

Escape Game pédagogique

les discriminations intersectionnelles

Version Opérationnelle

Un kit complet pour comprendre, analyser et agir contre les discriminations croisées.
Pour un public militant, étudiant, professionnel et citoyen.

Ce kit propose 5 énigmes avec des outils adaptés
pour une animation autonome ou guidée.

Version juillet 2025 - Libre diffusion.

Mention d'usage et licence

Vous êtes libre de :

- Utiliser, reproduire, diffuser ce contenu à des fins de formation, sensibilisation et animation auprès de publics militants, affiliés, étudiant·es, professionnel·les, etc.
- Adapter, modifier et enrichir le contenu selon vos besoins spécifiques.

Vous vous engagez à :

- Ne pas utiliser ce matériel à des fins commerciales sans autorisation préalable.
- Respecter la confidentialité des données personnelles si vous intégrez des informations réelles.

Ce matériel est fourni “tel quel” sans garantie d’exhaustivité. Il appartient aux utilisateur·rices d’en assurer la mise à jour et l’adaptation au contexte local.



AVEC
NOUS

Bruzzle asbl
en
collaboration
avec



avec le soutien
de



Co-funded by
the European Union

Sommaire

Introduction

Invitation

Énigme 1 : Les CV fantômes (Origine & Nom)

Énigme 2 : Le double standard (Genre + Classe sociale)

Énigme 3 : L'arrêt de tram inaccessible (Handicap + Origine) :

Énigme 4 : Salle de pause, blagues de mauvais goût (Orientation sexuelle + Racisme ordinaire)

Enigme 5 – Le règlement (RGT, ROI)

Débriefing collectif

Fiche retour d'expérience du participant·e

L'intersectionnalité, c'est quoi ?

Rapport de domination

Matériel général nécessaire

- 5 enveloppes (une par énigme)
- Chronomètre
- Feuilles A4 + crayons
- Scénario imprimé
- Déclaration d'engagement à compléter
- Stickers / tampons pour les solutions
- Plan du quartier (énigme 3)
- Vidéo YouTube (énigme 4)
- Fiches réponse

ESCAPE GAME SYNDICAL



Contre les discriminations au travail EMPOW'HER

Renforcer le pouvoir d'agir de toutes et tous



Une soirée d'action, de jeu et de prise de conscience.

Viens plonger dans un escape game engagé
où chaque énigme révèle les mécanismes de discrimination... et
les leviers d'action syndicale pour les combattre.

AU PROGRAMME :

- Décodage de situations réelles en entreprise
- Détection des discriminations visibles et invisibles
- Coopération, solidarité et stratégie collective
- Une mission : faire triompher l'inclusion

INFORMATIONS PRATIQUES

Date : 16/12/25

Heure : 18h - 20h

Lieu : Rue Pletinckx 19, 1000 Bruxelles

Un en-cas est prévu

EMPOW'HER

Quand on agit ensemble, on change les règles du jeu.



Buzzlife asbl
en collaboration avec



avec le soutien
de
 Co-funded by
the European Union

Invitation version sms, whatsapp...

Le 16/12, on organise un Escape Game sur l'inclusion au travail : un jeu immersif pour comprendre et agir contre les discriminations. 18h-20h, Rue Pletinckx 19. Participation gratuite, bienvenue à toutes et tous ! un encas est prévu. Intéressé ?

Fiche Animateur·ice – Escape Game Inclusion

⌚ Rôle de l'animateur·ice : Accompagner, encourager, observer, sans donner les réponses.

🕒 Déroulé :

- 0–5 min : **Lancement du jeu 5 min** Introduction + règles + distribution du matériel

Demander aux participant·es de constituer leurs équipes, puis de prendre 5 minutes pour réfléchir à leur mode d'action et à leur méthode de travail. Les inviter à visualiser l'organisation des tables à distance, à définir s'il leur faut un·e leader, qui prendra des notes, et comment ils souhaitent collaborer....

