



Activité pédagogique

# Les discriminations au travail

## Enquête



# Sommaire

<b>Activité</b>	<b>3</b>
<b>Retrouvez le dossier d'enquête !</b>	
<b>Annexe 1</b>	<b>6</b>
<b>Proposition de lieux pour dissimuler les 17 critères de discrimination punis par la loi française</b>	
<b>Annexe 2</b>	<b>7</b>
<b>Critères de discrimination</b>	
<b>Annexe 3</b>	<b>9</b>
<b>Mots mêlés</b>	
<b>Annexe 4</b>	<b>10</b>
<b>Document concernant l'entreprise Unisphere</b>	
<b>Annexe 5</b>	<b>15</b>
<b>Poster</b>	

# Retrouvez le dossier d'enquête !

## Activité

### Objectifs

- Identifier des actes discriminatoires dans un contexte professionnel.
- Explorer les droits humains.
- Comprendre les différents types de discriminations: directes et indirectes.



**Durée**  
60 minutes



**Public**  
A partir de 15 ans  
De 6 à 20 personnes



### Matériel

- Dictionnaire
- Annexe 1 (proposition de lieux pour dissimuler les critères)
- Annexe 2 (17 critères de discrimination à dissimuler)
- Annexe 3 (mots mêlés de 8 critères de discrimination)
- Annexe 4 (documents concernant l'entreprise Unisphere)
- Annexe 5 (panneau 25 critères de discrimination)



### Préparation

- Il est conseillé d'avoir réalisé l'activité « à côté de qui dans le métro », en amont de la mise en place de cette activité
- Imprimez chaque annexe en 1 exemplaire
- Formez 3 îlots de tables
- Dissimulez dans la salle les critères de discrimination (annexe 2), en vous appuyant de l'aide en annexe 1.

## Déroulement

1. Expliquez aux personnes participantes qu'elles vont vivre une activité immersive : « Une équipe de personnes investigatrices a perdu son dossier d'étude, fruit d'un grand nombre d'heures de travail. Ce dossier représentait l'analyse du fonctionnement de l'entreprise Unisphere.

Aidez les personnes à reconstituer leur dossier d'enquête ! Il contient 3 parties. Une fois retrouvé, essayez de décrypter si l'entreprise Unisphere respecte les 25 critères fixés par la loi française. »

2. Demandez aux personnes participantes de former 3 groupes du même effectif, dans la mesure du possible. Donner à chaque groupe sa mission :

- Le groupe 1 devra retrouver les 25 critères de discriminations établies par la loi française (annexe 2). Pour cela, il devra résoudre les mots mêlés (annexe 3). Ensuite, les personnes seront autorisées à chercher les 17 critères restants dissimulés partout dans la salle. Chaque papier trouvé devra être donné au groupe 2.
- Le groupe 2 devra organiser la salle d'étude : coller au mur les panneaux « les 25 critères de discriminations interdits par la loi française » (annexe 5). Sur ces panneaux, les personnes devront coller chaque papier que lui transmettra le groupe 1. Bien sûr, il s'agira également de comprendre les mots inscrits sur ces papiers. Si ce n'est pas clair pour les personnes de ce groupe, elles pourront chercher sur leur

portable ou dans un dictionnaire la définition.

- Le groupe 3 devra lire puis analyser les documents concernant l'entreprise Unisphere (annexe 4). Les personnes devront tenter de comprendre ce que signifient ces documents, et pouvoir les résumer aux autres équipes. Les personnes peuvent écrire sur les documents et chercher sur leur portable ou dans un dictionnaire les mots difficiles. Il est préférable qu'une personne animatrice aide ce groupe, en cas de besoin.

Si l'un des 3 groupes a terminé sa mission avant les deux autres, il peut rejoindre le groupe deux, en salle d'étude.

3. Une fois que les 3 groupes ont accompli leurs missions, demandez-leur de se réunir, devant le panneau « les 25 critères de discriminations interdits par la loi française » affiché par le groupe 2 (annexe 5). Récapitulez ce que chaque groupe a résolu :

- Le groupe 1 a trouvé les 25 critères de discriminations.
- Le groupe 2 les a assemblés en 1 poster et les a décryptés pour être sûr de comprendre chaque mot.
- Le groupe 3 a pris connaissance et résumé différents documents de l'entreprise Unisphere : un guide d'accueil des nouvelles personnes salariées, un mail de l'équipe recrutement envoyé à une candidate,

## Déroulement

l'extrait d'une conversation entre deux personnes salariées, un mail de l'équipe de direction aux personnes salariées et enfin la liste des dernières personnes salariées ayant rejoint l'entreprise.

