

Suntory Beverage & Food Europe
**GUIDE DE LA DIVERSITÉ,
DE L'ÉQUITÉ ET DE
L'INCLUSION (DE&I)**

SUNTORY
BEVERAGE & FOOD EUROPE



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS :
PETER HARDING, PDG DE SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

INTRODUCTION :
QU'EST-CE QUE LA DE&I ?

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I) CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

- Notre engagement DE&I
- Les femmes dans le top management
- Origine & culture
- Âge
- LGBTQIA+
- Handicap

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

- Allié(e)
- Caractéristiques protégées
- Cisgenre, trans et non-binaire
- Intersectionnalités
- Orientation sexuelle vs identité de genre
- Privilège et marginalisation
- Pronoms

3. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE CERTAINS COMPORTEMENTS

- Culpabilisation des victimes
- Micro-agressions
- Abus mental

4. POUR EN SAVOIR PLUS : RESSOURCES



PETER HARDING

PDG DE SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE

AVANT-PROPOS

Nous savons que la Diversité, l'Équité et l'Inclusion sont d'une importance capitale pour nous tous : en tant que collaborateurs, en tant qu'entreprise et pour la société au sens large. Nous sommes conscients que nous avons encore du chemin à parcourir et nous sommes déterminés à ce que Suntory Beverage & Food Europe (SBFE) prenne des mesures significatives sur ce sujet.

En promouvant la diversité au sein de nos équipes, ainsi qu'en embrassant des valeurs et des idées différentes, nous sommes convaincus de pouvoir créer les meilleures conditions pour que chacun s'épanouisse dans son travail et puisse y déployer tout son potentiel.

Ce guide est une ressource pour vous sensibiliser aux thèmes structurants de la Diversité, de l'Équité et de

l'Inclusion. Il s'agit d'un outil pédagogique permettant à chacun de comprendre l'essence même du sujet et vous donner les bases pour agir de manière significative au quotidien. Vous y découvrirez nos 5 engagements prioritaires, ainsi qu'un décodage des différentes notions de DE&I pour mieux comprendre les identités et mieux identifier les comportements discriminatoires.



“J'espère que cette ressource vous permettra de comprendre l'importance de chaque facette de la diversité et les objectifs que nous poursuivons en tant qu'organisation.”

PETER HARDING

PDG SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE



QU'EST-CE QUE LA DE&I ?

INTRODUCTION

La Diversité, l'Équité et l'Inclusion sont importantes pour nous tous chez SBFE. Pourquoi ? Parce qu'il s'agit de s'assurer que chacun.e d'entre nous se sente libre d'être lui-même, d'être valorisé.e pour ce qu'il ou elle est et d'être traité.e équitablement au travail.

- **La diversité** est une question de représentation – des équipes diversifiées sont des équipes composées d'individus représentatifs de la société dans son ensemble. Une identité, qui l'on est, se définit par une multitude d'informations que sont le genre (assigné à la naissance ou ressenti), les origines (ethniques, sociales), l'âge et l'expérience, les modes de vie (orientation sexuelle, religion...), ou encore nos caractéristiques intrinsèques (apparence, handicaps visibles ou invisibles...).
- **L'équité** consiste à offrir des opportunités équitables à tous les employés, en fonction de leurs besoins individuels et quelle que soit leur identité (visible ou non).
- **L'inclusion** consiste à faire en sorte que les personnes se sentent appréciées, respectées et acceptées pour ce qu'elles sont.

Pourquoi est-ce important ?

Les entreprises qui disposent d'un lieu de travail diversifié, équitable et inclusif sont plus épanouissantes pour travailler. Elles sont également plus innovantes et créatives, ont une plus grande agilité et résilience organisationnelle, et sont plus efficaces pour assurer leur développement.

Faire de la DE&I un élément central de notre entreprise nous amènera à être ce que nous voulons être, et profitera à chacun d'entre nous. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des Suntory Leadership Spirits¹ et de nos valeurs « Growing for Good »² et « Giving Back To Society »³. Notre démarche DE&I doit devenir le moteur de la confiance et de l'engagement de nos collaborateurs, et nous guider, nous montrer la voie pour l'avenir.

Se protéger mutuellement contre la discrimination

L'un des éléments fondamentaux de la DE&I est de protéger les individus contre la discrimination au travail. Certaines caractéristiques de l'identité sont spécifiquement protégées par la loi. Nous les appelons "caractéristiques protégées". Discriminer quelqu'un en raison de son identité est illégal.

¹ L'état d'esprit du Leadership de Suntory

² Une croissance bénéfique à tous

³ Rendre à la société

PETIT LEXIQUE pour mieux comprendre les notions de DE&I

La diversité consiste à reconnaître les différences en termes de caractéristiques personnelles, physiques et sociales. Celles-ci comprennent (sans s'y limiter) les origines, le sexe, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou encore l'éducation. Accroître la diversité sur le lieu de travail implique d'augmenter la part d'employés présentant des caractéristiques différentes. *Exemple : un lieu de travail où les employés sont d'âge, de sexe, d'origine ethnique, de religion, etc. différents.*

L'inclusion consiste à créer une culture et un environnement respectueux et accueillants. La diversité et l'inclusion peuvent être considérées comme les deux faces d'une pièce de monnaie - un lieu de travail inclusif permet à un éventail de personnes diverses de travailler ensemble efficacement.