Dia 2 : une voix off



voix introductive
du jeu.mp3



Presentation_Missi
on_Inclusion.pptx

- 60 min ou plus : Jeu autonome – résolution des 5 énigmes (au plus c'est court, au plus la pression monte)
- +5 min bonus : Réflexion collective sur le fonctionnement du groupe

📌 Conseils :

- Stimuler la coopération
- Veiller à l'inclusion dans les échanges
- Faire respecter le temps

🎯 Objectif :

Trouver ensemble les 5 clés du code final avec les cadenas.

Check-list Matériel (prête à imprimer)

✓ CHECK-LIST – MATÉRIEL POUR L'ESCAPE GAME (Version animateur·ice) (à imprimer en 1 page A4)

❖ Documents & supports

- Affiches des 5 énigmes (1 par table)
- Plan A3 du trajet (un par groupe ou en commun)
- Rapports d'incidents fictifs
- Feuilles d'instructions sur chaque table
- Feuilles réponses / Carnet de route (optionnel)

📍 Éléments manipulables

- Étiquettes / pictogrammes (accessibles, escalier, rampe, etc.)
- Enveloppes fermées (indices, codes)
- Marqueurs / stylos
- Post-its (pour le mur d'idées)

⌚ Gestion du temps

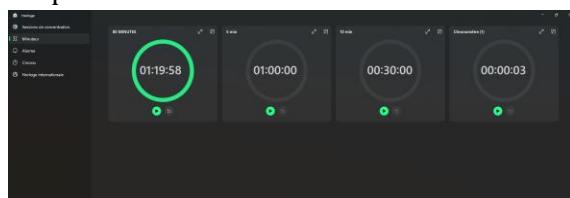
- Chronomètre visible ou minuteur projeté
- 5 minutes “bonus réflexion groupe”

🎭 Immersion

- Petite musique d'ambiance (optionnel)
- Décor minimal (si possible : panneau, affiches)

Chrono horloge de Microsoft :

- L'animateur affichera d'abord le minuteur global (1h), puis celui de 30 minutes. Si le groupe a besoin de davantage d'accompagnement, il peut également programmer un minuteur de 12 minutes et lancer tous les minuteurs en parallèle.
et/ou
- Mettre un minuteur par énigme de 12 min max pour faire 60 min à partir d'un gsm d'un des participants



ÉNIGME 1 – Les CV fantômes (Origine & Nom)

Objectif :

Identifier une discrimination à l'embauche sur base du nom perçu comme étranger.

Durée : 15 min

Instruction aux participants :

Matériel à fournir

1. **CV A – Thomas Dubois (PDF / Word)**
2. **CV B – Rachid Benamar (PDF / Word)**
3. **Fiche consigne**
4. **Feuille réponse**
5. **Code caché = “noms”**

Solution (à révéler après l'activité) : Mot de passe : noms



ÉNIGME 1 – Les CV fantômes

Vous disposez de deux CV.

Analysez-les attentivement pour repérer les biais à l'embauche.

Quel est le mot de passe caché dans la phrase codée que vous trouverez en bas des CV ?

CV 1 – Thomas Dubois	CV 2 – Rachid Benamar
Formation : Master en science du travail	Formation : Master en science du travail
Expérience : 3 ans comme responsable d'un service social	Expérience : 3 ans comme responsable d'un service social
Compétences : gestion d'équipe, Maîtrise des logiciels Microsoft en environnement Windows, Travail en équipe multiculturelle, permis de conduire	Compétences : gestion d'équipe, Maîtrise des logiciels Microsoft en environnement Windows, Travail en équipe multiculturelle, permis de conduire
Langues : FR natif, NL et EN courant	Langues : FR natif, NL et EN courant
Phrase codée : L'efficacité prime mais certains noms n'ouvrent pas les portes	Phrase codée : L'efficacité prime mais certains noms ferment les portes

Entrez le code caché :

Indices : le code est composé de 3 lettres et au pluriel de 4 lettres



ÉNIGME 2 – Double standard

(Genre + Classe sociale)

Matériel à fournir

1. Carte Situation 1 : Nadia (ouvrière, cheffe d'équipe)
2. Carte Situation 2 : Marc (cadre, responsable de zone)
3. Tableau cartes à classer
4. 3 cartes-mots : **Autorité – Ambition – Émotion**
5. Fiche consigne
6. Code final = “**standard**”

Objectif : Repérer des stéréotypes de genre et de classe dans la perception des comportements au travail. Deux situations de travail similaires sont jugées différemment selon le genre et la position hiérarchique des protagonistes.