4. Demandez au groupe entier de finaliser la reconstitution de dossier d'enquête. Posez-leur la question : selon-vous et d'après les éléments en votre possession, est-ce que l'entreprise respecte les droits humains ? Existe-t-il des discriminations au sein de l'entreprise Unisphere ?

Si oui, lesquels ? Quels critères sont touchés ? Demandez-leur de souligner dans les documents les 3 discriminations identifiées. Cette couleur pourra être utilisée pour compléter le tableau, plutôt que de recopier le texte.

5. Clôturez l'activité en félicitant les personnes participantes pour avoir réussi avec brio leur mission. Expliquez que l'entreprise Unisphere est discriminante sur certains éléments et ne respectent donc pas tous les principes énoncés dans son guide des nouvelles personnes salariées :

- Dans ses recrutements, l'entreprise est discriminante en refusant une candidate pour sa religion (discrimination directe).- Elle est également discriminante dans les primes accordées aux personnes salariées en augmentant les plus anciennes – qui ne sont quasi que des hommes (discrimination indirecte).
- La conversation Microsoft teams entre les deux personnes salariées est un préjugé porté sur la personne homosexuelle. Il ne s'agit pas d'une discrimination dans la mesure où une discrimination est un acte commis.

## Annexe 1

### Proposition de lieux pour dissimuler les 17 critères de discrimination punis par la loi française

- Sous l'assise d'une chaise
- Derrière un radiateur
- Sous une table
- Sur un extincteur
- Sur un mur
- Derrière une poignée de porte
- Sous un verre ou une tasse
- Dans le capuchon d'un stylo
- ...

## Annexe 2

### Critères de discrimination à découper puis cacher

 Lieu de résidence

 Appartenance ou non à une ethnie

 Opinions politiques

 Domiciliation bancaire

 Perte d'autonomie

 Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère

 Vulnérabilité résultant de sa situation économique

 Opinions philosophiques

-  Apparence physique
-  Etat de santé
-  Appartenance ou non à une présumée race
-  Appartenance ou non à une nation
-  Identité de genre
-  Orientation sexuelle
-  Situation familiale
-  Caractéristiques génétiques
-  Activités syndicales

## Mots mêlés

### Annexe 3



## MOTS MÉLÉS

Les mots inscrits en bas de page sont  
cachés dans la grille : retrouvez-les !

R	E	L	I	G	I	O	N	O	L	M
W	M	E	G	A	S	I	R	R	E	I
E	O	E	S	L	I	N	I	I	A	R
M	E	P	E	S	S	A	G	G	R	E
Y	U	A	S	K	E	H	I	I	N	L
N	R	C	H	O	I	S	N	N	V	A
O	S	I	A	Y	R	E	S	E	E	N
R	E	D	D	K	O	G	E	O	R	G
T	L	N	O	S	E	I	R	P	R	S
A	N	A	E	R	E	T	I	R	W	G
P	B	H	A	M	L	O	E	X	E	S

Age

Sexe

Grossesse

Moeurs

Handicap

Origine

Religion

Patronyme

# Documents concernant l'entreprise Unisphere

## Annexe 4

Extrait d'une conversation sur Microsoft entre deux personnes salariées des ressources humaines de l'entreprise Unisphere.

**Personne A :**

« Alors, tu as rencontré le nouveau stagiaire, Thomas ? »

**Personne B :**

« Oui, je l'ai croisé à la réunion hier. Il est sympa, non ? »

**Personne A :**

« Ouais, mais j'ai entendu dire qu'il est gay, il aime les hommes... »

**Personne B :**

« Ah bon, et alors ? Ça change quoi ? »

**Personne A :**

« Bah, je sais pas... je me demande si ça va pas être bizarre, tu vois, dans l'équipe. On n'a jamais eu quelqu'un comme lui ici. »

**Personne B :**

« Attends, tu te rends compte de ce que tu dis ? Ça n'a rien à voir avec son travail. C'est sa vie privée, non ? »

**Personne A :**

« Ouais, je suppose mais c'est quand même étrange... Ça pourrait créer des tensions, tu ne crois pas ? »

**Personne B :**

« Des tensions ? Seulement si on commence à faire des remarques déplacées comme celle que tu viens de faire. On est là pour travailler ensemble, c'est tout ce qui compte. »

**Personne A :**

« Ouais, t'as peut-être raison. Après tout, s'il est compétent... »

De : [accueil@Unisphere.fr](mailto:accueil@Unisphere.fr)

A : InèsCandidate@yahoo.fr

**Objet : Suite à votre candidature chez Unisphere**

Madame,

Nous vous remercions d'avoir postulé au poste de responsable de projets chez **Unisphere**. Après examen de votre candidature, nous regrettons de vous informer que nous ne pouvons pas donner suite à votre demande.

