



J'inclus, tu inclus, ...nous excluons ?

La plus-value de l'inclusivité et de
la diversité dans le monde du
travail

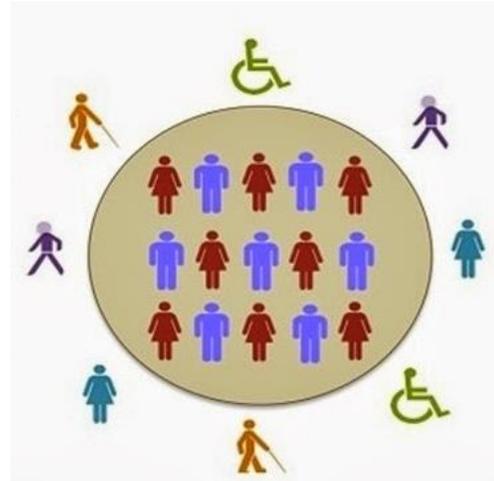
Sommaire

1. Quelques définitions
2. Emergence historique et sociale de ces valeurs
3. Contexte légal et organismes de référence
4. En pratique : démarches inclusives dans le monde du travail
 - ❖ En Ville de Neuchâtel
 - ❖ En Suisse et ailleurs dans le monde
5. Et maintenant que faire? Perspectives futures et boîte à outils

Quelques définitions (1)....

...du marché du travail

...de la société



EXCLUSION

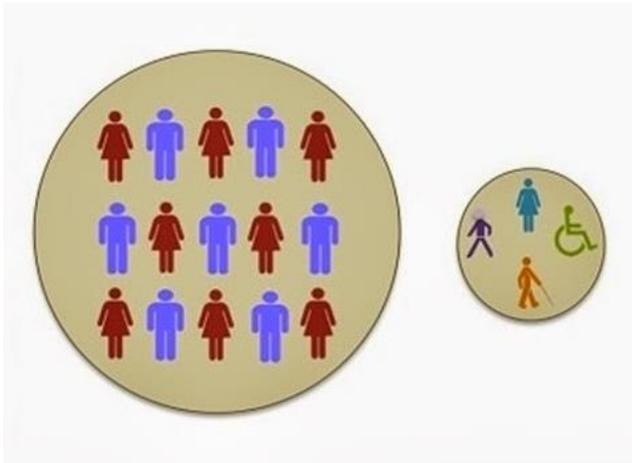


INSERTION



INTEGRATION

Quelques définitions (2)....



SEGREGATION



INCLUSION

..liée aux personnes en situation de handicap



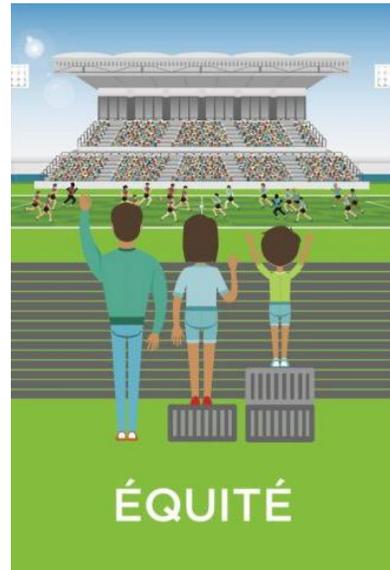
INCLUSIVITE

..liée aux minorités et aux discriminations

Quelques définitions (3)....



DISCRIMINATION



ÉQUITÉ



Emergence historique et sociale

Le terme **exclusion** apparaît au **XVIIe**, Pascal, *Pensées*
La différence empêche le mélange et le partage d'un espace commun