Réponse :

- Nadia : On lui reproche **l'émotion**, alors qu'elle agit avec fermeté.
- Marc : Il fait la même chose que Nadia (crier), mais on l'interprète comme **de l'autorité**.

Solution finale :

Solution (à dévoiler par l'animateur·rice) :

L'ordre à trouver est : **Émotion – Autorité – Ambition**

Mot-code : **standard**

Explication :

- Nadia : On lui reproche l'émotion, alors qu'elle agit avec fermeté.
- Marc : Il fait la même chose que Nadia (crier), mais on l'interprète comme l'autorité.
- Ambition : Implicitement valorisée pour Marc (cadre), refusée à Nadia.

- **Situation A : Un agent de genre féminin issue d'un milieu populaire est perçu comme “émotive” et “imprévisible” quand elle exprime son autorité professionnelle.**
- **Situation B : Un agent de genre masculin issu d'un milieu favorisé est qualifié “d'autoritaire” et “ambitieux” pour des comportements similaires.**

Mot-code : “**standard**” : Car tout repose ici sur un **double standard** : un comportement est jugé positivement ou négativement selon qui l'exprime.

ÉNIGME 2 – Double standard

Instruction aux participants : Durée : 15 min

Résolvez l'énigme en associant les termes au bon contexte.

- AUTORITÉ
- ÉMOTION
- AMBITION

Descriptions de deux situations

Situation 1 – Nadia, cheffe d'équipe (ouvrière)	Situation 2 – Marc, responsable de zone (cadre)
Elle hausse la voix pour rappeler un collègue à l'ordre. Le manager écrit : "Nadia a un comportement agressif et émotionnel. À recadrer."	Il crie sur un intérimaire. Le manager écrit : "Marc fait preuve d'autorité. Bonne gestion de conflit."

ÉMOTION AUTORITÉ AMBITION



ÉMOTION

AUTORITÉ



Nadia



Marc

Associe ces 3 mots-clés à la bonne situation : une carte et une émotion

Mot	Situation associée Nadia ou Marc	Justification (à compléter) [Expliquez le raisonnement]
Émotion	Saisir : <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Nadia<input type="radio"/> Marc	
Autorité	Saisir : <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Nadia<input type="radio"/> Marc	
Ambition	Saisir : <ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Nadia<input type="radio"/> Marc	

✿ ÉNIGME 3 – Le trajet inaccessible (Handicap + Origine)

Matériel à fournir

1. Plan de la ville (simplifié)
2. Icônes à découper :
 - arrêt accessible ⚓
 - ascenseur HS
 - escalier
 - rampe
 - trottoir abaissé
3. Rapport fictif d'incidents avec indices (ex : *ascenseur réparé le 21 mars – code ACCES-0321*)
4. Fiche consigne
5. Feuille trajet à compléter
6. Code final = “accès”

Solutions (à placer dans une enveloppe scellée)

- ✓ Trajet recommandé : Bourse → Gare Centrale → Parc → Maelbeek → Schuman
- ✓ Obstacles : ascenseur Bourse HS, trottoir non abaissé, escaliers Arts-Loi
- ✓ Code final : ACCES-0321

Plusieurs vidéos à visionner si besoin :

[J'ai un handicap et j'ai des droits - YouTube](#)

[Campagne de sensibilisation CAP48 \(2025\): Gardons le cap!](#)

[Ensemble pour devenir les champions de l'inclusion \(2023\)](#)



ÉNIGME 3 – Le trajet inaccessible

Votre mission

Vous incarnez  Sara, femme voilée en fauteuil roulant, devant la station Bourse.

Elle doit rejoindre le métro Schuman, mais de nombreux obstacles compliquent son trajet :

- Analyser le plan
- Repérer les obstacles
- Construire un trajet accessible
- Trouver le code final

Vous devez proposer un trajet accessible jusqu'à Schuman en identifiant les obstacles.

