

# Charte du SMPS pour l'égalité professionnelle dans les établissements de santé et médico-sociaux

Trop souvent, la question de l'**égalité femme-homme à l'hôpital** fait l'objet, au pire d'un impensé au mieux d'une esquisse bien vite gommée. Pourtant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dépasse le sujet du féminisme auquel d'aucuns ont tendance à le réduire, et constitue un vecteur de **progrès social et professionnel** pour toutes et tous !

A travers cet enjeu de l'égalité professionnelle, c'est une certaine idée du **collectif** pour les femmes et les hommes **managers de santé** qui se joue et se renouvelle chaque jour. C'est oser dépasser des frontières des relations humaines que l'on jugeait indépassables hier, c'est proposer un autre modèle, une autre vision des **établissements** et de leur fonctionnement/organisation, centrée sur un regard égal envers les femmes et les hommes. C'est créer un mode de vie en commun marqué par le respect de l'autre pour ses qualités humaines et professionnelles.

Au-delà des incantations et des bonnes intentions, c'est aussi un projet et sans doute une lueur d'espoir pour des managers dont la pandémie a certes bouleversé les certitudes mais jamais les valeurs.

Cet engagement pour l'égalité professionnelle, la nouvelle équipe du SMPS le porte haut dans l'échelle **des valeurs de notre syndicat**. Il trouve aujourd'hui une première concrétisation dans **une charte pour l'égalité professionnelle dans les établissements de santé et médico-sociaux**. En la signant, tous les élus SMPS s'engagent à la porter, à la promouvoir et à l'appliquer au quotidien tant dans leur management que dans leurs interactions avec les adhérents et sympathisants du SMPS. C'est cette exigence qui permettra une évolution collective au service de tous.

**Elle est diffusable et affichable auprès de et par tous les collègues adhérents de notre syndicat.**

"My own definition is a feminist is a man or a woman who says, yes, there's a problem with gender as it is today and we must fix it, we must do better. All of us, women and men, must do better."

Chimamanda Adichie Ngozi

« We should all be feminists » Tedx 2015

## Lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans les établissements

### 1 - Lutter contre les discriminations, les stéréotypes et le sexisme du quotidien

Pour parvenir à lutter contre ces différents fléaux, il convient de choisir **une communication adaptée, bienveillante**, qui permettent de **dépasser les préjugés** avec tact et pédagogie. Parmi les exemples qui peuvent être mis en place : Campagne annuelle « les mots/expressions sexistes à éviter au quotidien » ; Expo photo sur les métiers à l'hôpital et les clichés qui s'y rattachent.

### 2 - Accompagner celles et ceux dans la difficulté

La prise en charge des victimes de harcèlement sexuel suppose de mettre en place un **dispositif d'accompagnement spécifique au sein de la DRH/DAM** en lien avec le service de santé de travail. **Les agissements sexistes ne doivent également pas être admis**, même de façon passive, au sein des établissements.

### 3 - Agir en citoyenne/citoyen

Protéger, aider, sensibiliser c'est aussi lorsque les circonstances l'imposent, s'engager à faire remonter à qui de droit tout fait qui tomberait sous le coup de la loi ou qui porterait atteinte à l'intégrité d'une femme/ d'un homme, dans le cadre de ses fonctions.

## Mener des politiques RH audacieuses pour l'amélioration de la QVT de tous

Pour y parvenir, il conviendra d'une part de s'appuyer sur les textes existants mais aussi recourir aux lignes directrices de cette charte pour pouvoir développer une politique RH ambitieuse.

### 4 - Défendre une articulation du temps au service de l'égalité professionnelle

**Mieux articuler les temps, c'est faire le choix de prendre des mesures courageuses, qui peuvent sembler contraignantes de prime abord, mais avec de réelles externalités positives.**

Parmi les pistes d'action à réfléchir, 3 nous semblent prioritaires :

- **Congé paternité et maternité** : horaires allégés les deux premières semaines de reprise, télétravail (si les fonctions le permettent) facilité le mois suivant la reprise
- **Horaires de réunions respectueux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**, par exemple : éviter les réunions tôt le matin et tard le soir.
- **Charte des bons usages de la messagerie**, travail sur la « déconnexion ».

### 5 - Faire de l'égalité femme-homme un vecteur d'évolution professionnelle

**Pour lutter contre l'autocensure**, il appartient de développer à la fois des rôle-modèles qui facilitent l'identification et la projection et en parallèle de mettre en place un système de mentorat.

**Le mentorat** doit concerner à la fois des professions très féminisées, des professions très masculinisées mais aussi toutes celles requérant de l'encadrement.

Agir contre les écarts de rémunération et l'inégal accès aux postes à haute responsabilité dans la FPH, tous corps confondus.

### 6 - Prévenir et améliorer la santé de toutes et tous

**Des actions de prévention** qui concernent l'ensemble des agents peuvent être envisagées à la fois à l'occasion d'événements particuliers (Octobre rose) mais aussi au tout long de l'année (ateliers bien-être).

Au-delà des **dispositifs dédiés aux femmes**, à différentes étapes de leur vie, peuvent aussi être réfléchies, par exemple en lien avec la gestion de la physiologie. Afin de mesurer l'impact de ces différentes actions, des indicateurs en lien avec la certification HAS (indicateurs QVT) et le service de santé au travail pourraient être mis en place et présentés au sein du bilan social.

## Promouvoir l'égalité professionnelle à tous les niveaux du management et sur le territoire

### 7 - Former et informer pour faire émerger de nouvelles pratiques respectueuses de toutes et tous

Faire émerger de **bonnes pratiques** suppose de former tous les managers qui, à leur tour, auront pour mission de sensibiliser leurs équipes.

### 8 - Désigner des référents dans les établissements, ambassadeurs de l'égalité professionnelle

Il apparaît par ailleurs nécessaire de **prévoir un référent égalité professionnelle**, afin de pouvoir assurer un réel suivi des projets. Ce référent ne doit pas nécessairement exercer au sein de la DRH mais témoigner d'un intérêt réel et d'une capacité forte de conviction pour impliquer le plus grand nombre de personnes.

### 9 - Diffuser et irriguer les bonnes pratiques dans l'établissement et sur le territoire

Les établissements de santé comme médico-sociaux ont une responsabilité sociale vis-à-vis de tous ceux qui forment la communauté hospitalière et au-delà au sein du territoire dans lequel ils sont implantés. Ils doivent pouvoir s'appuyer sur cet incroyable vivier qu'ils côtoient quotidiennement (médecine de ville, collectivités territoriales, prestataires) pour promouvoir les valeurs d'égalité femmes-hommes et le cas échéant créer un réseau dédié qui rassemble toutes celles et tous ceux qui sont sensibles à cette cause.

### 10 - S'évaluer pour progresser ensemble

Dans un but d'amélioration constante, un bilan annuel des actions menées en faveur de l'égalité professionnelle devra être réalisé et présenté en instances. Ce bilan devra par ailleurs faire l'objet d'une transmission à la Délégation nationale du SMPS dans le but d'**enrichir le « catalogue des bonnes pratiques »** et de nourrir encore la réflexion du syndicat sur le sujet.

**SMPS**  
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



Manager hospitalier,  
j'agis pour l'égalité...toute l'année

#SMPSAct