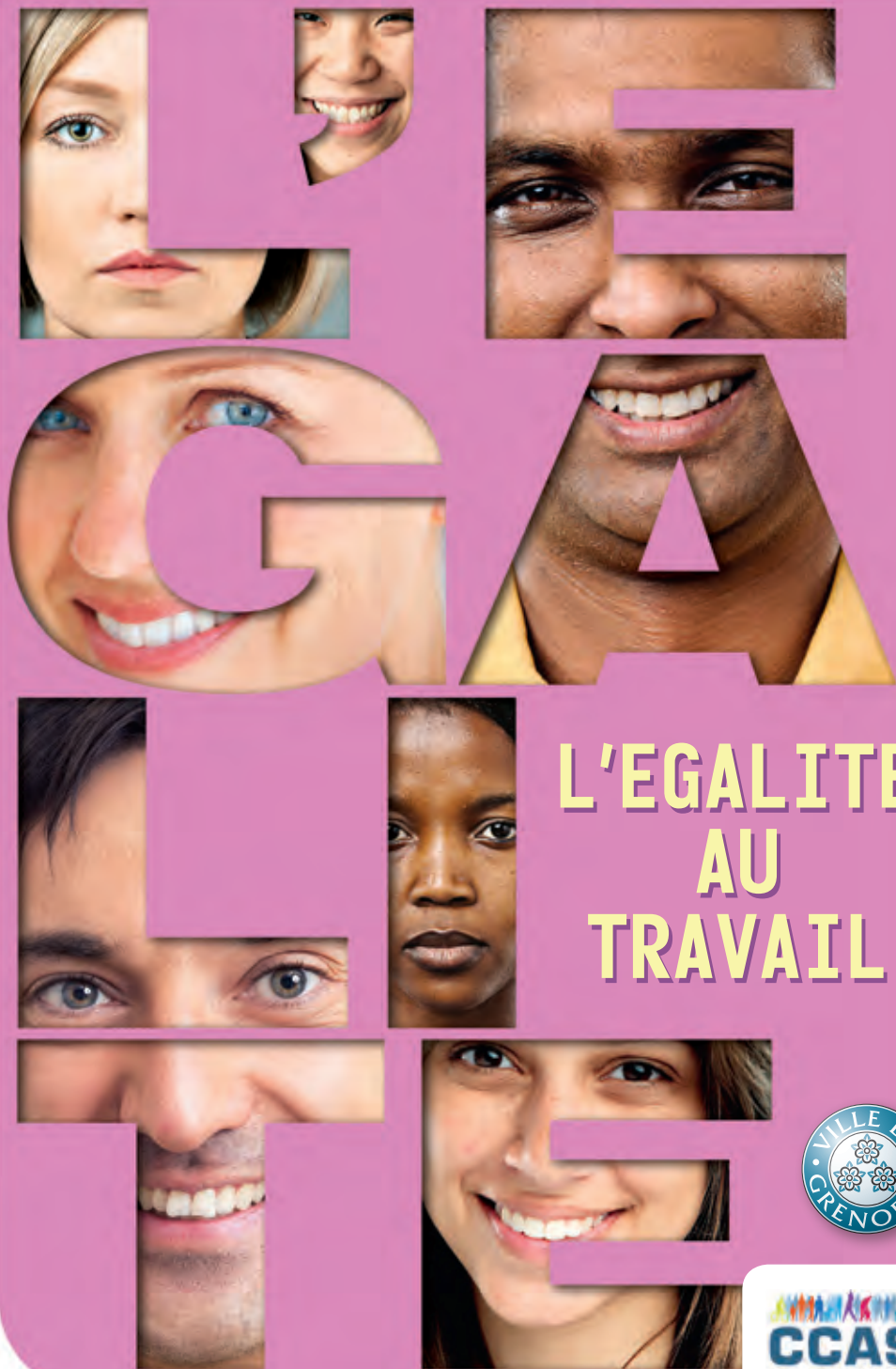


L'EGALITE AU TRAVAIL



Document réalisé par le Département Ressources humaines
et Relations sociales, la Direction de l'Action territoriale - Mission Egalité
des Droits, en lien avec le Pôle Communication interne.





L'EGALITE AU TRAVAIL



EDI

GUIDE PRATIQUE

DE

L'EGALITE

AU

TRAVAIL

TO

L'engagement en faveur de l'égalité des sexes est un enjeu de démocratie, de justice et de liberté.

Pour le concrétiser, la nouvelle équipe municipale a choisi de signer en mars 2015 la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et de l'accompagner d'un plan d'action pour les deux années à venir.