Vous aurez besoin de :



le plan,



le rapport



les étiquettes



l'enveloppe « Accès »

ÉNIGME 3 – Le trajet inaccessible

Activité 1 : Cartographie collaborative

 Objectif : Repérer les obstacles

PLAN SIMPLIFIÉ :

Bourse → Gare Centrale → Parc → Arts-Loi → Maelbeek → Schuman

-  Bourse : Ascenseur en panne
-  Gare Centrale : Ascenseur fonctionnel
-  Parc : Escaliers uniquement
-  Arts-Loi : Zone plate
-  Maelbeek : Rampe limitée
-  Schuman : ??????

*Étiquettes à découper :3 X



Arrêt accessible



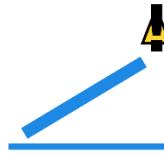
Escalier



Ascenseur en panne



Rampe en travaux



↓ Trottoir abaissé

Rapport d'incidents

Incident #0187 – Station Bourse :

⚠ Ascenseur hors service.

Incident #0220 – Rue de l'Écuyer :

↓ Trottoir non abaissé.

Incident #0321 – Gare Centrale :

⚠ Ascenseur réparé le 21/03 → Code : ACCES-0321

Incident #0440 – Arts-Loi :

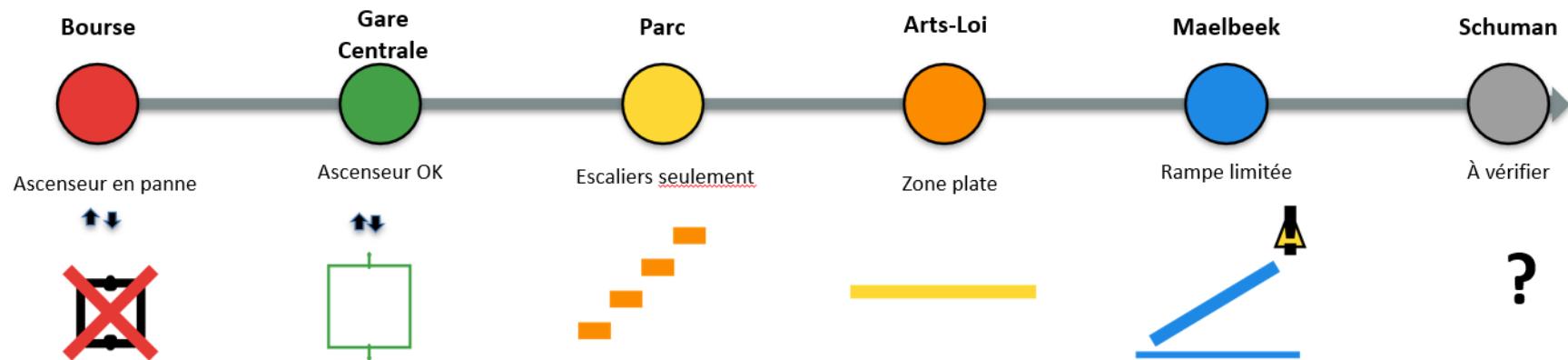
✖ Escaliers uniquement.

Incident #0512 – Maelbeek :

♿ Rampe en travaux.

Schéma d'accessibilité – itinéraire

Bourse → Gare Centrale → Parc → Arts-Loi → Maelbeek → Schuman



Activité 2 : Construire le trajet adapté

🎯 **Objectif : proposer un trajet le plus inclusif possible.**

Tips :

Éviter : ✗ Arts-Loi / ✗ Rue de l'Écuyer

Recommandé : ✓ Gare Centrale / ✓ Parc / ✓ Maelbeek

📝 Grille de justification :

Segment	Pourquoi ?
Trajet 1	
Trajet 2	
Trajet 3	

Chasse au code : trouver le code final dans le rapport. 🎯

Le bon indice est caché dans l'incident #0321.

→ **Code final : ACCES-0321** 🔒

Modèle à compléter :

Étape 1 : _____ → Étape 2 : _____ → Étape 3 : _____ → Étape 4 : _____ → Schuman

ÉNIGME 4 – Salle de pause

micro-agressions

Repérez les micro-agressions dans des dialogues d'équipe.

