

SOMMAIRE

Données générales	page 3
Présentation de l'expo-quiz®	page 3
Déroulement type d'une animation	page 4
Contenus de l'expo-quiz®	page 5
Cinq bonnes raisons d'organiser des temps de débat.....	page 6
Quelques conseils pour l'animation.....	page 7
Kakémono 1	pages 8 et 9
Kakémono 2	pages 10 et 11
Kakémono 3	pages 12 et 13
Kakémono 4	pages 14 et 15
Kakémono 5	pages 16 et 17
Notes.....	page 18
L'expo-quiz® en un coup d'œil.....	page 19

AVANT-PROPOS

Le présent guide donne des clés pour que chacun, en fonction de ses objectifs et de ses sensibilités, puisse s'approprier au mieux cet outil. Il donne des conseils d'exploitation et des pistes d'usages.

DONNÉES GÉNÉRALES

1. OBJECTIFS

- Faciliter les actions de sensibilisation et de prévention à la lutte contre les discriminations au travail.
- Permettre aux acteurs territoriaux de multiplier la mise en place de temps de rencontres, d'échanges et de débats.
- Aider les acteurs engagés dans la lutte contre les discriminations à parler de ce sujet avec tous les publics à l'occasion de formations, de manifestations...

2. CONCEPT

Une expo-quiz® est un concept original d'outil d'animation ayant pour fil conducteur des dessins de presse originaux et des questions à choix multiples qui, d'une part, permettent une découverte simple et ludique du sujet et, d'autre part, suscitent la réflexion, les échanges et le débat. Cette expo-quiz® est composée de 5 kakémonos accompagnés des documents " Vos réponses ! " (4 pages A5), " Solutions ! " (4 pages A5) et " Guide pratique d'utilisation " (20 pages A4).

3. PUBLICS

Cette expo-quiz® est accessible « tout public » dans le cadre de parcours accompagnés.

PRÉSENTATION DE L'EXPO-QUIZ®

1. PRINCIPE

L'expo-quiz® s'appuie sur une iconographie forte de 5 dessins de presse originaux et de 9 questions à choix multiples qui balayent les principaux thèmes liés aux discriminations au travail.

2. PARCOURS PÉDAGOGIQUE

L'expo-quiz® est conçue comme un parcours pédagogique au cours duquel le public est amené à découvrir le sujet en décryptant différents niveaux de lecture (dessin de presse, questions à choix multiples, encadré et visuels ressources). En suscitant la surprise et la curiosité tout au long du parcours, l'expo-quiz® est le prétexte d'échanges et de débats.

3. OUTIL AUTONOME

L'expo-quiz® est conçue pour être utilisée de manière autonome. Le médiateur doit rester neutre et ne porter aucun jugement de valeur. Il doit se mettre en situation de déclencheur de parole et d'écoute. Il n'est pas obligatoirement en position de transmission de savoirs, il doit plutôt être un relais pour trouver l'information et/ou créer des contacts avec des spécialistes.

4. DES CADRES VARIÉS D'UTILISATION

L'expo-quiz® peut s'adapter à de très nombreux contextes d'utilisation :

- dans un lieu unique (à la mairie, dans un centre social, une médiathèque...);
- dans un lieu de passage (halls d'accueil, théâtre, galerie commerciale, etc.);
- dans le cadre d'un parcours (type jeu de piste) : répartition des kakémons dans le cadre d'un événement (en intérieur ou en plein air);
- en appui d'un événement, d'une formation.

DÉROULEMENT TYPE D'UNE ANIMATION

1. PRÉPARATION

- Avant de commencer, visualisez l'ensemble de l'outil afin de vous faire une idée globale des contenus et des possibilités d'utilisation.
- Prévoyez d'installer l'expo-quiz® dans un espace permettant la circulation des participants.
- Photocopiez les documents " Vos réponses ! " et " Solutions ! " pour que chaque équipe en ait un exemplaire (suggestion : pour bien les distinguer, photocopiez " Vos réponses ! " sur du papier blanc et " Solutions ! " sur du papier de couleur). Le premier sera remis avant la visite, le second après.
- IMPORTANT ! N'oubliez pas de prévoir des crayons pour les participants.

2. AVANT LA VISITE

- Expliquez la thématique en quelques mots.
- Sachez que le parcours peut être réalisé individuellement ou en équipes (de préférence, pour susciter l'échange et l'argumentation).
- Avant le parcours, distribuez le document " Vos réponses ! ". Il permet aux participants de cocher leurs réponses sur le document tout en parcourant les 5 kakémons de l'expo-quiz®.

3. VISITE DE L'EXPO-QUIZ®

- Comptez environ 20 minutes de parcours : c'est le temps idéal pour lire, réfléchir et répondre, dans de bonnes conditions, à chaque question.
- Des médiateurs peuvent être présents sur le parcours pour accompagner les visiteurs, répondre à d'éventuelles questions et encourager leur participation.
- Notez les remarques des participants que vous entendrez pour amorcer le débat après le parcours.

