

« Equal Shift » : explorer l'égalité et la non-discrimination à travers un récit sur le lieu de travail



Thème principal et valeur européenne

- ◆ **Thèmes principaux** : La non-discrimination et l'égalité des genres dans la vie professionnelle quotidienne, en mettant l'accent sur la manière dont les inégalités de traitement peuvent s'instaurer progressivement par le biais de petites décisions, justifiables au cas par cas, plutôt que par un acte isolé et manifeste de préjugé. Le jeu utilise comme cadre d'expérimentation le système de rotation des équipes et de promotion d'une coopérative manufacturière locale.
- ◆ **Valeurs européennes** : L'égalité, avec pour fils conducteurs la dignité (le droit d'être traité et évalué équitablement) et l'État de droit (le recours à des procédures transparentes, responsables et fondées sur des preuves, plutôt qu'à des habitudes informelles).



Objectifs pédagogiques

- ✓ Expliquer comment les inégalités de traitement sur le lieu de travail peuvent résulter d'une accumulation de petites décisions, et pas seulement d'un préjugé délibéré.
- ✓ Identifier des méthodes concrètes de collecte de preuves permettant de reconnaître des schémas de traitement inéquitable, tels que les données relatives aux salaires et aux plannings de travail.



- ✓ Évaluer avec nuance la résistance d'un responsable au changement, en distinguant les préoccupations opérationnelles légitimes des intentions discriminatoires.
- ✓ Appliquer les principes d'égalité et de dignité pour proposer une solution équitable et viable, acceptable par l'ensemble de l'équipe.
- ✓ Réfléchir à la responsabilité des témoins et des alliés dans la reconnaissance et la lutte contre les inégalités de traitement.



Présentation du scénario

Le joueur intègre une coopérative manufacturière locale pour un stage de courte durée, avec le soutien de Fred, le coordinateur des RH.

Dès la première semaine, une collègue, Petra, lui confie discrètement qu'elle et plusieurs autres semblent se voir attribuer de manière récurrente les quarts de travail matinaux, moins bien rémunérés, et être écartées des missions plus importantes, alors qu'elles possèdent la même expérience. Aucune décision ne semble injuste en soi, et Erik, le chef d'équipe, insiste sur le fait que le système a simplement « toujours fonctionné ainsi ».

La mission de stage du joueur se transforme alors en une véritable enquête : examiner les dossiers, écouter ses collègues et présenter au responsable et à l'ensemble de l'équipe une proposition équitable, fondée sur des preuves. Erik n'est pas délibérément dépeint comme un personnage cruel ou partial ; il est prudent, soucieux de préserver l'équipe existante et craint que des changements trop rapides ne perturbent la production ou ne déstabilisent le personnel expérimenté.

Au fil de quatre quêtes d'exploration, la salle des archives, la salle de pause, le bureau de l'étage et la journée d'évaluation, le joueur monte un dossier, le met à l'épreuve sous pression et contribue à élaborer une politique d'horaires et de promotion que l'ensemble de la coopérative peut soutenir.

Le jeu ne présente pas le responsable comme un ennemi à vaincre, mais comme un collègue à convaincre à l'aide de preuves, de patience et de respect.



Tâches et mécaniques principales

- ◆ **Carte d'exploration** : le joueur se déplace sur une carte de la coopérative vue de haut (salle des archives, atelier de production, salle de pause, bureau à l'étage), typique du style RPG Maker, et débloque de nouvelles zones à mesure que les quêtes sont accomplies.
- ◆ **Quêtes de PNJ** : chaque lieu principal propose une courte quête comprenant des dialogues, des tâches simples d'analyse de données et la collecte de témoignages ou de documents auprès des collègues.
- ◆ **Jauge de preuves** : il s'agit d'un indicateur reflétant la force et l'étendue des preuves du joueur, constituées grâce à une collecte d'informations minutieuse et respectueuse plutôt qu'à la rapidité.
- ◆ **Jauge de confiance** : elle suit l'estime dont jouit le joueur auprès de ses collègues et du responsable d'atelier ; la fin la plus satisfaisante nécessite une confiance raisonnable de la part des deux parties, et non la victoire de l'une ou de l'autre.
- ◆ Les tâches comprennent :
 - ✓ Quête 1: examiner les données relatives aux salaires et aux plannings de travail ;
 - ✓ Quête 2: recueillir les témoignages des collègues dans la salle de pause ;
 - ✓ Quête 3: présenter les conclusions et négocier une politique d'essai avec le responsable d'étage ;
 - ✓ Quête 4: rendre compte des résultats et contribuer à finaliser une politique d'équité durable le jour de l'évaluation.



