Égalité professionnelle femmes-hommes à l'hôpital

Mythe ou réalité ?

Sophie BARRE Directrice adjointe, CH de Béziers

Les débuts d'année sont l'occasion d'un bilan d'étape. Qu'avons-nous réalisé, vécu, réussi ? Qu'en est-il par exemple en matière d'égalité ? Pour rédiger cet article, l'auteure a relu celui qu'elle avait publié dans la *Revue hospitalière de France* en… 2013. Premier constat : le vocabulaire a nettement évolué. Alors qu'elle et son coauteur évoquaient les droits des femmes et la lutte contre les discriminations, il est aujourd'hui plus communément question d'égalité femmes-hommes. Seconde observation : en 2013, tout était à construire quand le sujet a été abordé dans le secteur hospitalier. En 2020, nous disposons de nombreux guides, textes et outils. Des cabinets de conseil et d'accompagnement se sont spécialisés, des référents sont nommés, des formations proposées. Pour autant, l'égalité réelle est-elle au rendez-vous ?

En 2013, nous écrivions ceci dans les colonnes de la Revue hospitalière de France : « *La question de l'égalité hommes-femmes et du respect des droits des femmes constitue encore aujourd'hui une question d'actualité alors que l'égalité entre tous nous semble acquise. Mais les chiffres sont têtus. En 2013, à compétences similaires et à travail égal, une femme gagne environ 20 % de moins qu'un homme. La répartition des tâches ménagères est toujours en défaveur des femmes. Les familles monoparentales sont majoritairement composées d'une femme. Le temps partiel est le plus souvent le fait des femmes (33 % de femmes contre 8 % d'hommes), pour qui il peut être imposé. La France est ainsi au 131e rang mondial, sur 134, en matière d'égalité salariale entre hommes et femmes*[1] ».

Dans l'édition 2019 de ses chiffres clés, la Direction générale de la cohésion sociale[2] indique un écart de salaires de 24 % entre les femmes et les hommes (18,5 % en équivalent temps plein). La proportion de femmes exerçant à temps partiel est sensiblement identique à 2013. Les tâches ménagères incombent encore à 72 % aux femmes. La France a néanmoins progressé en termes d'égalité salariale : elle se situe au 127e rang mondial (sur 153 pays).

Dans la fonction publique en général et la fonction publique hospitalière en particulier, les données « macro » sont aussi d'une stabilité désolante. Le salaire brut moyen des hommes s'élève à 3 297 €, celui des femmes à 2 636 €, indique l'édition 2019 du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique[3]. Soit un écart de 20 %.

Des chiffres, et après ?

Les indicateurs et données issus du rapport de situation comparée, que chaque hôpital doit réaliser, paraissent essentiels pour objectiver une situation et définir les actions prioritaires adaptées à chaque établissement et chaque catégorie de personnel. La situation et les actions possibles pour le personnel médical ne sont pas toutes identiques, ni adaptées (et inversement) pour le personnel non médical.

De nouvelles données sont apparues dans les enquêtes nationales : la visibilité des femmes dans les médias, dans le sport ; les questions de sexisme et de harcèlement (une femme sur cinq dit avoir été confrontée à des violences sexistes et/ou sexuelles et/ou à du harcèlement au moins une fois sur son lieu de travail). Le mouvement #Metoo a agi comme un révélateur et nous oblige. La création des dispositifs de signalement des actes sexistes[4], rendus obligatoires depuis peu, montre aussi que nous sommes passés de l'injonction de verbalisation des problèmes par les victimes (« parlez ! »), à l'étape de résolution et d'action

(« que font les dirigeants, les établissements ? »), en passant évidemment par l'écoute (« entendez-nous ! »). L'acculturation aux problématiques liées à l'égalité est ici primordiale. Elle contribue à développer, à l'échelon institutionnel, cette sensibilité d'écoute et de repérage des problèmes. Elle incite à élaborer des solutions et à incarner le défi de l'égalité au plus près des acteurs de terrain.

Essaimer pour l'égalité

J'ai acquis une expérience dans un précédent centre hospitalier[5] et je suis convaincue aujourd'hui de l'importance de développer une politique égalité. Parce que les femmes représentent 75 à 80 % du personnel d'un établissement public de santé, s'intéresser à leur vie au travail et à leurs conditions de travail est incontournable.