4. APRÈS LA VISITE

> Un temps pour dialoguer

L'expo-quiz® suscite des questions, des réflexions. Après la visite, un temps de discussion (même court), animé seul ou en binôme, permet aux participants d'échanger entre eux, et les invite à présenter leurs opinions ou à relater leurs expériences. L'échange permet d'obtenir des réactions « à chaud », des remarques spontanées. C'est un moment où l'on peut revenir sur les paroles dites lors du parcours par les participants. Ce temps est important car les participants ne doivent pas rester avec des idées reçues et des préjugés. La réflexion et le débat engagés grâce aux questions sont propices à une meilleure compréhension et à une meilleure assimilation des messages.

> Distribution du document Solutions!

Au moment où vous le jugerez opportun, vous pourrez remettre le document " Solutions ! " aux participants pour qu'ils vérifient leurs réponses.

CONTENUS DE L'EXPO-QUIZ®

ORGANISATION DE L'EXPO-QUIZ® ET DES KAKÉMONOS

L'expo-quiz® s'articule autour de 5 kakémonos. Les kakémonos sont structurés avec quelques variantes, sur la base de quatre niveaux de lecture :

Format : 0.85 m (l) x 2.30 m (h)
Toile indéchirable très résistante,
classement M1 : non inflammable



**Niveau 2 :
quiz**
Des questions à choix multiples pour aborder plus facilement le sujet et engager l'échange. Chaque question peut être le point de départ d'un mini-débat.

**Niveau 1 :
le dessin**
Une illustration originale type dessin de presse qui sert d'accroche et permet d'entamer la discussion et le débat.

**Niveau 3 :
un texte informatif court**
apportant une information-clé, une définition...

**Niveau 4 :
un visuel ressource**
pour appuyer le message principal et trouver des ressources pour élargir éventuellement le débat.

LA LECTURE D'IMAGE

Un dessin de presse peut être interprété de différentes manières suivant le contexte et les publics. L'équipe éditoriale et l'illustrateur peuvent prendre partie, dénoncer, se moquer, critiquer ou mettre en perspective...

Le dessin de presse qui introduit chaque kakémono peut faire l'objet d'échanges et être l'occasion d'un travail de lecture d'image avec les participants. Ce travail permet d'étudier, de décoder et de commenter les illustrations.

L'analyse des dessins de presse peut se faire en trois temps :

1. Inventaire des éléments qui composent l'illustration ;
2. Description simple de la situation ;
3. Interprétation de l'illustration : qu'ont voulu montrer les auteurs ?
Quels sont les messages ?...

CINQ BONNES RAISONS D'ORGANISER DES TEMPS DE DÉBAT

1 DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES

- Écouter et respecter la parole de chacun
- Prendre la parole en public
- Formuler une opinion
- Construire une argumentation

2 S'INTERROGER SUR UN SUJET

- Prendre le temps d'échanger sur des sujets de société et de la vie quotidienne
- Libérer la parole dans le respect mutuel de chacun
- Éveiller la curiosité et l'esprit critique
- Enrichir sa vision du monde

3 CONFRONTER PACIFIQUEMENT DES POINTS DE VUE

- Participer à la construction de réflexions individuelles et collectives
- Contribuer à la construction d'opinions personnelles
- Répondre à des interrogations personnelles
- Créer des demandes d'approfondissement

4 LEVER DES STÉRÉOTYPES ET DES PRÉJUGÉS

- Déconstruire collectivement des clichés et des préjugés
- Faire évoluer son regard sur les autres
- Enrichir et faire évoluer son regard sur certains sujets

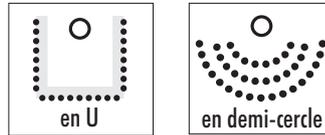
5 DÉVELOPPER DES VALEURS

- Ouvrir sur des pratiques démocratiques
- Développer l'esprit de tolérance et de dialogue
- Apaiser et réduire des tensions et des violences

QUELQUES CONSEILS POUR L'ANIMATION

1. PRÉPARATION DU LIEU DE DÉBAT

- Il est très important de garantir une ambiance propice à l'échange. Il est recommandé de privilégier une disposition de salle en « U » ou en demi-cercle.



Chacun doit pouvoir prendre la parole ; il est important que tout le monde puisse se voir et s'entendre aisément.

- Le médiateur peut prévoir un objet faisant office de bâton de parole afin de réguler les interventions au sein du groupe.

2. LE TEMPS DU DÉBAT

- Animer en binôme (recommandé)

- Posture du médiateur :

- o animer avec humilité, dans la position d'un citoyen qui souhaite faciliter les échanges entre les personnes ;
- o être « neutre » par rapport aux sujets abordés ;
- o accompagner les participants vers une réflexion collective et des recherches autonomes ;
- o prendre en considération la parole de tous ;
- o donner la parole au plus grand nombre ;
- o faire que chacun se respecte et s'écoute (pas de moquerie, de jugement...) ;
- o passer un « contrat moral » pour que ce qui est dit ne soit pas répété en dehors du groupe.

