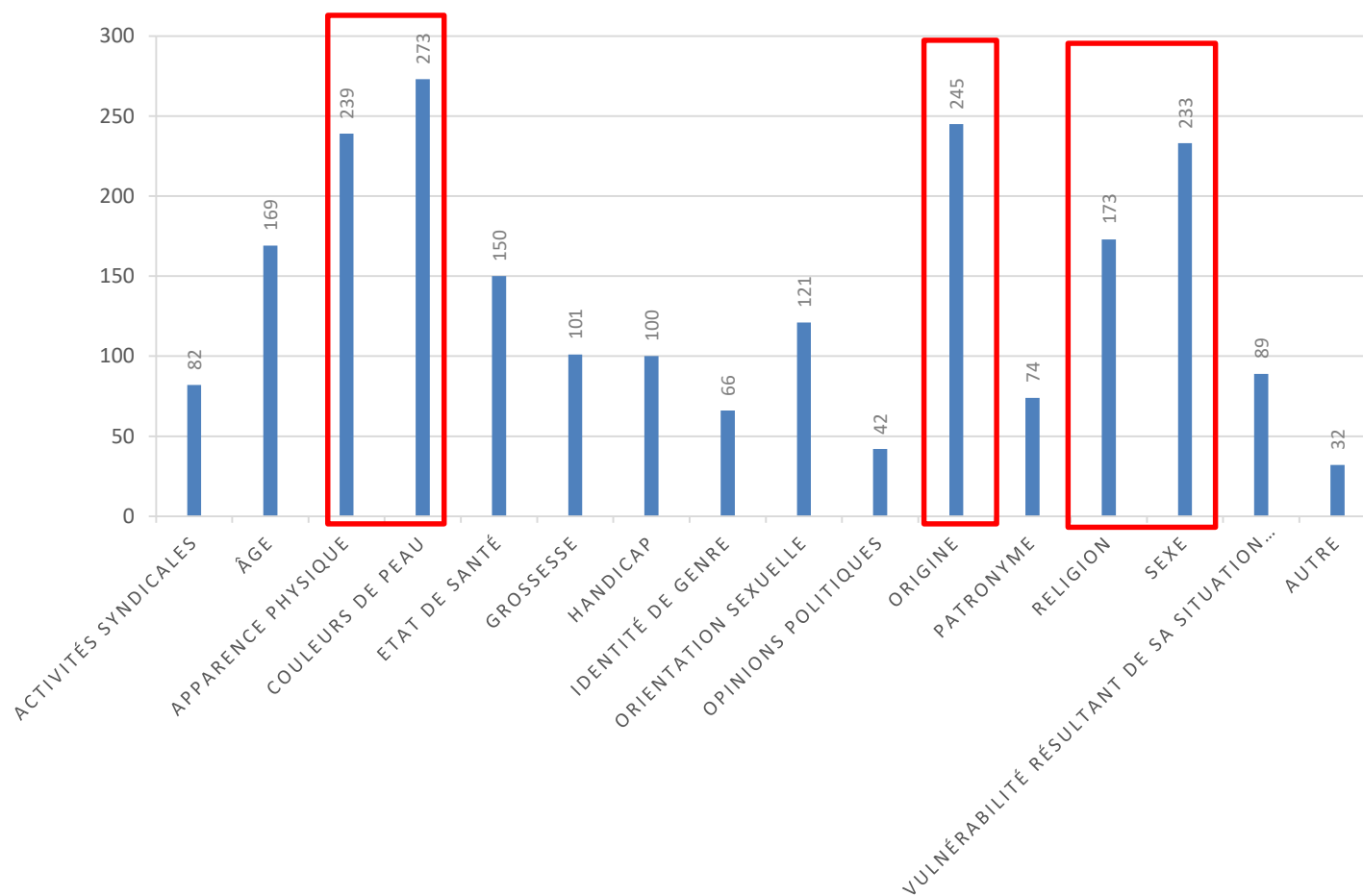
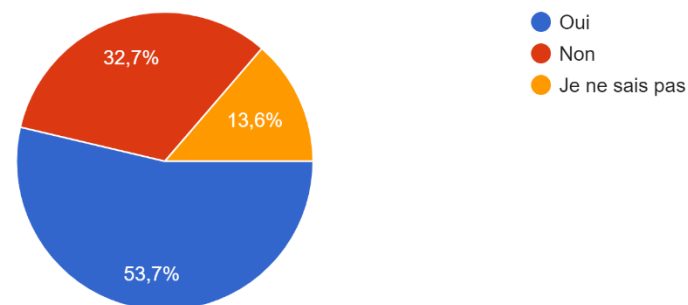
Victime de quelles discriminations ?