Rôle du joueur

Le joueur incarne **Sasha**, 18 ans, qui effectue un stage de courte durée au sein de la coopérative. Au départ, Sasha n'a pas d'opinion arrêtée sur qui a raison et ne dispose que d'un cahier des charges lui demandant de contribuer à une révision équitable du système de planning. Au fur et à mesure que l'enquête avance, le joueur dispose d'une réelle liberté d'action, choisissant avec quelle rigueur il souhaite recueillir des preuves, comment aborder ses collègues et comment formuler la proposition finale à l'intention du chef d'équipe et de l'équipe. Les choix du joueur influencent à la fois la jauge de preuves et la jauge de confiance, déterminant ainsi la fin à laquelle aboutira le jeu.



Profils des PNJ

Nom	Rôle dans l'histoire et fonction dans le gameplay	Traits de personnalité
Fred	Mentor et coordinateur des RH à la coopérative. Travaille là depuis plus d'une décennie et tient des données minutieuses sur les salaires, les plannings et les promotions. Guide le joueur à travers les quêtes liées aux données en expliquant comment une inégalité de traitement peut s'accumuler progressivement à travers de nombreuses petites décisions, chacune justifiable individuellement.	Méthodique, calme, discrètement persévérant. Estime que l'équité se montre par des preuves et ne se présume pas. Encourage le joueur à vérifier les faits avant de tirer des conclusions.
Petra	Alliée et ouvrière à l'atelier. A remarqué qu'on lui refuse régulièrement les postes du soir, mieux rémunérés, et les tâches à responsabilités, souvent avec des explications vagues. Aide le joueur à comprendre le quotidien à l'atelier et lui présente d'autres ouvriers prêts à partager leurs expériences.	Travailleuse, observatrice, prudemment optimiste. Réticente à déposer seule une plainte officielle, de peur d'être considérée comme difficile, mais soulagée lorsque quelqu'un

		prend ses préoccupations au sérieux.
Chef d'équipe Erik	Adversaire (nuancé). Dirige l'atelier de production depuis de nombreuses années en utilisant les affectations de quarts de travail et de tâches héritées de son prédécesseur. Craint qu'un changement rapide du système ne perturbe la production, ne contrarie le personnel expérimenté ou n'expose la coopérative à des coûts qu'elle ne peut absorber. N'est pas motivé par des préjugés, mais par la prudence et l'habitude.	Pragmatique, attaché à ses habitudes, protecteur de l'équipe qu'il a constituée. Réagit davantage aux preuves tangibles et aux propositions réalisables qu'aux accusations. Disposé à changer dès lors qu'on lui démontre que l'équité et l'efficacité ne sont pas incompatibles.



Options de dialogue, choix et conséquences

Dialogue ou dilemme	Options disponibles (2 à 3)	Conséquences à court et à long terme
Quête 1 (La salle des archives) : Fred propose au joueur deux façons d'entamer l'analyse : soit un aperçu rapide des fiches de paie du mois en cours, soit un examen plus approfondi des données relatives aux plannings et aux promotions sur douze mois. Le	- Examiner uniquement les fiches de paie du mois en cours, pour un aperçu rapide mais limité. - Examiner les données relatives aux plannings et aux promotions sur douze mois, pour obtenir une vision plus complète, même si cela prend plus de temps. - Demander à Fred de résumer les données oralement plutôt que de les examiner directement.	- Rapide à réaliser, mais les preuves sont maigres et faciles à écarter par Erik par la suite. - Plus lent, mais le joueur met au jour une tendance claire d'inégalité dans l'attribution des horaires ; cette option fournit les preuves les plus solides pour les quêtes suivantes. - Cela fait gagner du temps, mais Fred fait remarquer que les résumés de seconde