3. APRÈS LE DÉBAT

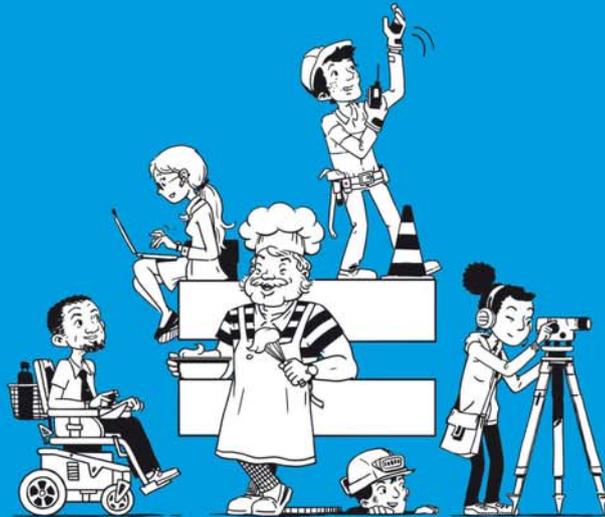
o De nouveaux temps de discussion et de débat peuvent être prévus ultérieurement, pour permettre aux participants de mûrir leurs réflexions. Ces temps peuvent également vous permettre de compléter vos réponses aux questions posées dans le premier temps ou d'apporter les compléments d'information que vous jugerez utiles.

o Vous pouvez proposer des outils à réaliser par les participants :

- un atelier arts plastiques ou un atelier d'écriture sur le sujet ;
- un blog avec un forum de discussion ;
- un court-métrage de sensibilisation au sujet...

o Une rencontre avec des professionnels : vous pouvez organiser une rencontre avec un spécialiste du sujet ou avec une personne d'une association engagée, qui témoignera de son travail.

EXPO?QUIZ

LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS, PARLONS-EN !

Une enquête nationale* a montré que le travail est un vecteur d'intégration et de reconnaissance, mais il peut être source d'exclusions et de rejets dès que les discriminations apparaissent. Rumeurs, moqueries, mises à l'écart, refus d'embauche, évolutions freinées... : autant d'actes discriminatoires qui peuvent porter atteinte à la dignité.

Les discriminations peuvent prendre plusieurs formes. Nous sommes toutes et tous concerné-e-s !

* Baromètre sur la perception des discriminations au travail. Janvier 2014 - IFOP pour le Défenseur des droits et l'OIT

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Une discrimination, c'est le fait de traiter différemment des personnes placées dans des situations comparables, en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi ou par les engagements internationaux. Plus de 20 critères sont prohibés (art. 225-1 du code pénal).



Contraire au principe d'égalité, la discrimination est un délit puni par la loi. Toute personne coupable de discrimination risque, au maximum :

- De formuler des excuses publiques
- 5 000 euros d'amende et un rappel à la loi
- 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende

Par un jeu de questions/réponses*, cette expo-quiz® vous permettra d'enrichir vos connaissances, de réfléchir et d'échanger avec les autres.

* Pour certaines questions, plusieurs réponses sont possibles.

ÂGE - APPARENCE PHYSIQUE - PATRONYME - APPARTENANCE - LIGIE
OU NON À UNE ÉTUNIE, UNE NATION, SEXU
ÉTAT INDICAP
SITUATION
SEXUELLE - GROSSESSE - ACTIVITÉS SYNDICALES - OPINION
POLITIQUES - CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES - PATRONYME

Création et conception le moutard® www.lemoutard-expos.fr



PROBLÉMATIQUE

- Prendre conscience de la réalité des discriminations
- Connaître les critères de discriminations et les conséquences pénales

PISTES D'ÉCHANGES AUTOUR DE L'ILLUSTRATION

Quels corps de métiers représentent ces personnages ? Quel est ce symbole que l'on voit au centre de l'image ? (signe égal). Pourquoi avoir mis ce symbole au centre ? L'égalité au travail est-elle une réalité ? Reste-t-il encore des choses à faire évoluer ?

Le travail doit être un vecteur d'intégration : il est du devoir de chacun de veiller et de promouvoir l'égalité de traitement, l'égalité des chances et le respect des droits de chacun.

QUESTION 1

Contraire au principe d'égalité, la discrimination est un délit puni par la loi. Toute personne coupable de discrimination risque au maximum ?

Réponse : 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale est punie de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende. Lorsque la discrimination consiste à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, dans un lieu accueillant du public (où si l'on en interdit l'accès), les peines sont portées à cinq ans de prison et 75 000 euros d'amende.