53% estiment avoir été témoins de discriminations sur leur lieu de travail

Pensez-vous avoir été témoin, sur votre lieu de travail, de discrimination ?

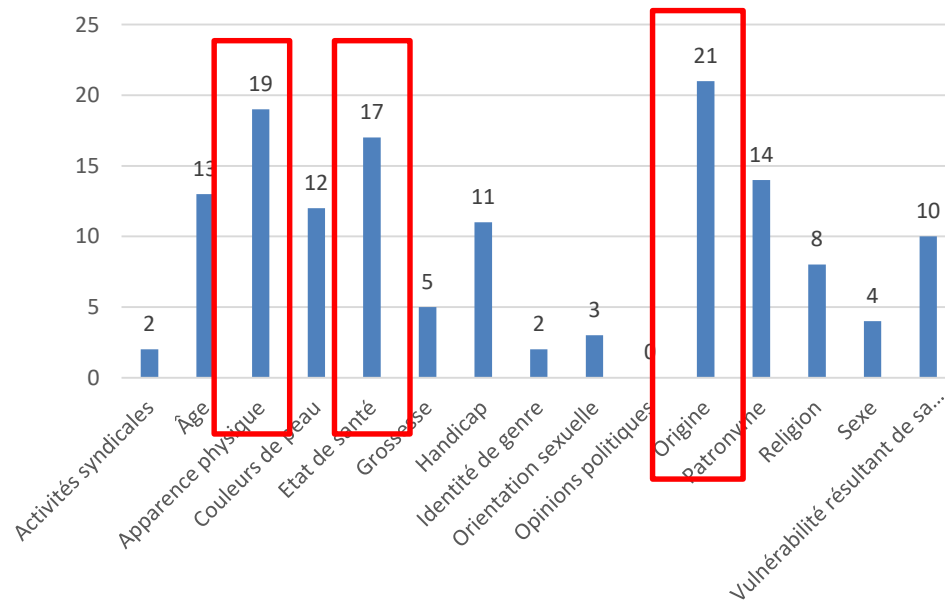
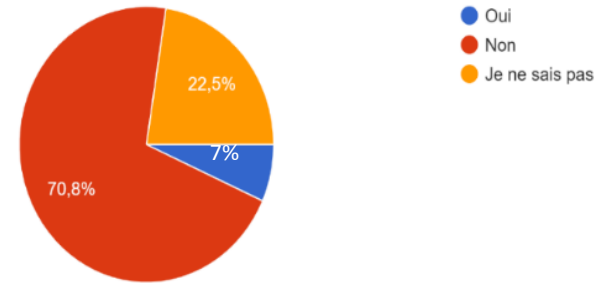
1 224 réponses



7% pensent avoir **contribué** volontairement ou involontairement à une situation de discrimination
 23% ne savent pas

