

« RESPECT ENTRE PROFESSIONNELS ET PROTECTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS »

*

CADRE D' ACTIONS

La Fédération hospitalière de France s'inscrit pleinement dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, Grande Cause du Quinquennat, et s'engage plus globalement dans la prévention de toute forme de discrimination.

Le « cadre d'actions » ci-après présente les enjeux et éléments structurants de l'élaboration et du déploiement d'une politique de promotion du respect entre professionnels et de prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement.

Il est destiné aux directeurs d'établissements, des ressources humaines et des affaires médicales, aux cadres et aux responsables médicaux.

TEXTES

- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, 2013.
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013
- Circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018

La prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et la promotion du respect entre professionnels relèvent d'une politique institutionnelle globale qui nécessite l'engagement explicite de l'établissement.

La politique de promotion du respect et de prévention des discriminations relève d'un portage institutionnel et stratégique. Elle doit ainsi apparaître dans le projet d'établissement, et le cas échéant dans le volet social de ce projet. Cette politique doit ensuite être déclinée dans un plan d'actions ad hoc, au sein des différents pôles et directions.

Concernant l'égalité professionnelle, la formalisation d'un plan d'action d'une durée de trois ans sera une obligation au plus tard au 31 décembre 2020, conformément au Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018¹. En cas de non-respect de l'obligation législative, les employeurs s'exposeront à des pénalités financières dans la limite d'un montant maximal de 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnels.

Ce plan d'action égalité devra comporter obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulements de carrière ;
- l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il précisera les mesures auxquelles s'engage l'établissement, les objectifs à atteindre, leurs indicateurs de suivi et d'évaluation, les moyens mis à disposition, ainsi que le calendrier de mise en oeuvre des mesures. Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes sera intégré en annexe du plan d'action.

L'élaboration du plan d'action permettra d'associer :

- les composantes institutionnelles de l'établissement (instances) ;
- des représentants des différentes filières professionnelles ;
- des volontaires ou personnalités qualifiées.

Le plan égalité devra faire l'objet d'une négociation en application de l'article 8 bis de la loi N°83.634 du 13 juillet 1983. A défaut, le plan d'action devra avoir fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives.

Le plan d'action pourra ensuite être porté par un référent « diversité » ou « égalité » clairement identifié au sein de l'institution.

¹ obligation pour les établissements au-delà d'un seuil d'effectifs qui n'est pas connu à ce jour

La formalisation d'un plan d'action

1. Elaborer un état des lieux partagé afin d'objectiver la démarche
 - Pour ce faire, un outil d'autodiagnostic a été développé par l'ANFH PACA : <http://www.anfh.fr/paca/services-aux-etablissements/egalite-professionnelle-des-cles-pour-agir>
2. Etablir des objectifs priorités, comportant, si possible, des indicateurs chiffrés
 - Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, il est notamment possible d'exploiter les indicateurs genrés du bilan social.
3. Afficher un calendrier de mise en œuvre répondant à la hiérarchisation des objectifs

La politique ainsi mise en œuvre devra faire l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel par le biais d'indicateurs quantitatifs, permettant de mesurer l'impact des actions entreprises, et d'indicateurs qualitatifs afin d'en évaluer la pertinence et d'y apporter, le cas échéant, des ajustements.

INFORMER ET SENSIBILISER

Le déploiement d'une politique de prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et la promotion du respect entre professionnels supposent de sensibiliser le plus grand nombre de professionnels.

