



LA POLITIQUE DIVERSITE 2022

Le 15 septembre 2017, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a délivré une attestation renouvelant le « Label diversité » pour l'ensemble des activités de l'hôpital de Brie-Comte-Robert (fusionné avec l'hôpital de Melun au sein du Groupe hospitalier Sud Ile de France depuis le 1er janvier 2017) et de l'Établissement Public de Gériatrie de Tourman en Brie (avec lequel il existe une direction commune depuis le 1^{er} octobre 2016). En 2018, il a donc été décidé d'élargir la certification de la politique diversité engagée depuis 2012 à Brie-Comte-Robert et à Tournan en Brie, à l'ensemble du Groupe hospitalier Sud Ile de France (GHSIF) en direction commune avec l'EPGT.

Le 29 avril 2020, l'Association Française de Normalisation (AFNOR) a délivré une attestation certifiant « Label Diversité » l'ensemble des activités du GHSIF. En 2017 l'hôpital de Brie-Comte-Robert et l'Établissement Public Gériatrique de Tourman-en-Brie (en direction commune avec le GHSIF) avaient déjà reçu ce label. Le dispositif a ensuite été étendu à l'ensemble du Groupe Hospitalier Sud Ile-de-France qui est désormais labellisé pour l'ensemble de ses activités et de ses sites.

La politique Diversité du GHSIF et de l'établissement public gériatrique de Tourman en Brie s'appuie sur les principes déclinés dans la Constitution et notamment la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, des conventions internationales mais aussi, et plus directement, dans le statut général de la fonction publique et ses textes d'application, ainsi que sur la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Les thématiques de la diversité recouvrent des principes et des valeurs fondamentales tels que **l'humanisme, l'égalité des droits, la solidarité, le respect et la tolérance**. Ainsi, le Label Diversité est le **témoignage de l'engagement en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité** dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines.

D'ores et déjà, les principes et valeurs énoncés dans le projet social du GHSIF et de l'EPGT reposent sur la considération des personnels, sur la valorisation des métiers et sur une politique de communication fondée sur le dialogue et l'accueil. L'amélioration des conditions de travail, le développement du dialogue social et l'identification des valeurs constituent d'ailleurs des axes majeurs du projet social.

Ces principes et ces valeurs sont au cœur de nos métiers.

C'est donc logiquement que les établissements ont choisi de s'engager dans une **démarche interne de diversité**, sous l'égide de l'AFNOR et d'en faire un vecteur qui fédère les agents autour de valeurs humaines et éthiques.

Les objectifs affichés de cette démarche étendue à l'ensemble du GHSIF et qui doit se poursuivre sur l'établissement public gérontologique de Tournan en Brie, reposent sur deux axes :

- la lutte contre toute forme de discriminations ;
- la certification de la qualité et de la rigueur des procédures en matière ressources humaines ;

Cette démarche permet de lutter, pour chaque étape de la vie professionnelle, contre toutes les situations discriminantes au sens des **25 critères de discrimination** définis par la loi (site du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales), à savoir : *L'origine – Le sexe – La situation de famille – La grossesse – L'apparence physique – La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur – Le patronyme – L'état de santé – La perte d'autonomie – Le handicap – Les caractéristiques génétiques – Les mœurs – L'orientation sexuelle – L'identité de genre – L'âge – Les opinions politiques – Les activités syndicales – La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français – L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie – L'appartenance vraie ou supposée à une nation – L'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race – Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée – Le lieu de résidence – Opinions philosophiques – Domiciliation bancaire.*

La politique des ressources humaines relative aux personnels médicaux et non médicaux portée par la direction des affaires médicales et la DRH et définie au sein du GHSIF et de l'Etablissement Public Gérontologique de Tournan en Brie, se fixe ainsi comme objectif de prohiber toute discrimination qu'elle pourrait engendrer de manière directe ou indirecte.

Afin de mener à bien cette démarche, depuis janvier 2018, les membres du dispositif alerte discrimination et les personnels d'encadrement, au sein de leur équipe, ont poursuivi la campagne de sensibilisation. En effet, des actions de sensibilisation ont été organisées en interne afin de responsabiliser l'ensemble des professionnels médicaux et non médicaux sur les valeurs communes partagées (stands, interventions dans les services, présentation à l'occasion des journées d'accueil des personnels...). Des référents diversité, en se rendant dans les services, ont pu expliciter les implications concrètes de cette politique. Les partenaires sociaux sont d'ailleurs fortement impliqués au travers des instances de l'établissement, tant sur la démarche que sur les différentes actions et outils de déploiement. En outre, la politique de formation a été renforcée et ainsi, près de la totalité des cadres est formée à ces problématiques et désormais en tiennent compte dans leur management.