Prendre en compte les chiffres issus des rapports nationaux, en termes de situation comparée, est essentiel. Ces chiffres permettent en effet de comprendre les éléments clés qui composent la vie quotidienne des femmes.

Une politique d'égalité professionnelle se déploie dans une double approche : intégrée et spécifique. Intégrée, car il s'agit de prendre en compte les besoins respectifs des hommes et des femmes. Spécifique, puisque les inégalités qui subsistent appellent des actions en faveur des femmes.

Produire un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes est aujourd'hui une obligation, assortie d'un délai et d'une pénalité financière en cas de carence[6].

À l'hôpital de Béziers, nous avons considéré en comité de pilotage que beaucoup d'actions étaient évidentes (féminisation complète des intitulés de poste, mixité dans les équipes, mixité et parité dans les instances…). Pour d'autres thématiques, un travail en groupe pluridisciplinaire a été proposé : par exemple sur « grossesse et travail » ou encore la prévention des comportements sexistes.

Un groupe singulier a été créé aussi. Il ne se compose que de femmes. Y sont évoqués la confiance en soi et l'*empowerment* au féminin. Parce que cette confiance nous a semblé être une des clés de la réussite *in fine* des politiques d'égalité : pour que chaque femme se sente légitime à se saisir de ce qui est proposé dans chaque volet du plan d'actions. Pour que chacune dispose du choix le plus large en termes d'opportunités professionnelles, et se sente libre dans ses choix.

Une enquête menée en 2019[7] auprès de médecins hospitaliers révèle que chez les moins de 30 ans, 52 % des médecins sont des femmes ; que 82 % des femmes médecins ont déjà été victimes de comportements sexistes ou de harcèlement ; que 87 % des femmes médecins se sont senties discriminées dans leur carrière du fait de leur sexe ; 93 % des médecins hospitaliers ont déjà observé une situation discriminante à l'égard des femmes dans le milieu hospitalier ; 79 % des médecins hospitaliers n'ont jamais entendu parler d'actions favorisant l'égalité femmes-hommes au sein des établissements.

Une enquête conduite par l'InterSyndicale nationale des internes (ISNI), en 2017[8], soulignait les conséquences du sexisme fréquent subi par les internes femmes sur le choix de leur spécialité et leur capacité à se projeter dans leur carrière.

Valoriser les femmes, montrer que c'est possible, soutenir et accompagner les parcours professionnels, valoriser les bonnes pratiques partout où on les repère : autant d'éléments qui viendront ébranler les plafonds de verre présents dans les établissements de santé, et atténuer les effets du sexisme.

82 % des femmes médecins ont déjà été victimes de comportements sexistes ou de harcèlement ; 93 % des médecins hospitaliers ont déjà observé une situation discriminante à l'égard des femmes.

« Donner des Elles »

Les débuts d'année sont porteurs de promesses d'avenir. Je formule le vœu que les mois qui viennent voient éclore des politiques égalité dans chaque établissement. Que des femmes et des hommes engagés échangent et enrichissent leur réflexion à cet égard. Je voudrais enfin adresser mes vœux de réussite à l'association Donner des Elles à la santé, née en 2020[9]. Cette association vise à créer, collectivement, un environnement favorable à la carrière des femmes médecins et à une solidarité de femmes engagées dans la santé. ■

1. S. Barre, Ph. Banyols, « Droit des femmes : une question d'actualité dans la fonction publique hospitalière », *RHF*, n° 559, juillet-août 2014 - www.revue-hospitaliere.fr
2. Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE), « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes - Chiffres clés 2019 - L'essentiel », Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr
3. Direction générale de l'administration et de la fonction publique, rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. www.fonction-publique.gouv.fr - www.vie-publique.fr
4. Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
5. CH Léon-Jean Gregory, à Thuir, premier établissement de santé à avoir obtenu le label Égalité en 2017.
6. Décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique.
7. Enquête Ipsos pour l'association Donner des Elles à la santé, conduite en 2019 auprès de 600 médecins.
8. « Le sexisme dans les études médicales », ISNI, 2017.
9. Pour tout renseignement sur l'association : Alice de Queylard - alice.dequeylard@sirius-paris.com