La circulaire du 9 mars 2018² prévoit que les dispositifs d'information doivent être contextualisés pour en renforcer la pertinence et l'efficacité en fonction du public visé et donne des exemples d'actions que peuvent mener les employeurs publics pour informer et sensibiliser leurs équipes :

- Mettre en place un affichage dédié dans les espaces communs, reposant sur un message fort (« *Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes* »), rappelant le numéro vert 3919 « *Violences femmes info* » ainsi que les dispositifs mis en place localement ;
- Indiquer les informations essentielles à connaître et rappeler l'interdiction de tels agissements dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents ;
- Créer un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure suivre lorsqu'il est victime de tel acte ou qu'il en a connaissance ;
- Elaborer collectivement et diffuser des « *fiches réflexes* » répondant aux questionnements et besoins de chaque agent en la matière ;
- Organiser des réunions de sensibilisation au bénéfice des agents, a minima une fois par an, avec l'appui des acteurs de la prévention des violences faites aux femmes en interne ou à l'extérieur.
- Mettre en ligne le plan d'action égalité sur les sites Internet et intranet de l'établissement.

Bien d'autres canaux s'offrent aux établissements comme les quizz ou jeux de questions-réponses, les courts-métrages et clips vidéos, etc.

FORMER ET RESPONSABILISER LES MANAGERS

L'efficacité de la mise en œuvre d'une politique de prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et de promotion du respect entre professionnels repose sur une mobilisation forte des managers (cadres de proximité, encadrement supérieur, directeurs, responsables médicaux).

² Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Cette mobilisation peut être valorisée au travers de la **Charte Managériale** rappelant les valeurs portées par l'établissement (bienveillance, confiance, ouverture, excellence...), les attentes vis-à-vis des encadrants (égalité de traitement, écoute...), etc ...

L'engagement du collectif managérial de l'établissement passe également par la **formation** de l'encadrement et des responsables médicaux sur le cadre juridique, la compréhension des mécanismes principaux de discrimination, les représentations et stéréotypes, et l'accompagnement des professionnels confrontés à ces situations. Concernant les violences sexistes et sexuelles, la circulaire du 9 mars 2018³ annonce le déploiement d'un vaste plan de formation composé d'un tronc commun à destination de l'ensemble des publics et d'un module spécifique en fonction du professionnel concerné.

L'enjeu de l'exemplarité de la fonction RH

L'engagement de l'établissement en faveur de la promotion du respect entre professionnels et de la prévention des situations de violence, de harcèlement et de discrimination doit se traduire par une vigilance accrue dans l'ensemble des procédures RH. Celles-ci doivent prévenir les risques de discrimination notamment lors du recrutement, dans le déroulement de carrière et le départ en formation :

Recrutement

- L'établissement formalise ses processus de recrutement. Les offres sont rédigées à l'aide de critères objectifs.
- Le tri des candidatures s'appuie sur les compétences identifiées dans le profil de poste.
- L'établissement met en œuvre des méthodes d'entretien garantissant un choix non discriminant.

Gestion de carrière

- L'établissement garantit que son système d'évaluation, de mobilité, de promotion (notamment dans l'accès aux responsabilités supérieures) et de rémunération (primes, indemnités) respecte le principe d'égalité de traitement entre les professionnels.
- L'établissement informe les professionnels concernés des conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité, de congés parentaux, de congés paternité et d'accueil de l'enfant, de congés d'adoption ou liés à la parentalité afin de mieux prévenir les inégalités dans le déroulement de carrière.

³ Circulaire relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

La mise en place d'un dispositif de signalement des situations de violence, de harcèlement et de discrimination est indispensable. Elle est expressément prévue par la circulaire du 9 mars 2018 en matière de violences sexistes et sexuelles.

Un tel dispositif peut prendre la forme de permanences d'accueil physique et/ou téléphonique, d'une adresse mail dédiée, d'un module dédié sur l'intranet sur le format des systèmes de déclaration d'évènement indésirable.