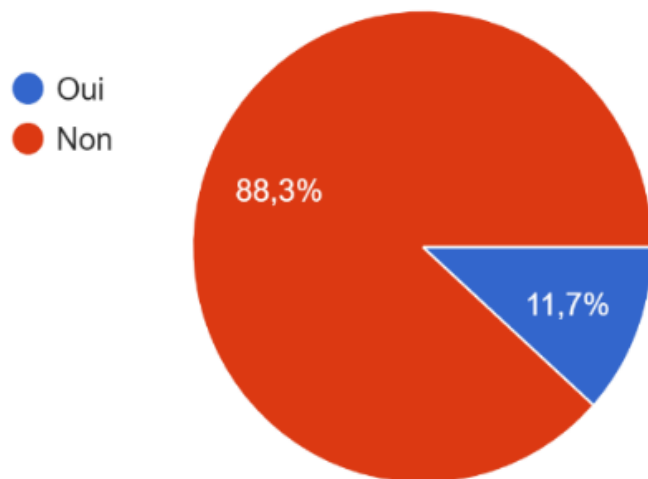
Pensez-vous avoir contribué volontairement ou involontairement à une situation de discrimination ?

1 224 réponses



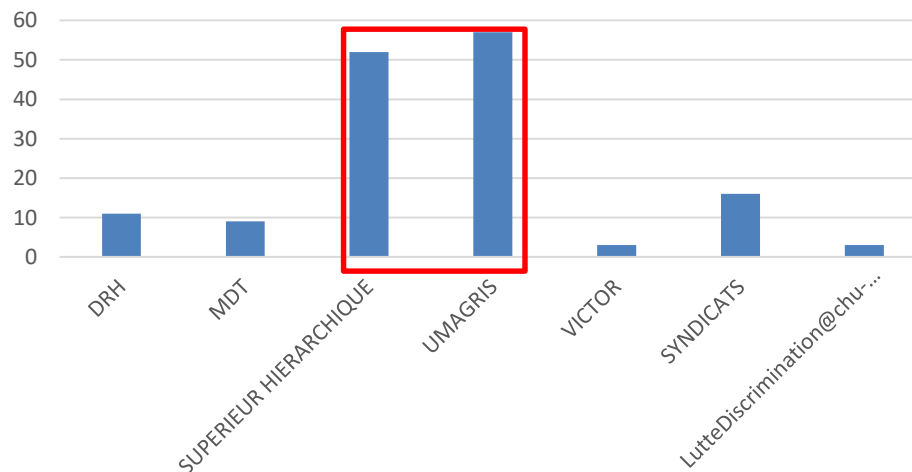
Savez-vous comment signaler au sein du CHU une discrimination dont vous avez été victime ou témoin ?

1 223 réponses

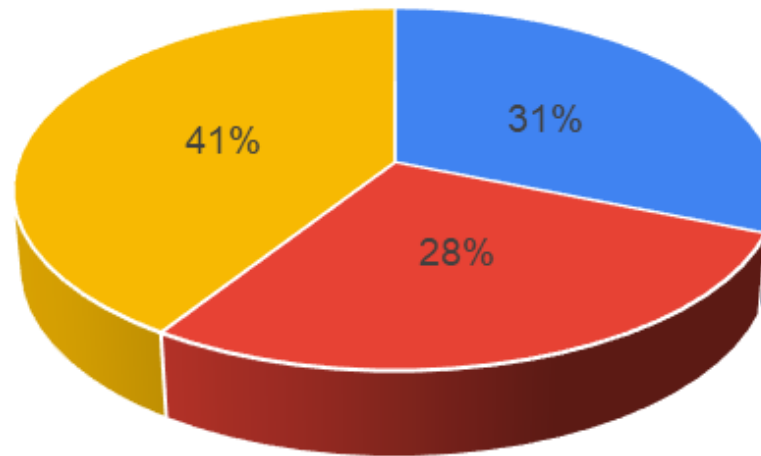


88% indiquent ne pas savoir comment signaler une situation de discrimination

Si "Oui" comment ?