Cet engagement s'intègre plus largement dans notre politique d'égalité des droits et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Ce guide pratique en est une belle illustration.

Il correspond à un nouvel élan donné à l'égalité femmes hommes dans la gestion des ressources humaines de la Ville et du CCAS : en particulier, nous n'avons jamais été aussi proches d'une égalité entre les sexes pour les postes de direction.

03

Il est le reflet de la démarche de transparence et de non-discrimination à laquelle nous sommes particulièrement attachés.

Outil pratique, au service de chacun et chacune d'entre vous, ce guide rappelle le cadre légal ainsi que les procédures d'interpellation existantes à la Ville. De façon concrète, il propose de faire vivre les valeurs d'égalité au travail.

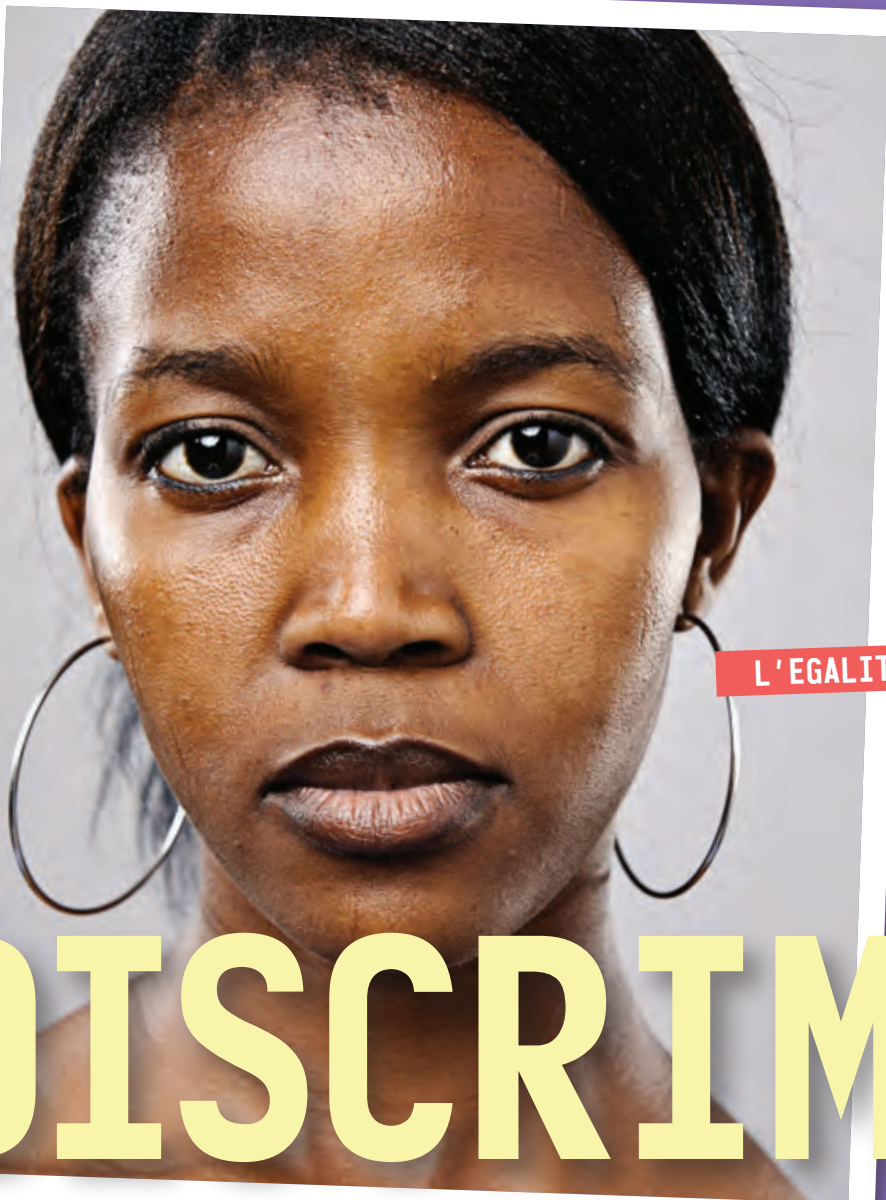
Sur le territoire de la commune comme au sein de notre collectivité, nous avons tout à gagner de cette marche vers l'égalité.

Ce guide pratique est destiné à vous accompagner pour faire vivre ce principe. Pensez à l'utiliser et à le faire connaître !

