

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

Inspection du travail – DREETS

DREETS du Finistère : 18 rue Anatole LE BRAZ - 29196 Quimper Cedex	02 98 55 63 02
Antenne DREETS de Brest : 1 rue des Néréides CS 32922 - 29229 Brest Cedex 2	02 98 41 82 55

(Ouvert au public de 8h15 à 12h et de 13h30 à 16h30)

Inspecteurs du travail :

Brest et Roscoff: Madame SAVES

Landivisiau : Madame LLANAS

Médecine du travail

Brest : Dr BAUMANN - Santé au travail en Iroise - 615 rue Alain Colas - 29200 Brest	02 98 02 81 81
Quimper : Dr QUIDELEUR - Santé au travail en Cornouaille - ZAC de Kerdroniou - 2 rue Louisson Bobet - 29000 Quimper	02 98 55 54 43
Roscoff et Morlaix: Dr RIVEIRA - Santé au travail en Région Morlaisienne - 7 rue Léonard de Vinci - 29600 Morlaix	02 98 88 04 07
Landivisiau: Dr BOILLET - Santé au travail en Région Morlaisienne - 4 rue du Ponant - ZA du Vern - 29400 LANDIVISIAU	02 98 68 28 81

Services de secours d'urgence



Interdiction de fumer et de vapoter



Il est interdit de fumer dans l'enceinte des établissements de la Fondation en dehors des espaces identifiés et aménagés à cet effet.

Il est également interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif.

Défenseur des droits

Domaines de compétences du Défenseur des droits :

- Défense des droits des usagers des services publics ;
- Défense et promotion des droits de l'enfant ;
- Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité
- Respect de la déontologie des professionnels de la sécurité
- Orientation et protection des lanceurs d'alerte

Saisine du Défenseur des droits :

- Par courrier gratuit, sans affranchissement à l'adresse suivante :
Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris CEDEX 07
- Par téléphone au 09 69 39 00 00 de 9h à 18h
- Par formulaire en ligne : https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016
- En rencontrant un délégué : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues>

Référents handicap

Référents employeur :

- Madame VELLY Sandrine - Responsable Recrutements et Parcours Professionnels - 02 98 02 83 06 - sandrine.vely@ildys.org
- Madame BRUNEEL Blandine - Responsable Développement et centre de formation EP'SAT - 02 56 31 02 18 - blandine.bruneel@ildys.org

Référents salariés :

- Madame PRONOST Sonia - Infirmière Coordinatrice (Handiaccès 29) - 06 63 37 10 37 - sonia.pronost@ildys.org
- Madame ROCHER Jennifer - Ergothérapeute (Site de Perharidy) - 02 98 29 34 23 - ergo.enfant@ildys.org

Harcèlement au travail

Référents :

- Monsieur MONFORT Franck - Educateur spécialisé (Foyer de Plougastel) - 06 58 31 29 10
- Madame KEROUANTON Laura - Cadre RH - 02.98.02.83.12 - laura.kerouaton@ildys.org

Lutte contre la discrimination à l'embauche

Consulter les articles du Code pénal joints en [annexe 2](#)

Egalité professionnelle Femme/Homme

Index d'égalité Femme/Homme de la Fondation : **93/100**

Cet index se calcule à partir de 5 indicateurs :

1. L'écart de rémunération femmes-hommes : 39/40
2. L'écart de répartition des augmentations individuelles : 20/20
3. L'écart de répartition des promotions : 15/15

La Fondation obtient ces 3 notes car l'écart pondéré de chaque indicateur est autour de 0.

4. Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité : Cet indicateur n'est pas calculable. En effet, pour qu'il le soit, il faut que les salariées de retour d'un congé maternité soient augmentées.
5. Le nombre de personnes du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 5/10
Pour avoir un total de 10 points, il faut une répartition égale entre les hommes et les femmes. Or la Fondation ILDYS compte plus de femmes que d'hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Référent :

- Madame KEROUANTON Laura - Cadre RH - 02.98.02.83.12 - laura.kerouaton@ildys.org

Horaires collectifs, repos quotidiens et hebdomadaires

Les horaires et les temps de repos sont affichés chaque semaine au sein des services.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur est consultable sur l'intranet de la Fondation dans l'espace salarié :

