



# DIVERSITÉ & INCLUSION

Comment mieux vivre et travailler ensemble ?



## Sommaire

- 4 **La diversité et l'inclusion, un sujet de société**
  - Les contours de la diversité et de l'inclusion 5
- 6 **La diversité et l'inclusion, un sujet de l'entreprise**
  - Identifier et prendre conscience des stéréotypes 8
- 9 **Comprendre la complexité des stéréotypes**
  - Comprendre la mécanique qui peut conduire à la discrimination 10
- 11 **Les conséquences des préjugés**
  - Favoriser l'inclusion en entreprise au quotidien 12
- 15 **La diversité et l'inclusion chez Artelia**
  - Que faire face à une situation complexe ? 16
- 18 **En synthèse, que retenir ?**

# TOUS & TOUTES CONCERNÉS



**Vous êtes collaborateur ou collaboratrice Artelia ?**

**Vous êtes futur collaborateur ou future collaboratrice Artelia ?**

**Vous êtes client, cliente ou partenaire de nos projets ?**

La diversité et l'inclusion nous concernent tous et toutes. Parce que cela parle de chacun et chacune d'entre nous, mais aussi des relations que nous tissons ensemble pour faire d'Artelia une entreprise qui allie, chaque jour un peu plus, bien-être et performance au service de notre raison d'être.

À travers cet ouvrage, notre propos est de vous apporter matière à réfléchir et à agir, sans imposer une vision de pensée normative.

Vous y trouverez notamment :

- des clés de compréhension sur les mécanismes des stéréotypes et des préjugés, qui peuvent conduire à avoir des comportements inappropriés, voire discriminatoires,
- des conseils pratiques pour développer des relations de travail de qualité en situation professionnelle.



**« Nous œuvrons pour que chacun et chacune trouve sa place, s'épanouisse, progresse et contribue au projet collectif, avec ses différences visibles et invisibles dans le respect et la confiance réciproque. »**

Catherine Baldassarre - DRH adjointe Groupe et DRH France



**« Nous parlons ici du lien qui nous unit les uns, les unes avec les autres et de notre capacité à travailler ensemble de manière authentique et en confiance. Le sujet de la diversité et l'inclusion fait écho à l'identité même du Groupe Artelia, à ses valeurs, notamment de partage, de simplicité et d'exigence, et à sa performance. »**

Benoît Clocheret - Président exécutif du Groupe Artelia

# LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION, UN SUJET DE SOCIÉTÉ

Les bouleversements majeurs de notre époque (crise climatique, fractures sociales et numériques, pandémies, guerres...) engendrent des risques de division de la société. Face à cela et plus que jamais, la diversité et l'inclusion nous concernent tous et toutes, en tant que piliers de notre «bien vivre et travailler ensemble».

## Le saviez-vous ?

### Quelques chiffres en France

- **1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie,** de manière ponctuelle ou définitive. <sup>(1)</sup>
- **85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte** <sup>(1)</sup> et donc potentiellement durant la vie professionnelle.
- **80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible.** <sup>(2)</sup>
- **74 % des Français et Françaises considèrent que les femmes ne sont pas traitées comme les égales des hommes au travail.** <sup>(3)</sup>
- **Plus d'1 actif ou active sur 5 est proche aidant ou aidante.** <sup>(4)</sup>
- **97 % des salariés parents considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation majeure.** <sup>(5)</sup>
- **1 personne LGBT sur 2 est « invisible » dans son entourage professionnel.** <sup>(6)</sup>
- **1 habitant sur 3 est en emploi dans les quartiers les plus en difficulté.** <sup>(7)</sup>



(1) Agefiph. (2) APF France Handicap. (3) Baromètre Sexisme 2022, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes. (4) Guide Salariés aidants Agirc Arrco, sept 2020. (5) L'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise (OPE), 2018. (6) 3<sup>ème</sup> Baromètre IFOP – L'Autre Cercle, Inclusion des personnes LGBT+ au travail en France, juin 2022. (7) Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, source Insee Janvier 2020.

