

L'OBSERVATOIRE

des

DISCRIMINATIONS

et de

LA LAÏCITE

De sa création à nos jours,...

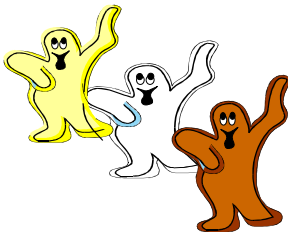
INTRODUCTION

Depuis octobre 2003 le Centre hospitalier de Mulhouse (CHM) est doté d'un Observatoire des Discriminations (rebaptisé par la suite Observatoire des Discriminations et de la Laïcité - 2014). Notre existence fait suite à la toute première formation qui a vu le jour en 2003.

En effet, quelques semaines après, nous nous sommes réunis pour faire le point et surtout faire un constat à savoir : qu'est ce qui existe au niveau du CHM ? Notre première réaction fut de dire « il n'y a rien ». Et pourtant si le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), les syndicats, la direction des usagers et de la communication et la direction peuvent répondre à ce genre de problème, il est vrai que les agents hésitent souvent à se confier à ces institutions.

Notre mise en route n'a pas été évidente !

Il a fallu rédiger le protocole régissant le fonctionnement de l'Observatoire des discriminations et de la laïcité (ODL) et le faire valider par le CHSCT, établir un axe de travail, créer un logo et des plaquettes d'information. Notre groupe est composé à ce jour de 11 membres, toutes et tous bénévoles deux venant de nous quitter !



Notre premier logo

QU'AVONS-NOUS FAIT DEPUIS NOS DEBUTS ?

- Nous avons rencontré les responsables des syndicats, de la médecine du travail, des services sociaux, de l'école d'infirmier-e-s pour faire l'état de la situation, ainsi que le DRH de Peugeot où a été établi un accord sur la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise (*visant à mettre en œuvre des mesures pragmatiques pour faciliter la compréhension, l'intégration et la gestion des différences dans l'entreprise*).
- Nous avons fait paraître un article dans le CHMILBLIC de février 2004 et juin 2007. Un prochain article est prévu en 2015.
- Nous avons organisé une conférence-débat sur le thème « l'observatoire des discriminations » en avril 2005 (interne à l'hôpital).

- Nous avons élaboré des plaquettes d'informations et des affiches A3 qui sont diffusés au CHM (mises à jour en 2012/2013 et plus récemment en janvier 2015).
- Nous avons créé un diaporama qui est diffusé en boucle dans la salle d'attente des urgences de l'hôpital Emile Muller.
- Des formations ont lieu chaque année sur le thème bien évidemment de la discrimination avec des intervenant-e-s professionne-le-ls et l'aide précieuse du service de formations.
- Nous effectuons des rencontres dites « de terrain » (Urgence, pôle Femme-Mère-Enfant pédiatrie, service technique, pneumo, cuisine centrale, service social...). Il nous semble en effet important de prendre contact avec les services pour d'une part les sensibiliser à notre action de lutte contre la discrimination et d'autre part pour analyser la situation au sein du service visité à savoir :
 - Y a-t-il discrimination ? si oui de quel ordre ?
 - Comment réagissent les agents ?
 - Comment sont traités les cas ?
- Nous avons sensibilisé les cadres quand au problème de la discrimination par le biais d'un forum de l'encadrement en novembre 2007.
- **Nous avons, en 2013 :**
 - procédé au changement de notre logo ; les "petits fantômes" étaient bien mais semble t-il pas assez percutants.



Notre nouveau logo

- réalisé un questionnaire d'enquêtes diffusés à l'ensemble du personnel hospitalier avec courant 2014 diffusion des résultats,
- réalisé un bulletin d'information distribué dans les services de soins (cf annexe).
- **Nous avons en 2014 :**
 - poursuivi nos réunions et surtout nos visites de terrain,
 - organiser une nouvelle formation interne au CHM,
 - élaboré la synthèse du questionnaire qui a été diffusé à l'ensemble du personnel hospitalier.
 - ↳ Il en ressort que :
 - 1 personne sur 2 connaît l'ODL,
 - 9 personnes sur 10 trouvent cela utile,
 - 40 % souhaitent être davantage informées
- **Nos objectifs pour 2015 :**
 - Ouvrir notre groupe au CH de Cernay, Thann, Bitschwiller Lès Thann et St Louis
 - poursuivre notre action d'information et de sensibilisation,
 - réaliser un nouveau bulletin d'information,
 - refaire une nouvelle formation.

