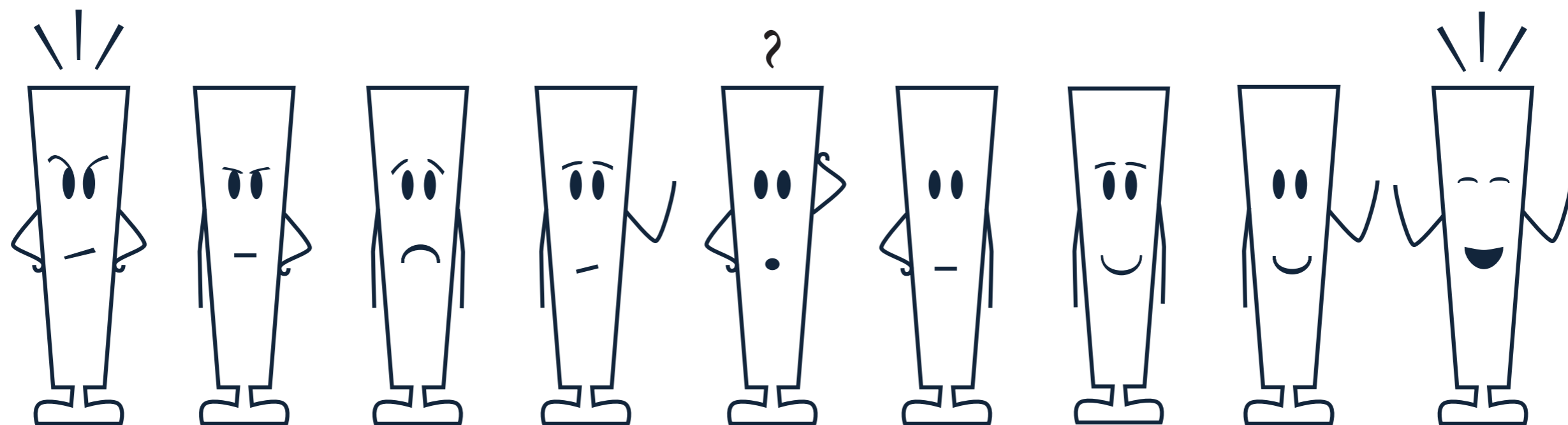




COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

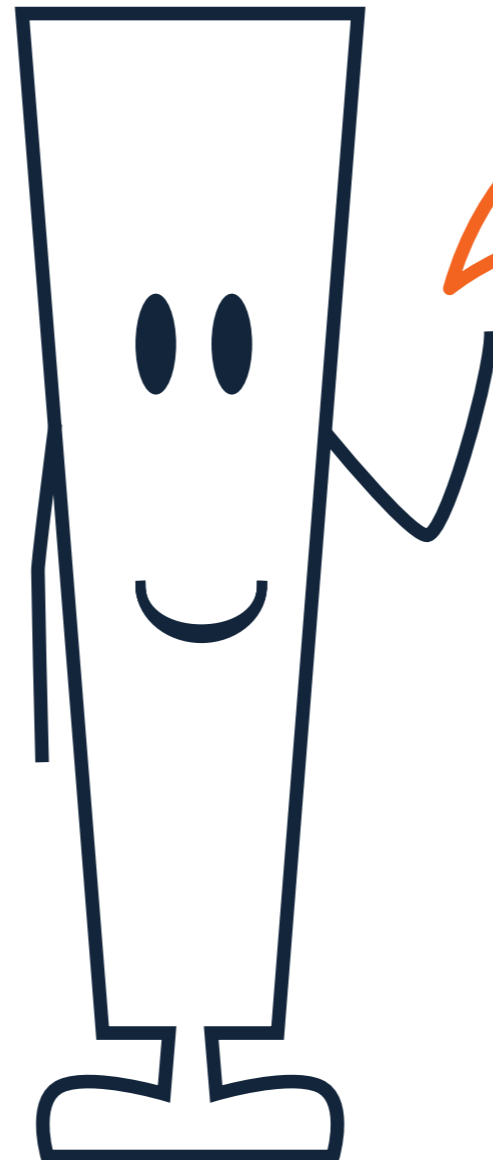
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Luttons contre les discriminations

Pourquoi cet outil de sensibilisation ?

La lutte contre toutes les formes de discrimination s'inscrit dans le respect de la loi, de la réglementation et des accords signés dans les entreprises.