François LANGLOIS
Directeur Général des Services

Mathieu ANGOTTI
Directeur Général du CCAS

DISCRIM



DE TRAITEMENT AVANT TOUT

05

LA INATION

DEFINITION

Le terme de discrimination est souvent employé pour désigner des situations très diverses (injustices, inégalités, propos blessants...). Or, Les différents textes de loi qui sanctionnent la discrimination (code pénal, code du travail, loi Le Pors*...) en donnent une définition bien précise.

La discrimination est un délit.

Par conséquent, tout agent public qui est témoin d'une discrimination a le devoir de le signaler à la Justice.

"Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs".

Article 40 du Code de procédure pénale

*Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors.

Au sens juridique, une discrimination est :

Un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable	Lorsque l'on cherche à établir l'existence d'une discrimination, il faut vérifier que la différence de traitement se fait toutes choses égales par ailleurs. Ex: si l'écart de rémunération est fondé sur une raison objective (différence d'expérience, de qualification ou de responsabilités) ou sur un motif interdit (sexe, origine, orientation sexuelle...).
En raison d'un critère prohibé	La loi française reconnaît 20 critères discriminatoires : sexe, orientation ou identité sexuelle, apparence physique, état de santé, état de grossesse, handicap, caractéristiques génétiques, âge, situation de famille, mœurs, opinions politiques, activités syndicales, religion, origine, patronyme, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation, lieu de résidence.
Dans un domaine visé par la loi	Recrutement, titularisation, formation, notation, discipline, promotion, affectation, mutation. Attribution d'un bien ou d'un service.

LES SANCTIONS

07

Un agent territorial qui a discriminé est passible de **sanctions disciplinaires**.
Un agent qui s'estime discriminé par sa collectivité peut saisir le Tribunal administratif, pour obtenir l'annulation de la mesure qu'il conteste et, le cas échéant, des dommages et intérêts proportionnés à la gravité des faits.

Si l'affaire est jugée par un tribunal pénal, les sanctions maximales prévues sont :

- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour **les personnes physiques**.
- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise :
 - **dans un lieu accueillant du public** ou aux fins d'en interdire l'accès.
 - **par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public**, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.

La **prescription** est de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

POUR ALLER PLUS LOIN

■ <http://www.grenoble.fr/238-parite-egalite-des-droits.htm>



HAN

TRAVAILLER COMME LES AUTRES

09

LE DICAP

DEFINITION

"Constitue un handicap **toute limitation d'activité** ou restriction de participation à la vie en société **subie dans son environnement** par une personne en raison d'une altération substantielle **durable ou définitive**, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant".

Chacun est libre de communiquer sur son handicap ou de le garder secret.

Nul ne peut obliger un agent à déclarer son handicap.

Toutefois, le fait d'être reconnu comme travailleur handicapé **ouvre accès à des droits** et permet de trouver des solutions aux difficultés professionnelles (aménagement, adaptation, accompagnement...), dans l'intérêt de tous.

UNE POLITIQUE ACTIVE

La loi du 11 février 2005 fixe aux collectivités **une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés**.

Grâce à sa politique active dans ce domaine, la Ville de Grenoble a dépassé ce seuil, alors que la moyenne dans la fonction publique territoriale est de 5,66 % en 2012.

11

La politique municipale en faveur des travailleurs handicapés s'appuie sur deux textes d'engagement :

- un **protocole d'accord intersyndical**
- une **convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**

Tout agent en situation de handicap ou tout chef de service peut solliciter le service Mobilité Vie au Travail de la Ville pour bénéficier d'information, de conseil et d'accompagnement.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Un livret d'information HANDICAP, Tous concernés est disponible auprès du Service Mobilité Vie au travail. Envoi possible par courrier interne ou à son adresse personnelle sur demande auprès de l'accueil au 04 76 76 34 72.
- Yris - Onglet infos RH - Santé et travail - situation de handicap.

CONTACT

Ville - Service Mobilité Vie au Travail,
accueil au 04 76 76 34 72
CCAS Chargée de mission Handicap :
referent.handicap@ccas-grenoble.fr
accueil au 04 76 69 45 40

HARCÈ



RESPECTE EN TANT QUE PERSONNE

ET EN TANT QU'AGENT

LE LEMENT MORAL

DEFINITION

La loi Le Pors (article 6 quinquès) précise que : "Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel."