# LES CONTOURS DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

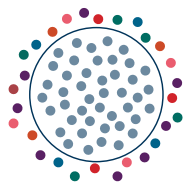
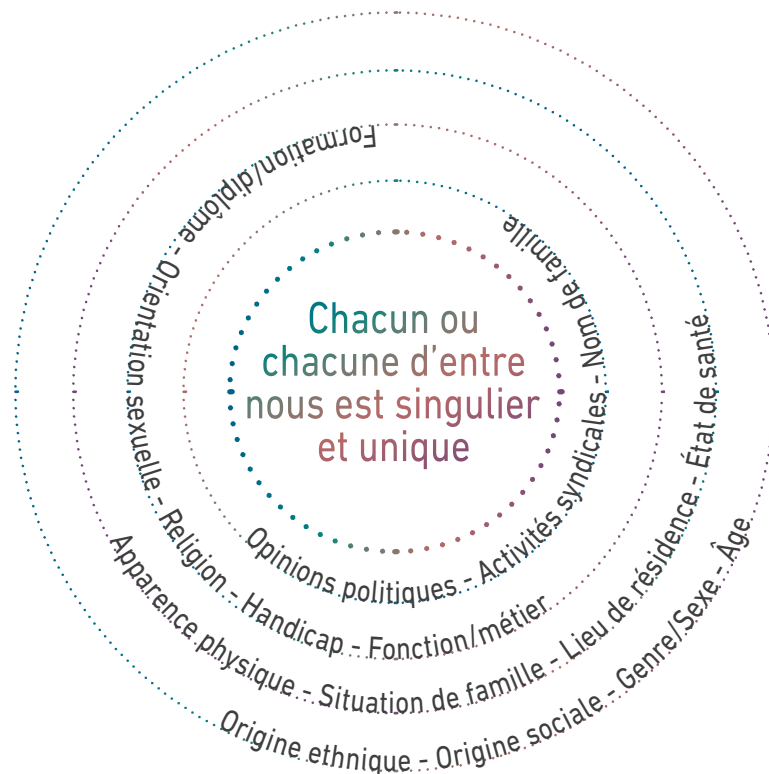
## Les différentes formes de diversité

La notion de diversité n'est pas définie dans la loi, elle est très large, elle concerne tout le monde tout au long de la vie. Il ne s'agit donc pas uniquement de certaines populations précises comme, par exemple, les personnes handicapées.

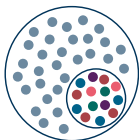
La diversité peut se définir comme toutes les différences qui existent entre les personnes : origine, âge, genre, nom, diplôme, trajectoire de vie ou parcours professionnel, situation de handicap visible ou invisible, orientation sexuelle, croyances, choix de vie...

## Qu'est-ce que l'inclusion ?

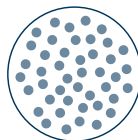
L'inclusion peut se définir comme le mouvement réussi de la diversité. Là où la diversité est une notion plus descriptive et statique, l'inclusion est une notion active et dynamique. Elle permet à chacun et chacune d'être soi-même et de participer au projet collectif de l'entreprise.



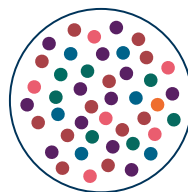
Exclusion



Intégration



Assimilation



Inclusion

# LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION, UN SUJET DE L'ENTREPRISE

## Quelques idées-reçues

« Certains sujets relèvent de la vie privée et ne concernent pas la vie en entreprise. »

Que ce soient l'orientation sexuelle, le handicap ou un autre sujet (sa propre maladie ou celle d'un proche...), il est commun de penser que l'entreprise ne doit pas interférer dans la vie privée.

Pourtant, les vies professionnelle et personnelle de chacun ou chacune s'imbriquent. Par exemple, pour bénéficier d'avantages sociaux\*, vous devez communiquer des informations personnelles de votre entourage ou de votre vie privée. Autre exemple, évoquer ses vacances avec ses collègues en citant le prénom de sa compagne ou de son compagnon informe de son orientation sexuelle.

**Cacher certains volets de sa vie privée nécessite un contrôle de ses paroles.** Cela demande une énergie supplémentaire et peut générer de l'inconfort.

Cela empêche la personne d'être pleinement elle-même dans son travail.

« Si les personnes n'en parlent pas, c'est leur choix. »

Quand une différence peut conduire à des préjugés, les personnes préfèrent parfois ne pas en parler, ne pas évoquer leur vie privée pour éviter les jugements. Cela conduit à mettre en place des stratégies de masque : se mettre en retrait volontairement, inventer un conjoint ou une vie privée qui n'existe pas, utiliser des mots neutres pour ne pas parler de sa vie privée. Il s'agit du phénomène d'invisibilité. C'est en étant pleinement soi-même que l'on peut ressentir du bien-être et s'épanouir au travail.

**Néanmoins, le fait de parler de sa différence ou sa situation personnelle reste un choix.** Ce choix peut être libre ou forcé, de peur que quelqu'un d'autre ne parle à sa place.

\*Primes ou congé de naissance/d'adoption, de mariage, de décès, adaptation du poste de travail en cas de handicap ou maladie...

« Je n'entends pas de réclamations, donc il n'y a pas de problème. »

78 % des Françaises ont vécu un acte sexiste ou ont été victimes de propos sexistes au travail. 88 % des salariés et salariées LGBT+ déclarent avoir été victimes ou témoins d'homophobie au moins une fois dans leur carrière... Ces chiffres et bien d'autres encore montrent que l'absence de réclamations ne signifie pas l'absence de situations de mal-être, de sentiment de dénigrement ou de dévalorisation, voire de ressenti d'inégalité.