Les professionnels de santé attendent en priorité un dispositif de signalement et de suivi



- Une campagne de communication et de sensibilisation sur les discriminations
- Des actions spécifiques au recrutement et à la gestion de carrière (CV anonymisés, testing recrutement etc.)
- Un dispositif de signalement et de suivi avec des professionnel.les formé.e.s

Les résultats du questionnaire concordent avec les différentes enquêtes nationales dans l'hôpital ou la fonction publique

L'hôpital n'échappe pas à ces situations

DES COMPORTEMENTS DE DISCRIMINATION DANS LE MILIEU HOSPITALIER

87%

des femmes médecins ont déjà été
victimes de discrimination



64%

sur le physique,
l'apparence
ou la tenue
vestimentaire

57%

sur les
compétences
professionnelles

Une enquête importante auprès des étudiants en santé



En 2013, l'unique **enquête nationale réalisée auprès de 1472 étudiants en médecine** a permis de chiffrer les violences qu'ils subiraient durant leurs études : plus de 40 % d'entre eux ont déclaré avoir été confrontés personnellement à des pressions psychologiques, **50 % à des propos sexistes, 25 % à des propos racistes, 9 % à des violences physiques et près de 4% à du harcèlement sexuel.**

Pour mieux comprendre cette souffrance, Valérie Auslender lance un appel à témoins en août 2015 et recueille plus d'une centaine de témoignages d'étudiants en profession de santé.

Les femmes médecins sous représentées dans les postes à responsabilité

- 60% des étudiants en médecine
- 52% des médecins à l'hôpital

≠

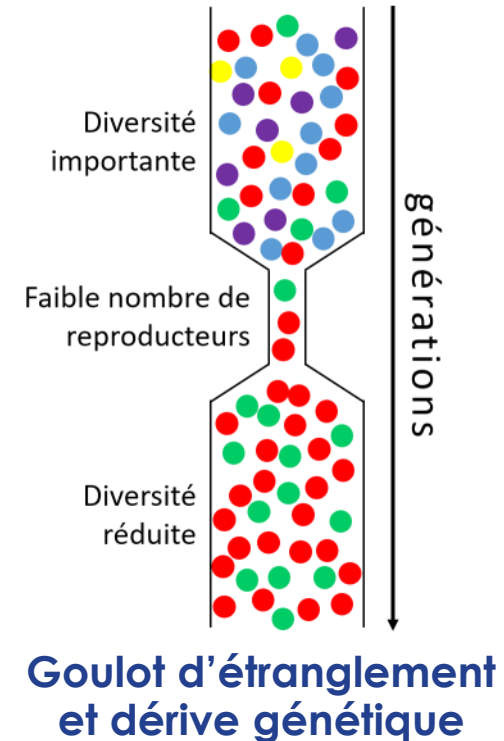
PLAFOND DE VERRE



- 21% des postes de PU-PH
- 13,5% des postes de doyen de faculté
- 6% des postes de président de CME



Biologie de l'évolution



En 2018, le corps des Directeurs.rices d'hôpital est composé de 48% de femmes et de 52% d'hommes, mais seulement **24% des chefs d'établissement sont des femmes.**

Action 1 : futur dispositif de signalement

Juridiquement, qu'est-ce qu'une discrimination ?



- En droit, une discrimination est un **traitement défavorable** qui doit généralement remplir **deux conditions cumulatives** : être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) **ET** relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).
- **Propos haineux, violences sont punis par la loi dans tous les cas (infraction pénale)**
- Circonstance aggravante: si accompagnés d'une intention raciste, antisémite, sexiste, homophobe...

Exemple: si l'auteur est un agent public et a commis les faits dans le cadre de ses fonctions, les peines peuvent aller **jusqu'à 5 ans de prison et 75 000 € d'amende**

→ **Lutter contre les discriminations et autres formes de violences directes et indirectes**

Tous les citoyens sont égaux en droits. Pourtant, l'égalité est parfois mise à mal.