L'égalité consiste à fournir à chacun la même quantité de ressources ou de soutien, quels que soient ses besoins. Toutefois, l'égalité suppose que tout le monde parte du même point, ce qui n'est pas le cas. Par exemple, tout le monde ne bénéficie pas de la même qualité d'éducation ou de soutien familial, ce qui peut limiter l'accès à certains emplois ou faire apparaître des disparités en termes de qualifications, en dépit des compétences et des capacités personnelles. *Exemple : exiger de chaque candidat à un emploi qu'il soumette une candidature écrite lorsqu'il postule un emploi.*

En revanche, **l'équité** consiste à répartir les ressources en fonction des besoins, de sorte que ceux qui ont moins au départ, reçoivent plus. Le fait de se concentrer sur le soutien de ceux qui en ont besoin ne désavantage pas les autres groupes de la société. De cette façon, l'équité égalise les chances.

Tout comme la diversité et l'inclusion, l'égalité et l'équité vont de pair, car l'équité est la voie vers une société et un lieu de travail véritablement égaux. *Exemple : supprimer l'exigence d'une candidature écrite et proposer d'autres moyens de postuler, qui font appel à une variété de compétences et de capacités pour permettre à tous les candidats de démontrer la pertinence de leur profil sur le poste.*

Points de réflexion :

- Dans quelle mesure pensez-vous que votre équipe est inclusive ?
- Quelle est la diversité de votre équipe ? Est-elle plus diversifiée à certains égards qu'à d'autres ?
- Quel est le degré de diversité de votre équipe ? Pouvez-vous réfléchir à la manière dont elle pourrait être plus diversifiée ?



NOTRE ENGAGEMENT DE&I

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I)
CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Chez SBFE, l'une de nos valeurs clé est "Growing for Good". Nous ne pouvons y répondre que si nous disposons d'un environnement diversifié et équitable et d'une culture inclusive (DE&I) où chacun peut être soi-même sur son lieu de travail.

QUOI

La DE&I concerne l'ensemble des employés de notre entreprise, dans les bureaux, dans nos usines comme sur le terrain. Elle concerne aussi nos partenaires sur l'ensemble de notre chaîne de valeur de l'amont à la consommation de nos produits. Ces notions sont aussi portées par nos marques dans la manière dont elles agissent sur la société en général, dont elles innovent ou communiquent. Inspirée par les « Suntory Leadership Spirits »¹, notre mission est de créer une entreprise où chacun est accepté pour ce qu'il est, traité équitablement, intégré dans notre communauté et soutenu pour s'épanouir.

POURQUOI

Poursuivre notre mission DE&I permettra de renforcer les liens, d'être plus forts et plus épanouis en tant que communauté Suntory. Cela bénéficiera à la fois à nos employés, notre entreprise et nos marques. Nous espérons également qu'elle contribuera à un monde plus équitable et inclusif.

COMMENT

Avec humilité et détermination, nous nous efforcerons de créer une organisation plus diverse, plus équitable et plus inclusive - c'est un engagement que nous prenons avec nos employés et nos partenaires, sur le long terme. Nous agissons avec authenticité et sincérité, nous écouterons, nous persévérons pour faire mieux et nous collaborerons pour créer ensemble un environnement de travail plus inclusif et plus juste pour toutes les personnes associées à notre entreprise.

¹ L'état d'esprit du Leadership de Suntory

NOTRE ENGAGEMENT DE&I

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I)
CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Dans le cadre de notre démarche de Diversité, d'Équité et d'Inclusion (DE&I), nous œuvrons particulièrement à l'amélioration de cinq domaines prioritaires.



1. Femmes
dans le Top
Management



2. Origine
et culture



3. Âge



4. LGBTQIA+



5. Handicap



1. LES FEMMES DANS LE TOP MANAGEMENT

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I)
CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Au sein de SBFE, nous voulons nous assurer que les femmes soient représentées dans les postes de direction.

Nous sommes fiers de la forte représentation que nous avons déjà, tout en reconnaissant que, dans certains domaines, nous avons encore des progrès à accomplir.

Nous voulons soutenir les femmes pour relever les défis auxquels elles sont confrontées au long de leur carrière : lever leurs freins, les aider à se faire confiance pour évoluer en fonction de leurs aspirations.



Mais surtout, nous nous engageons à leur offrir les meilleures conditions pour s'adapter à tous les événements de leur vie de femme comme par exemple la grossesse et la maternité. Chez Suntory nous considérons que ces moments sont des opportunités d'épanouissement qui serviront leur parcours professionnel. Et c'est pourquoi cet engagement est intégré dans nos accords QVT qui prévoient la mise en place notamment de mesures en faveur de la parentalité.





2. ORIGINE & CULTURE

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I) CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Nous sommes conscients que de nombreuses communautés subissent différentes formes de discrimination et que chaque pays a son propre contexte culturel. En gardant cela à l'esprit, nous respectons les contextes locaux, tout en donnant la priorité à l'égalité des chances pour les employés de toutes origines, quelle que soient la couleur de peau, les croyances religieuses ou les modes de vie.

Suntory Beverage & Food Europe est une organisation internationale, et nous voulons nous assurer que nos équipes soient représentatives des populations des pays dans lesquels nous opérons. Nous voulons également protéger les personnes contre la discrimination et nous assurer que nous tenons compte des différentes origines et cultures qui composent notre organisation.



Par notre méthode d'amélioration continue, nous avons la volonté d'adapter en permanence nos produits à nos consommateurs en sachant être proche d'eux et représentatifs de leur diversité, afin de répondre au mieux à leurs attentes.



