

## CORRECTIONS

### Activités langue française

#### Lisez le texte et choisissez les alternatives correctes

L'égalité des chances est la possibilité pour chaque individu d'accéder à un travail ou des conditions de travail égales. Cela indépendamment de ses origines sociales, culturelles, sexuelles, ethniques ou religieuses. Ainsi, le statut social de chacun ne doit pas être déterminé par ces critères, mais plutôt par les capacités professionnelles. Les individus doivent avoir les mêmes chances de faire leurs **prouves - preuves - épreuves** quant à leurs qualités et leurs faiblesses. Ce sont des critères objectifs qui doivent déterminer l'accès à l'emploi.

Garantir l'égalité des chances, c'est favoriser les populations qui sont victimes de discrimination. Dans le milieu professionnel, de nombreuses personnes sont désavantagées en raison de leur milieu d'origine, de leur sexe, de leur culture ou autres. C'est une injustice sociale que chaque entreprise doit tenter de faire disparaître. Pour cela, elles doivent développer la mixité en entreprise. **Autrement dit - Dit autrement - Dit cela autrement**, une société doit donner les mêmes opportunités et conditions de travail aux individus quel que soit leur sexe, couleur de peau, origine sociale ou culturelle. L'objectif, pour une entreprise, est de donner à chacun de ses salariés une égalité professionnelle et permettre ainsi leur bien-être au travail.

Malheureusement, de nombreuses personnes se voient encore refuser un emploi pour des raisons qui ne sont pas liées à leurs compétences. Le chemin vers une égalité des chances **se montre - s'avère - se révèle** encore long. Pour lutter contre les discriminations, les entreprises doivent favoriser la diversité des profils et l'égalité à tous les niveaux.

#### Lutter contre les discriminations au travail

La discrimination au travail est le fait de défavoriser un salarié, ou potentiel salarié, en raison de critères qui ne sont pas objectifs. Le code du travail précise qu'un salarié ne peut être discriminé en raison d'une multitude de critères. Parmi eux, son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation familiale, ses caractéristiques génétiques...

À l'heure actuelle, la discrimination se traduit sous différentes formes. Parmi ces discriminations, nous retrouvons :

- la discrimination ethnique, qui est due à une couleur de peau, une origine, un nom. Parfois même tout simplement une discrimination liée au lieu de résidence ou une discrimination liée à la religion. Par exemple, une personne française ayant des origines étrangères pourra avoir plus de difficultés à trouver un emploi. De même qu'un salarié vivant dans un lieu défavorisé sera victime de stéréotypes à l'égard de son lieu de résidence. Les employeurs auront plus de réticences à embaucher une personne venant d'un milieu défavorisé. Le racisme est malheureusement encore très présent dans de nombreuses entreprises et fait souffrir un grand nombre d'individus. Pour lutter contre ce type de discriminations, certaines mesures sont mises en place comme les CV anonymes, par exemple.
- la discrimination de genre, qui se traduit par des inégalités homme/femme. Malgré quelques améliorations, l'égalité entre les deux sexes n'est toujours pas atteinte. De manière générale, les femmes sont moins rémunérées que les hommes et sont moins présentes dans les postes à responsabilité. Par ailleurs la **grosueur - grossesse - grosseté** ou la simple idée qu'une femme puisse être enceinte peut être un frein à l'embauche. Le sexisme est à l'œuvre dans de nombreuses compagnies. Par ailleurs, au-delà des difficultés liées à l'embauche ou au salaire, les cas de **harcèlement - persécution - tourmente** sexuel au travail touchent davantage de femmes que d'hommes.
- la discrimination physique : l'obésité, une taille **en dehors de norme - au dehors de norme - hors norme** ou un visage disgracieux peuvent parfois être une source de discrimination pour ceux qui en souffrent. Voulant obéir à une standardisation physique de leurs employés, certains managers préféreront embaucher une personne dans la « norme physique », de manière consciente ou non.
- La discrimination envers les personnes handicapées : tel qu'un individu souffrant de problèmes de santé, principalement chroniques, ou qu'un individu reconnu travailleur handicapé. Ces derniers peuvent avoir beaucoup plus de difficultés à trouver un emploi. Cela implique généralement des absences régulières pour des rendez-vous chez le médecin ou des maladies. Dans ce cas, les employeurs peuvent avoir à **aménager - emménager - déménager** le poste de travail de la personne, ce qui leur apparaît comme une contrainte supplémentaire. Ils vont alors choisir un salarié en parfaite

santé pour éviter tout effort « superflu ».