# L'inclusion, un sujet de cohésion...

En tant que collectif, l'organisation regroupe et fédère des personnes toutes différentes les unes des autres.

Lorsque la diversité est bien managée, elle devient inclusion. **Chacun et chacune y contribue alors par sa posture et se sent pleinement intégré au collectif.**

L'inclusion permet de bien-vivre ensemble et participe au bien-être et à l'épanouissement professionnel des individus.

# ...et levier de performance

La diversité et l'inclusion sont sources de richesse et de créativité : penser différemment, proposer des solutions décalées, atypiques et innovantes, mieux interagir avec nos clients et partenaires, mieux comprendre les usagers et usagères des projets, anticiper des pratiques ou des besoins nouveaux...

**La diversité et l'inclusion permettent à l'entreprise de développer des solutions différenciantes et de l'innovation, et contribuent à sa performance à long terme.**

## Le management de l'inclusion, un facteur clé de réussite

La diversité et l'inclusion concernent tous les niveaux de l'entreprise et son écosystème. Gérer la diversité et développer l'inclusion incombent d'abord au management et nécessitent l'implication de tous et toutes. Pour que la diversité soit source de bien travailler ensemble et de performance des équipes, il s'agit de dépasser l'état des lieux chiffré ou de la gestion comptable de la diversité.

L'entreprise met en oeuvre les conditions pour permettre un management inclusif, dont : la garantie de la conformité aux obligations légales, l'équité, le respect des singularités pour contribuer à la dynamique d'équipe et de projet commun, l'information, la sensibilisation et la formation des collaborateurs et collaboratrices.

**Contribuer à l'inclusion est la mise en mouvement de l'ensemble de ces niveaux**

### Niveau 1

#### Lutte contre les discriminations

Assurer le respect des lois et du code du travail.

### Niveau 2

#### Gestion de la diversité

Faire vivre le principe d'égalité des chances, notamment savoir recruter, intégrer, former et promouvoir des collaborateurs et collaboratrices « différents ».

### Niveau 3

#### Management inclusif

Appréhender la complexité de la communication dans les équipes diversifiées, développer des relations de qualité permettant d'atteindre naturellement une performance supérieure.

# IDENTIFIER ET PRENDRE CONSCIENCE DES STÉRÉOTYPES



## Du traitement normal de l'information au propos déplacé ou à l'acte discriminatoire

De la catégorie au stéréotype puis au préjugé, il existe plusieurs niveaux de pensée.  
Mettre en pratique un préjugé peut constituer une discrimination.

**Nous avons tous et toutes des stéréotypes et des préjugés  
dont il est nécessaire de prendre conscience.**

### CATÉGORIE

**Le fait d'associer des personnes qui se ressemblent.**

Notre cerveau a besoin de catégoriser pour traiter l'information rapidement.

Exemples :

- Les femmes mères de plusieurs enfants.
- Les personnes LGBT.

### STÉRÉOTYPE

**Une description, une croyance associée à un groupe.**

Notre cerveau généralise et fige notre perception du monde.

Exemples :

- Les personnes tatouées sont marginales.
- Les personnes handicapées ont une vie plus difficile.

### PRÉJUGÉ

**Un jugement associé à un stéréotype (positif ou négatif)**

Notre cerveau crée des biais, cela engendre des idées préconçues.

Exemples :

- Les jeunes sont mauvais en orthographe.
- Les plus âgés prennent des décisions plus réfléchies.

### COMPORTEMENT NON ADAPTÉ OU INAPPROPRIÉ

**Une mise en pratique du préjugé qui va à l'encontre des principes de conduite les plus largement acceptés.**  
Agir au détriment de l'autre constitue pour lui une micro-agression. Le phénomène de répétition amplifie les conséquences.

Exemples :

- Raconter des blagues sur les femmes blondes.
- Demander à une personne d'origine asiatique de l'aide en informatique spécifiquement du fait de son origine.

### DISCRIMINATION

Un traitement défavorable ou favorable de l'autre, en fonction des préjugés (relatifs aux critères de discrimination listés par la loi\*) et relevant d'une situation visée par la loi dans le domaine de l'emploi (à l'embauche, dans l'évolution de carrière, l'accès à la formation et dans les sanctions et licenciements). La discrimination est punie par la loi française.\*

Exemples :

- Ne pas retenir le CV d'une personne car elle habite une banlieue perçue comme sensible.
- Refuser de promouvoir une personne parce qu'elle est noire.

\* En France, on compte plus de 25 critères de discrimination selon le Code du travail, Articles L. 1132-1 à 1132-4.