Comme la discrimination, le harcèlement moral est **un phénomène aux contours flous**. Il peut prendre différentes formes mais résulte généralement d'**une accumulation de faits** dirigés contre une personne. Il est défini par la répétition, mais pas nécessairement par **une intention de nuire**. Ce qui compte, c'est **l'effet** des agissements sur les conditions de travail, la santé et la dignité de la personne visée.

Exemples
de comportements
pouvant caractériser
une situation
de harcèlement
moral

Isoler une personne - L'ignorer - Lui refuser la possibilité de s'exprimer - Lui retirer ses missions ou la priver des moyens de les réaliser - La cantonner aux tâches les plus ingrates - La surcharger de travail - Critiquer son travail en public - Lui reprocher des fautes imaginaires - Médire d'elle ou se moquer d'elle - Lancer des rumeurs à son sujet - Commenter sa vie privée - Prétendre qu'elle a des "problèmes psychologiques" - Lui mettre la pression par des appels téléphoniques, notamment en dehors des horaires de travail - La menacer verbalement ou par écrit.

Les comportements
qui n'ont pas lieu d'être
considérés comme
du harcèlement moral

Une remarque blessante dans un moment d'énervement, suivie d'excuses - Une évaluation objective du travail - Une fixation d'objectifs raisonnable - Une critique fondée du travail - Un refus de promotion, de formation ou mutation objectivé - Tout acte isolé.

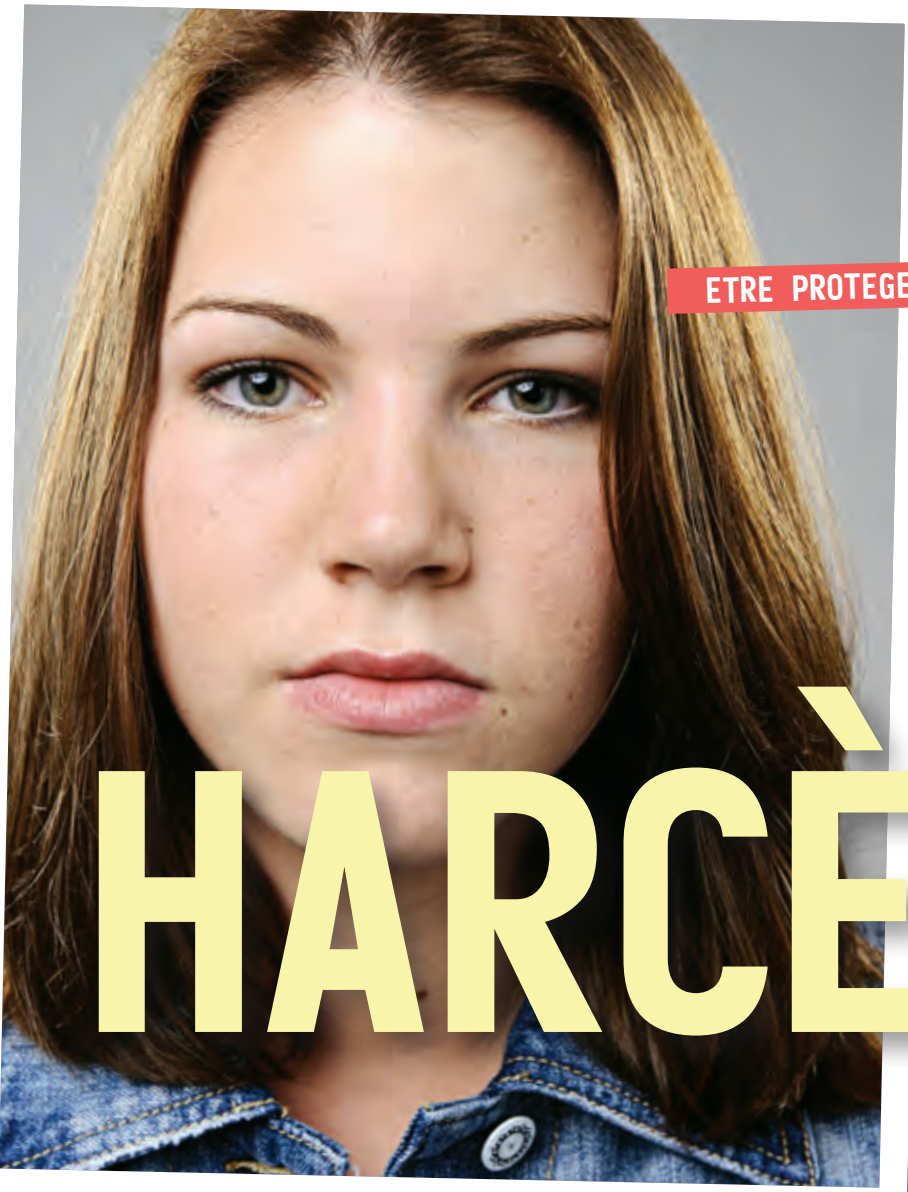
15

Lorsqu'une personne est harcelée en raison d'un critère prohibé (religion, orientation sexuelle, activité syndicale...), on parle de **harcèlement discriminatoire**.