- La discrimination liée à l'âge : passé un certain âge, il est plus difficile pour les seniors de trouver un emploi. Les métiers évoluant vite, la crainte des employeurs est que la personne se retrouve perdue. Par ailleurs, du fait de leur expérience, les personnes plus âgées ont des prétentions salariales plus élevées que les plus jeunes.
- La discrimination liée à l'orientation sexuelle : l'homophobie est encore **une aubaine - un fléau - une déveine** en France. Bien que les préférences sexuelles de chacun relèvent du domaine privé, les personnes homosexuelles peuvent se voir refuser un poste pour la simple raison qu'elles sont différentes. Ainsi, un homme trop **féminisé - éffimé - efféminé** ou une femme trop masculine peuvent subir ce type de discrimination.

Complétez correctement avec : **axe** / **innovant** / **concurrentiel** / **niveau** / **se démarquer** / **potentiel** / **cible** / **processus** / **détenir** / **accessibilité** / **représentativité** / **ancrage** / **remis en cause** / **tranche**.

Faites les transformations nécessaires.

Dans un souci de respect des droits de l'Homme, chaque entreprise doit mettre en place des mesures afin de lutter contre les discriminations au travail...

### **En favorisant la diversité des profils.**

Pour lutter contre la discrimination au travail, rien de tel que de promouvoir la diversité au sein d'une entreprise, et ce, à tous les **niveaux**. Ainsi, pour une diversité parfaite, les sociétés devraient avoir une **représentativité** ethnique, une parfaite égalité homme/femme, des travailleurs handicapés, des jeunes et des seniors.

### **Les avantages de la diversité.**

Les sociétés qui embauchent des femmes, des personnes handicapées, des minorités ethniques et culturelles ont un avantage **concurrentiel** non-négligeable. En effet, la diversité implique la créativité et l'ouverture d'esprit, qui sont des critères indispensables pour la croissance et le développement d'une entreprise. Ceux-ci dépendent notamment des salariés de l'entreprise. Chaque expérience, chaque façon de penser, va multiplier le **potentiel** et les perspectives de l'entreprise. Des solutions **innovantes** peuvent voir le jour, aussi bien en terme de produit que de stratégie. La richesse d'une entreprise vient de ses salariés. Si celle-ci embauche uniquement des personnes dans une même **tranche** d'âge et provenant du même environnement socio-culturel, les idées vont être sensiblement identiques. En revanche, si l'entreprise **détient** des salariés avec des profils très différents, les schémas dominants seront **remis en cause**. Ils laisseront place à des **axes** d'amélioration en constante évolution : par exemple, un senior pourra apporter son expérience, alors qu'un jeune montrera son « œil neuf ». Les erreurs pourront être repérées plus facilement et le public **cible** pourra s'agrandir.

Parce qu'une entreprise ne peut survivre sans innover, elle doit intégrer des profils diversifiés pour **se démarquer** des autres.

### **Le label diversité**

Dans sa politique de lutte contre les discriminations, le gouvernement français a mis en place, en 2008, le label diversité. C'est un outil permettant de reconnaître l'engagement des organisations à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité.

Chaque entreprise peut obtenir ce label si elle répond à un certain nombre de critères. Par exemple, l'emploi senior, l'**accessibilité** à différentes catégories de population à tous types de postes sont des critères favorisant l'obtention de ce label.

L'objectif du label est multiple. Il en va de promouvoir des valeurs humaines fédératrices, de contribuer au dialogue social, de favoriser l'**ancrage** local et de refléter la diversité de la société française au sein de l'entreprise. L'employeur va ainsi identifier les potentiels risques en matière de discrimination. Par ailleurs, cela va permettre de structurer le **processus** de recrutement et de valoriser les bonnes pratiques au niveau de la gestion des ressources humaines.