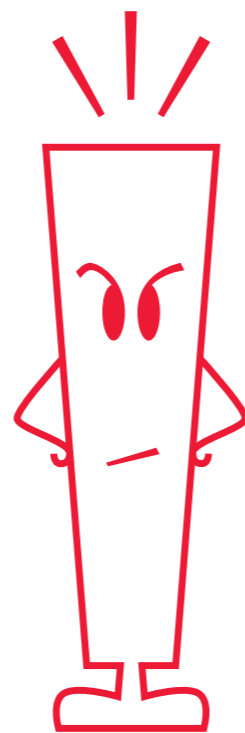
Connaître et reconnaître les situations discriminantes est l'affaire de tous les salarié.e.s. En cas de discrimination, les peines sont très lourdes : de 45 000 à 75 000 € et entre 3 et 5 ans de prison.

Il s'agit de tester vos connaissances en matière de lutte contre toute forme de discrimination.

Répondez aux questions qui vont suivre.

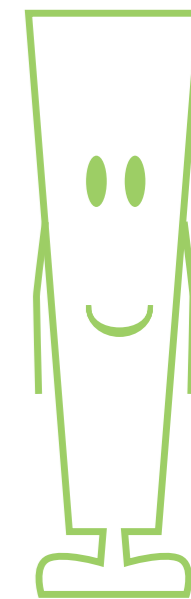
**CETTE SITUATION EST
DISCRIMINATOIRE.**

La situation décrite constitue une inégalité de traitement, interdite par la loi.



**CETTE SITUATION EST
NON DISCRIMINATOIRE.**

Le propos ne constitue pas une discrimination.



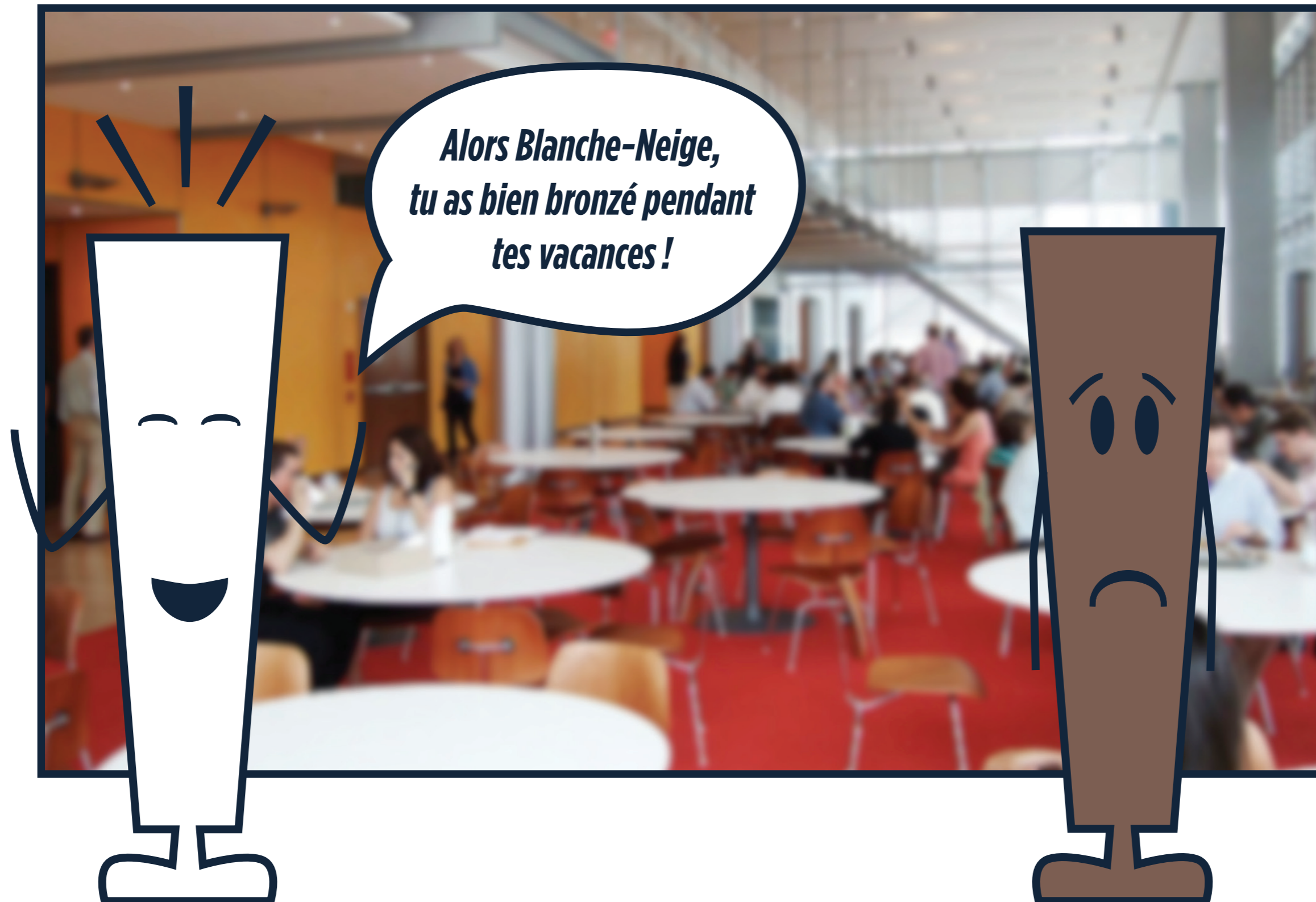
**CETTE SITUATION EST
IRRESPECTUEUSE OU INJURIEUSE.**


Le propos, tenu dans le cas présenté, est proscrit au sein de l'entreprise.