# COMPRENDRE LA COMPLEXITÉ DES STÉRÉOTYPES

## Les trois types de stéréotypes

Le phénomène de stéréotype est complexe, il peut concerner un groupe envers un autre ou un groupe sur lui-même. Dans le dernier cas, il peut s'agir d'une projection de pensée qu'un autre groupe peut avoir sur son propre groupe.

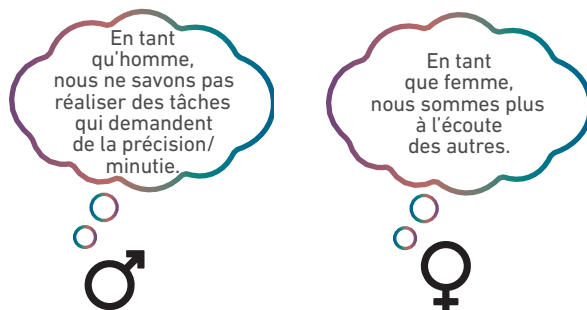
### « CE QUE JE PENSE D'EUX »

Exemples de préjugés



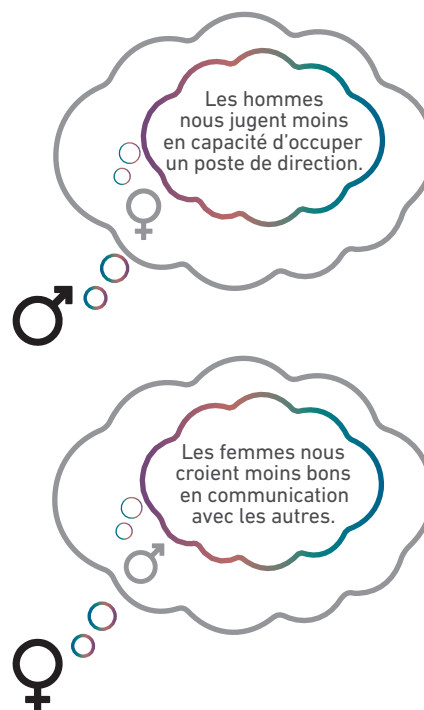
### « CE QUE JE PENSE DE NOUS »

Exemples de préjugés



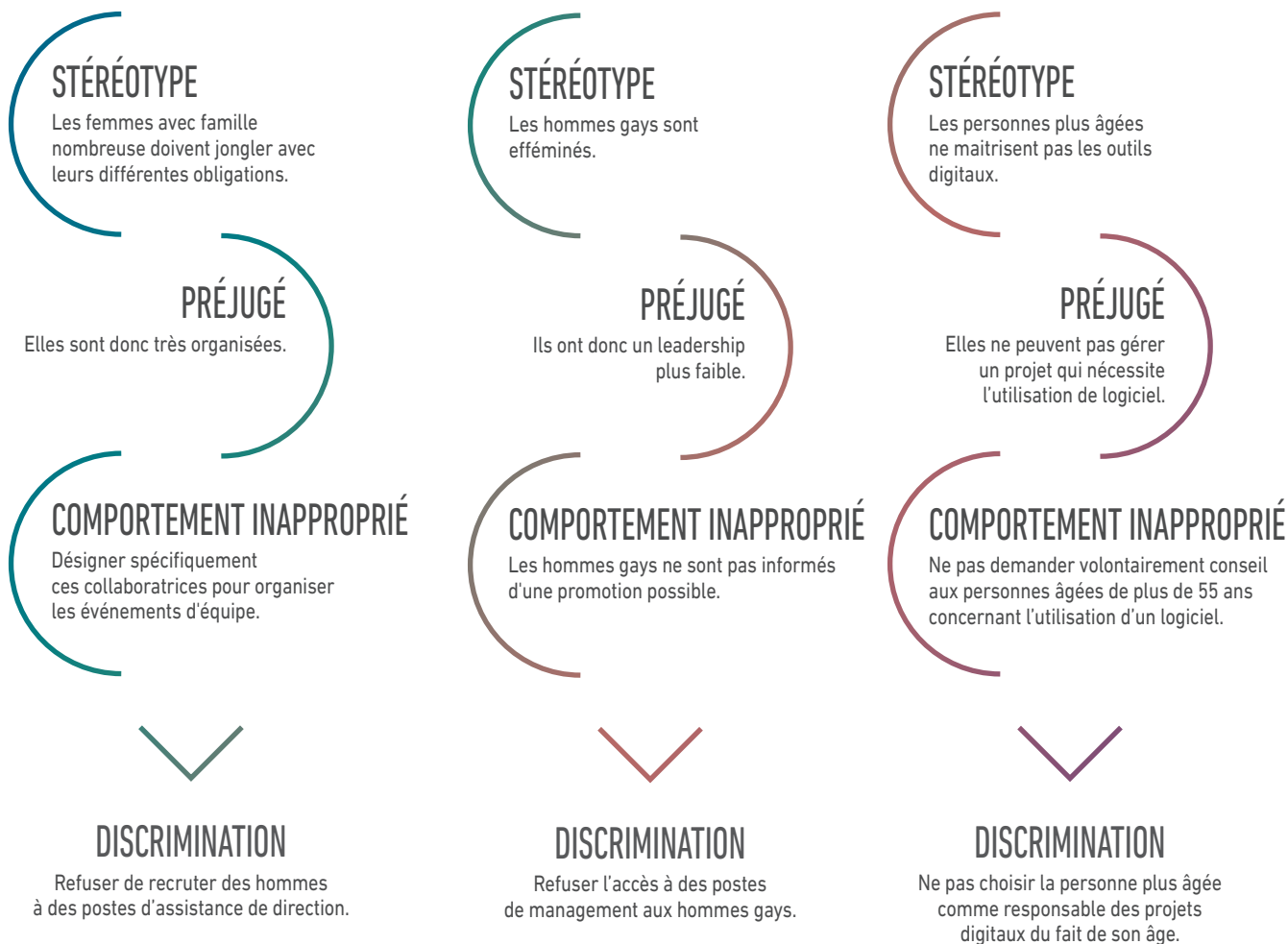
### « SELON MOI, CE QU'ILS OU ELLES PENSENT DE NOUS »