Obtenir le label diversité peut être un bon moyen de valoriser la marque employeur et d'attirer de nouveaux talents.

## Complétez correctement avec des adverbes, des articles et/ou des prépositions

### Et l'égalité à tous les niveaux

Au-delà d'une diversité des profils, il faut garantir l'égalité des chances à tous les niveaux. Ainsi, les salariés doivent avoir les mêmes chances d'accéder à un emploi et les mêmes conditions de travail. Cela indépendamment de leur sexe, origine, orientation sexuelle, condition physique, etc.

### L'accessibilité à l'emploi

Avant même toute différence de traitement quant aux salaires ou aux conditions de travail, les individus ne sont pas tous égaux au niveau de l'accessibilité à l'emploi. Comme nous l'avons vu précédemment, les discriminations lors de l'embauche sont nombreuses. Afin de favoriser l'emploi de chaque individu, certaines mesures sont mises en place visant à réduire les discriminations au moment de l'embauche.

Dans une offre d'emploi, il est interdit de mentionner certains critères ne relevant pas des compétences professionnelles du profil souhaité. Un employeur ne peut exiger que seuls les hommes ou seules les femmes se présentent à une offre d'emploi. De même, la situation de famille ne peut être mentionnée. Cela va à l'encontre du principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Les sociétés doivent également mettre en place un plan d'action si les conditions de parité ne sont pas remplies. En l'absence de plan d'action, une pénalité est due. Ce plan doit également être mis en place concernant l'emploi des seniors.

Par ailleurs, afin de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, un quota a été instauré. Ainsi, une entreprise ayant plus de 20 salariés doit embaucher des travailleurs handicapés. Ces derniers doivent représenter au moins 6 % de l'effectif total. À défaut, les entreprises doivent s'acquitter d'une contribution auprès de l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

### Égalité des conditions de travail

Comme vu précédemment, le code du travail sanctionne les mesures discriminatoires à l'encontre d'un salarié quel que soit son statut dans l'entreprise (CDD, CDI, stagiaire, intérimaire, etc.). Cette discrimination peut se traduire par la non-obtention de promotion, un licenciement, des mutations professionnelles et/ou un salaire différent. L'égalité professionnelle n'est pas encore atteinte à bien des niveaux, et cela peut aller à l'encontre du respect des droits de l'Homme au travail.

Par exemple, le salaire des femmes est en moyenne 20 % inférieur à celui des hommes. Un problème qui a donné lieu au label égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce label visant l'égalité salariale hommes/femmes a été créé en 2004. L'objectif est l'amélioration des conditions de travail de chacun quel que soit son sexe. Il permet ainsi à chaque entreprise de se démarquer en terme de mixité au travail et d'égalité professionnelle. C'est une bonne manière d'attirer de nouveaux talents, et cela favorise la fidélisation des collaborateurs. Pour obtenir ce label, les entreprises doivent mettre en place un certain nombre d'index, comme l'index d'égalité homme/femme. Ces index peuvent concerner, entre autres, la parité au sein de l'entreprise, l'aménagement du temps de travail de chacun et des conditions salariales identiques pour un même poste.

Bien plus qu'une obligation ou une norme, aujourd'hui, les entreprises ont une véritable responsabilité sociétale. Cette responsabilité ne se traduit pas seulement envers leurs collaborateurs, mais envers l'ensemble de la société en générale. Elles doivent montrer l'exemple. Pour cela, elles peuvent mener des actions qui s'intègrent dans une stratégie globale. Cette stratégie va proposer des projets, des démarches et des engagements qui vont traduire les valeurs de la société. Les valeurs de la société doivent reprendre les principes fondamentaux du respect des droits de l'Homme et de l'égalité des chances.

D'après : <https://www.legrandgroup.com/fr/nos-engagements/egalite-des-chances>

**Lexique vu pendant le cours :** Une période d'essai (de 6 mois, en général) / Faire ses preuves / Une taxe ; un impôt / S'intéresser à ; être intéressé par / Une tranche d'âge ; une fourchette de prix.