À vous de jouer !

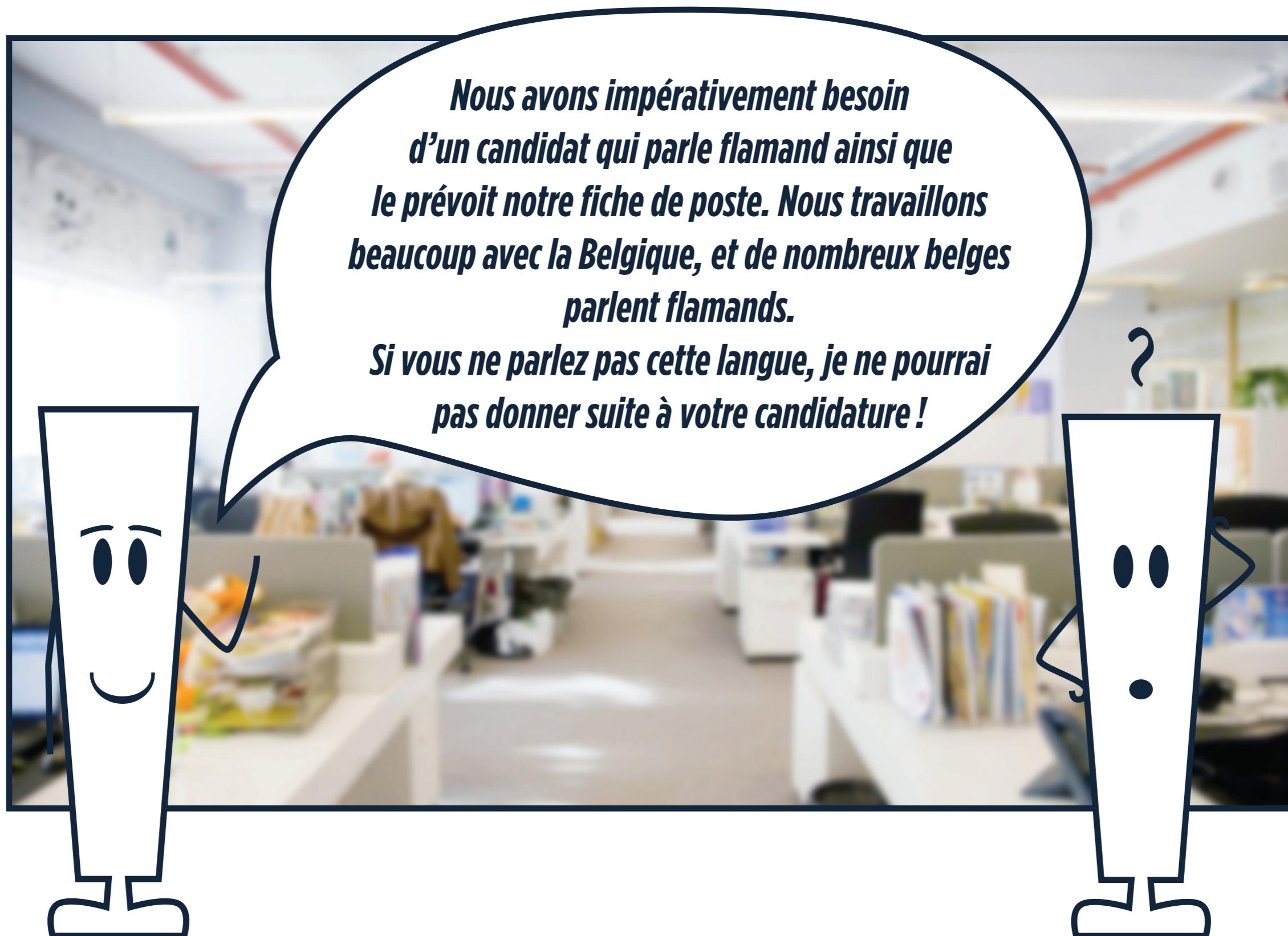
Cas 1: Barbara travaille au secteur comptabilité et rentre de vacances.