Le harcèlement peut être le fait d'un individu ou d'un groupe (processus de **bouc-émissaire**). Il peut s'exercer de façon descendante, horizontale ou même ascendante et entraîne des conséquences graves : perte de confiance en soi et en l'institution, démotivation, dépression, suicide...

POUR ALLER PLUS LOIN

■ Marie-France Hirigoyen - Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien (1998) et Malaise au travail. Harcèlement : démêler le vrai du faux (2001).



ETRE PROTEGEE

HARCÈ

CONTRE TOUT COMPORTEMENT SEXISTE

LE LEMENT SEXUEL

LEGISLATION

"Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, **même non répété**, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers."

Article 222-33 du Code pénal.

La **définition juridique** du harcèlement sexuel a été précisée et étendue par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, qui a également alourdi les sanctions.

LES SANCTIONS

Sanctions maximales sans préjudices d'éventuelles sanctions disciplinaires :

- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.
- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Afin d'**inciter les victimes et les témoins à agir**, la loi interdit toute sanction ou discrimination vis-à-vis des personnes qui auraient subi, refusé de subir ou témoigné d'actes de harcèlement sexuel (article 225-1-1 du Code pénal).

POUR ALLER PLUS LOIN

- <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>
- Association Européenne contre les Violences Faites aux Femmes au Travail : <http://www.avft.org/>



LIBERTE

LAI

DE CONSCIENCE

ET NEUTRALITE RELIGIEUSE

21

LA CITÉ

DEFINITION

La laïcité est un principe juridique qui garantit **la liberté de conscience et organise la séparation des institutions religieuses et de l'Etat.**

22

Elle interdit, entre autres, les subventions publiques aux cultes et impose une obligation de neutralité des agents et des services publics.

Cependant, elle ne limite pas la pratique religieuse à la sphère privée, contrairement à une idée reçue.

La charte de la laïcité dans les services publics rappelle **les droits et obligations des agents et des usagers**. Cette charte peut être téléchargée sur internet et affichée dans les lieux accueillant du public.

Agents publics

"Tout agent public a **un devoir de stricte neutralité**.
Il doit traiter également toutes les personnes et respecter leur liberté de conscience.
Le fait pour un agent public de **manifester ses convictions religieuses** dans l'exercice de ses fonctions constitue un manquement à ses obligations.
Il appartient aux **responsables des services publics** de faire respecter l'application du principe de laïcité dans l'enceinte de ces services.
La liberté de conscience est garantie aux agents publics.
Ils bénéficient **d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse** dès lors qu'elles sont compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service."

Usagers des services publics

"Tous les usagers sont **égaux** devant le service public.
Les usagers des services publics ont **le droit d'exprimer leurs convictions religieuses** dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène.
Les usagers des services publics doivent s'abstenir de toute forme de **prosélytisme**.
Les usagers des services publics ne peuvent **réfuser un agent public ou d'autres usagers**, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public.
Cependant, le service s'efforce de prendre en considération les convictions de ses usagers dans le respect des règles auquel il est soumis et de son bon fonctionnement
Lorsque **la vérification de l'identité est nécessaire**, les usagers doivent se conformer aux obligations qui en découlent."

Si les usagers ont le droit de porter des signes religieux dans les bâtiments publics, **le port de couvre-chefs dissimulant totalement le visage – qu'ils aient ou non une signification religieuse – est strictement interdit.**



NE PAS

MATE

ETRE PENALISEE

POUR AVOIR EU DES ENFANTS

25

LA RNITÉ

DEFINITION

Les discriminations fondées sur l'état de grossesse ou la situation de famille étant prohibées par la loi, le fait d'être enceinte ou d'avoir des enfants ne doit en aucun cas pénaliser les agents dans le recrutement, la rémunération, l'évaluation ou la promotion.

Dans **les entretiens d'embauche**, les questions portant sur d'éventuels **projets de grossesse ou la situation de famille** sont à **proscrire**.

Il en va de même pour les remarques désobligeantes visant les femmes prenant un congé de maternité ou un congé pour enfant malade.

