

Communiqué de presse

Rapport de l'enquête nationale « État des lieux de l'égalité à l'Hôpital » :

Les Directeurs d'Hôpital jugent nécessaire de continuer à lutter contre les discriminations, par un travail quotidien de pédagogie auprès des équipes et par une gestion de proximité des situations.

Paris, le 22 octobre 2015 – Après plusieurs années consacrées à la promotion de l'égalité hommes/femmes chez les directeurs d'hôpital, l'ADH a élargi le périmètre d'action du groupe de travail « Egalité des chances »⁽¹⁾ à l'ensemble des risques de discrimination. 1^{ère} étape du plan d'action, le lancement en juin dernier d'une enquête nationale, visant à établir un état des lieux sur l'égalité à l'Hôpital Public.

Au terme de 3 semaines d'exploitation, l'enquête a recueilli plus de 450 réponses, permettant de disposer d'un échantillon national représentatif et de données fiables, révélant les tendances et les ressentis qui traversent l'hôpital et son management en matière d'égalité.

Une enquête sur l'égalité et les discriminations à l'hôpital n'est certainement pas une mise en accusation des établissements hospitaliers ou de leur management. L'ADH considère l'hôpital comme le lieu le plus emblématique des valeurs d'égalité et de fraternité qui animent notre société. Mais en tant qu'association professionnelle des dirigeants hospitaliers, son rôle est de permettre une réflexion collégiale sur cette thématique majeure, sans tabou, et avec confiance dans la solidité de l'éthique professionnelle des cadres dirigeants. Les conclusions de l'enquête en témoignent : plus de 70% des répondants citent en premier lieu la direction (72%) puis l'encadrement (57%) enfin les syndicats (47%) comme personnes ressources pour aider les victimes de discrimination.

Premier enseignement de l'enquête, **près de la moitié des dirigeants hospitaliers interrogés déclarent n'avoir jamais été témoins de discriminations dans le cadre de leurs activités professionnelles.** Dans leurs témoignages, ils rappellent avec conviction **les valeurs portées par les hospitaliers, au premier rang desquelles l'égalité d'accès aux soins pour tous.** Fermement engagés dans leur mission de service public, ils jugent nécessaire de **lutter contre les dysfonctionnements existants et de continuer à promouvoir, quotidiennement, l'égalité auprès des équipes** : « être encore plus vigilants, sensibiliser nos collègues et nos collaborateurs, ne pas culpabiliser, mais plutôt encourager une réflexion collective et constructive pour apporter des solutions viables et réalistes », propose un directeur.

A contrario, l'enquête révèle aussi que **les discriminations sont présentes dans le vécu et le ressenti des cadres dirigeants, la moitié d'entre eux en faisant état.** Lorsqu'elles existent, **les discriminations touchent différemment les usagers, le personnel et les dirigeants.** Le sexe constitue par exemple un **facteur discriminant majeur pour le personnel (54% des situations de discrimination évoquées) et pour les DH (44% des situations)** alors qu'il est mineur chez les usagers.

Les situations de discrimination se règlent généralement via un management de proximité : dans **53% des cas, les dirigeants ont engagé un dialogue avec les personnes concernées.** Ils sont **35% à avoir alerté le chef d'établissement et 26% la DRH.**

Parmi les DH interrogés, près **d'un tiers affirme avoir déjà été victime de discriminations au cours de sa carrière.** Ce phénomène concerne **en premier lieu les femmes (40% ont indiqué avoir déjà été victimes de discriminations),** mais pas uniquement ; **21% des hommes** ont ainsi déclaré avoir déjà subi des discriminations.

Contact presse

Dans un autre registre, l'enquête tord le cou au **cliché « chef discriminant/adjoint discriminé »** : l'enquête révèle en effet que les chefs d'établissement sont tout autant concernés que leurs adjoints... et que seuls les auteurs changent ! Ainsi, les chefs d'établissement déclarent avoir subi une discrimination principalement dans le cadre de l'**évolution de carrière** (63%) ou pour **accéder à une promotion** (33%), celle-ci émanant de la **tutelle** (48%) ou d'un **partenaire institutionnel interne** (33%).

Le dernier volet de l'enquête s'intéressait aux politiques de promotion de l'égalité dans les établissements. **Plus de 70% des répondants** déclarent **qu'aucune action spécifique** n'est mise en place sur le sujet dans leurs établissements. Mais ils sont aussi **plus de 50%** à penser **qu'une politique nationale** de lutte contre les discriminations **n'est pas nécessaire**, préférant la diffusion des valeurs du SPH au sein des équipes, les actions de pédagogie et le traitement au cas par cas des dysfonctionnements.

Enfin, ils soutiennent nettement les **propositions de l'ADH** au travers **l'élaboration de chartes ou de labels (44%)**, de guides (36%), la mise en place de formations (33%) ou encore l'organisation de colloques (30%).

⁽¹⁾ Le groupe de travail « Egalité des chances » de l'ADH

Relancé en début d'année 2015 sous l'impulsion du président et du Bureau national de l'ADH, le groupe de travail est piloté par **Christine Girier Diebolt** et **Sophie Beaupère**, vice-présidentes de l'Association.

Un appel à participation lancé auprès de l'ensemble des adhérents a permis de constituer un groupe de travail comprenant plus de **20 membres actifs, représentatifs de la profession dans toute sa diversité**.

Le groupe est conseillé et soutenu dans cette démarche par **Maryvonne LYAZID**, ancienne Conseillère santé de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme et ancienne Adjointe du Défenseur des droits en charge de la lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité des droits.

Contact presse