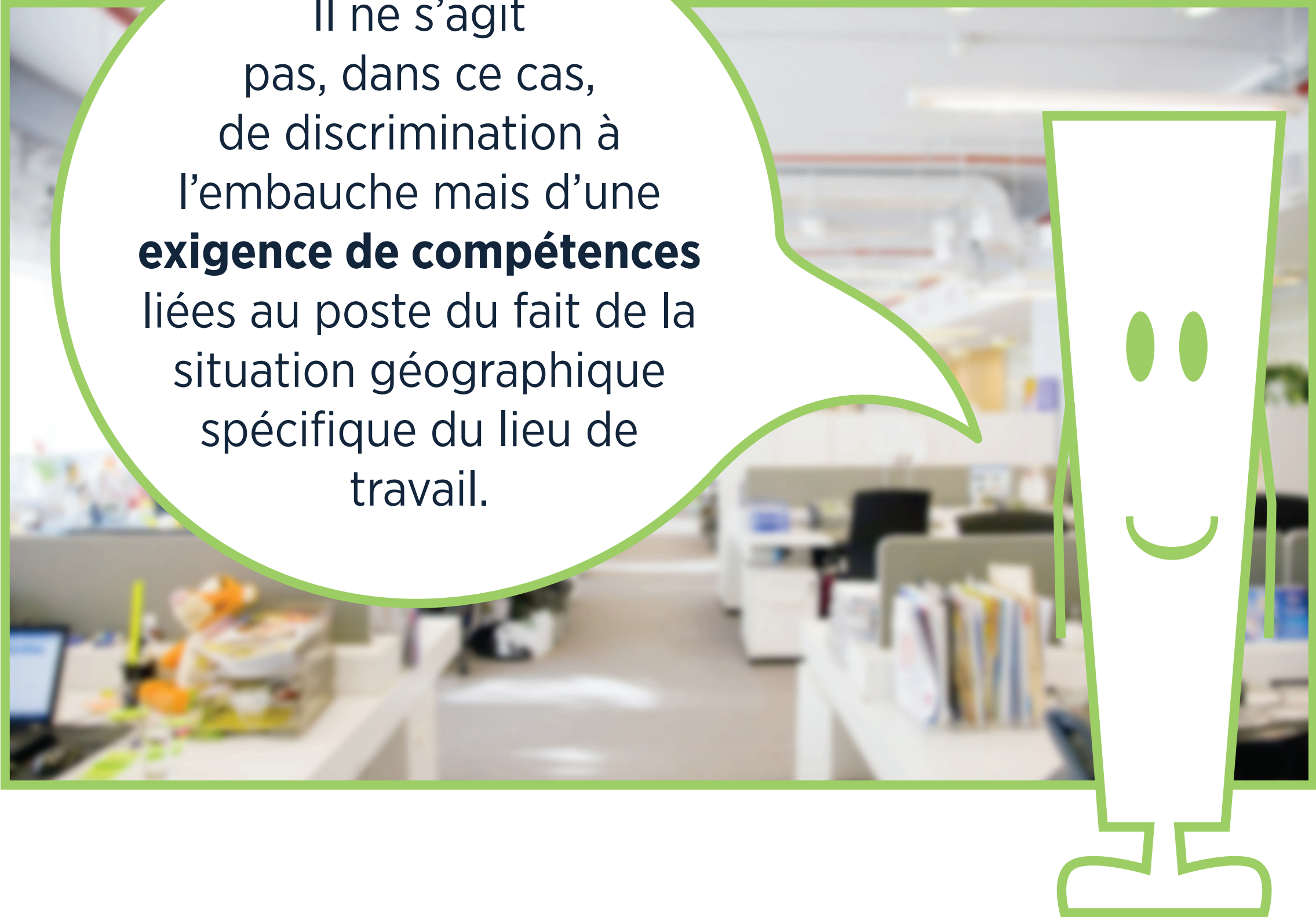




Il ne s'agit pas d'une **discrimination raciale** mais ce collègue tient des propos irrespectueux. Ce genre de réflexion est proscrit dans l'entreprise.