Une femme enceinte en activité peut bénéficier du congé de maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou contractuelle.

Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration. Pendant le congé de maternité, le fonctionnaire conserve son **traitement indiciaire** et la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** en intégralité.

L'agent contractuel conserve son plein traitement s'il justifie de 6 mois de services.

À défaut, elle ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité ne modifie pas les droits à **congés annuels**. Il ne peut avoir d'influence sur la **notation et l'évaluation**.

Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

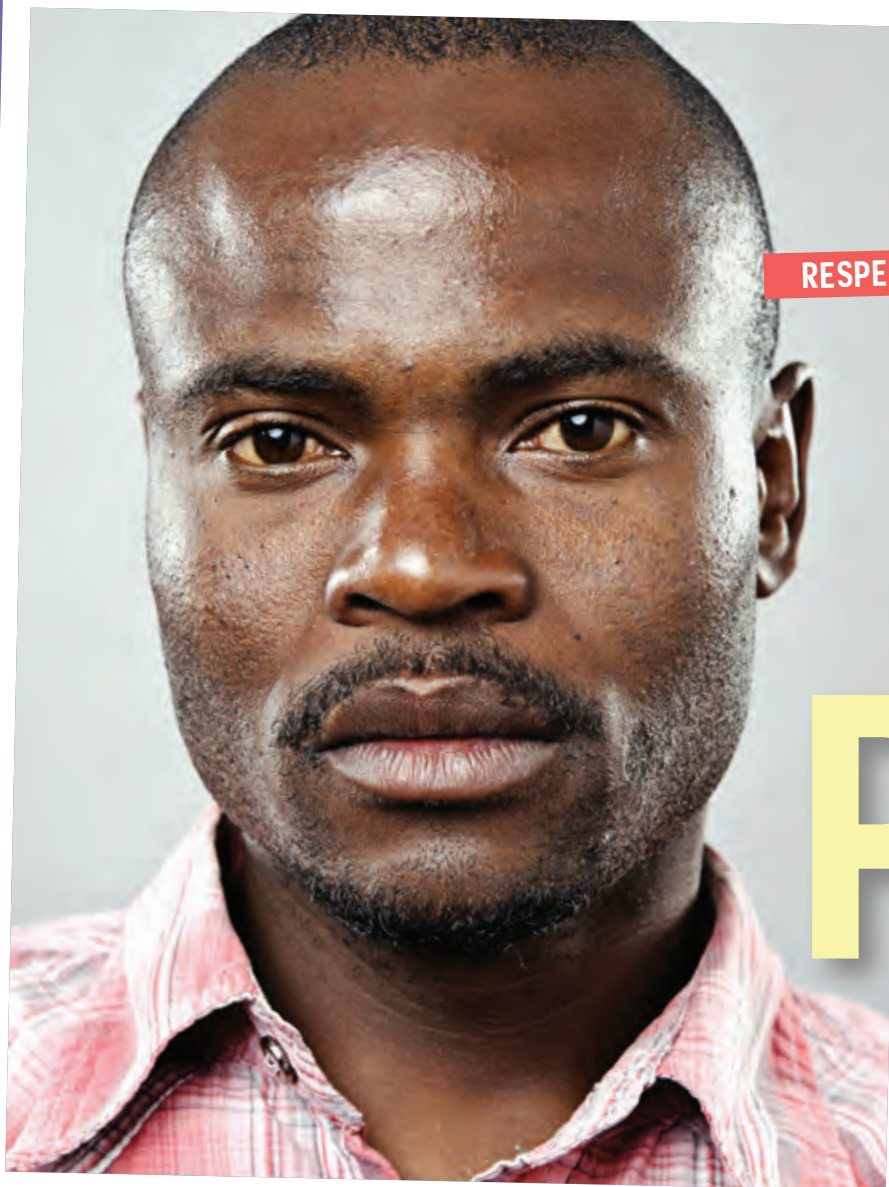
Le congé de maternité prolonge, sous certaines conditions, la **durée du stage** des fonctionnaires stagiaires sans modifier la date d'effet de la titularisation.

A l'issue de son congé, la fonctionnaire est réaffectée de plein droit dans son ancien emploi.

À défaut, elle est affectée dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. Si elle le demande, elle peut être affectée dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve du respect de certaines priorités en matière de mutation.

L'agente contractuelle est réintégrée sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.

S'il est établi que le non-renouvellement du contrat est lié à l'état de grossesse, la collectivité peut être poursuivie pour discrimination.



