

•

# Guide des Allié/es

*Décembre 2022*

Réseaux mondiaux des collaborateurs

Sanofi (ERGs\*)

•

# Qu'est-ce que le rôle d'allié/e et pourquoi est-il si important ?

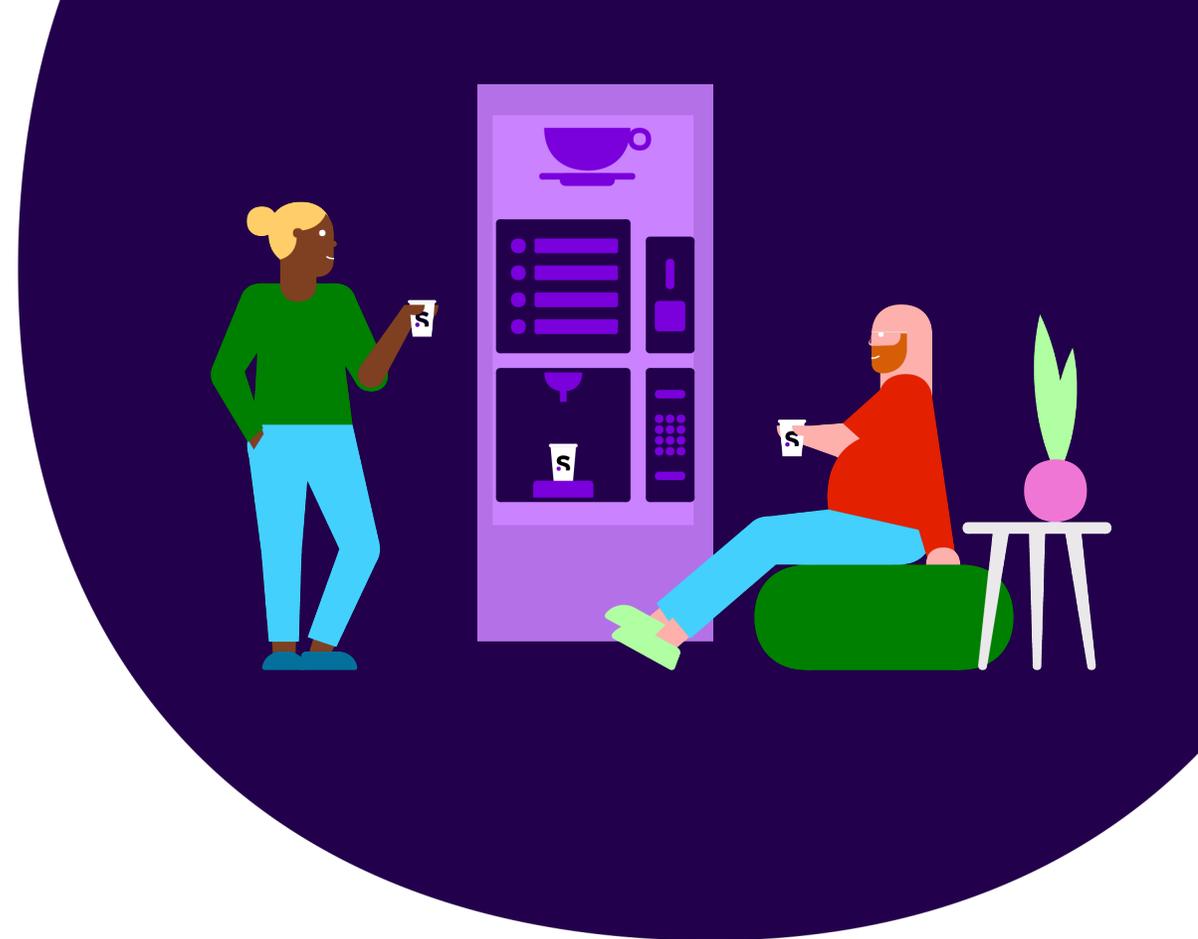
Être **allié/e** n'est ni un statut ni un titre. Il s'agit d'assumer ses **responsabilités personnelles** et d'**agir** pour soutenir les catégories de population sous-représentées et ainsi atteindre une meilleure équité, inclusion et justice pour tous.

Être allié/e, c'est **travailler en étroite collaboration** avec les mouvements et leaderships existants en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DE&I) afin de **parvenir à une société plus juste pour toutes et tous**.

Participons, apprenons, contribuons, évoluons.

**Tous ensemble : All in.**

Chaque guide contient des LIENS permettant de mieux comprendre les bonnes conduites à adopter et celles à éviter.



