



#Collaborateurs #Monde du travail #Société

L'inclusion, c'est la volonté d'intégrer tout le monde sans exception, indifféremment du sexe, des origines ou de la couleur de peau. C'est un sujet important pour les CFF. Isabelle Sob, collaboratrice CFF, nous explique où en est l'entreprise d'après elle.



Isabelle, qu'est-ce que l'inclusion pour toi? L'inclusion signifierait qu'il ne soit plus du tout question ni de ma couleur de peau ni de mon sexe dans mes interactions professionnelles.

Ressens-tu la volonté, et même la résolution des CFF d'inclure tout le monde dans l'entreprise? Pour être franche, non. Il y a bien des personnes et des services aux CFF qui s'efforcent d'intégrer les minorités, mais au quotidien, ça ne fonctionne pas aussi bien que l'entreprise le voudrait. Quand quelqu'un commet un impair, les gens font preuve de peu d'empathie envers la personne visée en ignorant son ressenti. Du reste, ils ne tiennent pas vraiment compte des propos tenus ou du comportement problématique. Ils ont plutôt tendance à trouver des excuses: «Ce n'est pas si grave. Ce n'était pas dans l'intention de blesser». Mais l'exclusion et le racisme commencent toujours par des choses en apparence insignifiantes.

«L'inclusion implique de remettre en cause ses propres valeurs et conceptions.»

Isabelle Sob

Beaucoup de gens ne comprennent pas ce que signifie véritablement l'inclusion. C'est vrai que c'est un concept abstrait. Personnellement, je vois l'inclusion comme l'expression de la tolérance mais pour beaucoup, c'est une contrainte. Elle implique de remettre en cause ses propres valeurs et conceptions.

Isabelle Sob travaille aux CFF depuis bientôt quatre ans. Avocate originaire de Suisse romande, elle est conseillère juridique pour HR et Immobilier. Elle est également préposée à la protection des données pour HR. Isabelle Sob fait en outre partie d'un réseau CFF de femmes en Suisse romande.

Pourrais-tu nous donner un exemple vécu? Dans notre réseau CFF de femmes en Suisse romande, une collègue nous a raconté que pendant certaines séances, lorsqu'un homme s'exprimait, les autres l'écoutait attentivement, mais quand elle prenait la parole, les hommes parlaient entre eux au lieu de l'écouter.

As-tu déjà eu l'impression d'être considérée différemment aux CFF parce que tu es une femme ou à cause de ta couleur de peau? J'ai eu quelques expériences bizarres, mais personne n'a jamais eu un comportement explicite au point que je fasse le rapprochement avec ma couleur de peau ou mon sexe.

«Les cadres doivent se montrer exemplaires et imposer l'inclusion.»

Isabelle Sob

Comment les CFF pourraient-ils améliorer l'intégration des minorités? En œuvrant pour plus de transparence. Ils pourraient relever les mauvaises pratiques (en les gardant anonymes, bien sûr) et expliquer aux collaboratrices et collaborateurs en quoi ce comportement n'est pas acceptable – encore moins au travail, et quel comportement est attendu à l'égard des minorités. Les supérieurs jouent un rôle majeur. Ils doivent être exemplaires. C'est à eux de mettre en pratique et d'imposer l'inclusion. Quand quelqu'un est mis à l'écart dans son team, il n'est malheureusement pas rare que le chef ou la cheffe laisse faire ou dise à la personne exclue que c'est à elle de s'adapter et de régler le problème.

Toi qui fais partie d'une minorité, qu'est-ce qui te manque au quotidien? Je trouve qu'il faudrait parfois plus de respect envers les minorités. Et plus d'autodérision. La majorité aime bien rire du comportement des minorités. C'est dommage! Pourquoi ne ferions-nous pas plutôt de l'humour sur nous-mêmes? Je veux dire sur notre personnalité, peu importe que nous soyons une femme, un homme ou une minorité. Ce type d'humour nous permettrait d'interagir plus facilement avec les autres, de mettre l'autre à l'aise sans le renvoyer à sa différence.

Les CFF voient la diversité de leur personnel comme une force. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent partager leurs expériences, avancer ensemble et donc faire bouger les CFF. Pour rappeler aux collaboratrices et aux collaborateurs l'importance de l'inclusion dans l'environnement de travail et la collaboration, les CFF organisent une semaine spéciale «Inclusion Days» en interne. Plusieurs actions mettront à l'honneur la diversité et la conduite propice à l'intégration pour inciter les participants à réfléchir à leurs idées et à leurs actes.