RESPECTER

P

L'IDENTITE DE CHACUN

LES ROPOS HAINEUX

Les propos haineux (racistes, sexistes, homophobes...) ne constituent pas des discriminations au sens juridique, mais ils sont tout de même interdits par la loi !

LEGISLATION

"La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée [ou de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap] est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe [1 500 euros]."

31

Art. R625-7 Code pénal.

Par ailleurs, **les propos portant atteinte à l'identité** – même dits sur le ton de l'humour – doivent être proscrits sur le lieu de travail.

L'humour au travail est bien sûr permis mais il ne doit pas s'exercer aux dépens d'une personne ou d'un groupe.

C'est la condition pour préserver **un climat de travail sain et respectueux de tous.**

POUVOIR

32

RE

EXERCER SES DROITS

33

LES COURS

Qu'il s'agisse de discrimination, de harcèlement ou de propos haineux, plus le problème est pris à la source, plus il est facile à traiter. Les chefs de service doivent **se montrer attentifs** aux signes de malaise et être à l'écoute de leurs agents. De leur côté, les personnes victimes ou témoins ont tout intérêt à **réagir rapidement**, en saisissant les recours les plus opportuns selon la situation.

Il n'est certes pas facile de franchir le pas.

La peur des représailles, la méconnaissance de ses droits, le sentiment d'impuissance ou d'inutilité dissuadent bien souvent les personnes d'agir.

Pourtant, dans ces situations, il est indispensable de **ne pas rester isolé** et d'**en parler** afin de trouver une issue.

Dès lors qu'elle a connaissance d'une situation problématique, la collectivité a le devoir de mettre en œuvre les moyens nécessaires (protection fonctionnelle, suspension...) pour protéger l'agent réclamant, tout en respectant les droits de l'agent mis en cause.

Elle pourra diligenter une **enquête administrative** afin de recueillir un maximum d'éléments factuels en vue d'une résolution de la situation.

Tout agent qui s'estime discriminé ou harcelé pour un motif discriminatoire dispose de plusieurs recours, en interne et en externe.

	Interne	Externe
Information	Syndicats	Associations spécialisées
Conseil	Chargée de mission Egalité des Droits	Maison de la Justice et du Droit
Recours	Ville : service Gestion des Temps et Congés médicaux CCAS : Direction des ressources humaines	Dépôt de plainte Saisine du Tribunal administratif Défenseur des Droits

DISPOSITIF DE VEILLE ET DE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS

35

La Ville a mis en place un dispositif de veille et de traitement des discriminations. Il peut être saisi par tout agent ou candidat à l'emploi qui s'estimerait discriminé. La saisine se fait au moyen d'un formulaire disponible en ligne ou auprès des personnes ci-dessous.

Toute réclamation donne lieu à une enquête interne et à un rapport.

Des préconisations sont formulées, en fonction desquelles l'Adjointe au Personnel et l'Adjoint à l'Egalité des Droits et à la Vie associative décident des mesures à prendre.

POUR ALLER PLUS LOIN

- <http://vosdroits.service-public.fr/F19448.xhtml>
- www.defenseurdesdroits.fr/

CONTACT

Ville - Service Gestion des Temps et des Congés Médicaux ,
04 76 76 36 44 - GTCM@ville-grenoble.fr
CCAS - DRH/Relations sociales,
04 76 69 45 36

RECRU

RECRUTEE

POUR MES COMPETENCES UNIQUEMENT

37

LE TEMENT

CADRE REGLEMENTAIRE

L'accès aux emplois publics est soumis au principe d'égalité de traitement depuis la Révolution Française

**"Tous les citoyens, étant égaux
[aux yeux de la loi], sont également admissibles
à toutes dignités, places et emplois publics,
selon leur capacité et sans autre distinction
que celle de leurs vertus et de leurs talents".**

Art. 6 - Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen.

38

Le recrutement des agents publics ne peut donc s'opérer que sur des critères de diplôme, de compétences et d'expérience.

Tout recrutement fondé sur un critère sans rapport avec les nécessités du poste peut être invalidé.

Exemple

- Ecarter un candidat qui habite loin alors que le poste ne prévoit aucune astreinte.
- Préférer un candidat jeune à un sénior pour faire des économies.
- Privilégier un sexe pour "rééquilibrer" un service trop féminisé ou masculinisé.
- Ne pas renouveler le CDD d'une collaboratrice parce qu'elle est enceinte.

Toutefois, le législateur peut fixer des **conditions d'âge, de nationalité et d'aptitude physique**.