PETIT LEXIQUE pour mieux comprendre les notions d'ORIGINES & de CULTURE

Les origines reposent sur les attributs physiques de la personne mais ne révèlent pas la diversité des parcours et des histoires de celle-ci. L'origine ethnique est aujourd'hui encore un marqueur d'identité sociale. Dans de trop nombreux pays, avoir la peau blanche est un gage d'être mieux traité que d'avoir une peau de couleur, ce qui est l'archétype de l'inégalité.

La culture est fondée sur les traditions, la langue, la nationalité ou le patrimoine culturel. Lorsque vous pensez à votre culture, vous regardez au-delà de vos caractéristiques physiques, vers des pratiques que vous partagez avec la culture qui vous entoure.

Exemples : Une personne née en France et de nationalité française peut se décrire comme étant d'origine africaine parce que l'un de ses aïeux est né et a vécu en Afrique. Elle est et se sent à la fois française et africaine et n'a pas besoin de "choisir".

Il existe de nombreuses façons de décrire les origines et la culture, souvent génériques, comme personnes de couleur, minorités. Dans la culture anglosaxonne de nombreux acronymes sont utilisés. L'utilisation de ce type de termes est continuellement remise en question, ils peuvent parfois être perçus comme offensants. Lorsque vous parlez d'origines ethniques et de culture, il est toujours préférable d'éviter d'utiliser des mots qui regroupent des personnes sous un terme générique.

Points de réflexion :

- Comment définiriez-vous votre origine ?
- Comment définiriez-vous votre culture ?
- Après avoir lu ce chapitre, comment pourriez-vous adapter votre langage pour parler de vous ou vous adresser aux gens ?

3. ÂGE

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I)
CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)



En tant qu'organisation multigénérationnelle, nous voulons éviter les stéréotypes liés à l'âge et intégrer tous les groupes d'âge et toutes les générations, afin de valoriser les contributions de chacun à l'organisation.

Car l'âge peut également être un domaine de la diversité et peut concerner aussi bien les employés plus âgés que les plus jeunes au travail. D'une part, les deux groupes peuvent être victimes de discrimination sur le lieu de travail en raison de stéréotypes liés à leur âge. D'autre part, les besoins des deux groupes peuvent également être négligés.

Par exemple, l'idée reçue reposant sur le fait que les **plus âgés** ne maîtrisent pas les nouvelles technologies peut s'avérer fausse. En revanche, dans des situations où effectivement ils ne sont pas à l'aise avec les technologies, les membres plus jeunes de l'équipe peuvent ne pas en tenir compte et donc ne pas les aider. Les seniors peuvent espérer plus d'empathie sur les pépinières de santé qui peuvent survenir avec l'âge.



Pour les plus jeunes, leur opinion peut, par exemple, être négligée parce qu'ils ont moins d'expérience. Alors qu'en réalité, ils peuvent avoir de nouvelles idées qui auront un impact positif ou apporteront une solution nouvelle face à une problématique. Il se peut également que les jeunes n'obtiennent pas le soutien dont ils ont besoin pour acquérir les connaissances et l'expérience qu'ils recherchent ; les personnes plus âgées peuvent également ne pas se sentir concernées par les défis à relever quand on est relativement nouveau dans le monde du travail.





4. LGBTQIA+

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I)
CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Nous voulons créer une culture ouverte à toutes les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la communauté LGBTQIA+, afin qu'elles se sentent en sécurité et puissent s'épanouir pleinement au travail sans craindre d'être discriminées pour ce qu'elles sont.

La communauté LGBTQIA+ est composée de nombreuses identités en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

PETIT LEXIQUE pour mieux comprendre l'acronyme LGBTQIA+

Lesbienne : des femmes attirées par d'autres femmes.

Gay : des hommes attirés par d'autres hommes.

Bisexuel : des personnes attirées par plus d'un genre.

Transgenre : des personnes qui s'identifient à un genre différent de celui assigné à la naissance. Par exemple si vous avez été assigné au genre "masculin" à la naissance, mais que vous vous identifiez comme une fille ou une femme.

Queer : terme générique désignant toute personne appartenant à la communauté LGBTQ+ ou à la communauté homosexuelle.

En questionnement : des personnes qui remettent en question leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre.

Intersexe : des personnes nées avec une anatomie reproductive/sexuelle qui ne correspond pas aux définitions classiques de l'homme ou de la femme.

Asexuels : des personnes qui n'éprouvent pas d'attirance sexuelle pour d'autres personnes.

Le signe plus (+) : englobe d'autres identités, y compris mais sans s'y limiter :

-Les personnes pansexuelles dont l'attirance sexuelle pour d'autres personnes est indépendante du genre biologique ou ressenti de ces personnes et de leur orientation sexuelle.

-Les personnes non binaires qui ne s'identifient pas comme un homme ou une femme (ou exclusivement) : il s'agit d'une identité de genre qui fait partie de l'ensemble des transgenres.

5. HANDICAP

1. LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DE&I) CHEZ SUNTORY BEVERAGE & FOOD EUROPE (SBFE)

Nous voulons rendre notre organisation accessible aux personnes porteuses d'un handicap et leur assurer un environnement de travail confortable et accueillant. Notre rôle est de leur mettre à disposition les équipements et aménagements adéquats et leur apporter le soutien dont elles ont besoin pour s'épanouir pleinement au travail et être efficaces.

Le handicap est un pan de la diversité moins bien appréhendé car les handicaps peuvent être visibles ou invisibles, physiques ou cognitifs. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (UNCRPD) définit les personnes handicapées comme "... des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables qui, en interaction avec diverses barrières, peuvent faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres".