Beveridge démontre en **1940** les **risques et les coûts** liés à l'exclusion

insertion/
intégration/
assimilation

Aujourd'hui, les défis de **l'inclusivité** sont: **perméabilité et cohérence**

exclusion
ségrégation

inclusion
diversité
inclusivité

Au XIXe, avènement des sciences sociales
Exclusion = situation misérable

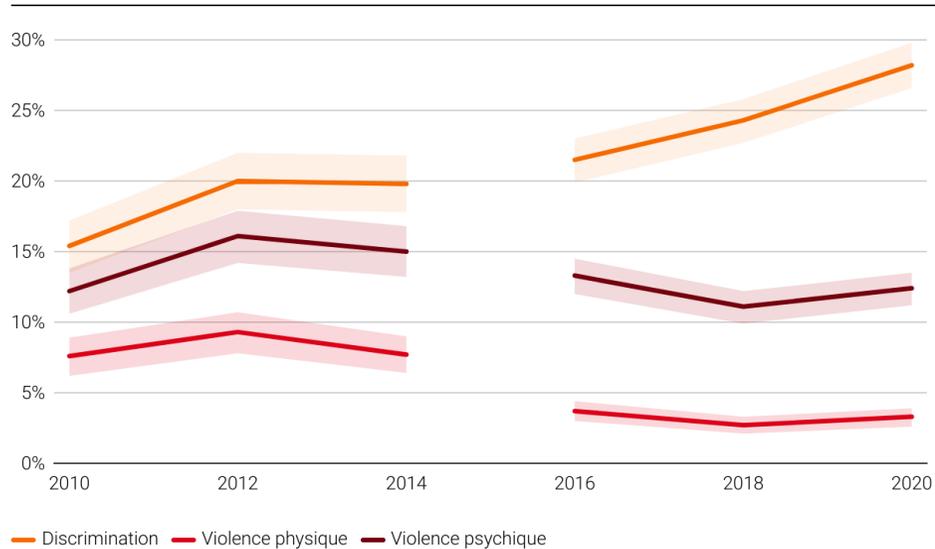
En 1980-1990, la différence devient élément de **diversité** à valoriser

discrimination
intersectionnalité

Discrimination: évolution en Suisse

Discrimination et violence, en 2010–2020

Part de la population se déclarant victime



L'intervalle de confiance (95%) est représenté par une zone transparente.

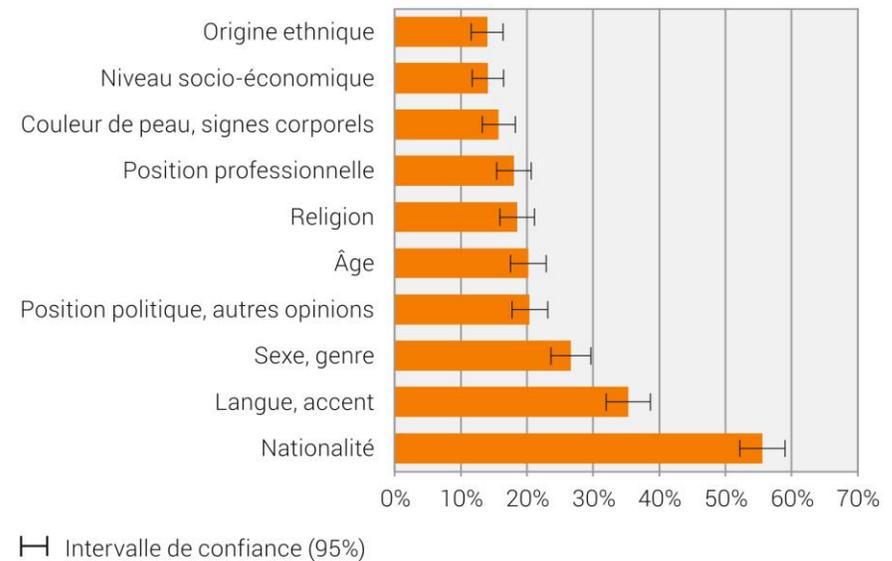
2015: rupture de série

Source: OFS – Enquête sur le vivre ensemble en Suisse (VeS); Enquête pilote de gfs.bern

© OFS 2022

Motifs de discrimination, en 2020

Part de la population se déclarant victime, en Suisse



— Intervalle de confiance (95%)