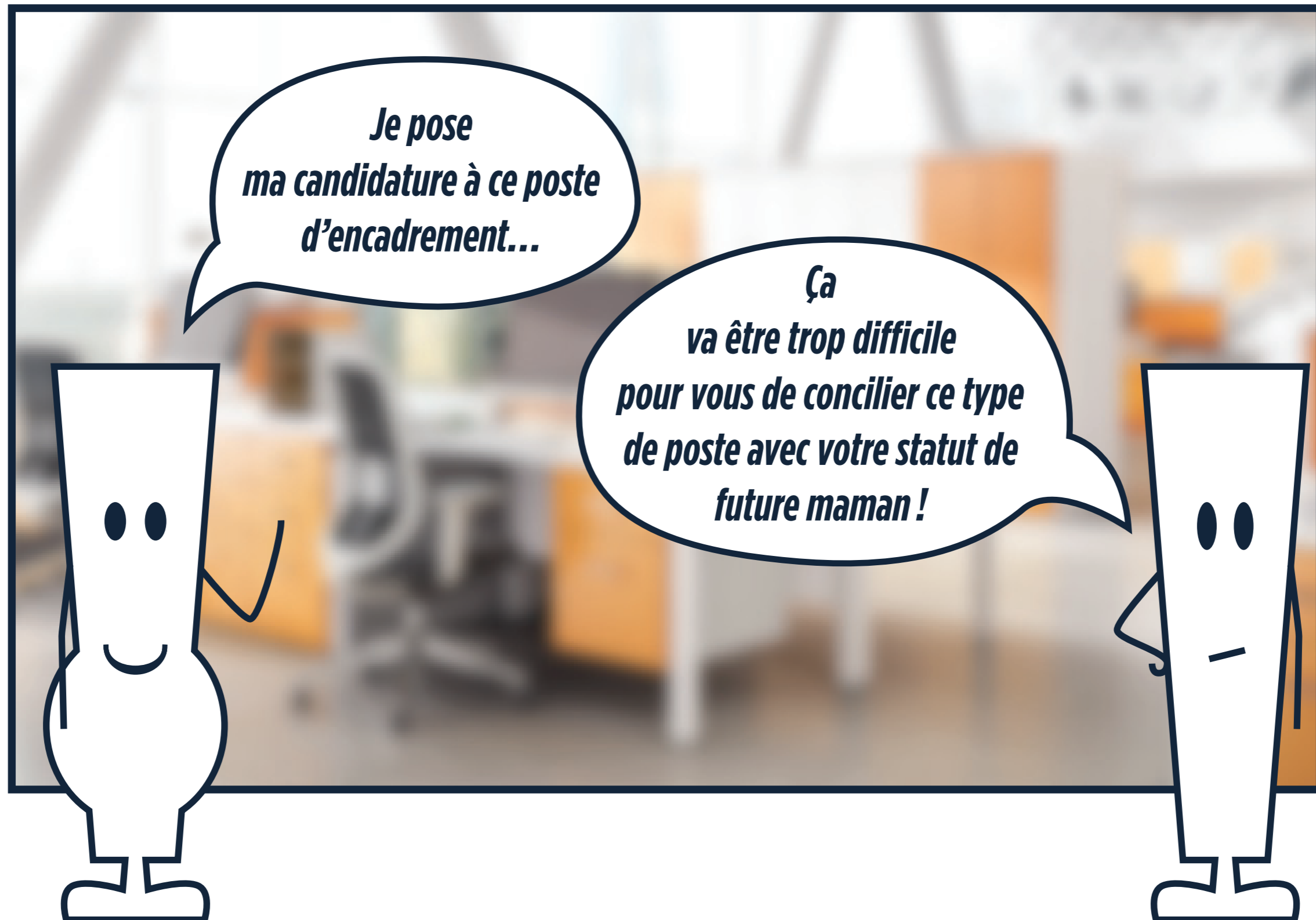
Cas 2: Dans le cadre d'un recrutement, un manager basé dans le Nord de la France explique à un candidat.