(Orientation sexuelle + Racisme ordinaire)

Matériel à fournir

1. Liste de 8 phrases entendues en salle de pause
2. Tableau à classer :
 - ✓ humour acceptable
 - ✗ propos discriminants
3. Accès vidéo : https://youtu.be/Mh_oVvIWTq0
4. Version alternative du système de code :
 - lettres à souligner → R E S P E C = +T → **RESPECT**
5. Code final = “**respect**”

Énigme 4 : Salle de pause, blagues de mauvais goût

Objectif :

Instruction aux participants :

Visionner la vidéo : [Discriminer, un fléau qui ne devrait faire rire personne](#)



Des stéréotypes, il y en a sur les femmes, les étrangers, les vieux,... Personne n'y échappe ! Sauf que... des stéréotypes on passe aux préjugés, et puis aux discriminations. Imaginez combien on serait puissants si on faisait tous rempart. C'est le message de cette vidéo de sensibilisation produite par la Cellule Diversité de la FEC.

Classez les phrases entre ‘humour acceptable’ et ‘propos discriminants’ pour obtenir un mot secret.

Analyser des dialogues réels entendus en salle de pause, repérer les **propos discriminants**, les **micro-agressions**, et les distinguer de l’humour acceptable.

Les phrases marquées comme discriminantes formeront 2 codes secrets à mettre dans le mot croisé.

1. « Je suis pas homophobe hein, mais faut pas qu'ils s'affichent trop. »
2. « T'as vu Yassine ? Toujours à parler arabe au téléphone, on est en Belgique hein ! »
3. « Moi j'adore les gays, ils sont toujours bien sapés. »
4. « Encore un jour férié musulman ? On va bosser pendant qu'ils prient ou quoi ? »
5. « Franchement, ça va, on peut encore rire, non ? »
6. « Tu connais les homos, ils adorent se plaindre, c'est leur truc. »
7. « J'ai un pote gay, super sympa, rien à voir avec ceux qui exagèrent. »
8. « T'as entendu la dernière blague sur les arabes ? Elle est énorme, j'te la raconte après. »

Classez chaque phrase dans l'une des deux colonnes suivantes :

 Humour acceptable	 Propos discriminants / Micro-agressions
(à compléter par les joueurs)	(à compléter par les joueurs)

SOLUTIONS attendues

✓ Humour acceptable	✗ Propos discriminants / Micro-agressions
Phrase 3 : « Moi j'adore les gays... » (ambiguë mais perçue positivement)	Phrase 1 : « Je suis pas homophobe hein, mais... »
Phrase 5 : « Franchement, ça va, on peut encore rire... » (flottante)	Phrase 2 : « T'as vu Yassine... »
	Phrase 4 : « Encore un jour férié musulman ? »
	Phrase 6 : « Tu connais les homos... »
	Phrase 7 : « J'ai un pote gay... »
	Phrase 8 : « Blague sur les arabes... »

Grille de classement

✓ Humour acceptable

3, 5

✗ Propos discriminants

1, 2, 4, 6, 7, 8

2 Codes secrets à découvrir

Mais pour plus de clarté, un **indice caché** se trouve dans une des phrases : « Franchement, ça va, **on peut encore rire**, non ? » → utilisé souvent pour **minimiser** des propos graves.

Donc le vrai mot secret peut être : **Mot à trouver : "rire"**

Piste verte (mot RIRE – 4 lettres)

- **Phrase 1** → **R** (R = Respect)
- **Phrase 5** → **I** (I = Intention)
- **Phrase 6** → **R** (R = Relation / lien de confiance)
- **Phrase 8** → **E** (E = Ensemble / consentement partagé)

C'est un **mot-piège** : il interroge la frontière entre humour et agression. Il devra être utilisé dans la **déclaration finale** pour la déconstruire.

Montrer son respect, ne pas rire, l'humour est tout un art...