Bien que votre profil présente des compétences intéressantes, nous avons remarqué que vous suivez certaines pratiques religieuses qui, selon nous, pourraient ne pas correspondre à l'esprit d'équipe et aux valeurs de notre entreprise. Nous recherchons des candidats capables de s'intégrer pleinement dans notre culture d'entreprise, et nous pensons que cela pourrait poser des problèmes dans ce cadre.

Nous vous souhaitons bonne chance dans vos futures démarches et espérons que vous trouverez une opportunité plus adaptée à vos convictions.

Bien cordialement,

L'équipe de recrutement  
Unisphere

# Unisphère

## Guide d'accueil des nouvelles personnes salariées.

Chers nouveaux collègues,

Nous sommes ravis de vous accueillir au sein d'*Unisphère*. Notre entreprise est fière de ses valeurs d'ouverture, de diversité et d'inclusivité. Nous croyons fermement que la diversité des parcours, des expériences et des identités renforce notre capacité à innover et à réussir ensemble. Ce guide d'accueil est conçu pour vous informer de notre politique inclusive et des principes qui guident notre engagement envers un environnement de travail respectueux et équitable pour tous et toutes.

Notre engagement pour l'inclusivité :

1. Une entreprise où chacun a sa place :

Chez *Unisphère*, nous célébrons la diversité sous toutes ses formes : genre, orientation sexuelle, origine ethnique, croyances, situation de handicap ou âge. Nous sommes convaincus que la richesse de notre entreprise repose sur la pluralité des voix et des perspectives.

2. Égalité des chances :

Nous garantissons l'égalité des chances dans le recrutement, les promotions et la progression professionnelle. Chaque salarié(e) est évalué(e) sur ses compétences et son engagement, sans considération pour son identité personnelle.

3. Politique de tolérance zéro :

Toute forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'origine, ou tout autre critère discriminatoire, est strictement interdite. Nous encourageons les salariés à signaler toute situation problématique et assurons un traitement confidentiel et rigoureux de ces signalements.

Nos actions concrètes pour favoriser l'inclusion : la formation continue de nos salariés, la création de réunions par le pôle diversité et inclusivité et l'équité salariale.

Si vous avez des questions sur notre politique d'inclusion, ou si vous souhaitez signaler une situation, n'hésitez pas à contacter notre service des ressources humaines à l'adresse suivante :

RessourcesHumaines@Unisphère.fr

De : [direction@Unisphere.fr](mailto:direction@Unisphere.fr)

**Objet : Merci pour votre engagement**

Chers collaborateurs,

Nous avons le plaisir de vous informer que, dans le cadre de notre politique de reconnaissance de l'ancienneté et de l'engagement, tous les salariés ayant plus de six mois **d'ancienneté** au sein de notre entreprise bénéficieront d'une **augmentation de salaire de 5%** à compter du mois prochain.

Cette mesure concerne 98% des collaborateurs concernés, qui ont démontré leur implication et leur fidélité au sein d'Unisphere. Nous sommes ravis de pouvoir récompenser votre contribution continue au succès de notre entreprise.

Nous tenons à vous remercier pour votre travail et votre dévouement, et espérons que cette augmentation reflète notre engagement à valoriser vos efforts.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service des ressources humaines.

Bien cordialement,

L'équipe de direction

***Unisphere***

Liste des nouvelles personnes salariées ayant rejoint Unisphere, au cours des 6 derniers mois :

**-Nora Benkacem**

**-Sofia Martins**

**-Emma Zhang**

**-Awa Diop**

**-Chiara Rossi**

**-Camille Dubois**

**-Anaïs Ramirez**

Liste des personnes salariées déjà en poste au sein d'Unisphere, depuis plus de 6 mois :

**-Youssef Martinez**

**-Arjun Patel**

**-Mehdi Yamamoto**

**-Ibrahim Costa**

**-Felix Nguyen**

**-Samir Dubrowski**

## Annexe 5

Poster

Les 25 critères de  
discriminations interdits par  
la loi française