

Jeu de cartes « Les DISCRIMINABLES »



KESKI[®]
www.keski.fr

***Jeu
pédagogique
pour
Agir contre les
Discriminations***



Un jeu de cartes pratique pour aborder le thème des discriminations

Un processus pédagogique conçu pour :

- S'ouvrir à la diversité
- Mieux comprendre les mécanismes discriminatoires
- Être informé sur les critères de discrimination prohibés par la loi et sur les autorités compétentes et référentes en matière de discrimination et de diversité
- Reconnaître dans la différence un potentiel de complémentarité
- Prendre conscience de la force des stéréotypes et des préjugés

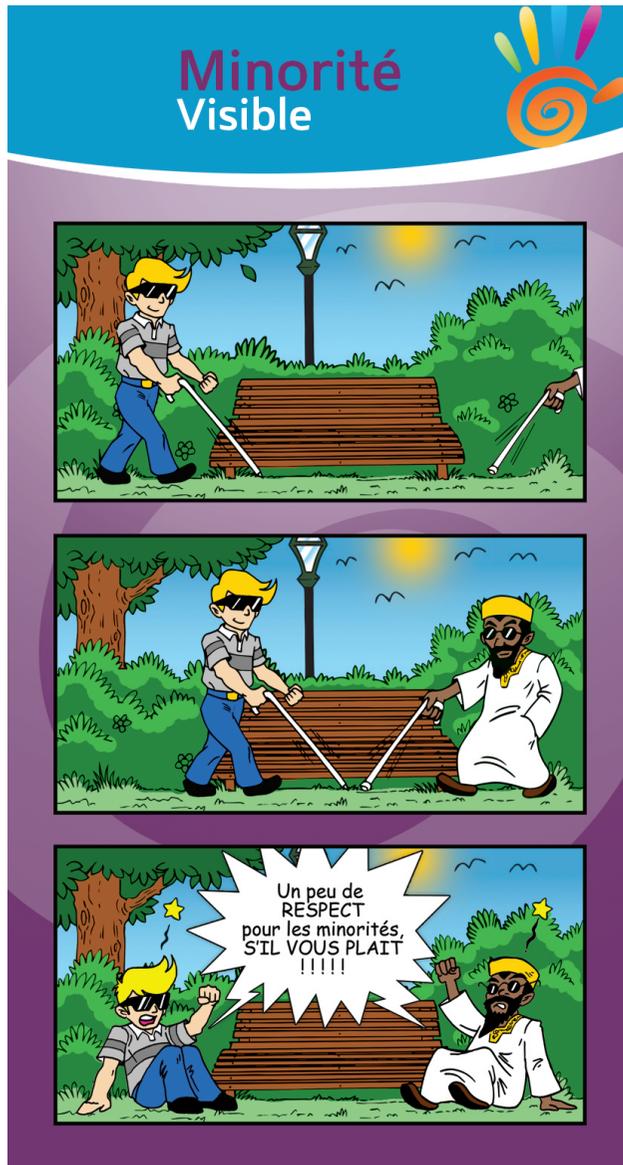
Un outil ludique permettant de traverser les 21 critères de discrimination reconnus par la loi, en insistant plus particulièrement sur la parité homme/femme, les seniors, l'origine ethnique et le handicap.

Un graphisme « ludique » réalisé sous forme de strip (mini BD) accompagnant les messages clés des cartes pour les renforcer.

Des cartes « Discrimination Oui ou NON » parlant de situations concrètes à identifier.

Des cartes « STRIP – Quiz » posant des définitions, des réflexions sur les attitudes adaptées.

Carte Exemple – Thème : Minorité Visible



RECTO

LES DISCRIMINABLES ®



Minorité Visible

Qu'est-ce qu'une minorité visible ?

- A Un groupe d'excentriques que l'on voit de très loin.
- B Des personnes peu représentées dans la société et ayant une même caractéristique visible : signes ethniques, couleur de peau, apparence physique...
- C Un groupe de personnes particulières que la majorité admire.

Bonne réponse : B

Le concept de minorité visible est apparu pour dénoncer la sous-représentation et la mise à l'écart de certaines catégories de personnes dans des secteurs de la société. Cette sous-représentation en particulier dans la politique, les spots publicitaires, les médias, la direction des entreprises, est la conséquence d'une discrimination.

Les Hommes naissent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.
Art. 1er de la Déclaration des Droits de l'Homme de 1789

VERSO

Une Production KESKI ®

KESKI®

Carte Exemple – Thème : Discrimination Directe ou Indirecte



RECTO

LES DISCRIMINABLES ®



Directe ou Indirecte ?

Ces discriminations sont-elles directes ou indirectes ?

- A La politique RH d'une entreprise de gardiennage stipule que les postes d'agent de sécurité doivent être occupés exclusivement par des hommes
- B Une entreprise embauche de préférence les enfants des cadres pour les remplacements des congés d'été.
- C Une entreprise impose à ses salariés d'avoir occupé tous les postes de la ligne de production pour devenir manager. Or le poste peinture est interdit aux femmes en raison des risques de stérilité qu'il présente.

Directe : A Indirecte : B et C

La discrimination est directe lorsqu'elle consiste en un acte volontaire, intentionnel. Elle est alors manifeste et visible.