- "Tu rigoles, c'est juste une blague, faut pas exagérer."
- "Ça me dérange quand on parle comme ça des collègues LGBT ou issus de minorités."
- "On devrait être plus respectueux, on travaille tous ensemble."
- "L'humour ne doit pas devenir une excuse pour blesser."
- "Ce n'est qu'une blague, faut arrêter d'être trop sensibles."
- "Pour moi, ces blagues sur les collègues LGBT+ ou d'origine différente, ça crée un malaise."
- "On travaille tous ensemble, ce serait mieux de respecter chacun·e."
- "L'humour peut être une arme, il faut savoir où poser la limite."
- "Tu sais, c'est juste de l'humour, faut pas tout prendre au sérieux."
- "Oui, mais certaines blagues peuvent être blessantes, surtout quand elles ciblent les gens comme moi."
- "Allez, on se détend, c'est pas de la discrimination."
- "Ça peut sembler drôle pour certains, mais c'est vraiment pesant au quotidien."

Piste bleue (mot RESPECT – 7 lettres)

Avec les 6 phrases discriminantes, et à chaque fois on souligne une lettre :

- Phrase 1 → R
- Phrase 2 → E
- Phrase 4 → S
- Phrase 6 → P
- Phrase 7 → E
- Phrase 8 → C+ T

Mot final : RESPECT

Montrer son respect

- "Tu rigoles, c'est juste une blague, faut pas exagérer."
- "Ça me dérange quand on parle comme ça des collègues LGBT ou issus de minorités."
- "On devrait être plus respectueux, on travaille tous ensemble."
- "L'humour ne doit pas devenir une excuse pour blesser."
- "Ce n'est qu'une blague, faut arrêter d'être trop sensibles."
- "Pour moi, ces blagues sur les collègues LGBT+ ou d'origine différente, ça crée un malaise."
- "On travaille tous ensemble, ce serait mieux de respecter chacun·e."
- "L'humour peut être une arme, il faut savoir où poser la limite."
- "Tu sais, c'est juste de l'humour, faut pas tout prendre au sérieux."
- "Oui, mais certaines blagues peuvent être blessantes, surtout quand elles ciblent les gens comme moi."
- "Allez, on se détend, c'est pas de la discrimination."
- "Ça peut sembler drôle pour certains, mais c'est vraiment pesant au quotidien."

1	R
2	I
3	R
4	E
5	E
6	S
7	P
8	E
9	C
10	T
4	E

R	
R	I
E	T
S	P
E	C

Avant une blague, passe le test R.I.R.E. :

- Respect : la cible est une situation, pas une identité.
- Intention : bienveillance claire.
- Relation : lien/contexte OK pour tout le monde.
- Ensemble : consentement, on rit avec, pas de.

ÉNIGME 5 – Le règlement interne (ROI / RGT)

Matériel à fournir

1. Extrait de règlement (5 articles)
2. Tableau d'analyse :
 - Problématique ?
 - Pourquoi ?
 - Proposition inclusive
3. Fiche solution animateur
4. Code final = “équité”

ÉNIGME 5 – Le règlement interne (ROI / RGT)

Mission

Faire prendre conscience que certaines règles internes, présentées comme neutres ou objectives, peuvent en réalité avoir un effet discriminatoire sur certaines catégories de personnes.

Décryptez les mécanismes structurels de l'exclusion... et à proposer des solutions concrètes fondées sur l'équité plutôt que sur une égalité de façade.

Durée: 15 minutes

Document à analyser – Extrait de règlement d'entreprise

Bonus pour animer la discussion après l'énigme :

- Quelles règles, chez vous, pourraient avoir un impact inégal selon les profils ?
- Une règle peut-elle paraître juste sur papier... mais injuste dans les faits ?
- Avez-vous déjà vu des aménagements concrets faits pour plus d'équité ?

Règlement interne – extrait - Tableau à compléter

1. Tout signe religieux visible est interdit pendant les heures de travail afin de garantir la neutralité de l'entreprise.
2. Les pauses sont limitées à 10 minutes et doivent être prises uniquement entre 10h et 11h.
3. Le port du short est autorisé pour les hommes uniquement, pour des raisons de confort en entrepôt.
4. Les candidatures anonymes sont fortement recommandées dans tous les processus de sélection.
5. Aucun aménagement individuel ne sera mis en place en dehors des obligations légales.