Exemples de préjugés



# COMPRENDRE LA MÉCANIQUE QUI PEUT CONDUIRE À LA DISCRIMINATION

Voici quelques exemples pour comprendre les cheminements de pensée pouvant conduire à des propos ou des actes répréhensibles voire discriminants.



# LES CONSÉQUENCES DES PRÉJUGÉS

## Les préjugés affectent les personnes

Être l'objet de préjugés atteint la personne car cela la renvoie à des idées reçues associées à son prétendu groupe d'appartenance.

Cela peut avoir un effet stimulant à court terme dans le cadre de préjugés positifs ou avoir des effets délétères sur la personne dans le cadre de préjugés négatifs : la confiance et l'estime de soi sont émaillées.

Cela peut impacter son bien-vivre au travail, sa performance et ses relations avec les autres.

## Quelques exemples induits de freins ou complexes de la personnalité possibles

FREINS **OU** COMPLEXES



### Difficulté d'être soi-même au travail

Pensée « Je cache une partie de ma vie privée à mes collègues. »

### Syndrome de l'imposteur ou de l'impostrice

Pensées « Je ne suis pas légitime pour prendre ce poste. »  
« Je n'ai pas 100 % des compétences requises. »

### Autocensure

Pensée « Je ne vais pas postuler à cette offre car ils ne me recruteraient pas. »

### Prophétie auto-réalisatrice

Pensées « Les femmes sont moins douées en mathématiques. »  
« J'ai toujours été mauvaise en mathématiques. »

Cette pensée va conduire à l'échec de la personne dans cette matière.

Cela confirmera et renforcera cette pensée limitante à ses yeux et aux yeux des autres.

# FAVORISER L'INCLUSION EN ENTREPRISE AU QUOTIDIEN

## 1 - Prendre en compte l'altérité

**Prendre en considération la diversité et favoriser l'inclusion passent par une attitude de respect et de reconnaissance de l'autre. L'autre est accepté dans sa singularité : nous partageons des points communs et des différences.**

C'est aussi en accordant de l'importance à la qualité de nos relations que l'autre se sentira reconnu. Concrètement, au quotidien, nous pouvons accueillir et valoriser, sans jugement de valeur, les différences de chacun et chacune au sein de son équipe pour réaliser ensemble un projet.

### Parole de collaboratrice

**« Comprendre l'autre passe déjà par une bonne connaissance de soi. Connaître ses propres limites et capacités permet de percevoir celles des autres. En ajoutant un point de vue différent du nôtre, le champ de la réflexion, mais aussi celui des solutions, est élargi : cela permet une meilleure compréhension de la complexité des sujets que l'on aborde. »**

Errell Gimenez - Responsable équipe Assistance Générale et Pilotage de projets Bretagne Pays de la Loire

### Parole d'expert

**« Quand on recherche un nouveau membre pour son équipe, je pense qu'il faut toujours garder la diversité et l'inclusion en tête : ce que cette personne apportera à l'équipe, en termes de compétences bien sûr mais aussi en termes d'idées, de perspectives, d'approches.**

**Et puis, comment peut-on inclure cette personne avec ses différences pour que celles-ci apportent une valeur ajoutée. »**

Pete Stone - Consultant Diversité & Inclusion

## 2 - Développer une écoute tournée vers l'autre

Nous avons tous et toutes grandi avec des références, des valeurs, une culture qui nous est propre et qui conditionne notre manière de voir le monde et d'interagir. Dans nos relations au travail ou lorsqu'un sujet suscite une difficulté de communication ou de tension avec l'autre, l'attitude à privilégier réside déjà dans notre capacité à écouter. Il s'agit de développer une écoute centrée sur l'autre et non à partir de ses propres références.