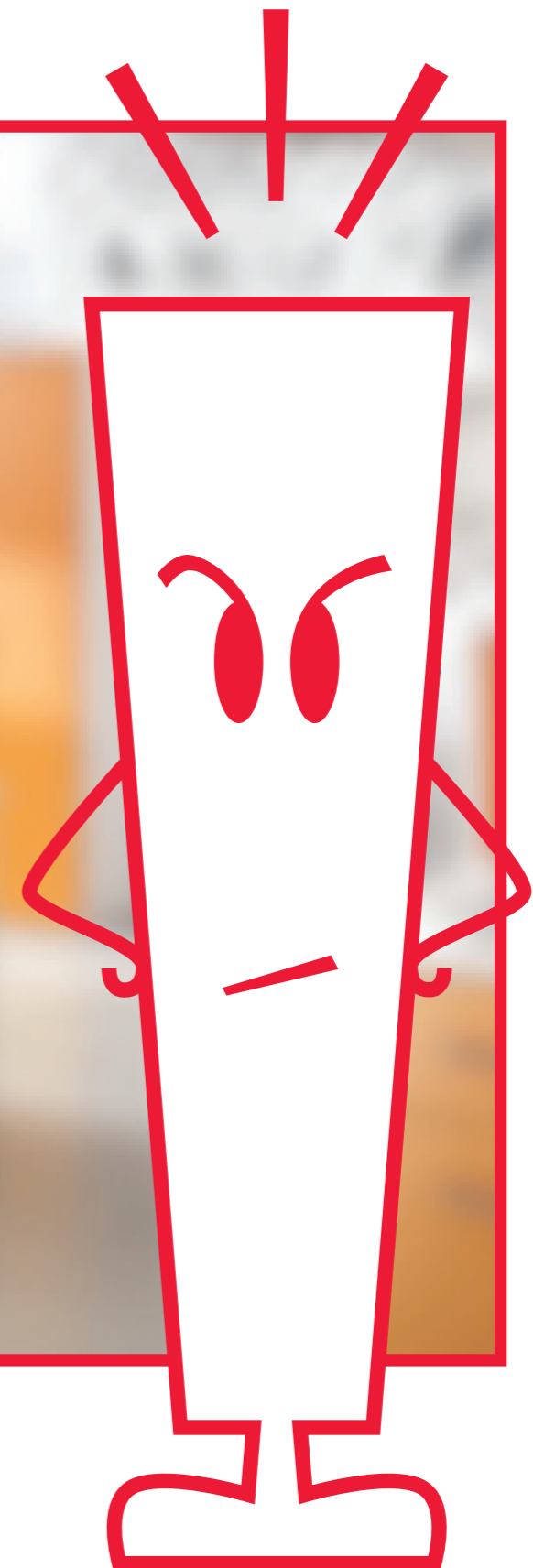


Il ne s'agit pas, dans ce cas, de discrimination à l'embauche mais d'une **exigence de compétences** liées au poste du fait de la situation géographique spécifique du lieu de travail.

Cas 3: La directrice d'un établissement reçoit une femme enceinte en entretien d'évaluation.



La directrice
adopte une **attitude
discriminatoire** fondée
sur l'état de grossesse
ou la situation
familiale.



Cas 4: Un salarié sénior fait une demande auprès de son manager.



Le comportement
du manager relève
d'une **discrimination**
en raison de l'âge du
collaborateur.

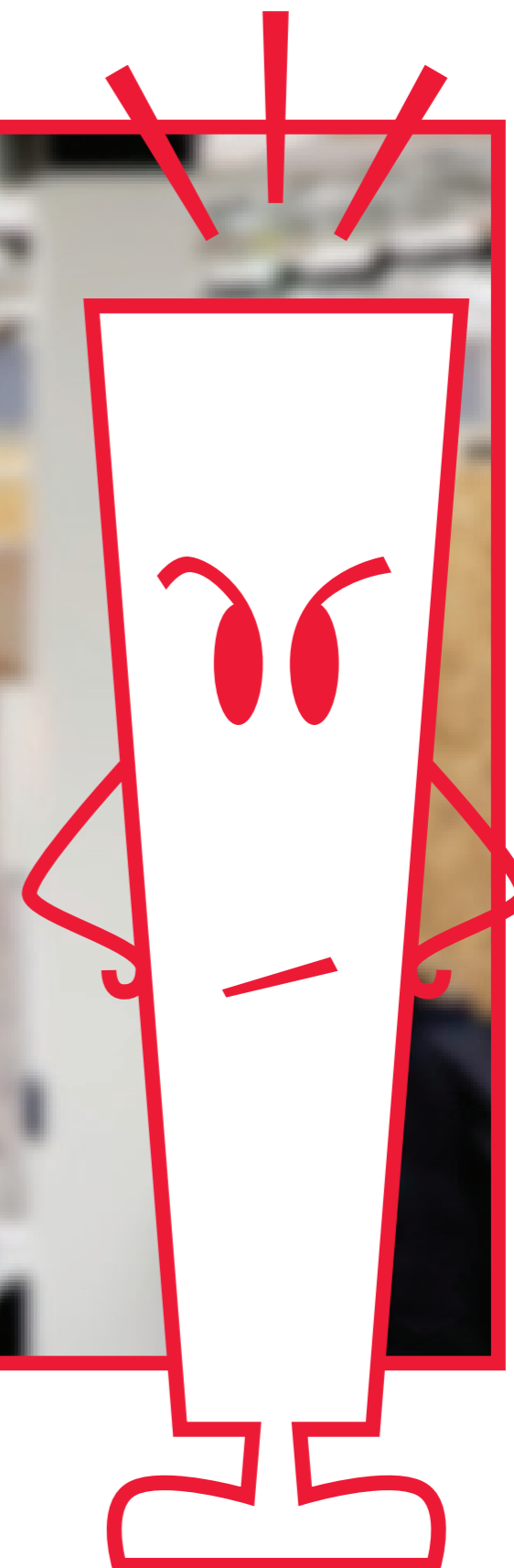
Le manager **ne peut pas
refuser** une formation qu'il
accorderait à quelqu'un
de plus jeune.



Cas 5 : Sur une plate-forme téléphonique, un conseiller clientèle non-voyant fait une demande à son manager.