RESSOURCES

- **Le Défenseur des droits**
www.defenseurdesdroits.fr

- **Baromètre sur la perception des discriminations au travail. Janvier 2014 – IFOP pour le Défenseur des droits et l'OIT**
www.ifop.com/media/poll/2485-1-study_file.pdf

LISTE DES CRITÈRES DE DISCRIMINATIONS

Liste des critères prohibés par la loi (art. 225-1 du code pénal) au 1er novembre 2016 :

- l'origine,
- l'âge,
- l'apparence physique,
- l'appartenance ou non à une ethnie,
- l'appartenance ou non à une nation,
- l'appartenance ou non à une race,
- l'appartenance ou non à une religion,
- l'état de santé,
- l'identité sexuelle,
- l'orientation sexuelle,
- la grossesse,
- la situation de famille,
- le handicap,
- le patronyme,
- le sexe,
- les activités syndicales,
- le lieu de résidence,
- la vulnérabilité économique,
- les caractéristiques génétiques,
- les mœurs,
- les opinions politiques.

Cette liste de critères n'est pas figée.
Elle évolue régulièrement.



expo? quiz

Votre CV est parfait, mais autant vous le dire tout de suite, pour éviter tout risque de discrimination nous avons décidé de tirer au sort nos nouveaux employés, comme ça pas de soupçon...

TOUTES ET TOUS CONCERNÉ-E-S !

Toute décision d'un employeur (embauche, promotion, sanctions, formations...) doit être prise en fonction de critères professionnels, et non sur des considérations d'ordre personnel. Il arrive parfois que des idées toutes faites ou qu'un jugement prématuré ou stéréotypé interfèrent dans des décisions.

D'après une enquête sur la perception des discriminations dans le travail*, 31 % des agents de la fonction publique déclarent avoir été victimes d'une discrimination. Dans le public, dans les critères qui occasionnent le plus grand nombre de discriminations, celui de l'origine ethnique arrive en 4^e position. Quels sont les trois 1^{ers} critères ?

- Le handicap
- L'apparence physique
- Le fait d'être une femme/un homme
- L'orientation sexuelle
- Les convictions religieuses
- La grossesse, la maternité
- Les activités syndicales

QUESTION 2

* Source : Baromètre sur la perception des discriminations au travail, Janvier 2014 - IFOP pour le Défenseur des droits et l'OFI

DES REPRÉSENTATIONS ANCRÉES

On constate que les femmes sont surreprésentées dans les professions incarnant les « vertus féminines » : éducation, santé, action sociale, service à la personne, etc.

Quelle est la part des femmes parmi les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ?

- 2.1 %
- 12 %
- 21 %

Quelle est la part des femmes dans les emplois d'aide à domicile, aide-ménagère, assistante maternelle ?

- 57.7 %
- 77.7 %
- 97.7 %

QUESTION 3

* Source : Ministère du Travail (DARES) Décembre 2013

Non aux discriminations !

Au regard des critères énoncés dans la loi (art.225-1 du code pénal, plus de 20 en septembre 2016), nous pouvons tous être victimes de discrimination ou connaître quelqu'un dans ce cas. Ce qui devient complexe, c'est que nous pouvons aussi tous la véhiculer, de façon plus ou moins consciente. Être attentif à ne pas véhiculer d'idées toutes faites, de préjugés, est une nécessité permanente !





PROBLÉMATIQUE

- Mesurer la réalité des discriminations au travail
- Comprendre les droits et les obligations des employeurs dans le cadre d'un recrutement
- Comprendre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

PISTES D'ÉCHANGES AUTOUR DE L'ILLUSTRATION

Quelles sont les règles à respecter par un recruteur lors d'un entretien d'embauche ? Sur quels critères doivent-ils se baser pour établir une candidature, choisir un candidat ? Quels types de questions sont à éviter ?

Un employeur est libre d'engager le candidat qui, selon lui, convient le mieux à l'emploi offert. Le refus d'embaucher ne peut reposer sur un motif discriminatoire.

QUESTION 2

D'après une enquête sur la perception des discriminations au travail, 31% des agents de la fonction publique déclarent avoir été victimes d'une discrimination. Dans le public, dans les critères qui occasionnent le plus grand nombre de discriminations, celui de l'origine ethnique arrive en 4^e position. Quels sont les trois premiers ?

Réponses :

Le genre émerge en tête des critères occasionnant le plus grand nombre de discriminations dans le secteur public comme privé. Les principaux critères de discriminations cités renvoient **au fait d'être une femme / un homme** (29% des femmes dans le public, 31% dans le privé), **à l'apparence physique** (22% des agents de la fonction publique) et **la grossesse / maternité** (19% des femmes dans le public contre 20% dans le privé). Les discriminations s'inscrivent le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques mais les relations non subordonnées donnent de plus en plus lieu à des situations de discrimination.