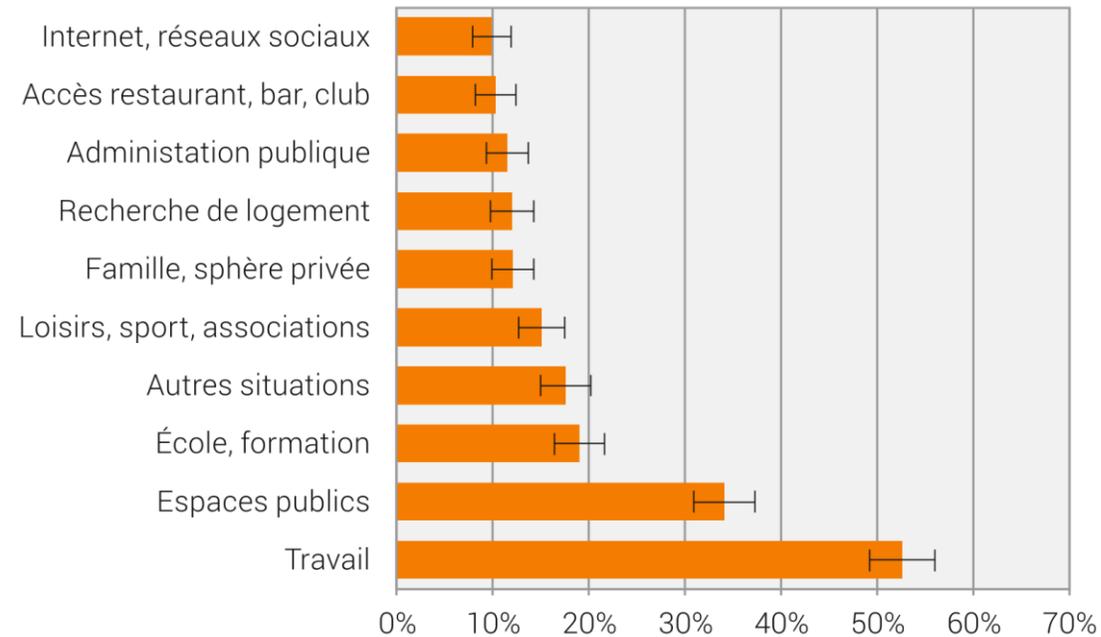
Source: OFS – VeS-2020, Enquête sur le vivre ensemble en Suisse

© OFS 2021

Discrimination: évolution en Suisse

Situations dans lesquelles se produit la discrimination, en 2020

Part de la population se déclarant victime, en Suisse



— Intervalle de confiance (95%)

Source: OFS – VeS-2020, Enquête sur le vivre ensemble en Suisse

© OFS 2021

Contexte légal



Discrimination



Inégalité de traitement entre des personnes placées dans situations comparables,



qui a pour conséquence un dénigrement injustifié et



qui se fonde sur un critère distinctif non autorisé.

Contexte légal

En Suisse

- [Code civil \(CC\)](#) , [Code pénal \(CP\)](#), [Code des obligations \(CO\)](#): dispositions diverses
- [Loi sur l'égalité \(LEg\)](#): discrimination femme-homme
- [Accord sur la libre circulation des personnes \(ALCP\)](#): discrimination entre ressortissant-e-s de l'UE/AELE
- [Loi sur les travailleurs détachés \(LDét\)](#): travailleurs et travailleuses détaché-e-s en Suisse
- [Loi sur l'égalité pour les handicapés \(LHand\)](#): discrimination contre les personnes handicapées
- [Loi sur la protection des données \(LDP\)](#)

Au niveau international

- [Les Pactes de l'ONU I et II](#)
- [La Convention sur le droit des femmes \(art. 11 al. 2 let. a\)](#)
- [La Convention sur la discrimination raciale](#)
- [Les Conventions de l'organisation internationale du travail \(OIT\)](#)

Contexte légal

...à l'embauche



...dans les rapports
de travail

...lors de la
résiliation

...en matière de prévoyance
professionnelle

Organismes de référence

FEDERAL

- ❖ Service de lutte contre le racisme (SLR)
- ❖ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité
- ❖ Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées
- ❖ Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)

- ❖ Commissions fédérales
 - contre le racisme
 - pour les questions féminines
 - pour les questions familiales

CANTONAL

- ❖ Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE)
- ❖ Service de la cohésion multiculturelle (COSM)
- ❖ Préposée à l'inclusion des personnes vivant avec un handicap
- ❖ Commission pour l'égalité entre hommes et femmes

+ multiples associations de lobbying dans le domaine (Ligue internationale de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), Mencare, Inclusion Handicap, Gender Equality Advising, Procap,....)