Afin de favoriser la communication et le dialogue, quelques principes s'appliquent :

- **Ne pas prêter d'intentions à l'autre** (par exemple penser à sa place ou imaginer ce qu'il ou elle pense ou veut faire), ne pas avoir de jugement de valeur ; nous n'aimons pas que l'on dise à notre place ce qui nous motive, ce qui nous guide, ce qui nous caractérise.
- **Considérer que l'autre a un point de vue légitime**, y compris s'il est en opposition avec le nôtre ; on préfère discuter avec quelqu'un qui nous dit « je ne suis pas d'accord » qu'avec quelqu'un qui nous dit « tu as tort ».
- **Privilégier la coopération à la contrainte**, ne pas chercher à imposer son point de vue, sa façon de voir ou de faire ; nous aimons avoir une marge de liberté, d'autonomie, d'expression, c'est plus motivant que de faire en fonction des autres.

Ainsi, reconnaître que l'autre a un point de vue légitime, qu'il agit en fonction de ses convictions et intérêts et qu'il peut faire preuve de maladresse favorise une bonne communication et permet d'éviter une dégradation de la relation pouvant aller jusqu'au conflit.

### Parole de collaborateur

« Écouter est une posture à adopter : avoir de la bienveillance vis-à-vis des personnes. J'encourage les collaborateurs et collaboratrices à échanger avec d'autres : au sein de l'équipe projet ou bien avec nos partenaires extérieurs. Échanger est une richesse, il n'y a pas à culpabiliser de prendre du temps pour discuter, en présence, avec les personnes. C'est dans le dialogue en physique qu'on détecte les difficultés. »

Stéphane Tabourel - Directeur de Pôle

### Parole d'expert

« Écouter, c'est considérer que l'autre a toujours quelque chose à nous apprendre. Pour bien vivre et travailler avec une personne qui ne nous ressemble pas, il faut avant tout se souvenir que cette personne est unique. Il s'agit de construire une relation singulière avec elle, oser la rencontre vraie et l'exploration du monde de l'autre grâce à une écoute sensible. »

Franck Pruvost - Consultant conférencier spécialiste de l'écoute, du handicap et du développement humain

# FAVORISER L'INCLUSION EN ENTREPRISE AU QUOTIDIEN

## 3 - Engager le dialogue

Au sein d'une équipe, nous composons avec les différences de chacun et chacune. Dès que cela est nécessaire, nous pouvons veiller à favoriser l'échange autour de faits, des conséquences individuelles et/ou collectives et des ressentis. Cela permet d'identifier les besoins de chacun et de trouver une solution ou un mode de fonctionnement.

Il s'agit donc d'encourager l'échange autour :

- de quelque chose de concret, précis et abordé de manière neutre,
- de l'explication des conséquences des faits pour soi, pour l'équipe, pour l'entreprise, dans un rapport de cause à effet mesuré, adapté,
- et des ressentis et des besoins de chacun et chacune.

Outre les aspects juridiques (lien de droit qui existe entre les parties) et techniques (aspects pratiques, organisationnels ou financiers) qui composent la relation en entreprise, la dimension émotionnelle (affects, ressentis) a toute son importance également. Par ailleurs, veillons à être attentif ou attentive à nos propos afin d'éviter toute surenchère émotionnelle.



### Parole de collaboratrice

« En tant que responsable d'équipe, je favorise des temps et des espaces d'échanges individuels ou collectifs, pour permettre à chacun et chacune de partager ses ressentis, ses intentions au-delà des mots exprimés afin de garantir une communication efficace. »

Céline Grellier - Responsable Développement des Compétences Groupe

### Parole d'experte

« Parfois, nous souhaitons passer directement aux solutions, sans avoir vraiment analysé et abordé la situation avec la personne concernée. Comment dire les choses ? Tranquillement, posément, factuellement... Ne pas tourner autour du pot ou être trop direct, sans filtre.

Poser le problème et la situation, sans interprétation, avec un affect à sa juste place, sans imaginer ce que l'autre pense ou souhaite. »

Catherine Rafinon - Formatrice, Coach, Médiateure

# LA DIVERSITÉ & L'INCLUSION CHEZ ARTELIA

## Notre vision

Artelia s'engage depuis plus de 10 ans sur les questions de la diversité et l'inclusion. L'ambition est d'offrir à chaque collaborateur et collaboratrice un environnement de travail dans lequel chacun et chacune peut trouver sa place, s'épanouir et progresser dans le respect et la confiance réciproque.