RESSOURCES

- **Baromètre sur la perception des discriminations au travail. Janvier 2014 – IFOP pour le Défenseur des droits et l'OIT**
http://www.ifop.com/media/poll/2485-1-study_file.pdf

- **Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes 2016**
www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr
 Rubrique "Publications" > "Droits des femmes"

QUESTION 3

- **Quelle est la part des femmes parmi les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ? Réponse : 2.1 %**
- **Quelle est la part des femmes dans les emplois d'aide à domicile, aide-ménagère, assistant-e maternel-le ? Réponse : 97.7 %**

Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers. Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement 12 familles professionnelles sur 87: elles sont très largement majoritaires au sein des métiers de services (aides à domicile, assistant.e.s maternel.le.s : 97.7 % de femmes ; secrétaires : 97.6 % ; ouvrier.ères qualifié.e.s du gros oeuvre du bâtiment : 2.1 %) - Extraits des chiffres clés de l'égalité 2014 et 2016 - Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

ENCADRÉ

Non aux discriminations !

Au regard des critères énoncés dans la loi (art.225-1 du code pénal, plus de 20 en septembre 2016), nous pouvons tous être victimes de discrimination ou connaître quelqu'un dans ce cas. Ce qui devient complexe, c'est que nous pouvons aussi tous véhiculer, de façon plus ou moins consciente. Être attentif à ne pas véhiculer d'idées toutes faites, de préjugés, est une nécessité permanente !

VISUEL



> Campagne de sensibilisation pour agir contre les discriminations à l'embauche. La discrimination à l'embauche, si elle tend à s'estomper, reste une réalité. Le rapport 2015 du Défenseur des droits pointe que 54.3 % des dossiers de réclamation saisis dans le domaine de la lutte contre les discriminations concernent l'emploi (discrimination à l'embauche, inégalités professionnelles).

expo? quiz

Bonjour, je suis le nouveau, vous devez être l'assistante maternelle des enfants du directeur ?

Presque : ce sont bien les enfants du directeur, mais en fait : la directrice, c'est moi...

DES DROITS GARANTIS...

Un cadre légal protège les femmes pendant leur grossesse et leur congé maternité. Malgré cela, ces situations sont parfois des motifs de discrimination.

QUESTION 4 ? Lors d'un entretien de recrutement, est-il permis de demander à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants ?

- Oui, si la question est posée en fin d'entretien, afin de ne pas la déstabiliser
- Non, il faut écarter toutes les questions autour d'un éventuel projet de grossesse
- Non, mais si la candidate est en état manifeste de grossesse, il est possible de lui demander sa date de disponibilité

...POUR ÊTRE TRAITÉ EN TOUTE ÉGALITÉ

Par peur d'être rejetées ou déclassées, de nombreuses personnes atteintes d'un handicap invisible ou d'une maladie chronique ne les déclarent pas. Aménager l'environnement de travail, acquérir des outils de compensation au handicap, adapter le contenu du poste, engager une reconversion quand elle s'impose... De nombreuses solutions de maintien dans l'emploi existent.

QUESTION 5 ? Si un-e employé-e déclare son handicap auprès de la médecine du travail, il ou elle sera automatiquement déclaré-e inapte et licencié-e :

→ Vrai → Faux

Perception des discriminations

Près de 3 actifs sur 10* déclarent avoir été victimes d'au moins une discrimination dans le cadre professionnel. Les personnes âgées de plus de 55 ans et les femmes enceintes sont les deux catégories les plus exposées aux discriminations. Les discriminations concernent les évolutions de carrière, le quotidien (parfois jusqu'au harcèlement), l'embauche et les augmentations de salaire. 4 victimes sur 10 n'ont rien dit/rien fait suite à ces discriminations. Un sentiment de résignation prédomine : 65 % des salariés du privé et 75 % des agents du public ont considéré qu'une réaction n'aurait rien changé.

*Enquête : Baromètre sur la perception des discriminations au travail, Janvier 2014 - IFOP pour le Défenseur des droits et l'ODT

Création et conception le moulard www.lemoulard-expo.fr



PROBLÉMATIQUE

- Comprendre les préjugés et stéréotypes de genre
- Zoom sur l'état de grossesse dans le cadre d'un recrutement
- Zoom sur le handicap au travail

PISTES D'ÉCHANGES AUTOUR DE L'ILLUSTRATION

Pourquoi le personnage masculin imagine-t-il être face à l'assistante maternelle du directeur ? Que pensez-vous de la réponse de la directrice ?

Ce dessin illustre parfaitement un stéréotype de genre : c'est-à-dire une attitude ou représentation partielle ou péjorative de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, comportements, caractéristiques, etc. à des personnes en fonction de leur sexe.

QUESTION 4

Lors d'un entretien de recrutement, est-il permis de demander à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants ?

Réponses :

- "Non, il faut écarter toutes les questions autour d'un éventuel projet de grossesse"
- "Non, mais si la candidate est en état manifeste de grossesse, il est possible de lui demander sa date de disponibilité"

Un recruteur doit être vigilant à ne poser que des questions qui permettent d'évaluer une candidature sur des critères objectifs. Même s'il n'a pas l'intention de discriminer, une question maladroite peut induire chez un candidat le sentiment qu'il fait l'objet d'une discrimination.