La discrimination est indirecte lorsqu'il n'y a pas d'intention de discrimination. Néanmoins, les conséquences de l'acte entraînent des inégalités ou des désavantages.

C Dans cet exemple, la discrimination est indirecte mais justifiable par le fait de vouloir préserver la santé des salariées.

VERSO

Une Production KESKI ®

KESKI®

Carte Exemple : Discrimination OUI ou NON ?

Discrimination
Oui ou Non

Le chef d'un atelier de couture vient déposer une offre d'emploi dans une agence d'intérim.

Il a besoin d'ouvriers pour son activité. En décrivant ses besoins au conseiller de l'agence, il précise qu'il a une préférence pour les personnes d'origine asiatique qui sont plus calmes et travailleuses que les personnes originaires du Maghreb mais il ne demande pas de l'indiquer dans l'annonce.

Ce chef d'atelier est-il discriminant ?



RECTO

LES DISCRIMINABLES ®



Discrimination
Oui ou Non

Non

Ce chef d'atelier a un préjugé mais il ne fait que déposer une annonce dans laquelle il n'indique pas sa préférence. Pour qu'il y ait discrimination il doit y avoir un acte discriminatoire et pas seulement une opinion exprimée oralement.

Par contre, s'il sélectionne les candidatures en fonction de son préjugé, ce chef d'atelier devient discriminant.

L'emploi est l'un des premiers domaines où les discriminations se manifestent et le critère de l'origine y tient une place importante.

Aller vers la Diversité, c'est aussi accepter les opinions de chacun dans la mesure où elles n'incitent pas à la haine.

VERSO

Une Production KESKI ®

KESKI®

Carte Exemple : Discrimination OUI ou NON ?

Discrimination
Oui ou **Non**

Vous vous appelez Mansour.
Vous avez été recruté pour un poste de télévendeur. Lors de votre prise de fonction, le responsable du service vous demande, pour les besoins de l'activité, de changer de prénom et de vous faire appeler Bernard lorsque vous téléphonez aux clients.

Il vous explique que cette demande est faite à tous les opérateurs ayant un prénom à consonance étrangère.

Cette demande de l'employeur est-elle discriminante ?



RECTO

LES DISCRIMINABLES ®



Discrimination
Oui ou **Non**

Oui

Un arrêt de la cour de cassation de novembre 2009 précise :

« Le fait de demander à un salarié de changer son prénom d'origine étrangère par un prénom d'origine française est une atteinte à ses droits et une discrimination. »

De la même façon, sur un plateau téléphonique, les femmes salariées portaient toutes le même prénom « Isabelle » afin de rassurer la clientèle composée de personnes âgées. Sans le savoir, elles étaient victimes de discrimination.

Nous sommes tous égaux disait Coluche, mais il y en a qui sont plus égaux que d'autres !

VERSO

Une Production KESKI ®

KESKI®

Carte Exemple : Discrimination OUI ou NON ?

Discrimination
Oui ou Non

Vous êtes titulaire d'un diplôme de technicien de maintenance en milieu hospitalier et vous postulez à une offre que vous avez vue sur le site de Pôle Emploi.

Le chef de service de l'hôpital qui vous reçoit est très intéressé par votre candidature. L'entretien se déroule parfaitement. Vos compétences et votre expérience correspondent aux besoins de l'établissement et il vous demande même si vous pourriez commencer la semaine prochaine.

Vous constatez un « froid » quand vous mentionnez que vous vivez dans une caravane au sein d'un campement. Le chef de service change d'attitude et vous informe que votre CV va être plus longuement étudié et qu'il vous rappellera...

Le chef de service est-il discriminant ?

RECTO

LES DISCRIMINABLES ®



Discrimination
Oui ou Non

Oui

Si votre candidature n'est pas retenue, vous pouvez légitimement penser que vous faites l'objet d'une discrimination à l'embauche.

Selon la loi du 16 novembre 2001, il est interdit de discriminer sur le critère des mœurs (mode de vie).

Dans la mesure où vous disposez des compétences, de l'expérience requise et que vous respectez les règles d'hygiène et de sécurité de l'hôpital, votre mode de vie ne peut être un obstacle à votre recrutement.

VERSO

Une Production KESKI ®

KESKI®

À qui s'adresse « Les Discriminables » ?



Le jeu de cartes « Les DISCRIMINABLES » est un outil pédagogique doublé d'un support de communication sur la diversité et la lutte contre les discriminations. Il est destiné :

- **Aux entreprises, organisations, institutions et collectivités**
 - Mobilisées sur la lutte contre la discrimination,
 - Engagées dans des actions de promotion de la diversité,
 - Désireuses de sensibiliser leurs collaborateurs sur le sujet,
 - Soucieuses de développer la prise de conscience sur les pratiques discriminatoires susceptibles d'affecter l'activité.
- **A tous ceux qui sont amenés à réfléchir sur le sujet de la discrimination.**



Contactez-nous :

- Pour échanger sur des bonnes pratiques de déploiement du jeu de cartes
- Pour créer une version personnalisée à vos couleurs

KESKI : 01 80 78 60 30 ou **contact@keski.fr**

Benoît CARPIER : 06 03 46 24 30

Site web : www.keski.fr