PETIT LEXIQUE pour mieux comprendre la notion de HANDICAP

Parmi les exemples de personnes présentant un handicap visible, on peut citer les personnes en fauteuil roulant, les personnes aveugles ou malvoyantes et les personnes sourdes ou malentendantes.

Les exemples de personnes souffrant de handicaps invisibles peuvent inclure des conditions qui ne sont pas évidentes pour les autres personnes, notamment la dépression, ou encore des douleurs chroniques, avec de la fatigue ou des vertiges qui en résultent.

Les handicaps cognitifs, qui peuvent être visibles ou invisibles, concernent par exemple les troubles de l'apprentissage comme la dyslexie, les Troubles Déficitaires de l'Attention avec/sans Hyperactivité (TDAH) qui peuvent affecter la concentration des personnes, ou l'autisme, qui peut affecter la communication et les compétences sociales des personnes.

LES IDENTITES

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

Notre conviction ?

Pour progresser dans notre mission de DE&I, nous devons connaître et comprendre ses enjeux ainsi que les nombreuses notions identitaires qui composent la société.

C'est la raison pour laquelle nous vous proposons d'aller au-delà de nos 5 domaines prioritaires, en apportant un éclairage sur certaines notions de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion relatives aux identités que nous ne connaissons ou ne comprenons peut-être pas dans leur intégralité, ou que parfois nous confondons aussi.



La finalité est de nous aider à réfléchir à nos propres expériences, à celles de ceux qui nous entourent en essayant de se mettre à leur place, et nous mettre au défi d'envisager certaines situations à travers différentes perspectives pour mieux les comprendre.

Nous espérons que ce décryptage vous encouragera à approfondir vos connaissances sur le sujet. Pour en savoir plus, n'hésitez pas à explorer les références recommandées en fin de guide.

De notre côté, nous nous engageons à poursuivre notre travail pour créer une entreprise et un environnement de travail encore plus diversifiés, équitables et inclusifs. Nous sommes impatients de poursuivre cette aventure ensemble.





ALLIÉ(E)

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

Un.e allié.e est une personne qui utilise activement certains de ses privilèges pour défendre les intérêts d'une personne ou d'un groupe qui ne jouit pas de ces mêmes privilèges.

L'utilisation de ces privilèges a pour objectif de faire entendre la voix de personnes marginalisées pour, par exemple, dénoncer des injustices, des inégalités ou des discriminations dont ils sont témoins. Être un.e allié.e nécessite un apprentissage constant pour intégrer les enjeux de groupes qu'il ou elle soutient mais dont il ne fait pas partie.

Chacun.e de nous peut être l'allié.e de groupes dont il ne fait pas partie. Par exemple, les hommes peuvent être les alliés des femmes, et les hétérosexuels peuvent être les alliés des membres de la communauté LGBTQIA+.

Être un.e allié.e est un processus actif et continu, qui implique d'établir des relations honnêtes et fondées sur la confiance avec les personnes qui nous entourent.

Exemples :

- Utiliser le terme "partenaire" au lieu de termes sexués tels que "mari/femme" afin d'inclure davantage les membres de la communauté LGBTQIA+.
- Prendre la parole pour soutenir un collaborateur handicapé lorsqu'il soulève un problème d'accessibilité lors d'une réunion.
- Reprendre discrètement un collègue qui utilise un langage offensant ou discriminatoire à l'égard d'un autre collaborateur.
- Explorer les ressources disponibles – livres, articles – sur les allié.e.s, l'inclusion et l'exclusion pour nourrir et questionner vos modes de pensée spontanés sur le sujet.

Points de réflexion :

- Avez-vous récemment été un.e allié.e ? Qu'avez-vous fait ?
- Pourquoi est-ce important d'avoir des allié.e.s sur son lieu de travail ?
- Quelles sont les difficultés auxquelles faire face pour être un.e bon.ne allié.e ?
- Qu'est-ce qui vous donne envie d'être un.e allié.e ?

CARACTÉRISTIQUES PROTÉGÉES

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

Les caractéristiques protégées sont des aspects de l'identité d'une personne qui font d'elle ce qu'elle est. En France, le Code du Travail offre une protection contre la discrimination sur le lieu de travail sur la base de caractéristiques protégées parmi lesquelles :

1. L'âge

2. **Le handicap** - les employeurs doivent procéder à des ajustements raisonnables pour éliminer les obstacles causés par un handicap.

3. Le genre

4. **Le Changement de sexe** - les employeurs ne peuvent pas traiter un employé de manière moins favorable parce qu'il passe (ou est passé) d'un genre à un autre.



5. **Le statut matrimonial** - (divorce, concubinage, célibat...).

6. **Grossesse et maternité**

7. **Origine**

8. **Religion ou croyance**

9. **Orientation sexuelle**





CISGENRE, TRANS ET NON-BINAIRE

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

Une personne **cisgenre s'identifie exclusivement au genre qui lui a été assigné à la naissance**, par exemple, une femme cisgenre a été assignée femme à la naissance sur des caractéristiques physiologiques et s'identifie comme une femme. *Exemple : une femme cisgenre s'identifie comme une femme tout en ayant été assignée femme à la naissance.*

En revanche, le terme **“trans” est un terme générique qui décrit les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui leur a été attribué à la naissance**. Les personnes trans peuvent se décrire à l'aide d'une variété de termes, y compris (mais sans s'y limiter) : transgenre, non-binaire, ou queer. Il est préférable de demander à ces personnes quel terme elles préfèrent utiliser pour se décrire et de respecter leur choix.