<http://intra.ildys.org/wp-content/uploads/2019/05/r%C3%A9glement-interieur-140512-v9-envoye-%C3%A0-la-DIRECCTE-Greffe-changement-logo-06012016.pdf>

Convention collective

La Convention Collective Nationale des Établissements Privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 est consultable sur l'intranet de la Fondation dans l'espace salarié :

<https://intra.ildys.org/wp-content/uploads/2021/01/Convention-collective-mise-a-jour-2020.pdf>

Chartes appliquées

Les chartes de la Fondation sont disponibles sur l'intranet :

- Parentalité : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>
- Personne hospitalisée : <https://intra.ildys.org/index.php/pack-communication/>
- Enfant hospitalisé : <https://intra.ildys.org/index.php/pack-communication/>
- Valeurs : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>
- Tutorat : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>
- Harcèlement : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>
- Informatique : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>
- Bon usage des e-mails : <https://intra.ildys.org/index.php/informations-supports-2/>

Membres du CSE

Site	Nom	Prénom	Métier	Commission(s)
Perharidy	BIHAN	Nicole	Agent des services	
Perharidy	BODENES	Sonia	IDE	Commission Formation, Commission économique
Saint Vincent Lannouchen	BODILIS	Sylvie	IDE	Commission égalité professionnelle
Perharidy	BOURVEN	Claire	Moniteur Educateur	CSSCT,
Saint Vincent Lannouchen	CHRISTIE	Christelle	Aide soignant(e)	Commission économique, Commission des réclamations
Ty Yann	CONAN	Maggy		Commission des réclamations
Perharidy	COTONNEC	Christelle	Cadre de santé	
Perharidy	CREACH	Michelle	Ouvrier des services	Commission économique, Commission formation, Commission
Perharidy	FLOCH	Marion	Aide soignant(e)	CSSCT, Commission des réclamations,
Ty Yann	GRONDIN	Agnès	Auxiliaire de puériculture	Commission des réclamations,
Ty Yann	HUMILY	Manon	IDE	CSSCT
Ty Yann	JACOPIN	Christelle	Cadre de santé	Commission économique
Saint Luc	KEROUAN-TON	Céline	IDE	Commission égalité professionnelle
Saint Vincent Lannouchen	LAVIEC	Jeremy		
Saint Vincent Lannouchen	LE GALL	Elen	Aide soignant(e)	CSSCT, Commission formation
EHPAD Keraudren	LE GLEAU	Marie Françoise	Secrétaire	Commission égalité professionnelle
Perharidy	LE LANN	Philippe	IDE	Commission égalité professionnelle
Saint Vincent Lannouchen	LE MOIGNE	Michèle	Aide soignant(e)	CSSCT,
EHPAD Keraudren	LE ROUX	Nolwen	IDE	Commission logement et protection sociale
Perharidy	LE SANN	Fanny	Préparatrice en pharmacie	Commission Formation
Perharidy	LUCAS	Thomas	Masseur Kinésithérapeute	Commission Formation
Pôle social	MONFORT	Franck	Educateur spécialisé	CSSCT, Commission des réclamations
Perharidy	PHAM	Viet Khoi	Médecin	
Perharidy	QUINIOU	Stéphanie	IDE	CSSCT, Commission logement et protection sociale, Commission
Saint Vincent Lannouchen	RAMBAUD	Valérie	Agent des services	
Perharidy	ROBIN	Nelly	Chef d'équipe	Commission logement et protection sociale
Perharidy	ROPARS	Thomas	Médecin	Commission économique
Ty Yann	STEPHAN	Elisabeth	Aide soignant(e)	Commission logement et protection sociale
Perharidy	STEPHAN	Marion	Agent des services	CSSCT,

Annexe 1

Harcèlement au travail

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du Code pénal

- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
- Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de quinze ans ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Lutte contre la discrimination à l'embauche

Article 225-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 du Code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-2 du Code pénal

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Article 225-3 du Code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;
- Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1 du Code pénal

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 du Code pénal

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourrent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Article L.3221-1 du Code du travail

Les dispositions des articles L. 3221-2 à L. 3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L. 3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L.3221-2 du Code du travail

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L.3221-3 du Code du travail

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L.3221-4 du Code du travail

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L.3221-5 du Code du travail

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L.3221-6 du Code du travail

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2.

Article L.3221-7 du Code du travail

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, comporte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.