*Les Guides des Alliés/es de Sanofi ont été rédigés en collaboration avec nos cinq réseaux mondiaux de collaborateurs (ERG en anglais) et approuvés par Dr Rohini Anand, membre de notre comité DEI.*

gender+

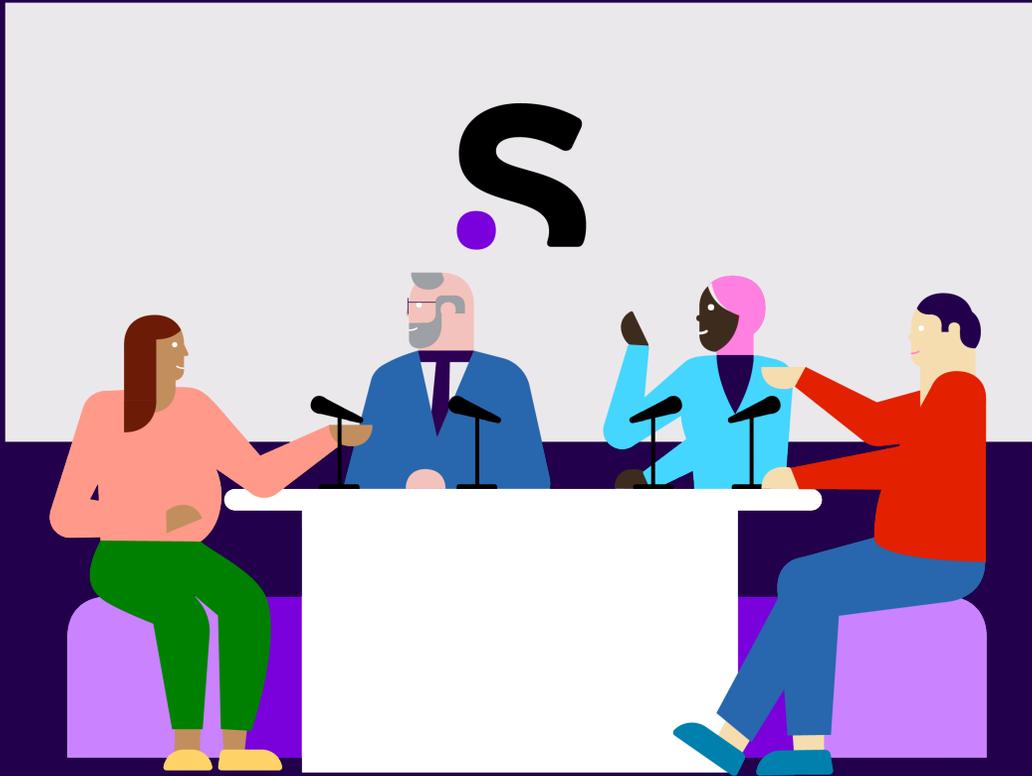
ability+

generations+

pride+

culture and origins+

sanofi



gender+

Guide des allié/es  
en matière d'équité  
Femmes / Hommes

# gender+ Guide des allié/es en matière d'équité F/H

Le sexisme désigne un préjugé ou un stéréotype fondé sur l'identité de genre d'une personne. Il touche principalement les femmes et les filles.

Le sexisme est le reflet des « *relations de pouvoir inégales* » qui existent depuis longtemps entre hommes et femmes et empêchent le plein épanouissement des femmes au sein de la société.



## Bonne conduite

- **Encouragez les femmes (et les talents appartenant à des catégories sous-représentées) à postuler à de nouvelles fonctions** car elles sont statistiquement moins susceptibles de soumettre leur candidature pour des postes à responsabilités et risquent de s'auto-censurer
- **Favorisez la diversité de genre au sein des équipes.** Faites preuve d'inclusion afin que les opinions de chacun/e puissent être entendues
- **Favorisez les modes de travail flexibles** pour tous les collaborateurs, pas seulement les femmes, afin qu'ils/elles puissent choisir de travailler quand et où ils/elles le souhaitent
- **Encouragez les collaborateurs à prendre la totalité de leur congé parentalité**, en particulier les hommes
- **Proposez-vous comme mentor**, parrain ou coach et éduquez-vous sur les difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour accéder à des postes de direction

## Mauvaise conduite

- **Vous attribuer le mérite du travail effectué par d'autres** avant que vous n'interveniez ou d'idées formulées auparavant
- **Présupposer de la motivation d'une personne** à relever de nouveaux défis : posez-lui la question
- **Faire preuve de complicité ou de passivité en cas de blagues ou comportements sexistes** - il est de votre devoir d'être un/e allié/e de tous les instants et de dénoncer ces abus
- **Ne pas utiliser notre modèle de recrutement inclusif** pour veiller à ce que vos offres d'emploi soient non genrées et reprennent uniquement les principales exigences liées au poste. Favorisez la diversité au sein de vos comités d'entretien
- **Encourager les femmes à adopter des comportements considérés comme masculins** : soutenez-les et laissez-les imposer leur propre style de leadership



•  
**ability+**

Guide des alliés/es  
en matière de  
handicap

•

# ability+ Guide des allié/es en matière de handicap

Le validisme désigne l'ensemble des discriminations et préjugés envers les personnes handicapées, qui reposent sur l'idée que les capacités des personnes valides seraient supérieures. De manière générale, le validisme est fondé sur la croyance que les personnes handicapées devraient être « réparées », et enferme les personnes dans un prisme se réduisant à leur handicap<sup>1</sup>.