Les 25 critères de discriminations interdits par la loi



Apparence physique



Age



Etat de santé



Appartenance ou non à une prétendue race



Appartenance ou non à une nation



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Grossesse



Situation de famille



Handicap



Caractéristiques génétiques



Mœurs



Patronyme



Activités syndicales



Origine



Lieu de résidence



Appartenance ou non à une ethnie



Opinions politiques



Domiciliation bancaire



Perte d'autonomie



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Religion



Vulnérabilité résultant de sa situation économique



Opinions philosophiques

Pour l'établissement, deux dimensions devront être prises en considération :

- La discrimination à l'égard des patients/ au cours du parcours de soins
- La discrimination des professionnels CHUGA

S'inscrire dans l'environnement existant

- Dispositif Risques Psycho-sociaux :
 - médecine du travail / psychologues de la cellule d'alerte de la DRH / cellule UGA pour les HU
 - Articulation indispensable : soit qu'une situation de discrimination peut générer un risque RPS, soit que le traitement même doit être vigilant aux risques RPS
- CPASAV
- Lien avec l'UGA pour les professionnels médicaux et étudiants médicaux & Lien avec les écoles pour les étudiants paramédicaux



ALERTE RPS
RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

VOUS VOUS SENTEZ VICTIME, VOUS ÊTES TÉMOIN OU VOUS AVEZ CONNAISSANCE D'UNE SITUATION DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?
Différents professionnels sont à votre écoute.
Vous pouvez les contacter par mail ou par téléphone en indiquant que votre démarche relève d'une alerte RPS.

ALERTE PAR DES CANAUX CHUGA/UGA
Pour l'ensemble des professionnels

- Psychologues cliniciennes du CHUGA : 04 78 78 80 80
- Médecins du travail et psychologues du travail : 04 78 78 51 23 / alerte-rps-ssb@chu-grenoble.fr

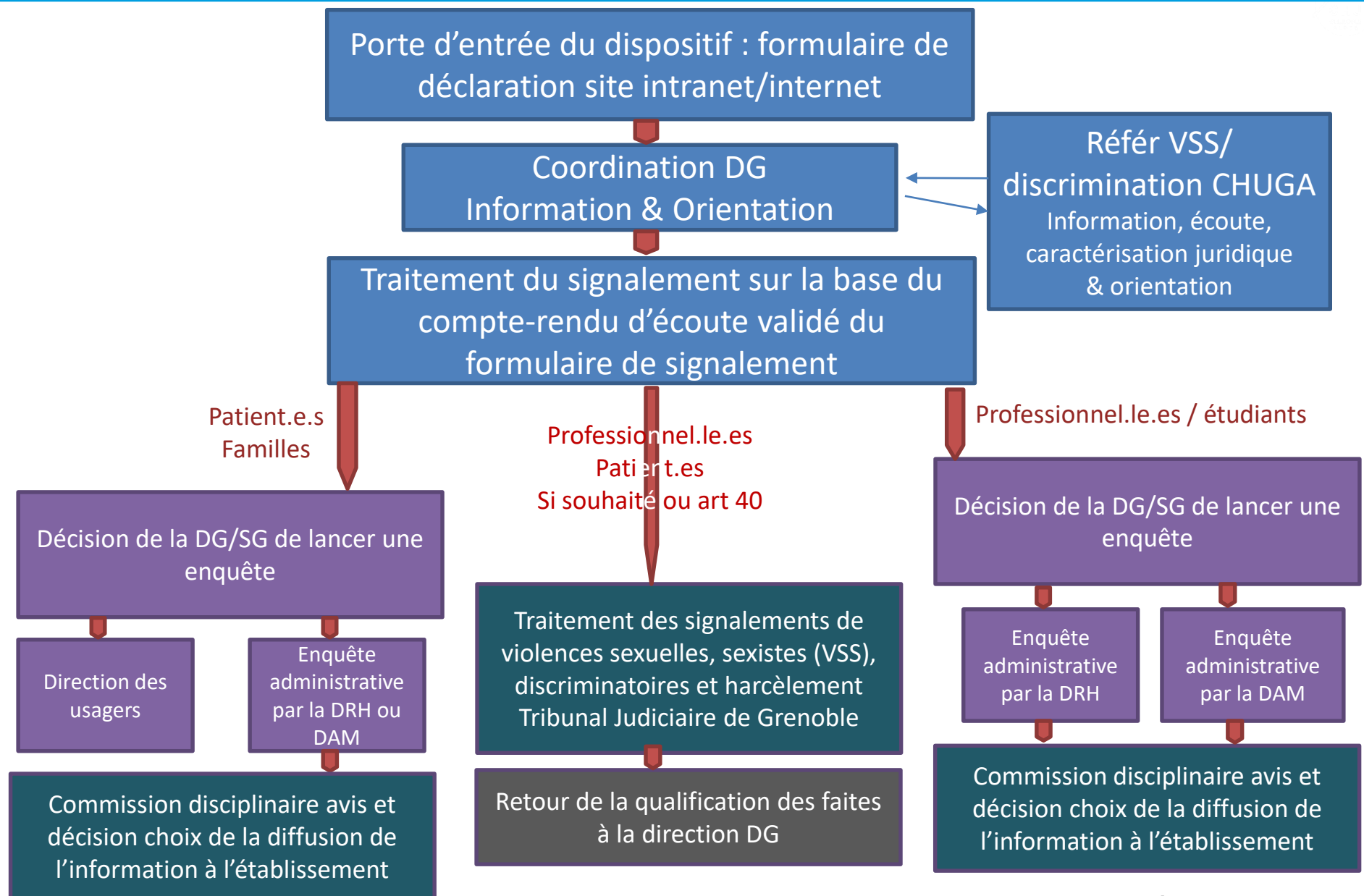
Respect de la confidentialité dans tout le dispositif