En résumé, il existe:

- ❖ Une évolution sociale des différents concepts-clés
- ❖ Différents outils légaux pour lutter contre la discrimination
- ❖ Plusieurs organismes, associations, personnes pour promouvoir l'égalité, l'inclusivité et la diversité
- ❖ Une volonté politique et sociale de renforcer les mesures en faveur de ces valeurs

En pratique: démarches inclusives en Ville de Neuchâtel

- ❖ Adaptation du règlement d'application du statut du personnel communal
- ❖ Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité
- ❖ Implémentation du langage inclusif

Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité

Adoption en 2018 par le Conseil d'Etat de 50 actions en 3 axes:

- Un Etat exemplaire dans sa communication
- Un Etat garant de l'égalité d'accès aux prestations publiques
- Un Etat employeur, reflet de la diversité de la société neuchâteloise



Ville adhère aux principes de la feuille de route

Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité

Reprend globalement la structure et le contenu cantonal avec un plan d'action sur trois thématiques:

- ❖ Valorisation de la diversité
- ❖ Non-discrimination
- ❖ Egalité (conciliation vie familiale-vie professionnelle)

Implémentation du langage inclusif

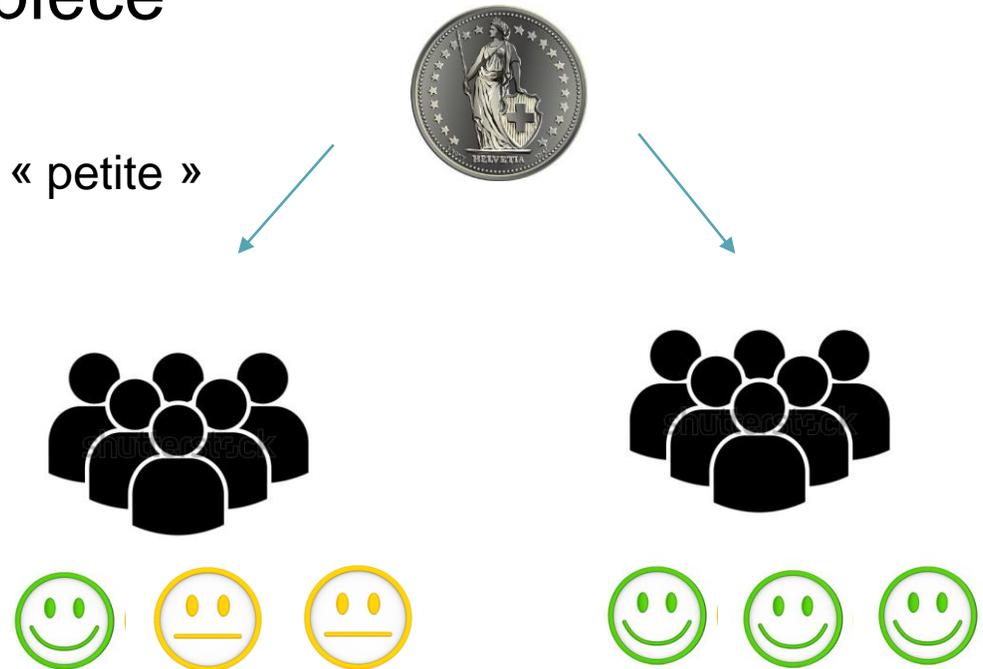
Décision du Conseil communal, en été 2020 d'implémenter le langage inclusif dans toutes les communications de l'administration, sur la base du cadre cantonal et des critères retenus par l'Université de Neuchâtel



Ateliers de sensibilisation et de pratique

Le langage: un outil précieux et puissant

Expérience de la « petite » pièce



Expérience du tour de magie



Nathalie

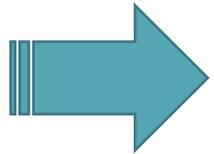
« moins réussis »

Nicolas

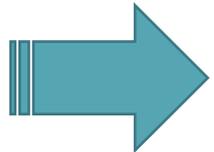
« mieux réussis »

Le langage: un outil précieux et puissant

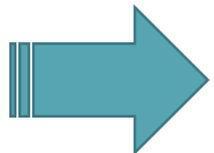
Le langage influence



notre manière de voir le monde



notre manière de penser



notre manière de nous comporter

Androcentrisme

Dans la société en général (médicaments, super-héros, normes du bâti et des meubles, etc.)



Androcentrisme

Dans le langage en particulier

Julien
Christelle
Matthieu
Audrey
Danielle
André



« **Ordre de mention** »

Adam et Eve
mari et femme
Roméo et Juliette
père et mère
Tristan et Iseult
etc.