CONSEILS

POUR RECRUTER SANS DISCRIMINER

- Rédiger l'**offre d'emploi** en décrivant précisément les missions à remplir, les tâches à effectuer et les conditions d'exercice du poste (lieu, horaires, contraintes).
- Indiquer que le poste est **ouvert aux deux sexes** (ex: Recherche assistant-e ou assistant H/F) permet d'éviter les ambiguïtés et l'autocensure de la part des candidats.
- Dans le **dossier ou le questionnaire d'embauche**, ne demander que les renseignements en lien direct avec les conditions de l'emploi public et les nécessités du poste à pourvoir.
- Utiliser plusieurs canaux de diffusion de l'offre d'emploi permet de **diversifier les profils des candidats**, et ainsi d'éviter la reproduction sociale ou ethnique.
- **Trier les CV** en utilisant une grille d'évaluation basée sur des critères objectifs pondérés selon leur importance.
- **Conduire l'entretien** en suivant une trame élaborée au préalable et éviter les questions sans lien direct avec le poste (goûts personnels, habitudes de vie, situation de famille...).
- **Garder une trace écrite** de chaque entretien et **l'archiver** avec le dossier de candidature pendant au moins cinq ans (délai de prescription).
- L'entretien peut être complété par des tests d'aptitude ou **mises en situation**, qui permettent d'évaluer plus objectivement les compétences des candidats.
- Effectuer le choix final de façon **collégiale**, en s'appuyant sur la grille d'évaluation.
- Envoyer **une réponse écrite** à tous les candidats non-retenus, en indiquant les coordonnées de la personne à contacter pour toute question.

EVITER

STÉRÉ &

LES A PRIORI

41

LES STÉRÉOTYPES PRÉJUGÉS

DE LA CATEGORISATION AU STEREOTYPE

La discrimination peut avoir des causes institutionnelles ou individuelles. Elle n'est pas forcément intentionnelle et **résulte souvent d'erreurs de jugement fondées sur des stéréotypes.**

Chaque fois que nous rencontrons quelqu'un, nous le rangeons automatiquement dans plusieurs catégories (sexe, âge, classe, origine...) à partir d'indices extérieurs.

La catégorisation est un processus normal qui nous permet de simplifier l'environnement pour mieux l'appréhender.

42

Chaque catégorie sociale est associée à un ensemble de **stéréotypes**.

Ce sont des caractéristiques – souvent négatives – attribuées a priori à un groupe social dans son ensemble, par un processus d'amplification et de **généralisation**.

Exemple

Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation, les hommes ne savent pas s'occuper des enfants, les jeunes veulent tout, tout de suite, les séniors vivent dans le passé, etc.

LEURS EFFETS SUR LE COMPORTEMENT

Le stéréotype est une **information simplifiée** sur un groupe social.

Il est connu de tous, y compris par ceux qui n'y adhèrent pas (comme la rumeur). Lorsque nous catégorisons quelqu'un, nous activons automatiquement les stéréotypes associés à cette catégorie.

Le préjugé, en revanche, est une attitude négative vis-à-vis d'un groupe social.

Il varie selon les individus. Les stéréotypes et les préjugés agissent comme des attentes implicites qui faussent notre jugement et qui peuvent nous amener à commettre des discriminations.

Exemple

Privilégier un homme à une femme pour un poste de manager car nous pensons qu'il sera plus disponible et plus à même d'exercer l'autorité.

Nous sommes d'autant plus sensibles aux stéréotypes quand la situation à interpréter est **ambiguë** ou quand nous sommes dans un état de **fragilité émotionnelle** (fatigue, stress, peur, colère...) ou de **surcharge cognitive** (plusieurs choses à faire en même temps).

COMMENT ECHAPPER AUX STEREOTYPES

Pour neutraliser ses propres stéréotypes, il faut d'abord en prendre conscience.

43

On peut ainsi mesurer ses stéréotypes en faisant un Test d'Associations Implicites (cf. lien ci-dessous).

Lorsque nous avons une décision importante à prendre (recrutement, évaluation, sanction...) :

- se rendre disponible et ne pas se laisser parasiter par des sollicitations extérieures (appels, mails, interruptions...),
- en cas de surcharge émotionnelle, différer la décision,
- croiser les points de vue,
- se donner des critères objectifs et des outils d'aide à la décision.

POUR ALLER PLUS LOIN

- Légal, J.-P. & Delouée, S., Stéréotypes, préjugés et discrimination (Dunod, 2008).
- <http://www.prejuges-stereotypes.net>
- Mesurer ses propres stéréotypes : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>