

## ADH – ENQUETE NATIONALE SUR L'ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE A L'HOPITAL

L'égalité fait partie des valeurs fondatrices du Service Public Hospitalier. Lieu de l'intégration par excellence, du « prendre soin », l'Hôpital a pour mission d'accueillir les usagers sans discrimination, quels que soient leur état de santé ou leur situation sociale. Les professionnels hospitaliers, comme les directrices et directeurs d'hôpital, veillent à exercer leurs fonctions dans le respect de ces valeurs d'égalité et de solidarité. C'est ce qui guide l'ADH dans l'ensemble de ses actions. C'est pourquoi l'Association a souhaité élargir l'action du groupe de travail « Egalité des chances », à l'ensemble des discriminations potentielles (âge, opinions, croyances, handicap...).

Les discriminations à l'encontre des usagers ou des professionnels, constituent un phénomène dont l'ampleur et la réalité sont difficiles à mesurer. Entre le ressenti et la preuve, entre l'incident ponctuel et la pratique usuelle, les écarts peuvent être grands.

**Mais c'est précisément parce que l'Hôpital est ouvert et fondé sur des valeurs républicaines et démocratiques que l'ADH juge utile de s'intéresser à cette question, en toute transparence et sans parti pris.**

La première étape, incontournable, de l'action du groupe de travail consiste à réaliser un état des lieux sur l'égalité à l'Hôpital Public. La présente enquête n'a pas de prétentions scientifiques, elle a pour objectif de mesurer le ressenti des responsables hospitaliers. Bien évidemment, ce questionnaire est confidentiel, ces résultats feront l'objet d'un traitement anonymisé.

Nous avons voulu balayer dans le questionnaire trois volets : les situations de discriminations constatées, les éventuelles discriminations subies et enfin les actions pouvant être mises en place au sein d'un établissement hospitalier pour favoriser l'égalité. **Nous vous remercions de bien vouloir prendre les 6 minutes nécessaires pour y répondre !**

Les résultats de l'enquête, qui seront dévoilés à l'automne 2015, permettront d'aiguiller les actions de l'ADH en faveur de la promotion de l'égalité à l'Hôpital. Les directeurs d'hôpital ont des responsabilités qui les amènent à prendre des décisions concernant l'ensemble des professions hospitalières, ces actions ne se limiteront pas aux seuls directeurs, mais concerneront le fonctionnement hospitalier dans son ensemble. Le positionnement du groupe de travail est résolument celui de l'ouverture. Il entend adopter une approche positive pour faire connaître et étendre le champ des expériences réussies.

Le groupe de travail Egalité des chances

## Eléments de définition :

« Les discriminations prohibées par la loi sont explicitement et limitativement définies, tant pour les critères que pour les domaines dans lesquels s'exercent les discriminations.

Elles portent sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Elles visent les inégalités de traitement dans l'emploi, le logement, l'éducation et la formation, l'accès aux biens et services, publics et privés, l'accès aux soins et aux services sociaux. »

Source : [www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations/presentation](http://www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations/presentation)

\*\*\*\*\*

**Vous êtes :** Un homme  Une femme

**Vous êtes :** Chef  Adjoint  Elève Directeur d'Hôpital

**Classe d'âge :** Moins de 30 ans  30<45 ans  46<54 ans  55 ans et +

## I. Situations de discrimination constatées dans l'exercice de vos fonctions

### 1- Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles ?

- Oui plusieurs fois
- Oui une fois
- Non jamais (*dans ce cas, passez directement à la question n°5*)

### 2- Sur quel type de personnes avez-vous constaté cette (ces) discrimination(s) ? (Plusieurs réponses possibles)

- Membre du personnel
- Usagers
- Autres personnes (précisez) : .....

### 3- Quels étaient les critères de discrimination dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles ? (Plusieurs réponses possibles)

Pour plus de précisions sur les 20 critères de discrimination prohibés par la loi :

<http://www.defenseurdesdroits.fr/connaitre-son-action/la-lutte-contre-les-discriminations>

#### 3-a : Concernant un membre du personnel :

- l'âge
- le sexe
- l'apparence physique
- l'origine ethnique
- la nationalité
- l'appartenance à une race
- les convictions religieuses
- l'état de santé
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle
- la grossesse/maternité
- la situation familiale
- le handicap
- le patronyme
- les activités syndicales
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- les opinions politiques
- l'origine
- le lieu de résidence

**3-b : Concernant un usager ou un autre public :**

- l'âge
- le sexe
- l'apparence physique
- l'origine ethnique
- la nationalité
- l'appartenance à une race
- les convictions religieuses
- l'état de santé
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle
- la grossesse/maternité
- la situation familiale
- le handicap
- le patronyme
- les activités syndicales
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- les opinions politiques
- l'origine
- le lieu de résidence

**4- Face à cette (ces) situation(s), quelle a été votre réaction et/ou démarche ?**  
*(Plusieurs réponses possibles)*

- alerte auprès du Chef d'établissement
- alerte auprès de la DRH
- alerte auprès de la DSSI
- alerte auprès du procureur
- dialogue/discussion avec la personne concernée
- alerte auprès des syndicats
- alerte auprès de l'inspection du travail
- alerte auprès du représentant des usagers
- contact auprès du Défenseur des Droits
- autres actions : (précisez)  .....
- aucune action

**Si vous n'avez entrepris aucune action, pourquoi ? :**

.....  
.....  
.....  
.....