Si une candidate se présente en entretien en état manifeste de grossesse, un recruteur peut demander sa date de disponibilité, au même titre que les autres candidats, mais sans faire état de congé parental.

RESSOURCES

- **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) :**

http://handicap.emploipublic.fr/role_du_fiphfp.php

- **Maison départementale des personnes handicapées de la Sarthe :**

www.mdp72.fr

QUESTIONS 5

Si un-e employé-e déclare son handicap auprès de la médecine du travail, il ou elle sera automatiquement déclaré-e inapte et licencié-e ? Réponse : faux

« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » art. L5213-1 du Code du travail.

Déclarer un handicap est une démarche personnelle et confidentielle. Le statut de travailleur handicapé ne peut être communiqué à l'équipe de travail sans le consentement de la personne concernée.

Un employé qui fait cette démarche obtiendra la reconnaissance de son handicap (et donc une adaptation de son poste ou autres solutions concertées entre employé, employeur et médecine du travail). Les solutions de maintien dans l'emploi sont de plus en plus recherchées, c'est une obligation légale de l'employeur (art. L1226-10 du Code du travail).

ENCADRÉ

Perception des discriminations

Près de 3 actifs sur 10* déclarent avoir été victimes d'au moins une discrimination dans le cadre professionnel. Les personnes âgées de plus de 55 ans et les femmes enceintes sont les deux catégories les plus exposées aux discriminations. Les discriminations concernent les évolutions de carrière, le quotidien (parfois jusqu'au harcèlement), l'embauche et les augmentations de salaire. 4 victimes sur 10 n'ont rien dit/rien fait suite à ces discriminations. Un sentiment de résignation prédomine : 65% des salariés du privé et 75% des agents du public ont considéré qu'une réaction n'aurait rien changé.

*Enquête - Baromètre sur la perception des discriminations au travail. Janvier 2014 - IFOP pour le Défenseur des droits et l'OIT

VISUEL



> Campagne de communication d'intérêt général du Laboratoire de l'égalité destinée à lutter contre les propos et les pratiques sexistes.

Le Laboratoire de l'égalité souhaite interpeller l'opinion et créer une mobilisation collective pour l'égalité

femmes-hommes depuis la signature du Pacte pour l'égalité.
Plus d'informations : www.laboratoiredelegalite.org

expo?quiz

Au travail il y a des choses que je peux me permettre d'afficher et d'autres qu'il vaut mieux laisser à la maison...



ACCEPTER LES CONVICTIONS DE CHACUN

La France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens.

QUESTION 6

Tout agent exerçant ses fonctions au sein d'une administration publique a un devoir de stricte neutralité. Il se doit d'adopter un comportement respectant l'égalité de traitement des usagers du service public et de ses collègues de travail.

Un agent d'un service public peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ?

- Oui
- Non

Un usager peut-il porter un signe religieux ostentatoire dans les locaux dédiés au service public ?

- Oui
- Non

LUTTER CONTRE LA STIGMATISATION

L'homophobie et la lesbophobie prennent différentes formes : moqueries, injures, exclusion... Les propos homophobes et lesbophobes, blessants, sont courants et trop souvent banalisés.

QUESTION 7

Par crainte des réactions, les personnes homosexuelles adoptent des stratégies de masque* : elles s'inventent une vie hétérosexuelle ou évitent les questions d'ordre personnel durant les moments de convivialité.

Combien de personnes adoptent cette stratégie ?

- Une personne homosexuelle sur 10
- Une personne homosexuelle sur 5
- Deux personnes homosexuelles sur 3

* Source : « Homophobie dans l'entreprise », étude de la suite, 2008

La laïcité

Depuis 2007, la charte de la laïcité dans les services publics rappelle ce principe fondateur de la société française. Le fait pour un agent de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations. La liberté de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.





PROBLÉMATIQUE

- Comprendre la laïcité au travail et les obligations qu'elle induit.
- Zoom sur l'homophobie au travail

PISTES D'ÉCHANGES AUTOUR DE L'ILLUSTRATION

Que représentent les différents vêtements ? Pourquoi cette personne dit-elle qu'elle doit laisser certaines choses à la maison en laissant de côté les chemises "religion", "famille", "vie privé", "orientation sexuelle" et "politique" ?

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité nécessitent un travail de déconstruction des stéréotypes. Préjugés et stéréotype donnent lieu à des jugements erronés.

QUESTIONS 6

Tout agent exerçant ses fonctions au sein d'une administration publique a un devoir de stricte neutralité. Il se doit d'adopter un comportement respectant l'égalité de traitement des usagers du service public et de ses collègues de travail.

- Un agent d'un service public peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ? Réponse : Non
- Un usager peut-il porter un signe religieux ostentatoire dans les locaux dédiés au service public ? Réponse : Oui

Ce ne sont pas les convictions religieuses mais leur manifestation dans le cadre professionnel qui sont incompatibles avec la neutralité du service public. Dans l'exercice de ses fonctions, un agent du service public est tenu à l'obligation de neutralité (inscrit dans la Charte de laïcité dans les services publics -13 avril 2007). Il n'a donc pas le droit de porter un vêtement ou un signe religieux.