De plus, il a été créé en décembre 2018 une nouvelle cellule d'écoute « dispositif alerte discrimination » à l'échelle du GHSIF et de Tournan-en-Brie. L'association à cette cellule de l'établissement partenaire du GHSIF au sein du Groupement hospitalier de territoire (le Centre hospitalier Sud Seine et Mame) est en cours afin de s'engager conjointement dans un projet novateur qui permettrait ainsi d'initier, dans une échéance proche, une démarche qualitative commune au-delà des seuls attendus réglementaires entourant les GHT.

Ce dispositif en fonctionnement depuis décembre 2018 a fait l'objet d'un renouvellement en 2021 et a poursuivi son instruction des plaintes au regard d'éventuelles discriminations qui lui sont soumises.

Parmi les actions réalisées en 2021, on peut notamment signaler :

- Le renouvellement des membres du dispositif alerte discrimination (DAD)
- Le bilan annuel des actions du D.A.D lors des instances
- L'achèvement des travaux du local dédié au D.A.D sur Brie Comte Robert
- La formation des nouveaux membres du D.A.D
- La mise à disposition partagée du local de la maison des usagers au D.A.D à compter de 03/2021
- La diffusion d'un questionnaire qualité de vie au travail (QVT) intégrant des questions liées à la diversité
- La distribution d'un « kit management » lors des formations à l'entretien d'évaluation
- La sensibilisation du personnel de nuit à la démarche diversité sur le site de Brie comte Robert
- La publication d'un article dans le magazine « revue hospitalière de France » relatif notamment à la démarche diversité
- La diffusion d'une note d'information relative aux modalités de saisine du DAD
- La diffusion des modalités de saisine du DAD dans le bulletin de paie du mois de novembre 2021
- La sollicitation de l'encadrement pour informer le personnel lors des réunions d'équipes à la démarche diversité
- L'évaluation des risques liés à la discrimination entre l'encadrement, la direction et les représentants du personnel.

Ces actions permettent de mieux faire partager la démarche diversité afin de lutter plus efficacement contre les discriminations. **Les objectifs pour les deux prochaines années visent à renforcer cette politique**, il s'agira de communiquer davantage sur le Label diversité afin de sensibiliser la totalité des professionnels médicaux et non médicaux, que ce soit par des sessions nouvelles, des affichages ou encore des courriers nominatifs à l'ensemble des agents.

En particulier, il y a lieu de renforcer les actions suivantes :

- la sensibilisation sur le label diversité auprès des personnels et notamment des nouveaux arrivants
- l'accompagnement des agents au sein des équipes, notamment en cas de situations particulières (après des arrêts maladie, en cas de handicap ou postérieurement à la maternité)
- la formation des personnels d'encadrement à la lutte contre les discriminations et au management
- l'information relative aux modalités de saisine du DAD afin que les situations de discriminations puissent être mieux détectées et résolues
- Le maintien de la dynamique de déploiement homogène de la démarche sur tous les sites du groupe hospitalier mais aussi entre le Groupe hospitalier Sud Ile de France et l'Etablissement public gérontologique de Tournan en Brie.
- le développement de nos partenariats avec les acteurs du territoire afin de faire partager la démarche diversité au-delà de l'enceinte de l'hôpital

Il s'agit donc de continuer à mieux faire connaître les enjeux du Label diversité, et en particulier de renforcer l'action des deux établissements sur le suivi de certaines situations (discriminations à l'égard de personnes du fait de leur état de santé, de leur handicap, de leur état de grossesse ou du fait de leurs origines notamment).

La mise en œuvre de la politique diversité fait l'objet d'une évaluation annuelle et ses évolutions seront régulièrement présentées en comité de direction et aux instances. Elle est communiquée également auprès des usagers, de nos fournisseurs tout comme de nos partenaires réguliers et des organismes institutionnels. Au-delà, cette action s'inscrit dans le cadre des projets d'établissement du GHSIF et de Tournan en Brie et en particulier de leur projet social, qui va conduire à poursuivre la professionnalisation des ressources humaines, que ce soit, notamment, en matière d'accueil et d'intégration de nos agents que des procédures de recrutements. De la même façon, la charte sur la reconnaissance du parcours syndical à l'hôpital, élaborée en 2016, et qui matérialise les engagements réciproques de la Direction et des partenaires sociaux autour de valeurs communes de prise en charge des usagers (le respect, l'écoute, le professionnalisme et la bienveillance) devra être étendue à l'ensemble de nos établissements.

La politique diversité fait partie intégrante des valeurs de nos établissements. Afin qu'elle puisse modifier nos pratiques et nos comportements au quotidien, il convient de la faire partager au sein des services et au-delà. A ce titre, nos établissements auront à cœur de poursuivre et renforcer leur action de promotion de la diversité, de la tolérance et du respect de chacun.

Melun, le 1er décembre 2021

Le Directeur,



Dominique PELJAK