## Bonne conduite

- **Veillez à recueillir le consentement de la personne concernée avant de lui apporter votre aide.** Soyez à l'écoute, offrez votre aide en demandant comment la personne souhaite être accompagnée
- **Concentrez-vous sur la personne, et non sur son handicap** en vous adressant à elle directement comme vous le feriez avec tout autre collègue (par exemple, si un/e collègue est accompagné/e d'un interprète en langue des signes, regardez votre collègue et non son interprète)
- **N'oubliez pas qu'il existe de nombreuses différences culturelles** et qu'une certaine terminologie peut choquer dans une région et pas dans une autre : demandez à la personne de se décrire elle-même si vous avez un doute
- **Recherchez, recrutez et embauchez des personnes en situation de handicap.** Rédigez des descriptions de poste adaptées à l'aide de notre modèle, organisez des entretiens inclusifs et favorisez un environnement de travail inclusif.
- **Mettez à disposition les technologies d'accessibilité** ou le soutien nécessaire pour qu'elles puissent exploiter pleinement leurs capacités.

## Mauvaise conduite

- **Demander** « ce qui ne va pas » chez une personne
- **Supposer qu'une personne n'est pas en situation de handicap simplement parce qu'elle n'en donne pas « l'impression »** : tous les handicaps ne sont pas visibles
- **Utiliser des termes que vous n'utiliserez pas pour d'autres groupes sous représentés**, comme « doté/e de capacités différentes ». En effet, vous ne diriez pas « de couleur différente », « de sexe différent », etc., d'autant que tout le monde est « doté/e de capacités différentes »
- **Toucher une personne**, son équipement de mobilité ou son animal d'assistance sans sa permission
- **Considérer une personne en situation de handicap comme « inspirante »** simplement parce qu'elle existe ou à cause de son handicap



•

# generations+

Guide des allié/es  
concernant les rapports  
intergénérationnels

•

# generations+ Guide des alliés/es concernant les rapports intergénérationnels

L'âgisme désigne l'ensemble des stéréotypes, préjugés et discriminations envers les autres ou soi-même, fondés sur l'âge. Notre ERG mondial Generations+ inclut et soutient les différentes générations afin de créer un environnement de travail adapté à tous les âges.



## Bonne conduite

- **Veillez à toujours inclure les sujets d'âge / de générations** chaque fois que vous abordez les questions de diversité
- **Remettez en question vos considérations ou biais inconscients** : « mon opinion serait-elle la même si cette personne avait 20, 30, 50 ou 60 ans ? »
- **Concentrez-vous sur les compétences et réalisations** d'une personne lorsque vous évaluez ses capacités, et non sur ses années d'expérience
- **N'hésitez pas à conjuguer et à combiner les aptitudes et compétences de chacun/e pour constituer une équipe intergénérationnelle**  
Certaines aptitudes et compétences diminuent tandis que d'autres s'améliorent avec le temps
- **Veillez à ce que les canaux de communication et les outils de travail soient inclusifs** et présentent un attrait pour toutes les générations

## Mauvaise conduite

- **Poser** des questions relatives à l'âge
- **Utiliser l'âge comme critère** lors des processus de recrutement, de formation ou de promotions
- **Stéréotyper les générations et associer l'âge à des comportements et caractéristiques spécifiques** (par exemple, penser que l'âge est lié à un certain état d'esprit, que les personnes âgées sont moins à l'aise avec la technologie, que les jeunes sont plus énergiques...)
- **Présupposer que les collaborateurs plus âgés ne se porteront pas volontaires** pour relever un nouveau défi professionnel
- **Attribuer un âge aux compétences ou à l'ancienneté** (par exemple, présumer que la personne la plus jeune ne peut encadrer l'équipe ; penser qu'une personne est compétente dans sa profession simplement parce qu'elle est plus âgée/plus jeune)



sanofi

pride 

Guide des allié/es  
concernant les sujets  
d'identité genre et  
d'orientation sexuelle

# pride Guide des allié/es concernant les sujets d'identité de genre et d'orientation sexuelle

LGBTQ+ est un acronyme qui désigne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers... (le signe + est utilisé pour inclure toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelle et / ou cisgenre) décrivant ainsi l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.