Les usagers, quant à eux, s'ils doivent respecter le principe de neutralité des agents du service public, ne sont pas soumis à cette exigence. Ils peuvent en conséquence porter des signes religieux en s'abstenant toutefois de toute forme de prosélytisme dans les locaux dédiés au service public. Par ailleurs, les usagers ne doivent pas porter de tenue qui dissimule leur visage (loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010).

RESSOURCE

- Observatoire de la laïcité

www.gouvernement.fr/observatoire-de-la-laicite

Différents guides pratiques à retrouver sur le site dans la rubrique "Documents" : les guides "Laïcité et collectivités territoriales" et "Gestion du fait religieux dans l'entreprise privé", entre autres.

QUESTION 7

Par crainte des réactions, les personnes homosexuelles adoptent des stratégies de masque : elles s'inventent une vie hétérosexuelle ou éludent les questions d'ordre personnel durant les moments de convivialité. Combien de personnes adoptent cette stratégie ?

Réponse : Deux personnes homosexuelle sur 3

Cacher son homosexualité implique de s'exclure de certaines conversations personnelles avec les collègues, fuir des manifestations organisées par l'employeur ce qui a de lourdes conséquences pour l'intégration. De plus, cela implique le renoncement à certains droits : congé pour PACS ou mariage, avantages familiaux, extension du bénéfice de la mutuelle...

Cette dissimulation peut aussi entraîner de la souffrance au travail et des difficultés professionnelles.

Plus d'informations sur la fiche thématique du Défenseur des droits : "L'homophobie au travail" - www.defenseurdesdroits.fr

ENCADRÉ

La laïcité

Depuis 2007, la charte de la laïcité dans les services publics rappelle ce principe fondateur de la société française. Le fait pour un agent de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations. La liberté de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.

VISUEL



> Campagne nationale du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour lutter contre les violences et les discriminations à caractère homophobe. Ces violences et/ou comportements discriminatoires tombent sous le coup de la loi. Au-delà des actes pénalement répréhensibles qui doivent être prévenus et dénoncés, la prévention de l'homophobie "ordinaire" et le soutien aux victimes incombe à toutes et tous.

EXPO? QUIZ

L'égalité : une richesse à valoriser

Tu crois que je dois en parler ?

De quoi as-tu peur ?
Qu'est-ce que tu risques ?

OSEZ PARLER

DES DISCRIMINATIONS INVISIBLES

La discrimination prend souvent un caractère invisible. Chacun d'entre nous, inconsciemment, peut se retrouver l'auteur d'une discrimination.

QUESTION 8

Dans cette offre d'emploi : « Service d'aide sociale à l'enfance recherche éducatrice spécialisée titulaire du BAFA, célibataire, végétarienne, entre 25 et 35 ans et pratiquant la langue des signes », combien y a-t-il de mentions discriminatoires ?

→ 0 → 1 → 2 → 3 → 4

COMMENT RÉAGIR ?

C'est l'affaire de toutes et tous d'être vigilants face aux discriminations. Il est du devoir des employeurs d'assurer des conditions de travail décentes pour les employé-e-s, mais aussi de tout un chacun de traiter chaque personne sur le même pied d'égalité et dans le respect de sa dignité.

QUESTION 9

Si vous êtes ou pensez être victime ou témoin de discrimination, que faites-vous ?

- Je ne dis rien / je ne fais rien
- J'en parle à mes collègues ou à ma hiérarchie
- J'engage une procédure d'alerte interne et/ou je contacte le Défenseur des droits

Vers qui se tourner ?

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution chargée, entre autres, de lutter contre les discriminations. Des correspondants territoriaux peuvent vous recevoir et un formulaire de saisie est disponible en ligne. Plus d'infos : www.defenseurdesdroits.fr

le moutard

Création et conception le moutard www.lemoutard-expos.fr - V.FAL72 - 06.2017



PROBLÉMATIQUE

- Comprendre que tout le monde peut être discriminant (de manière involontaire)
- Savoir comment réagir en cas de discrimination
- Trouver des ressources et de l'aide

PISTES D'ÉCHANGES AUTOUR DE L'ILLUSTRATION

Pourquoi le personnage masculin se pose-t-il cette question ? De quoi pourrait-il avoir peur ? A-t-il bien fait d'en parler à sa collègue ? À qui d'autres peut-il en parler ?

Le baromètre sur la perception des discriminations dans le travail de l'Ifop (voir p.9) révèle qu'il existe un sentiment de résignation prédominant chez les victimes. Or, il n'y a qu'en dénonçant les situations de discrimination qu'on peut les combattre et les prévenir.