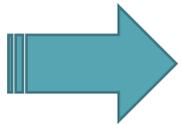
Infantilisation/dépréciation

femmelette
 garçon manqué
 Courir/lancer/se battre....comme une fille
 Fils de p....
 Hystérique



En résumé:

- Notre perception du monde est androcentrée
- Le français a subi plusieurs vagues de masculinisation de la langue
- La forme grammaticale masculine produit des représentations masculines



Les règles d'usage et de grammaire du français actuels ne permettent pas une représentation égalitaire de la société !

Deux exemples

Contrôleur de gestion (H-F) 100%

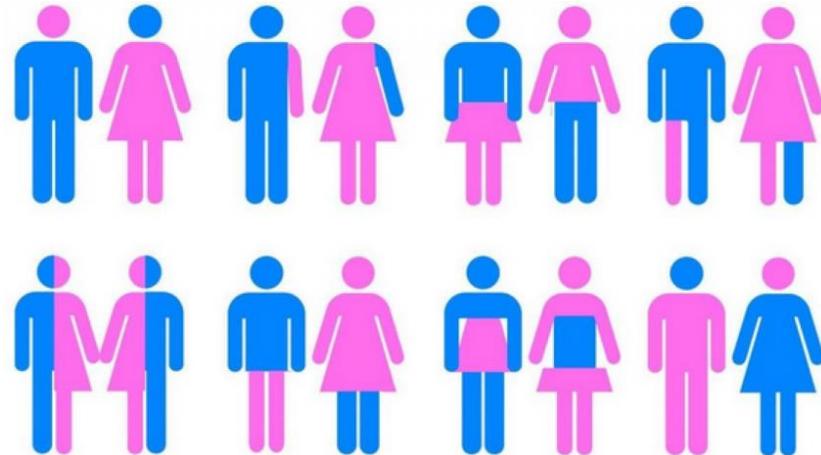
- Vos compétences personnelles
- Personnalité dynamique, polyvalente, rigoureuse et capable d'absorber une importante charge de travail.
- Vous êtes **pro-actif, orienté** solutions et disposez d'une excellente maîtrise des outils Office, notamment Excel. Une expérience sur Power BI est un plus.
- Capacité à s'adapter rapidement et à gérer les priorités.
- Excellentes compétences organisationnelles.
- Votre aisance relationnelle, votre goût pour le travail en équipe, proche des opérationnels sont de réels atouts pour accomplir vos missions

Assistante dentaire (m/f) 40-100%

- **Rigoureux·se**, vous avez une très bonne capacité d'aménagement et de planification de votre travail en fonction des priorités et des contraintes
- Sens du travail d'équipe, vous faite preuve de flexibilité pour **servir** au mieux les patients

Nous sommes tous et toutes des vainqueurs et ... des vainqueuses !

La langue peut (et doit) évoluer pour que la société puisse également le faire!



Ce qui semble bizarre et inusuel aujourd'hui sera la norme demain.

Démarches inclusives dans le monde du travail : dans le domaine public

❖ Stratégie Egalité 2030

- ➔ promotion de l'égalité dans la vie professionnelle
 - ➔ amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
 - ➔ lutte contre la discrimination, le sexisme et la violence
-
- ❖ Plan d'action égalité 2019-2022 de la Ville de Berne et de la Ville de Zurich
 - ❖ Feuille de route de la Ville de Lausanne et actions spécifiques dans le domaine du sport et de l'espace public
 - ❖ Stratégie municipale 2020-2030 de la Ville de Genève de promotion de l'égalité entre femmes et hommes et politique municipale en matière de diversité

Démarches inclusives dans le monde du travail : dans le domaine privé

❖ Pfizer, Bayer, PWC

- 1) mettent en avant clairement les valeurs de diversité et d'inclusion au niveau de leur *corporate identity*

- 2) organisent des « groupes de collègues ressources » / réseaux de collègues
 - Asian: Global Asian Alliance (GAA)
 - Black: Global Black Community (GBC)
 - Individuals with Disabilities: disAbility
 - Latino/Hispanic: Pfizer Latino Community
 - LGBTQ+ Allies: Out Pfizer Employee Network (OPEN)
 - Veterans: Veterans in Pfizer (VIP)
 - Women: Pfizer Women's Resource Group (PWR)

En résumé, pour viser plus d'inclusivité et de diversité, les entreprises:

- ❖ Se dotent d'un cadre réglementaire afin de pouvoir agir en cas de discrimination
- ❖ Élaborent des stratégies, des plans d'action, des feuilles de route avec des mesures internes et externes concrètes
- ❖ Affichent une gestion des ressources humaines valorisant la diversité et l'inclusivité

Et maintenant, que faire ? Pistes et outils pour poursuivre la réflexion

- Réglementer la non-discrimination, mais promouvoir l'inclusivité
- Attention particulière lors d'étapes-clés
- Utilisation de la communication inclusive
- Aménagement de l'espace
- Processus de labélisation



Attention particulière lors d'étapes-clés

- ❖ Définition et mise au concours d'un poste
 - Taux, utilisation de la double-flexion, qualificatifs employés
- ❖ Procédure de sélection et entretien de recrutement
 - CV anonymisés, attention au biais cognitifs et stéréotypes
- ❖ Entretien de développement/d'évaluation
 - Valoriser les compétences-clés pas uniquement liées au monde professionnel
- ❖ Encouragement ou demande de formation/de promotion
- ❖ Annonce de paternité ou de maternité
 - Traitement paritaire
- ❖ Etc.

Utilisation de la communication inclusive

Neutralisation

- ❖ Reformulation dégenrée
- ❖ Substitution par le groupe
- ❖ Utilisation de terme épïcène
- ❖ Adressage direct

Reféminisation

- ❖ Double flexion / doublets
- ❖ Formes contractées



Aménagement de l'espace



Processus de labélisation



Swiss
LGBTI
Label

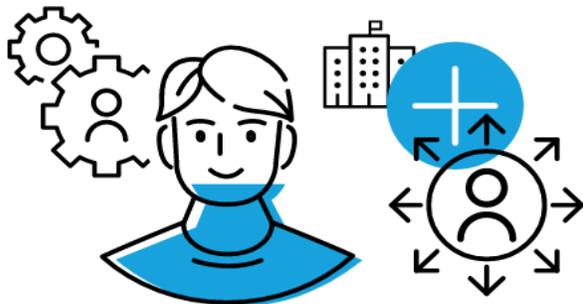


way to
inclusivity

Inclusivité et diversité: une vraie plus-value pour l'entreprise ?



Les entreprises engagées dans une démarche d'inclusion ont près de **60%** de chances supplémentaires de voir leurs profits et leur productivité augmenter et d'avoir meilleure réputation.



57 % des 18-34 ans estiment que leur entreprise devrait accroître la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Et vous, quel est votre prochain plus petit pas possible dans le domaine de l'inclusivité et de la diversité ?



Pour aller plus loin: quelques références

- Pascal Gygax, *Le cerveau pense-t-il au masculin ? Cerveau, langage et représentations sexistes*- édition Le Robert, 2021
- Eliane Viennot, *Le langage inclusif : pourquoi, comment* - Donnemie-Dontilly, Editions iXe, 2018
- Eliane Viennot, *Non, le masculin ne l'emporte pas sur le féminin ! Petite histoire des résistances de la langue française* - Donnemie-Dontilly, éditions iXe, 2014
- Ribeiro Djamila, *Petit manuel antiraciste et féministe*, Editions Anacaona
- https://www.forumtdte.ch/wp-content/uploads/2022/02/Dossier_Bibliographie.pdf : Le site du Forum tous différents tous égaux regroupant de nombreuses actrices et nombreux acteurs neuchâtelois contient une bibliographie fournie sur les thématiques du racisme et des discriminations
- <https://www.ekm.admin.ch/ekm/fr/home/dokumentation/weitere.html> : publications de la Commission fédérale des migrations, notamment www.terra-cognita.ch et deux publications sur le thème du travail (économie et travail en point de mire, La Suisse, société de migration-huit pistes de réflexion sur le thème du potentiel)
- Sébastien Point, *Communiquer sur la diversité : l'exemple des grands groupes hôteliers*, dans *Revue française de gestion* 2010/7, pp 49-64 :<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2010-7-page-49.htm>
- CIPD, *Building inclusive workplaces*, Research report 2019
- WEF, *Diversity, Equity and Inclusion 4.0: a toolkit for leaders to accelerate social progress in the future work*, 2020
- Workday, *The state of equity, diversity and inclusion in Europe*, Report, 2021