ALERTE PAR DES CANAUX EXTÉRIEURS AU CHUGA

- Association d'aide aux soignants de Rhône-Alpes (ASRA) : Numéro vert régional 717 - 06 05 60 01 33, réponse par un médecin - contact@asra-asa.fr
- Association SPS (Soins aux Professionnels en Santé) : 0400 23 23 25 ou application ASSO SPS (App Store et Google Play)
- Cellule indépendante de soutien aux infirmiers : scit.st.ge@gmail.com
- Conseil de l'Ordre des médecins et autres professionnels de santé : National : 16 000 0000 (numéro vert) / 04 78 24 71 71, 0400 286 016 / Départemental : 04 78 21 31 31, réponse par un médecin - avis@004.medecin.fr



Proposition dispositif de signalement



Si mis en cause = usager → direction des usagers (entretien, courrier, exclusion temporaire)

Proposition dispositif de signalement

1. Groupe de travail DGA/DAM/DRH/dir usagers et affaires juridiques pour formalisation d'une procédure
2. Désignation de référents écoute et formation sur 3 axes:
 - a) Formation à l'écoute, confidentialité
 - b) Qu'est-ce qu'une discrimination?
 - c) Juridique / modalités enquête administrative et accompagnement (Procédures DRH/DAM)
3. Formation gouvernance Doyen/PCME/DG, avec études de cas concrets
4. Com/DSN : création page signalement intranet/extranet

Action 2 : Réflexions en vue d'une campagne de sensibilisation

Des exemples inspirants

- La mise en place d'un « **Manifeste des Valeurs** » à l'AP-HP
- Les différents **Plans Territoriaux de Lutte contre les Discriminations** (Nantes, Rennes, Rouen notamment...)
- **Le label « Diversité » de l'AFNOR**
- **CH Tourcoing – Forum citoyen** : Impliquer les usagers dans le projet d'établissement (10 recommandations concrètes doivent faire l'objet chaque année d'une évaluation par le forum citoyen, lequel viendra constater sur place où en sont les projets, dont la lutte contre les discriminations)
- **CH Saint-Denis** : campagne d'affichage – promouvoir les valeurs hospitalières et lutter contre les préjugés
- **CHU Toulouse** : prise en charge des contraintes linguistiques liées aux origines des patients de la PASS
- **CH Douai – L'hôpital dans les quartiers** : repérage, dépistage, information et éducation auprès des populations vulnérables, conventions avec les acteurs du territoire et renforcement de l'attractivité des carrières hospitalières dans ce cadre
- **CH Annecy** : dispositif HANDICONSULT
- **CH Salon de Provence** : faciliter l'accès à l'hôpital pour les personnes en situation de handicap
- **CH d'Amplepuis** : café citoyen – valoriser la place des personnes âgées
- **CH Rouffach** : rédaction d'une charte institutionnelle.
Pour ce faire : définition de **valeurs communes** (envoi d'un questionnaire à l'ensemble des professionnels sur ce qui constitue les valeurs partagées), définition d'un COPIL en lien avec la communication. Mise en place de boîtes à idées relatives à la lutte contre la discrimination à destination du personnel – renforcement de leur implication.
- **CHU de Nantes** : les « invisibles » de l'hôpital : valoriser et faire connaître les métiers