QUESTION 8

Dans cette offre d'emploi : " Service d'aide sociale à l'enfance recherche éducatrice spécialisée titulaire du BAFA, célibataire, végétarienne, entre 25 et 35 ans et pratiquant la langue des signes." Combien y a-t-il de mentions discriminatoires ?
Réponse : 4 ("éducatrice", "célibataire", "végétarienne", "entre 25 et 35 ans")

Cette annonce fait référence à des critères discriminatoires : "éducatrice" induit le critère de sexe, "végétarien" est un critère de moeurs, "célibataire" évoque la situation de famille et "entre 25 et 35 ans" est lié au critère de l'âge. Ces critères sont prohibés par la loi. Une offre d'emploi doit être centré sur les compétences et qualifications requises au regard des caractéristiques du poste (par exemple dans cette annonce : "titulaire du BAFA" et "pratiquant la langue des signes").
 La rédaction des offres d'emplois est soumise à des règles juridiques strictes. Il est à noter qu'il existe des exceptions autorisées par la loi.

RESSOURCES

- **Le Défenseur des droits**
www.defenseurdesdroits.fr
 À consulter dans la rubrique " outils " : Fiche thématique "la rédaction des offres d'emploi"

QUESTION 9

Si vous êtes ou pensez être victime ou témoin de discrimination, que faites-vous ?

Réponses : • "J'engage la procédure d'alerte interne et/ou je contacte le Défenseur des droits.

Il est possible de lutter contre les discriminations. En parler à ses collègues ou à sa hiérarchie est déjà un premier pas pour oser dénoncer la discrimination.

Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez avoir été victime d'une discrimination. L'auteur présumé de cette discrimination peut être une personne physique (un individu) ou morale (une association, une société...), une personne privée (une entreprise) ou publique (un service de l'État, une collectivité territoriale, un service public hospitalier).

ENCADRÉ

Vers qui se tourner ?

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution chargée, entre autres, de lutter contre les discriminations. Des correspondants territoriaux peuvent vous recevoir et un formulaire de saisie est disponible en ligne.
 Plus d'infos : www.defenseurdesdroits.fr

L'EXPO-QUIZ® EN UN COUP D'ŒIL

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
K1		<p>Introduction de l'expo-quiz</p> <p>Question 1 Contraire au principe d'égalité, la discrimination est un délit puni par la loi. Toute personne coupable de discrimination risque au maximum ?</p>	
K2		<p>Question 2 D'après une enquête sur la perception des discriminations au travail, 31% des agents de la fonction publique déclarent avoir été victimes d'une discrimination. Dans le public, dans les critères qui occasionnent le plus grand nombre de discriminations, celui de l'origine ethnique arrive en 4ème position. Quels sont les trois 1ers critères ?</p> <p>Question 3 Quelle est la part des femmes parmi les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment ? Quelle est la part des femmes dans les emplois d'aide à domicile, aide-ménagère, assistant-e maternel-le ?</p>	Non aux discriminations !
K3		<p>Question 4 Lors d'un entretien de recrutement, est-il permis de demander à une candidate si elle a l'intention d'avoir des enfants ?</p> <p>Question 5 Si un-e employé-e déclare son handicap auprès de la médecine du travail, il ou elle sera automatiquement déclaré-e inapte et licencié-e. Vrai ou faux ?</p>	Perception des discriminations
K4		<p>Question 6 Tout agent exerçant ses fonctions au sein d'une administration publique a un devoir de stricte neutralité. Il se doit d'adopter un comportement respectant l'égalité de traitement des usagers du service public et de ses collègues de travail. Un agent d'un service public peut-il porter un vêtement ou un signe religieux ? Un usager peut-il porter un signe religieux ostentatoire dans les locaux dédiés au service public ?</p> <p>Question 7 Par crainte des réactions, les personnes homosexuelles adoptent des stratégies de masque*: elles s'inventent une vie hétérosexuelle ou éludent les questions d'ordre personnel durant les moments des convivialités. Combien de personne adoptent cette stratégie ?</p>	La laïcité
K5		<p>Question 8 Dans cette offre d'emploi : " Service d'aide sociale à l'enfance recherche éducatrice spécialisée titulaire du BAFA, célibataire, végétarienne, entre 25 et 35 ans et pratiquant la langue des signes." Combien y a-t-il de mentions discriminatoires ?</p> <p>Question 9 Si vous êtes ou pensez être victime ou témoin de discrimination, que faites-vous ?</p>	Vers qui se tourner ?

D'AUTRES EXPO-QUIZ® À DÉCOUVRIR



ÉGALITÉ, PARLONS-EN !



VIVRE EN SOCIÉTÉ, PARLONS-EN !



ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS, PARLONS-EN !

Pour plus d'informations sur ces outils de réflexion et de débats, contactez :

La Fédération de la Ligue de l'enseignement de la Sarthe

02 43 39 27 27



EN SAVOIR PLUS SUR LA COLLECTION EXPO-QUIZ® :
www.lemoutard-expos.fr