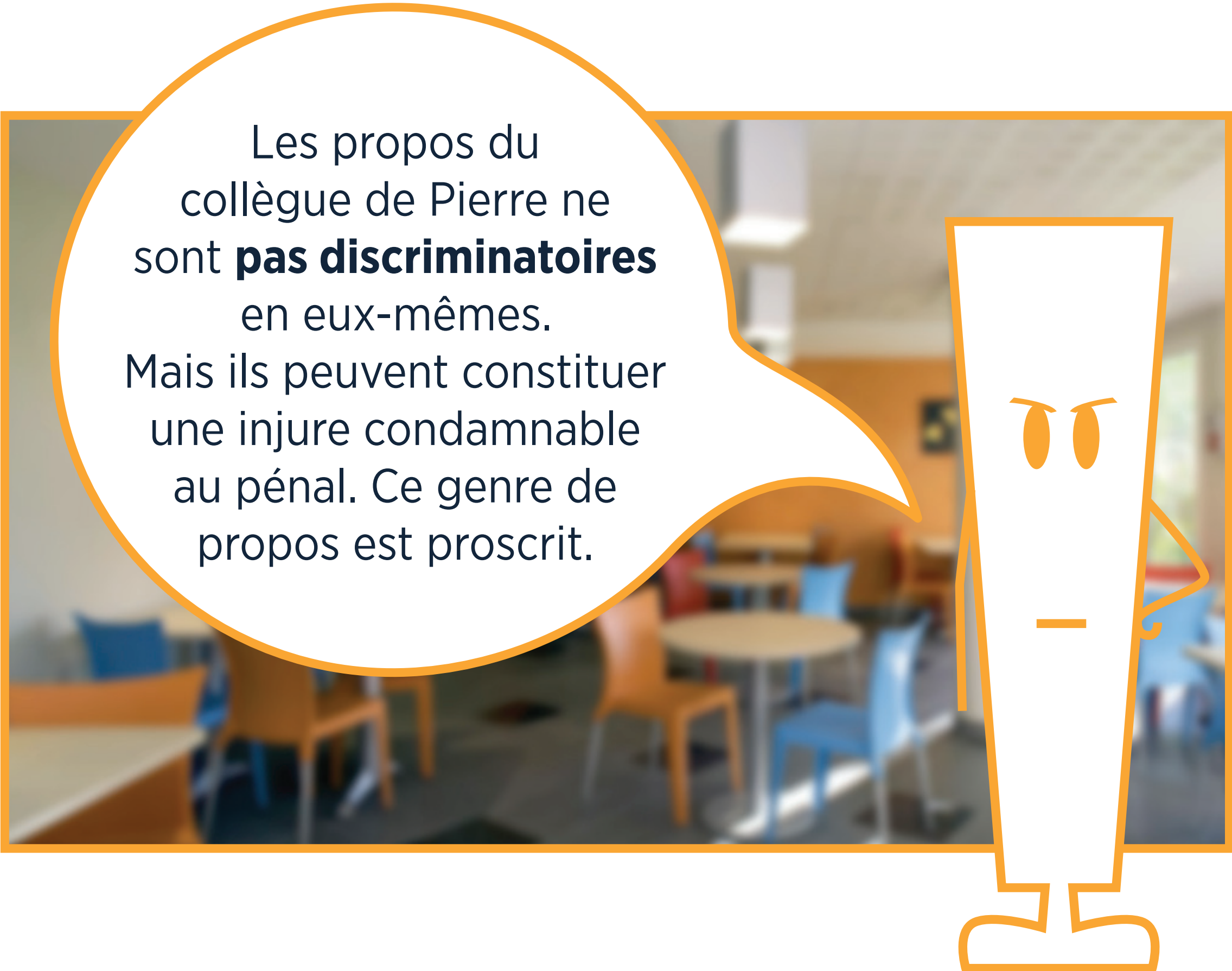


Dans
le cadre
d'une mobilité
professionnelle ou
d'une promotion, cette
personne est victime
de **discrimination** sur
la base de son
handicap.



Cas 6 : Pierre et son collègue discutent à l'heure de la pause.