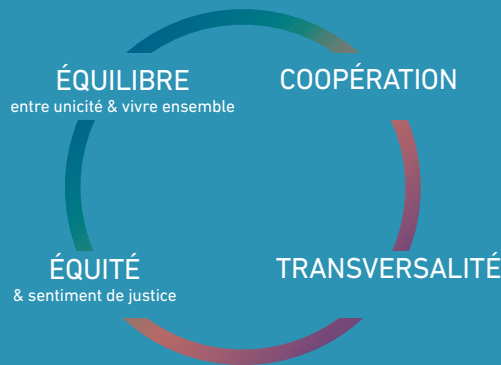
Pour plus d'inclusion dans notre organisation, cela passe par :

### Respecter la singularité des individus

et l'écosystème de l'entreprise fait de règles, de codes...

### Respecter le cadre légal

de non-discrimination et d'égalité des chances



### Stimuler la coopération

et la prise en compte de l'autre ( « dépolluer » les relations professionnelles des stéréotypes)

### Sortir d'un raisonnement en silo

pour aborder des process plutôt que des populations ciblées

## Quelques exemples d'actions

Notre politique diversité et inclusion se traduit concrètement par la mise en place d'accords triennaux concertés avec les partenaires sociaux en France et de plans d'actions transverses à l'entreprise.

### Quelques exemples d'actions menées

- Formations des managers et manageuses Artelia au management de la diversité (non-discrimination, diversité et management inclusif, de la théorie à la pratique).
- Dispositifs de sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices à l'égalité professionnelle femmes-hommes comme par exemple :
  - dispositif d'auto-évaluation des personnes et de sensibilisation sur les comportements sexistes au travail,
  - recommandations de langage pour un discours plus inclusif.
- Sensibilisations d'étudiantes et étudiants ingénieurs, managers de demain, à la question de l'inclusion des personnes handicapées et à l'égalité femmes-hommes au travail.
- Animations de tables rondes et conférences dans les écoles d'ingénieures et d'ingénieurs sur la question de la diversité et de la responsabilité sociale de l'entreprise.

De nombreuses autres actions sont mises en place. Contactez nos équipes de la Mission Diversité & Inclusion pour en savoir plus ou proposer vos suggestions :

[missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com](mailto:missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com)

# QUE FAIRE EN CAS DE BESOIN FACE À UNE SITUATION COMPLEXE ?

## Les contacts Artelia utiles et leur rôle

Vous pouvez être victime ou témoin d'une situation qui vous interpelle. L'échange peut vous permettre de faire preuve de discernement. La diversité et l'inclusion sont des sujets complexes, identifier le caractère discriminatoire d'une situation nécessite souvent un conseil expert.

### **Votre responsable hiérarchique ou votre responsable N+2**

La première personne à solliciter est votre responsable ou, le cas échéant, votre responsable N+2. Il ou elle peut vous aider à comprendre la situation et vous donner des conseils pour agir.

### **Votre responsable RH**

Les responsables RH d'Artelia répondent à vos questions en cas de besoin et recherchent avec vous des solutions opérationnelles.

### **La Mission Diversité & Inclusion d'Artelia**

Un interlocuteur privilégié pour vous soutenir, aider à discerner, analyser et agir. Elle vous garantit un traitement confidentiel de chaque situation.

### **Les instances représentatives du personnel**

*Représentants ou représentantes du personnel, membres de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), référents ou référentes agissements sexistes et harcèlement sexuel.* Ces instances peuvent être associées dans la recherche de solutions opérationnelles et avoir un rôle d'alerte auprès du management.

### **La médecine du travail**

Tenue au secret professionnel, elle peut vous conseiller et conseiller l'entreprise dans la mise en œuvre de dispositions particulières.

## Le dispositif RH de signalement Artelia

**Besoin d'aide ou d'accompagnement pour poser un diagnostic ou traiter une situation de travail difficile ? Impression d'impasse, de débordement, de tensions, de problème relationnel... ?**

En complément des contacts mentionnés précédemment, Artelia met à disposition de ses collaborateurs et collaboratrices un [\*\*dispositif RH de signalement Artelia\*\*](#).

À partir de ce lien vous pourrez signaler en toute confidentialité et/ou sous couvert d'anonymat, selon le cas, une situation d'inconfort individuel ou collectif, de mal-être ou de difficultés afin d'y mettre un terme.

### **Comment ?**

En fonction de la situation, une méthode spécifique en 4 étapes permet de répondre à chaque demande : identification, analyse, traitement et mise en œuvre d'actions si nécessaire.

Des interlocuteurs et interlocutrices experts et/ou référents sont sollicités à chaque étape.



