



Chapitre • L'égalité de traitement au travail

Jeu d'analyse en équipe sur l'égalité de traitement au travail

• Compétence développée :

- C2** Appliquer une démarche d'analyse dans une situation donnée
- C4** Proposer une solution pour résoudre un problème
- C6** Communiquer à l'oral

• Matériel :

- 6 grandes cartes « Situation professionnelle » (voir pages 2 et 3, à imprimer)
- 4 cartes « Acteur » (voir page 4, à imprimer)

Règle du jeu

• Objectif du jeu :

Identifier des situations de discrimination au travail et proposer des solutions.

• Déroulement :

1. L'enseignant constitue des équipes de 3 à 5 élèves.
2. L'enseignant attribue à chaque équipe une carte « Situation professionnelle » et distribue les 4 cartes « Acteur ».
3. À partir de la carte « Situation professionnelle » qui lui a été attribuée, chaque équipe identifie :
 - le critère de discrimination dont il s'agit ;
 - les interlocuteurs à solliciter en cas de discrimination à l'aide des cartes « Acteur ».
4. Chaque équipe présente à la classe en 5 minutes la carte « Situation professionnelle », puis la discrimination identifiée et les solutions proposées. Les autres équipes peuvent poser des questions ou ajouter des informations supplémentaires.

→ Variante possible :

Il est possible de décliner la même activité avec une mise en commun au niveau du groupe et non à l'échelle de la classe.



Situation 1

Léa travaille dans une entreprise de 9 salariés. Elle a récemment été promue à un poste de gestion, mais elle remarque que ses collègues masculins ne prennent pas ses idées au sérieux lors des réunions. Par exemple, lorsqu'elle propose une nouvelle stratégie pour un projet, certains de ses collègues l'ignorent ou la contredisent sans vraiment écouter ses arguments. Elle constate que, malgré ses qualifications et son expérience, elle est souvent exclue des discussions importantes et des décisions clés, qui sont prises par ses collègues masculins.



Situation 2

Noûr, une jeune femme avec des piercings et des tatouages visibles, postule à un poste de vendeuse dans un magasin de prêt-à-porter. Malgré son expérience et ses qualifications, le recruteur lui fait des commentaires, insinuant qu'elle ne correspond pas à l'image de l'entreprise.



Situation 3

Une entreprise cherche à recruter un nouveau responsable marketing. Lors de l'entretien, la recruteuse fait des commentaires sur l'âge d'un candidat, Djibril, 55 ans, insinuant qu'il pourrait ne pas être à l'aise avec les nouvelles technologies ou qu'il ne serait pas capable de s'adapter aux tendances modernes du marché.



Situation 4

Arthur, en couple depuis 5 ans avec Rayan, est salarié dans une entreprise du bâtiment de 8 salariés. Il a constaté qu'il était souvent exclu des activités sociales organisées par ses collègues. Lorsqu'il mentionne son partenaire, il remarque que certains collègues réagissent avec des rires ou des commentaires désobligeants, ce qui le met mal à l'aise.



Situation 5

Aurélien travaille dans une entreprise de marketing de plus de 45 salariés. Son médecin lui a récemment diagnostiqué une maladie chronique qui nécessite des rendez-vous médicaux réguliers et parfois des jours de congé pour se reposer. Bien qu'il continue à accomplir ses tâches, il commence à remarquer que ses collègues le traitent différemment et qu'il est exclu des projets importants. Lors d'une réunion d'équipe, son manager fait des commentaires sur sa capacité à gérer son travail, insinuant qu'il n'est pas aussi engagé que les autres en raison de ses absences.



Situation 6

Menel travaille dans une entreprise de 60 personnes depuis plusieurs années. Elle est très compétente et a toujours reçu de bonnes évaluations. Peu après l'annonce de sa grossesse, Menel se voit refuser une promotion qu'elle espérait, au profit d'une collègue moins expérimentée. Son supérieur justifie cette décision en disant qu'il préfère quelqu'un qui pourra s'investir pleinement dans le travail.