joueur doit choisir par où commencer.		main auront moins de poids lors des réunions du conseil.
Quête 2 (La salle de pause) : Petra présente le joueur aux autres employés pendant la pause. Certains sont impatients de parler, d'autres craignent d'être vus en train de discuter de salaire ou de favoritisme. C'est au joueur de décider comment aborder ces conversations.	- Interroger tout le monde en posant les mêmes questions directes devant l'ensemble du groupe, pour aller plus vite. - Parler avec chaque employé en privé, à son rythme, et le laisser choisir ce qu'il souhaite révéler. - Se fier uniquement au récit de Petra et ne parler à personne d'autre.	- Plusieurs employés se ferment ou donnent des réponses vagues ; des détails utiles sont perdus et Petra est visiblement mal à l'aise. - Cela prend plus de temps, mais les employés s'expriment plus ouvertement ; le joueur recueille des témoignages détaillés et crédibles, et la confiance de Petra grandit. - C'est plus rapide, mais Erik fait valoir par la suite que la plainte repose sur un seul point de vue.
Quête 3 (Le bureau de l'étage) : Le joueur présente ses conclusions à Erik, qui craint qu'un changement trop rapide du système de rotation des équipes ne perturbe la production et ne mécontente le personnel expérimenté. Il demande au joueur	- Insister sur le fait que le système est injuste et exiger des changements immédiats sans plan de transition. - Admettre ses préoccupations et proposer une courte période d'essai assortie de critères d'équité clairs et mesurables. - Suggérer de laisser tomber le sujet pour éviter tout	- Erik se sent attaqué plutôt qu'informé ; il se met sur la défensive et la proposition perd de son élan. - La confiance d'Erik grandit ; cette option ouvre la voie la plus solide vers un changement de politique équitable et durable. - Petra et les autres employés perdent confiance dans la possibilité d'un changement ; le moral de l'équipe baisse.

de répondre sur-le-champ.	conflit avec le personnel expérimenté de l'atelier.	
Quête 4 (Jour de l'évaluation) : La période d'essai prend fin. Le joueur présente les résultats à l'ensemble de la coopérative et décide de la manière de présenter la nouvelle politique relative aux horaires et aux promotions à l'avenir.	○ Présenter la politique comme une victoire personnelle sur Erik. ○ Présenter la politique comme une amélioration collective, en mettant en avant les preuves, les employés qui se sont exprimés et la volonté d'Erik de s'adapter. ○ Adopter discrètement la politique sans expliquer pourquoi elle a changé.	○ Erik se sent publiquement mis en cause ; il devient plus difficile d'obtenir sa coopération sur les questions futures. ○ Meilleur résultat global : la politique est largement acceptée, la confiance est forte au sein de l'équipe et un examen périodique de l'équité est mis en place. ○ La politique est maintenue pour l'instant, mais sans explication claire, les employés restent dans l'incertitude quant à sa pérennité.



Résumé, débriefing et questions de réflexion

Une fois le jeu terminé, réfléchir aux questions suivantes :

- ◆ Comment un traitement inégal peut-il s'installer à travers de petites décisions qui semblent raisonnables prises isolément ?
- ◆ Les préoccupations d'Erik, le chef d'atelier, ne reposaient pas sur des préjugés. Qu'est-ce qui rendait ses objections légitimes, même lorsque tu n'étais pas d'accord avec elles ?
- ◆ En quoi la manière d'aborder les collègues dans la salle de pause a-t-elle influencé à la fois la qualité des preuves et leur disposition à te faire confiance ?



- ◆ Comment un lieu de travail ou une école réels de ta propre communauté pourrait-il identifier et traiter un schéma similaire de traitement inégal ?



Références et ressources supplémentaires

- ✦ European Commission. (n.d.). Gender equality strategy 2020–2025. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en
- ✦ European Institute for Gender Equality. (n.d.). What is gender equality? <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>
- ✦ European Union Agency for Fundamental Rights. (n.d.). Equality, non-discrimination and racism. <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism>
- ✦ Council of Europe. (n.d.). Equality and non-discrimination. <https://www.coe.int/en/web/compass>
- ✦ European Union. (2000). Charter of Fundamental Rights of the European Union, Articles 20–23 (Equality). https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/char_2012/oj/eng



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables. **Code du projet : KA220-YOU-000286883**