# Rappel de ce que dit la loi (France)

## LA PLAISANTERIE DÉPLACÉE

### Définition

Une expression dégradante est de nature à blesser, même de façon non intentionnelle. Elle doit être évitée.

## L'INJURE, DIFFAMATION OU COMPORTEMENT DÉNIGRANT

### Définition

La provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Propos ou comportement qui offense ou blesse la dignité d'une personne.

### Sanctions encourues

1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, ou l'une de ces deux peines seulement.

### Textes de références

Articles 24 et 32 de la loi du 29/07/1881 sur la liberté de la presse. Articles R621-1 et R621-2 du Code pénal.

## LA DISCRIMINATION

### Définition

La discrimination est un traitement défavorable ou inégal comparé à d'autres personnes ou d'autres situations et fondé sur des critères interdits par la loi.

### Sanctions encourues

3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

### Textes de références

Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. Articles L. 1132-1 à 1132-4 du Code du travail.

## LE HARCÈLEMENT MORAL

### Définition

Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité de la personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

### Sanctions encourues

2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende

### Textes de références

Article 222-33-2 du Code pénal. Article L 1152-1 du Code du travail.

## LE HARCÈLEMENT SEXUEL

### Définition

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.

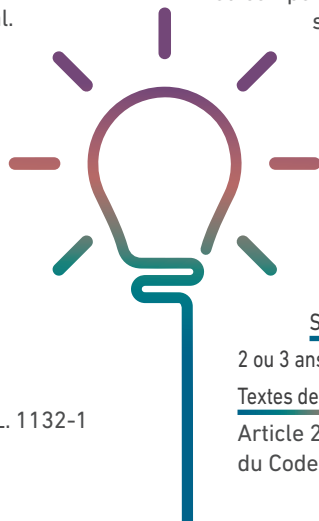
Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

### Sanctions encourues

2 ou 3 ans d'emprisonnement et 30 000 € ou 45 000 € d'amende.

### Textes de références

Article 222-33 du Code pénal. Articles L 1152-1 à L 1152-6 du Code du travail.



# EN SYNTHÈSE, QUE RETENIR ?

## De la catégorie à la discrimination

Catégorie, stéréotype, préjugé, comportement inapproprié, discrimination

Le cerveau a besoin de catégoriser pour traiter l'information plus rapidement. Il est donc normal de faire des catégories.

Le stéréotype est nuisible lorsqu'il enferme l'autre en fonction d'idées reçues, en lien avec un groupe dit d'appartenance.

Le préjugé est un jugement positif ou négatif et peut avoir des conséquences négatives sur la personne qui en est l'objet.

Passer du préjugé, de la pensée à l'acte peut constituer un comportement inapproprié voire discriminatoire, sanctionné par l'entreprise et/ou puni par la loi.

## Comment contribuer à plus d'inclusion ?

### ● Prendre en compte l'altérité :

- Mieux vous connaître : prendre conscience de vos propres stéréotypes
- Faire preuve de curiosité : la différence est source de richesse
- Veiller à ce que chacun et chacune trouve sa place au sein du collectif de travail
- S'assurer que nos choix ou prises de décision ne sont pas influencés par des préjugés

### ● Développer une écoute tournée vers l'autre :

- Ecouter l'autre sans jugement

### ● Engager le dialogue :

- Susciter le dialogue autour de faits, partager nos ressentis et besoins respectifs
- Aller vers des personnes qui se mettent en retrait et échanger avec elles
- Etre force de proposition dans la mise en place d'actions pour plus de partage et de cohésion d'équipe

En cas de besoin, solliciter votre manager ou tout autre membre de votre ligne hiérarchique et/ou les interlocuteurs compétents ou interlocutrices compétentes de l'entreprise.

Pour en savoir plus :

[missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com](mailto:missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com)





## Mission Diversité & Inclusion et Santé au travail

[missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com](mailto:missiondiversite-inclusion@arteliagroup.com)

« Favoriser la diversité et l'inclusion sont des enjeux essentiels pour les entreprises. Le sujet central est l'humain, dans toute sa richesse et sa complexité. Le rapport à la diversité relève de la culture, de la sensibilité de chacun et chacune. L'inclusion est un art subtil et passionnant. »

Carole Guilhem - Responsable Diversité & Inclusion et Santé au travail



© Conception-rédaction : Mission Diversité & Inclusion d'Artelia et karinepho.com, Design graphique : Direction Marketing, communication & RSE Artelia.

Sources : « L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique » (P. Stone et P. Scharnitzky, 2018), bibliothèque ressources de l'AFMD,

« L'Archipel humain » Philippe Pierre et Michel Sauquet 2022.

Ce livre blanc est rédigé conformément aux recommandations pour un discours plus inclusif adoptées par le Groupe.