NOTRE BUT EN PRATIQUE

Bien sûr donner des avis sur toutes situations internes à l'établissement où des agents, des candidats à des emplois ou des usagers pourraient être considérés ou se considérer comme victimes de discrimination

Si un agent fait appel à nous il est dans un premier temps entendu par deux membres de l'ODL. Puis, dans un deuxième temps, nous en discutons au sein du groupe. Le cas échéant nous pouvons demander à la personne de venir témoigner directement avec les membres de l'ODL. Nous n'émettons aucun jugement : nous cherchons à comprendre et à trouver un moyen d'entente ou une solution. Nous avons un **rôle de médiateur**. C'est à la fois peu et à la fois beaucoup : souvent le dialogue suffit à « percer » l'abcès.

A partir de là nous lui apportons notre point de vue, la conseillons quant à l'attitude à adopter et l'orientons si besoin vers l'instance la plus appropriée à savoir le CHSCT, les syndicats, ou encore la DRH. Bien entendu, si elle le souhaite nous pouvons l'aider et l'assister dans ses démarches. A ce jour, et vraiment peu importe le nombre de dossier que nous avons été amenés à étudier, les agents qui ont fait appel à nous ont trouvé un lieu d'écoute, d'aide et nous ont fait confiance.

Mais la vocation de l'ODL n'est pas seulement d'aider la personne en lui proposant des pistes pour régler ses problèmes.

Nous voulons avant tout faire savoir haut et fort que la discrimination est totalement illégale comme le mentionne entre autre la loi n° 2001-1066 du 16/11/2001. Cette loi n'est pas la seule, il suffit de surfer sur le net pour s'en rendre compte. C'est pourquoi, à notre sens, la lutte contre de tels agissements passe d'abord **par l'information**.

Il est certain que, malgré un arsenal juridique important, les pratiques discriminatoires, bien qu'illégales, sont réelles. L'analyse du phénomène est difficile, les pratiques discriminatoires étant souvent souterraines, insidieuses, parfois indirectes et plus rarement écrites. Les contentieux sont rares, la preuve de la discrimination étant particulièrement difficile à apporter et la « victime » n'osant pas trop en parler craignant d'éventuelles répercussions.

Pour toutes ces raisons nous avons également **un rôle de « veille » ou de prévention** car lutter contre la discrimination c'est d'abord en parler. L'Observatoire est là pour le rappeler et sensibiliser tous les acteurs du GHR (groupement hospitalier régional sud alsace) à ce problème.

EN CONCLUSION,

Pour rejoindre notre groupe, il suffit d'avoir suivi la formation sur la discrimination qui a lieu une fois par an. Il suffit ensuite de nous adresser un mail ou un courrier motivant la demande. La demande sera « étudiée » par le groupe et la réponse communiquée dans les plus brefs délais.

Nous nous réunissons régulièrement pour faire le point. Des réunions extra ordinaires peuvent avoir lieu à la demande de l'un ou l'autre des membres.

Nous sommes toutes et tous des **bénévoles**. Bien entendu les réunions et toutes les démarches entreprises au titre de l'ODL sont prises sur le temps de travail. Nous n'avons pas d'autre contrepartie si ce n'est la satisfaction de pouvoir aider, d'une manière ou d'une autre tous ceux qui le souhaitent.

Je le rappelle, **nous ne sommes pas là pour juger mais pour aider** les agents à travailler dans les meilleures conditions possibles.

Les maîtres mots sont : « **la discrimination est un délit** » et surtout « **nous ne devons jamais baisser la garde** » !