Exemple : Une femme trans s'identifie comme une femme, alors qu'elle a été assignée homme à la naissance.

Tout le monde ne s'identifie pas forcément à un genre. Le terme **“non-binaire”** est un terme générique pour les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas à “homme” ou “femme”. Les identités non binaires peuvent inclure des personnes qui ne s'identifient à aucun sexe, aux deux ou à une combinaison de certains aspects des sexes masculin et féminin.

Exemples :

- Alex ne se sent pas à l'aise avec l'étiquette d'homme ou de femme. Lorsqu'on lui demande, Alex s'identifie comme non binaire.
- Les parents de John ont élevé leur enfant comme une fille, conformément à son assignation à la naissance, jusqu'à ce qu'il leur dise, qu'il se sent homme. John est un homme trans.

Points de réflexion :

- Comment aborder la question d'identité de genre dans un environnement professionnel ?
- L'identité de genre d'un collaborateur a-t-elle un impact sur sa capacité à effectuer son travail ?



INTERSECTIONNALITÉS

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

L'intersectionnalité est une notion permettant de comprendre comment des identités sociales qui se superposent - telles que le sexe, l'origine, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap et l'identité de genre - accentuent un système qui opprime certaines catégories de personnes dans la société y compris sur le lieu de travail.

L'intersectionnalité reconnaît que chaque personne est constituée de multiples identités sociales. Au sein de chaque identité sociale, certaines catégories bénéficient de plus de privilèges que d'autres (voir "Privilèges et marginalisation"). À l'origine, ce terme a été inventé pour souligner les formes spécifiques de discrimination dont sont victimes les femmes noires.

L'intersectionnalité reconnaît la façon dont les différentes identités sociales interagissent pour former de multiples leviers d'oppression qui ne peuvent être séparés les uns des autres. Parler d'intersectionnalité permet d'identifier les problèmes d'inégalité et de discrimination, et de les résoudre de manière équitable.

Exemples :

- Une femme noire qui est PDG d'une grande entreprise aura une expérience très différente du sexisme (également appelé misogynie) et du racisme sur le lieu de travail qu'une femme blanche qui est PDG d'une autre grande entreprise.
- Un homme transgenre noir fait l'expérience de la transphobie et du racisme en même temps et les deux ne peuvent être séparés. Son privilège masculin n'annule pas la marginalisation qu'il subit.

Points de réflexion :

- Comment décririez-vous vos identités sociales ?
- En quoi l'intersectionnalité est-elle utile ?
- Cette définition vous fait-elle penser différemment à la façon dont vous vous percevez ou percevez les personnes qui vous entourent ?



ORIENTATION SEXUELLE VS IDENTITÉ DE GENRE

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

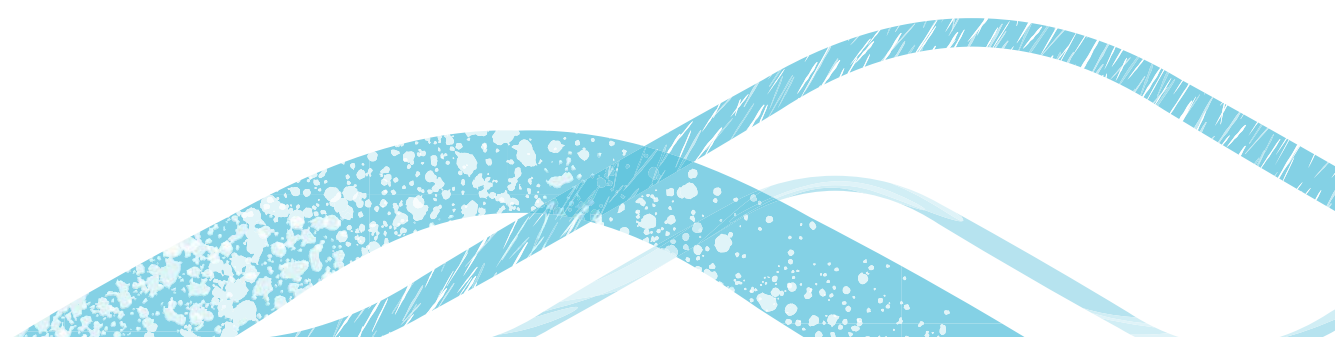
L'orientation sexuelle est définie par les personnes qui vous attirent et/ou avec qui vous souhaitez avoir des relations. Dans l'orientation sexuelle nous retrouvons entre autres, les gays, les lesbiennes, les hétéros, les queers, les bisexuels et les asexuels (sans s'y limiter).

En revanche, **l'identité de genre** est une façon de décrire comment vous vous sentez par rapport à votre genre assigné à la naissance. Les identités de genre comprennent, sans s'y limiter, les identités masculine, féminine et trans (voir "Cisgenre et trans").

Votre identité de genre n'est pas un indicateur de votre orientation sexuelle. Il est donc inapproprié de remettre en question ou faire des suppositions impliquant un lien de cause à effet entre genre et orientation sexuelle.

Cependant, l'acronyme LGBTQIA+, lui, englobe à la fois des orientations sexuelles et des identités de genre.

Points de réflexion :

- La différence entre ces deux notions vous étonne-t-elle ou vous était-elle déjà familière ?
 - Quels comportements adéquats adopter pour être inclusif ?
- 



PRIVILÈGE ET MARGINALISATION

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

Les privilèges désignent les aspects de notre identité sur lesquels nous n'avons aucun contrôle (généralement, acquis dès la naissance) et qui nous donnent des avantages dans la société.