**5- Avez-vous dû faire face à des conflits de valeurs** dans l'exercice de vos fonctions devant une situation de discrimination ?

*Ex : non recrutement d'une personne en fonction de l'âge*

- Oui
- Non

**Si oui, précisez :**

.....  
.....  
.....  
.....

## II. Situations de discrimination vécues dans l'exercice de vos fonctions

**6- Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles ?**

- Oui
- Non (*Passez directement à la question 12*)

**7- Si oui, quels étaient selon vous les critères de cette (ces) discrimination(s) ?**  
(plusieurs réponses possibles)

- l'âge
- le sexe
- l'apparence physique
- l'origine ethnique
- la nationalité
- l'appartenance à une race
- les convictions religieuses
- l'état de santé
- l'orientation sexuelle
- l'identité sexuelle
- la grossesse/maternité
- la situation familiale
- le handicap
- le patronyme
- les activités syndicales
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- les opinions politiques
- l'origine
- le lieu de résidence

**8- Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination au travail ?** (plusieurs réponses possibles)

- dans le travail au quotidien
- pour évoluer dans la carrière
- pour obtenir une augmentation de salaire/prime
- pour l'accès à l'emploi lors du concours, ou du recrutement
- au retour d'un congé (maternité, maladie...)
- pour accéder à une promotion
- pour accéder à une formation professionnelle
- pour obtenir une mutation
- autre situation (précisez) : .....

**9- Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?** (plusieurs réponses possibles)

- le supérieur hiérarchique direct
- un partenaire institutionnel interne (syndicat, médecin....)
- la tutelle
- un partenaire externe (usagers...)
- un collègue
- autres (précisez) : .....

**10- Face à cette (ces) situation(s), quelle a été votre réaction et/ou démarche ?**  
(plusieurs réponses possibles)

- alerte auprès de la hiérarchie
- alerte auprès du CNG
- alerte auprès de l'ADH
- alerte auprès des syndicats
- alerte auprès de la tutelle
- alerte auprès de l'inspection du travail

- alerte auprès de la police et du procureur
- dialogue/discussion avec la personne concernée
- conseil auprès d'un avocat
- contact auprès du Défenseur des Droits
- recours contentieux
- autres actions : (précisez)  .....
- aucune action

**11- Le cas échéant, pour quelles raisons n'avez-vous rien dit/fait lorsque vous avez été victime de discriminations ?**

- parce que vous pensez que cela n'aurait rien changé
- par crainte de représailles
- parce que vous avez préféré régler les choses vous-même
- parce que vous ne saviez pas quoi faire
- parce que cela paraît normal à tout le monde
- parce que vous n'avez pas eu le temps
- autre raison (précisez) : .....

**III. Politique et actions de lutte contre les discriminations**

**12- Votre établissement a-t-il mis en place des actions de lutte contre les discriminations ?**

- Oui
- Non

Si oui, lesquelles ? (*plusieurs réponses possibles*)

- définition d'une politique interne de lutte contre les discriminations
- actions de sensibilisation/formation des équipes
- action de communication envers le public
- implication des organisations syndicales dans des actions de prévention
- procédure d'alerte
- mise en place de procédures de recrutement sur critères objectifs
- adhésion à une charte ou label (label égalité, entreprise handi accueillante, Charte de la diversité...)
- autres (précisez) : .....

**13- Avec quels interlocuteurs ces actions ont-elles été discutées ?**

- instances internes (CME, CTE....)
- syndicats
- représentant des usagers
- associations
- autres (précisez) : .....
- NSP

**14- Selon vous, quels sont les personnes les plus efficaces pour aider les victimes de discrimination au sein de votre établissement ?**

- direction
- encadrement
- syndicats
- représentant des usagers
- inspection du travail
- Défenseur des Droits
- associations locales
- autres (précisez) : .....
- NSP

**15- Pensez-vous qu'il soit nécessaire de mettre en place une politique nationale de lutte contre les discriminations dans les Etablissements Publics de Santé ?**

- Oui
- Non

**16- Quel soutien l'ADH peut-elle apporter sur ce sujet ?**

- modules de formation
- guide
- colloque
- groupes de travail thématiques
- groupe de réflexion sur les risques psycho-sociaux
- participation à l'élaboration de chartes ou de labels
- autres (précisez) : .....
- NSP

**Pour finir, commentaires / suggestions éventuelles :**

.....

.....

.....

.....