Quelques exemples inspirants





**“ IL EST 16H00,
ELLE DOIT DÉJÀ
ÊTRE PARTIE
CHERCHER SES
GOSSES ! ”**

 **LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !** 

Les propos tenus dans cette affiche ont été repris de l'ouvrage "Le Sexisme ordinaire au travail" de la Fédération Française des Femmes (FFF), édité par les Éditions de la Sorbonne en 2019. Pour en savoir plus, consultez le site internet de la FFF : www.fff.org.





**“ DEMAIN
TU METS
UNE JUPE ...
ON FAIT
TON ÉVAL' ”**

 **LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !** 

Les propos tenus dans cette affiche ont été repris de l'ouvrage "Le Sexisme ordinaire au travail" de la Fédération Française des Femmes (FFF), édité par les Éditions de la Sorbonne en 2019. Pour en savoir plus, consultez le site internet de la FFF : www.fff.org.





**“ IL A PRIS
UN CONGÉ
PARENTAL ...
IL ALLAITE
AUSSI ? ”**

 **LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL
ÇA SUFFIT !** 

Les propos tenus dans cette affiche ont été repris de l'ouvrage "Le Sexisme ordinaire au travail" de la Fédération Française des Femmes (FFF), édité par les Éditions de la Sorbonne en 2019. Pour en savoir plus, consultez le site internet de la FFF : www.fff.org.

À DEMAIN

DÉSOLÉ, ON
NE CHERCHE
PERSONNE

#LesCompetencesDabord

À compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger
à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.

Retrouvez conseils et solutions sur
travail-emploi.gouv.fr/discrimination



BIENVENUE
DANS
L'ÉQUIPE

ON VOUS
RAPPELLE

#LesCompetencesDabord

À compétence égale, le nom et l'origine peuvent obliger
à envoyer 4 fois plus de CV pour décrocher un entretien.

Retrouvez conseils et solutions sur
travail-emploi.gouv.fr/discrimination



VOUS
COMMENCEZ
LUNDI

VOUS
N'AVEZ PAS
LE PROFIL



Lutte contre les discriminations
à l'embauche

A compétence égale, le nom
et l'origine peuvent obliger
à envoyer 4 fois plus de CV
pour décrocher un entretien.

#LesCompetencesDabord

Les **Hospices Civils de Lyon** s'engagent dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ...voir plus



- Campagne
HCL
décembre
2022



Actions 3 :

Ressources dédiées et indicateurs de suivi

Récentes obligations légales relatives à l'égalité

- **Décret** n° 2020-528 du **4 mai 2020** définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique

Instruction n° DGOS/RH3/2021/180 du **5 août 2021** relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Egalité au sein de la fonction publique hospitalière.

Décret du 4 mai 2020 : plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation pour tous les versants de la fonction publique de mettre en place un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Le décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les plans d'action, établis pour une durée maximale de 3 ans, doivent être construits en 2020 et envoyés à l'autorité de tutelle avant le 1er mars de l'année suivante (le 1er mars 2021 pour les premiers plans d'actions).

4 thématiques sont obligatoirement abordées dans le plan d'actions :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'inégal accès aux responsabilités,
- l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle
- la prévention des discriminations et des violences sexistes et sexuelles au travail.

- Indicateurs de résultat et calendrier de réalisation.
- En cas de non respect : Pénalité de 1% de la rémunération brute annuelle globale !