La marginalisation fait référence à une position sans pouvoir ou sans valeur au sein d'une société ou d'un groupe, en raison d'aspects de notre identité sur lesquels nous n'avons pas de contrôle non plus (généralement, acquis dès la naissance).

Les privilèges et la marginalisation sont comme les deux faces d'une pièce de monnaie, car si les systèmes et les cultures procurent des avantages à certaines personnes (les privilégiés), ces mêmes systèmes et cultures entraînent des désavantages pour d'autres (les marginalisés). Le privilège et la marginalisation sont également intersectionnels (voir "Intersectionnalité"), car nous pouvons être à la fois privilégiés et marginalisés. Par exemple, une personne peut bénéficier d'un privilège ethnique parce qu'elle est blanche sur un territoire où les personnes blanches sont majoritaires, mais être marginalisée parce qu'elle appartient à un milieu social défavorisé.

Le fait de noter qu'un aspect de notre identité est un privilège ne constitue en aucun cas une critique. Au contraire, il est important de comprendre qu'il s'agit simplement d'une position de fait au sein de la société dans laquelle nous évoluons.

Exemples :

- Si une personne ne s'inquiète pas d'avoir assez d'argent pour payer son loyer, il est probablement privilégié sur le plan socioéconomique.
- Si une personne n'a jamais été questionnée sur son origine, elle est probablement privilégiée de faire partie du groupe ethnique majoritaire dans son pays.
- Si marcher dans la rue main dans la main avec son partenaire du même genre met en danger la sécurité de l'un des deux, ces personnes sont marginalisées par rapport aux couples hétérosexuels en raison de leur orientation sexuelle.

Points de réflexion :

- Quels aspects de votre identité, s'il y en a, sont privilégiés ?
- Quels sont les aspects de votre identité, s'il y en a, qui sont marginalisés ?
- Pourquoi est-il important de comprendre vos propres privilèges ?



PRONOMS

2. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE LES IDENTITES

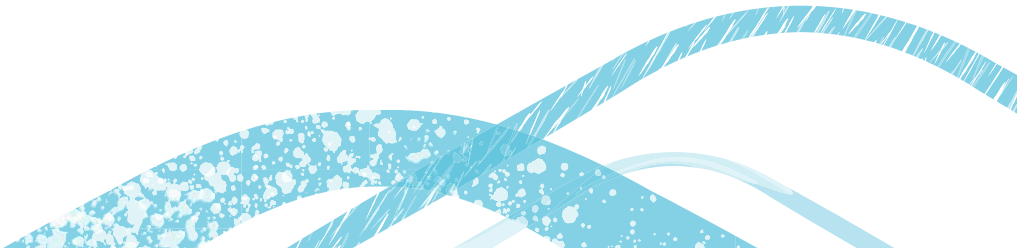
Les pronoms sont des mots que les gens utilisent pour se référer à d'autres personnes sans utiliser leur nom.

Dans certaines langues, dont le français, les pronoms les plus couramment utilisés font spécifiquement référence au genre masculin ou féminin d'une personne, comme « il » ou « elle ». Pour les personnes trans et non binaires (voir "Cisgenre et trans"), ces pronoms peuvent ne pas correspondre à la manière dont elles considèrent leur identité. Cela peut créer de l'inconfort, du stress et de l'anxiété. En effet, en utilisant un pronom assigné à un genre, cela peut envoyer un message involontaire selon lequel il faut avoir une certaine apparence pour pouvoir être désigné par ce pronom.

Un pronom commun utilisé par les personnes qui rejettent les pronoms de genre traditionnels est "iel".

Si vous vous trompez accidentellement sur le genre d'une personne en utilisant le mauvais pronom, excusez-vous simplement et remerciez-la pour la correction.

Points de réflexion :

- Seriez-vous contrarié si quelqu'un vous décrivait en utilisant un pronom qui fait référence à un autre genre que celui auquel vous vous identifiez (par exemple, si vous êtes un homme et que quelqu'un vous désignait comme "elle") ? Pourquoi ?
 - Comment pouvez-vous vous assurer que vous utilisez les bons pronoms pour décrire quelqu'un ?
- 

COMPORTEMENTS

3. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE CERTAINS COMPORTEMENTS



Être confronté à des identités différentes de nous, de nos repères, de l'environnement dans lequel on a grandi et évolué, peut conduire à des situations d'incompréhension et parfois, à des comportements volontairement ou involontairement discriminatoires.

Certaines situations peuvent être complexes à repérer, il est pourtant important d'en être conscient.e pour mieux les identifier et soutenir les victimes de ces comportements.