## Bonne conduite

- **Si une personne partage avec vous son orientation sexuelle ou son identité de genre, remerciez-la de sa confiance.** Si elle le fait, c'est pour une raison : elle vous respecte, se sent à l'aise avec vous et apprécie votre relation
- **Ne laissez passer aucune remarque et/ou blague homophobe/transphobe, dénoncez-les** tant dans une sphère publique que privée
- **Demandez si le partage d'une telle information doit rester confidentielle.** Rassurez la personne concernée et montrez-lui que vous êtes digne de confiance
- **Comportez-vous avec un/e collègue LGBTQ+ comme vous l'avez toujours fait.** Rassurez la personne sur le fait que sa confiance ne modifie en rien votre relation.
- **Respectez et partagez les pronoms** (il/lui, elle/elle, iel, autre)

## Mauvaise conduite

- **Présupposer de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.** Plutôt que « Avez-vous une femme / un mari ? », privilégiez « Êtes-vous en couple ? »
- **Révéler qu'une personne est LGBTQ+ sans son consentement (outing)**
- **Dire « Je le savais »** ou « pourquoi n'avoir rien dit avant ? »
- **Ignorer l'importance d'utiliser les bons pronoms.** Cependant, l'erreur est humaine. Si vous vous trompez dans l'utilisation d'un pronom, corrigez-vous, excusez-vous et passez à autre chose
- **Poser des questions inappropriées ou invasives sur le corps d'une personne.** Si vous n'aviez pas de questions à poser sur le sujet avant de connaître l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une personne, ne le faites pas après



# culture and origins

Guide des alliés/es en  
matière de culture et  
d'origines

# culture and origins+ Guide des allié/es en matière de culture et d'origines

L'ERG Culture and Origins+ vise à célébrer notre humanité ainsi que les origines culturelles de chacun/e, et à étudier les éléments susceptibles d'impacter l'équité, les expériences, le sentiment d'appartenance ainsi que les disparités en matière de santé des catégories sous-représentées.



## Bonne conduite

- **Apprenez à connaître la culture et l'histoire de vos collègues**, et respectez la prononciation des noms. Les cultures, expériences de vie et origines différentes enrichissent la culture de Sanofi et nous rapprochent de nos patients et de nos clients
- **Exprimez-vous lorsqu'une personne de culture ou d'origine différente est victime d'un traitement injuste** (afin de dénoncer les discriminations, préjugés, micro-agressions)
- **Respectez les autres religions, fois et croyances** (habitudes et coutumes, fêtes religieuses et célébrations)
- **Ayez conscience que chacun se trouve à un point différent de son parcours**, et que nous sommes là pour l'accompagner dans ce cheminement
- **Planifiez des réunions dans un fuseau horaire acceptable pour tous**  
Ajoutez la phrase suivante au bas de vos e-mails :  
« Mes horaires ne sont pas forcément les vôtres. Je n'attends pas de vous que vous lisiez cet e-mail ou y répondez en dehors de vos heures de travail. »

## Mauvaise conduite

- **Présupposer que vous connaissez la religion, la foi ou les croyances des autres.** Ne minimisez pas ou ne portez pas de jugement sur les expériences vécues par d'autres, simplement parce qu'elles ne correspondent pas à votre vécu.
- **Dire « C'est typique des... »** (Français, Allemands, Africains, Hispaniques, Indiens...)
- **Se moquer d'un accent différent.** Chez Sanofi, nous parlons un anglais international
- **Parler une langue qui n'est pas comprise de tout le monde** dans la pièce
- **Ne pas respecter les différences des autres.** Ne jugez personne sur la base de sa culture, de la nature de ses cheveux, de ses préférences culinaires, de sa couleur de peau, de sa foi, de ses vêtements ou de son apparence

# Le saviez-vous ?

Les personnes handicapées représentent **15 %** de la population mondiale, soit plus **d'1 milliard de personnes**, ce qui en fait le groupe minoritaire le plus important au monde<sup>1</sup>.

**50 %** de la population mondiale est âgiste et **100 %** des humains seront un jour confrontés à l'âgisme\* si nous n'agissons pas maintenant<sup>2</sup>.

Il existe plus de **7 100** langues parlées à travers le monde aujourd'hui<sup>3</sup>.

Il faudrait attendre **132 ans** pour atteindre la parité hommes-femmes à travers le monde<sup>4</sup>.

Environ seulement **40 % des employés LGBTQ+** se montrent pleinement ouverts quant à leur identité de genre ou orientation sexuelle au travail<sup>5</sup>.

- 1 : OMS
- 2 : OMS, 2021
- 3 : Publication en ligne d'Ethnologue, 2022
- 4 : Forum économique mondial, 2022
- 5 : Accenture, 2020

\*L'âgisme regroupe toutes les formes de discrimination, de ségrégation, de mépris fondées sur l'âge.

•  
Merci !  
•

sanofi | all in<sup>+</sup>

Vous avez des commentaires ou questions ?  
• [N'hésitez pas à nous en faire part](#)