Les enjeux du dispositif de signalement

- **Les objectifs de l'outil** – Le dispositif d'alerte doit a minima permettre d'accuser réception du signalement d'une situation de violence, harcèlement ou discrimination par tout professionnel. Selon le format de l'outil, il peut également permettre de recueillir la parole, de conseiller le professionnel concerné et de lui indiquer les modalités de traitement de son signalement (présentation de la procédure, garantie de neutralité, protection contre d'éventuelles représailles...).
- **Les acteurs institutionnels assurant le fonctionnement de l'outil** – Les destinataires des signalements (Chef d'établissement, DRH, encadrement, médecin du travail, psychologue du personnel...) sont définis par chaque établissement et doivent être clairement identifiés par les professionnels faisant état des situations d'alerte. La légitimité institutionnelle de ces destinataires est une première garantie du sérieux et de la confidentialité avec lesquels sont traités les signalements.
- **Les modalités de fonctionnement de l'outil** – Au regard de la sensibilité des situations signalées, il est important que les professionnels puissent avoir des garanties sur le fonctionnement de l'outil en matière de confidentialité notamment. La circulaire du 9 mars 2008 insiste également sur les garanties nécessaires en termes d'accueil, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines.
→ La possibilité ou l'impossibilité d'un signalement anonyme est un positionnement stratégique qu'il convient d'explicitier.

SYSTEMATISER LE TRAITEMENT DES SITUATIONS SIGNALEES

Au-delà de la facilitation du signalement, **l'enjeu est d'assurer un traitement équitable et transparent de ces situations complexes.** Il convient donc d'afficher, parallèlement à la mise en place d'un dispositif de signalement, la procédure de traitement des situations.

La procédure de traitement des alertes

- **Les acteurs institutionnels mobilisés** : Il convient de s'interroger sur leur nombre, leur niveau d'expertise, leur positionnement hiérarchique.
- **Les critères d'évaluation de la situation et de déclenchement d'une enquête administrative** : chaque signalement doit faire l'objet d'un examen individuel. Il est cependant indispensable de préciser que le traitement du signalement peut être différencié en fonction de critères tels que la nature des faits décrits (violence verbale, violence physique, agression sexuelle, harcèlement moral), leur gravité (propos déplacés, injures, menaces...), leur temporalité (une occurrence, comportement répété, comportement quotidien...) ainsi que les éléments permettant d'établir leur matérialité.
→ L'affichage des critères d'évaluation des signalements peut être l'occasion d'un rappel du cadre juridique prohibant les violences, le harcèlement et les discriminations.
- **La méthodologie de l'enquête administrative** : la notion d'enquête administrative est large et souvent méconnue des professionnels, il convient donc d'explicitier la méthode employée par l'institution pour recueillir les éléments nécessaires au déclenchement d'une action disciplinaire. Classiquement, une enquête administrative passe par : des entretiens individuels, l'examen des situations administratives, l'étude des éléments apportés par les personnes concernées...
- **Le délai dans lequel une réponse sera apportée** : quelle que soit l'issue du signalement, il est important de déterminer un délai raisonnable au cours duquel l'institution s'engage à traiter les signalements reçus, y compris lorsque le principe selon lequel l'absence de retour dans le délai imparti vaut classement sans suite s'applique.

L'engagement d'actions disciplinaires est laissé à la libre appréciation de l'établissement au regard des situations signalées. Par ailleurs, il convient de rappeler que les procédures pénale et disciplinaire sont autonomes, y compris en matière de discrimination, de violence et de harcèlement⁴.

VALORISER LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE ET S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE DE LABELLISATION

COMMUNIQUER ET VALORISER LA POLITIQUE INSTITUTIONNELLE

La politique de prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et la promotion du respect entre professionnels relève d'une **évolution de la culture d'établissement**. Elle appelle au changement des comportements et doit pour cela s'appuyer sur une **stratégie de**

⁴ Cf cadre juridique mis en ligne

communication afin de valoriser l'implication des professionnels, les objectifs et engagements de l'institution et les actions mises en place.

A titre d'exemple, la démarche déployée par le CH de Thuir :



S'INSCRIRE DANS UNE DEMARCHE DE LABELLISATION « EGALITE » OU « DIVERSITE »

L'engagement dans une démarche de labellisation Egalité professionnelle et/ou Diversité peut être une opportunité de mise en valeur de la stratégie de prévention des situations de discrimination, de violence, ou de harcèlement et de promotion du respect entre professionnels. Ces deux labels sont attribués par l'AFNOR.