CULPABILISATION DES VICTIMES

3. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE CERTAINS COMPORTEMENTS

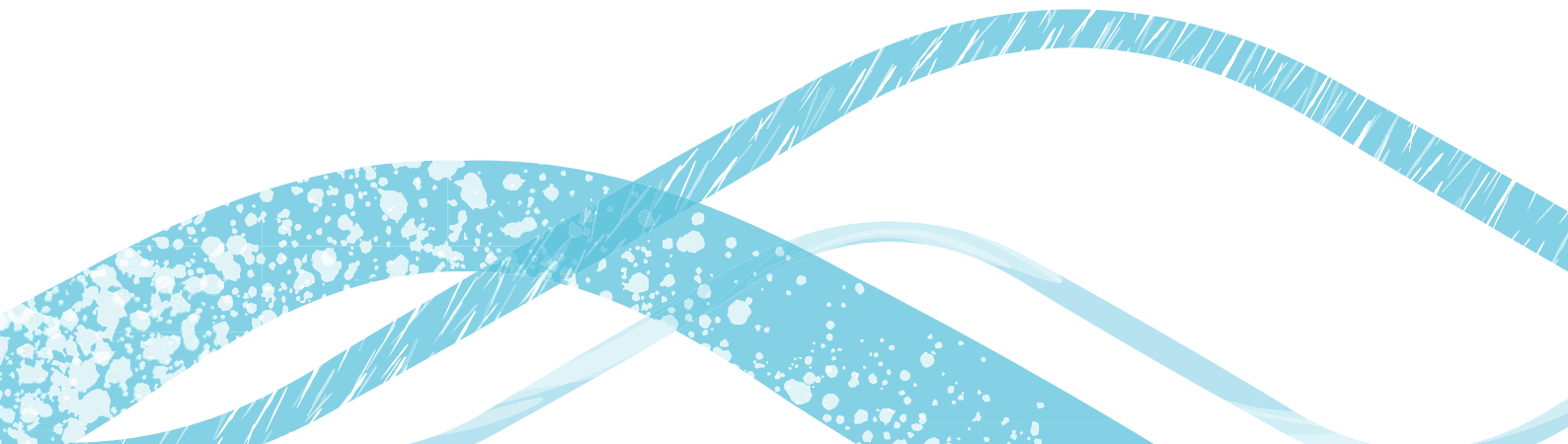
La **CULPABILISATION DES VICTIMES** consiste à s'interroger sur ce qu'une personne aurait pu faire différemment pour éviter d'être victime, ce qui sous-entend que la faute incombe à la victime plutôt qu'à l'auteur. La culpabilisation d'une victime peut être subtile. Les gens peuvent ne pas se rendre compte qu'ils participent à cette culpabilisation.

Par exemple, une personne ayant connaissance d'un incident penserait "J'aurais fait plus attention" ou "Cela ne m'arrivera jamais"... cette réflexion fait peser un reproche sur la victime à un certain niveau, souvent de manière involontaire.

Exemples :

- Signifier à un collaborateur ayant des soucis de santé liés à son surpoids que c'est parce qu'il mange trop ou ne prend pas soin de lui.
- Une personne qui qualifie la victime d'une agression ou d'un harcèlement sexuel comme l'ayant "cherché" parce qu'elle avait bu de l'alcool ou portait certains vêtements.

Points de réflexion :

- Avez-vous déjà été témoin de situation de culpabilisation de victimes au bureau ? Qu'avez-vous ressenti dans ce cas et auriez-vous pu agir ?
 - De quelles façons pouvez-vous dénoncer la culpabilisation d'une victime ?
 - Comment pouvez-vous soutenir une personne que vous avez vue/entendue être victime de culpabilisation ?
- 



MICRO-AGRESSIONS

3. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE CERTAINS COMPORTEMENTS

LES MICRO-AGRESSIONS sont des commentaires ou des actions qui sont indirectement, subtilement ou involontairement discriminatoires envers les personnes. L'auteur d'une micro-agression peut ne pas se rendre compte de son comportement blessant. Si les micro-agressions peuvent être conscientes et intentionnelles, elles ne le sont souvent pas, mais reflètent plutôt les systèmes d'oppression qui visent plus souvent les personnes marginalisées. Qu'elles soient intentionnelles ou non, les micro-agressions ne sont pas "micro" ou petites en termes d'impact sur les personnes, mais micro dans le sens où elles sont difficiles à "identifier" par ceux qui les disent ou les font. Les micro-agressions peuvent consister à utiliser des termes désobligeants, à dénigrer la culture ou la religion d'une personne, à invalider ou à nier les expériences des personnes marginalisées

Exemples :

- Une personne qui prononce continuellement de manière incorrecte le nom d'une autre personne alors qu'elle a déjà été corrigée plusieurs fois.
- Une personne qui questionne sur l'origine d'une autre parce qu'elle n'a pas la peau blanche ou la définir par une autre nationalité sous prétexte que ses origines ethniques sont différentes
- Une personne qui suppose par défaut que le mariage de son interlocuteur est avec une personne du sexe opposé.
- Une personne qui insiste sur le fait que les préjugés ne sont plus un problème de société, comme par exemple dire à une femme qu'elle est "trop sensible" à un commentaire sexiste dont elle a fait l'objet.

Points de réflexion :

- Avez-vous involontairement déjà été auteur.e de micro-agressions ? Quelles sont les façons de vous excuser si vous êtes accusé de micro-agressions ?
- Comment réagiriez-vous si vous étiez témoin d'une micro-agression sur votre lieu de travail ?
- Pourquoi peut-il être difficile de signifier une micro-agression commise par une personne contre une autre ?