Instruction du 5 août 2021 relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Egalité

Conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, l'instruction du 5 août 2021 prévoit **qu'au 1er janvier 2022, « chaque établissement de santé, social ou médico-social se dote d'un(e) référente ou référent Egalité et notifiera à l'ARS cette nomination »**. Possibilité de mutualiser au sein du GHT, avec d'autres établissements.

Cadre général :

- « font vivre au quotidien la politique d'égalité professionnelle au plus près des agents de l'établissement »
- une lettre de mission précisant leur mission, leur positionnement, les moyens, le temps dont ils disposent ainsi que l'articulation avec leurs autres fonctions.

Le texte attribue **4 missions** aux référents Egalité :

- **l'information des agents à la politique d'égalité professionnelle** menée par leur établissement (lutte contre les discriminations, lutte contre les violences, le harcèlement sexuel ou moral, les agissements sexistes...)
- la réalisation d'**actions de sensibilisation** des agents à l'égalité professionnelle (sensibilisation des agents, déconstruction des stéréotypes, prévention des discriminations liées au sexe, harcèlement sexuel) ;
- le **conseil des agents et des services s'agissant des sujets liés à l'égalité professionnelle** (conseils en matière de prévention et de traitement des actes de violences sexuelles, du harcèlement sexuel et moral, des agissements sexistes, et des discriminations liées au sexe, ou dans la mise en œuvre de toute procédure ou dispositif en faveur de l'égalité professionnelle).
- La **participation au diagnostic de l'état de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions** menées par l'établissement (élaboration et suivi des accords négociés, plans d'action et les autres dispositifs relatifs à l'égalité professionnelle).

=> Possibilité de désigner un binôme directeur/médecin

Quelles ressources ?

- Désignation DG/PCME/Doyen de deux référents parité et discriminations (lettre de mission)
 - Participent à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions (sensibilisation, information, prévention, traitement..)
 - Bénéficie d'une autonomie d'action
 - Chargés de l'évaluation des actions mises en œuvre
- Poursuite de la dynamique engagée par le groupe de lutte contre les discriminations
- Méthodologie d'évaluation et indicateurs de suivi

1^{er} employeur du bassin grenoblois
avec plus de **9 500** professionnels

Plus de **2 100** lits et places

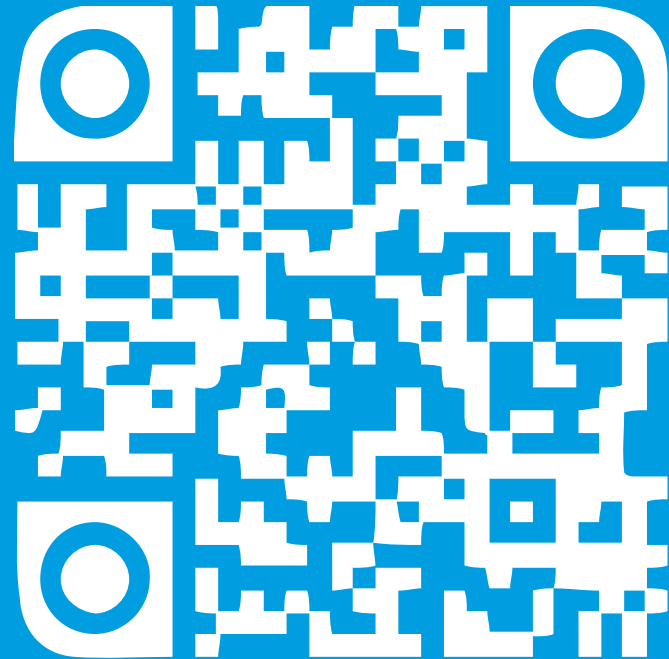
Le **1^{er}** *trauma center* de France

Plus de **2 400** patients accueillis par jour

9 instituts de formation d'excellence
avec **1200** élèves formés par an

1 300 études cliniques en cours

12^e Délégation à la Recherche Clinique
et à l'innovation (DRCI) en France



www.chu-grenoble.fr



04 76 76 75 75

CHU Grenoble Alpes, Bd de la Chantourne, 38700 La Tronche