La certification comporte une procédure d'audit sur place et l'audition de l'établissement candidat par la commission d'attribution de l'un ou l'autre, ou des deux labels (depuis janvier 2016, ils répondent à un cahier des charges commun et un seul audit est réalisé par AFNOR Certification). Les commissions, présidées par l'Etat, sont composées des partenaires sociaux (organisations syndicales et patronales, et de l'ANDRH pour la commission Diversité).

Les labels égalité et diversité

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/label-diversite-dans-la-fonction-publique>

L'établissement se porte candidat au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation. Il est soumis à une procédure d'audit menée par AFNOR Certification, fondée sur un cahier des charges commun au Label « Diversité » et au Label « Égalité » qui porte sur 7 critères :

- un état des lieux, un diagnostic et une analyse des risques ;
- la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité professionnelle ;
- la mise en place d'une cellule d'écoute ;
- la mise en place d'actions de communication interne, de sensibilisation et de formation ;

- la prise en compte de la diversité et/ou d'égalité professionnelle et de mixité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'établissement ;
- la communication externe, l'ancrage territorial, les relations avec les fournisseurs et les usagers ;
- l'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche diversité et/ou d'égalité professionnelle.

S'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, le dossier de l'établissement est soumis à la validation de la commission. Le label est accordé pour quatre ans, avec un audit de suivi à deux ans.

Rapports et Enquêtes

- **Rapport au Premier Ministre , les discriminations dans l'accès à l'emploi public , Yannick L'Horty, Juin 2016, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf**
- **ENQUÊTE SEXISME DANS LES ÉTUDES MÉDICALES, ISNI, NOVEMBRE 2017, <http://www.isni.fr/wp-content/uploads/2017/11/Etude-sexisme-ISNI.pdf>**

Publications de la DGAFP

- **Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, édition 2017 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf**
- **Circulaire du 4 mars 2014 n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique , https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2014/C_20140304_0003.pdf**
- **Circulaire du 9 mars 2018 n° CPAF1805157C relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/03/cir_43173.pdf**
- **Brochure DGAFP sur la prévention de l'homophobie, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/journee-internationale-de-lutte-contre-lhomophobie-et-la-transphobie-la-fonction-publique-sengage> , 2017**
- **Référentiels de formation sur la lutte et la prévention contre les violences sexuelles et sexistes dans la FP, DGAFP, à paraître fin 2018**

Publications de la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains)

- <http://stop-violences-femmes.gouv.fr/telecharger-les-outils-de.html>

Publications du Défenseur des droits

- 9 fiches pratiques pour agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale – publication du défenseur des droits, décembre 2017

- https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_0.pdf
- Recruter avec des outils numériques sans discriminer : https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/636150490_int_valide_ft_fini_complet.pdf
- Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/guides/agir-contre-les-discriminations-liees-lorientation-sexuelle-et-lidentite-de-genre>

Focus Egalité

- Pour lutter contre le sexisme au travail : <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/kit-agir-contre-le-sexisme-au-travail/>
- Pour les initiatives et actions du CH de Thuir (labellisé Egalité en février 2018) : <http://www.ch-thuir.fr/professionnel/qualite-de-vie-au-travail>

Focus Diversité

- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique du 17 décembre 2013 : https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/charte-egalite-2013.pdf et https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/bilan-chartre-egalite-2015.pdf
- Charte de la diversité : <http://www.chartre-diversite.com>
- Guide pratique de la DGAFP à l'attention des jurys de concours (2015) : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/guide-pratique-des-concours-administratifs-a-lusage-des-presidents-et-membres-de-jurys>
- Ville de Nantes : http://www.loire-atlantique.gouv.fr/content/download/14364/92690/file/Fiche%2009_Comment%20recruter%20et%20integrer%20une-e%20salarie-e%202016.pdf