ABUS MENTAL

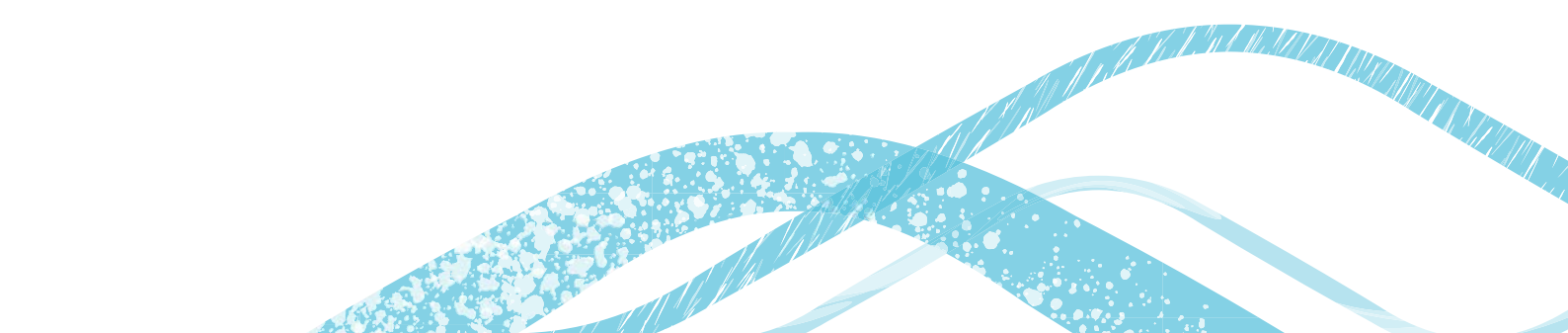
3. DECRYPTAGE : MIEUX COMPRENDRE CERTAINS COMPORTEMENTS

L'ABUS MENTAL est une forme de manipulation psychologique qui fait douter une personne de ses pensées et de ses sentiments et, dans des cas extrêmes, de sa propre santé mentale. Dans de nombreux cas, l'abus mental, souvent délibéré, est basé sur un besoin de pouvoir et de contrôle sur les autres. Il peut amener un individu (ou un groupe d'individus) à remettre en question sa propre compréhension en lui cachant des informations ou en lui fournissant de fausses informations. Cependant, dans certains cas, l'abus mental n'est pas volontaire. Il peut être le résultat d'un sentiment de malaise qui, par exemple, pousse à nier une situation difficile vécue par une personne de l'entourage pour éviter d'aborder le sujet. Une personne victime d'abus mental a généralement du mal à identifier le problème. Elle peut se convaincre que la situation émane de son imagination, en dépit d'un sentiment constant de dépréciation ou d'exclusion. Sa confiance et sa productivité en pâtissent au point parfois d'avoir recours à un arrêt de travail pour cause de stress professionnel.

Exemples :

- Donner des informations au compte-gouttes, ne pas fournir tous les faits dans leur intégralité, reprogrammer des réunions de manière répétée ou ne pas communiquer des informations importantes à une personne ou un groupe de personnes en particulier.
- Accuser un employé d'être "irrationnel" ou de "réagir de manière excessive" pour écarter ses préoccupations.

Points de réflexion :

- Avez-vous déjà été témoin d'une situation d'abus mental ?
 - Quel soutien pourriez-vous apporter à un membre de votre équipe qui a subi une manipulation mentale ?
 - Comment aborderiez-vous une personne dont vous savez qu'elle a manipulé quelqu'un d'autre ?
- 

POUR EN SAVOIR PLUS

4. POUR EN SAVOIR PLUS : RESSOURCES

LINKEDIN LEARNING :



Après avoir lu ce Guide de la Diversité, de l'Équité et de l'Inclusion, nous recommandons ce module de formation en ligne, "Inclusive Mindset for Committed Allies" par Dereca Blackmon qui vous permettra d'approfondir vos connaissances.

<https://qrco.de/bdBSwz>

TED TALKS :



Boys won't be boys. Boys will be what we teach them to be

Les garçons ne seront pas des garçons. Les garçons seront ce que nous leur apprenons à être
Ben Hurst <https://qrco.de/bdBVHW>



They told me to change my clothes. I changed the law instead

Ils m'ont dit de changer de vêtements. J'ai changé la loi à la place
Gina Martin <https://qrco.de/bdBbll>



A call to men

Un appel aux hommes

Tony Porter

<https://qrco.de/bdBVaE>



Not all superheroes wear capes: how you have the power to change the world

Tous les super-héros ne portent pas de cape : comment vous avez le pouvoir de changer le monde
– Nova Reid <https://qrco.de/bdBbKL>



The urgency of intersectionality

L'urgence de l'intersectionnalité

Kimberlé Crenshaw

<https://qrco.de/bdBVek>



Humanize Diversity and Inclusion

Humaniser la diversité et l'inclusion

Damien Hooper-Campbell (eBay)

<https://qrco.de/bdBbN9>

LECTURE SUPPLÉMENTAIRE :



Passion4Social's guide to disability - inclusive language

<https://qrco.de/bdBbW2>



Stonewall glossary - A glossary focused on LGBTQIA+ terms

<https://qrco.de/bdBbUz>



Hive Learning's guide to talking about DE&I at work

<https://qrco.de/bdBbXq>



Diversity, Equity & Inclusion Glossary

- Un glossaire complet sur la diversité, l'équité et l'inclusion qui inclut les opinions, les réflexions et les histoires de personnes réelles. <https://qrco.de/bdBbTi>

“Lorsque nous écoutons et célébrons ce qui est à la fois commun et différent, nous devenons plus sages, plus inclusifs et meilleurs en tant qu’organisation.” *Pat Wadors*



UN DERNIER MOT

À l’origine, nous avons conçu notre guide de la Diversité, de l’Équité et de l’Inclusion comme une aide à la sensibilisation et à la formation de nos employés, mais nous pensons que d’autres entreprises qui entament des conversations significatives sur ces thématiques peuvent également le trouver utile. C’est pourquoi nous avons décidé de le publier et de le partager, dites-nous ce que vous en pensez @SuntoryBF_FR

MICHELLE NORMAN,
DIRECTRICE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE CHEZ SBFE