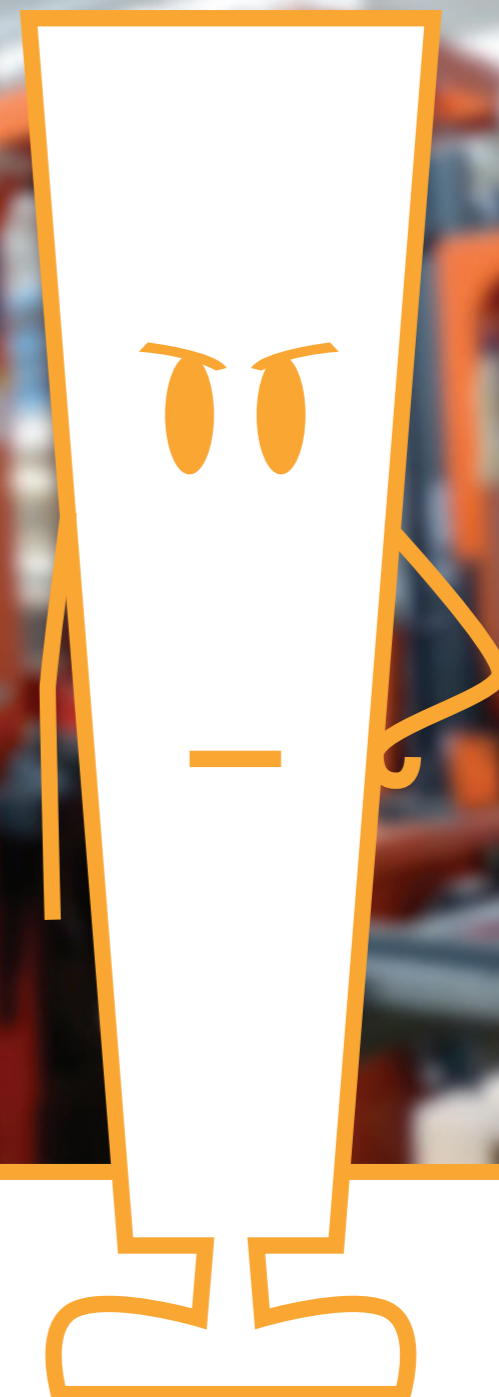


Les propos du collègue de Pierre ne sont **pas discriminatoires** en eux-mêmes. Mais ils peuvent constituer une injure condamnable au pénal. Ce genre de propos est proscrit.

Cas 7 : À la suite d'un reclassement pour inaptitude Jacques discute avec un collègue.



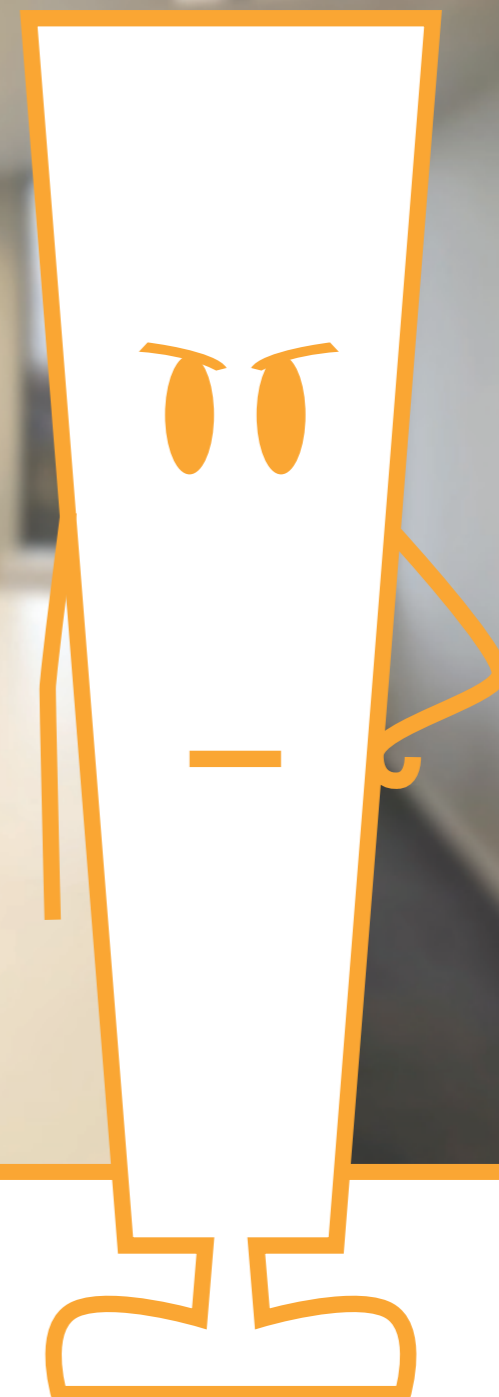
Le collègue de Jacques est **irrespectueux**. Jacques n'est pas responsable de son état de santé. Le manager qui accueille Jacques conviendra, avec lui, des tâches qui correspondent à ses aptitudes afin qu'il puisse assumer pleinement sa part de travail dans l'équipe.



Cas 8 : Le directeur annonce son départ à l'ensemble de ses collaborateurs.



Ces propos vis-à-vis de ce nouveau manager femme sont irrespectueux. Si, par la suite, ce collaborateur refuse d'appliquer les consignes qui lui sont données par son manager au motif que c'est une femme, il adopte une **attitude discriminatoire** en raison du sexe.



Cas 9 : Lors d'un entretien de recrutement, un jeune homme en costume... et percé se présente pour un poste de Directeur. Sa candidature est rejetée.



Les recruteurs ne peuvent poser ce type de question, en rapport direct avec l'apparence physique du candidat. Refuser un candidat en se basant sur son apparence physique est une **discrimination**.





**COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Merci de votre participation.