Article	Problématique ou non ? (Oui / Non)	Pourquoi ?	Proposition d'alternative inclusive
1			
2			
3			
4			
5			

- 1. Tout signe religieux visible est interdit pendant les heures de travail afin de garantir la neutralité de l'entreprise.**
- 2. Les pauses sont limitées à 10 minutes et doivent être prises uniquement entre 10h et 11h.**
- 3. Le port du short est autorisé pour les hommes uniquement, pour des raisons de confort en entrepôt.**
- 4. Les candidatures anonymes sont fortement recommandées dans tous les processus de sélection.**
- 5. Aucun aménagement individuel ne sera mis en place en dehors des obligations légales.**

Corrigé (réservé à l'animateur·rice ou pour l'auto-évaluation)

Article	Problématique ?	Pourquoi ?	Proposition d'adaptation
1	Oui	Discrimination indirecte envers les personnes portant un signe religieux	La neutralité n'exclut pas l'expression d'une conviction visible tant que le service est assuré équitablement.”
2	Oui	Ne tient pas compte des personnes ayant des pratiques religieuses, des besoins de santé ou d'accessibilité	Des pauses adaptées peuvent être accordées sur base d'une demande motivée.
3	Oui	Règle sexiste et inégalitaire	Le port du short est autorisé pour tous·tes dans le respect des règles de sécurité.”
4	Non	L'anonymat peut limiter les discriminations mais empêche parfois les actions positives ciblées (diversité, quotas, etc.)	L'anonymat peut être proposé mais ne doit pas exclure les politiques pro-diversité volontaristes
5	Oui	Refus implicite de l'aménagement raisonnable ou de mesures au-delà de la loi	Des aménagements adaptés peuvent être mis en place pour répondre à la diversité des situations.”

Solution finale (mot-clé)

Quand tous les articles sont analysés et des alternatives proposées, l'équipe découvre un **principe central** : ce n'est pas l'égalité formelle qui garantit la justice, mais **l'ÉQUITÉ**.

Mot final à retenir pour compléter la charte : ÉQUITÉ



ÉNIGME FINALE – Débriefing collectif

Déclaration d'engagement- Durée : 20 min

Les 5 codes trouvés → **NOM – STANDARD – ACCÈS – RESPECT – ÉQUITÉ**

Les participants doivent compléter une **charte en 3 principes** :

1. **Écouter les vécus pluriels**
2. **Adapter les outils aux réalités croisées**
3. **Impliquer les concerné·es dans les décisions**

Déclaration d'engagement à l'inclusion intersectionnelle

À compléter collectivement après le jeu en plénière ou petit groupe :

Principe clé	Ce que cela signifie pour nous	Exemple d'action concrète à mettre en œuvre
Écouter les vécus pluriels		
Adapter les outils aux réalités Croisées		
Impliquer les concerné·es dans les décisions		

+ Signature symbolique collective (optionnel)

**Nous, membres de l'équipe...,
nous engageons à construire
une culture d'équité,
d'inclusion réelle et durable.**



ÉNIGME FINALE (version animateur)

(à découvrir APRÈS ouverture du cadenas)

Félicitations !

Vous avez ouvert la voie vers l'Équité, le Respect et l'Inclusion.

Ensemble, nous construisons des standards justes et un accès pour toutes et tous.



Objectif

Trouver le code à 3 chiffres du cadenas à partir des 5 mots-clés des énigmes.

Mots trouvés :

Équité – Respect – Standards – Accès – Nom



RÈGLE UNIQUE



Chaque lettre correspond à un chiffre

A = 1 B = 2 C = 3 ... Z = 26

Utilisez la première lettre de chaque mot.



CALCUL (VISIBLE POUR LES JOUEURS)

- Équité → E = 5
- Respect → R = 18
- Standards → S = 19
- Accès → A = 1
- Nom → N = 14

Total des valeurs =

$$5 + 18 + 19 + 1 + 14 = 57$$

Nombre de mots = 5



CODE FINAL

👉 57 + 5 = 575

CODE DU CADENAS : 575

Mot	Rôle
Équité	Valeur fondamentale
Respect	Condition indispensable
Standards	Cadre commun (normes justes)
Accès	Finalité
Nom	Reconnaissance



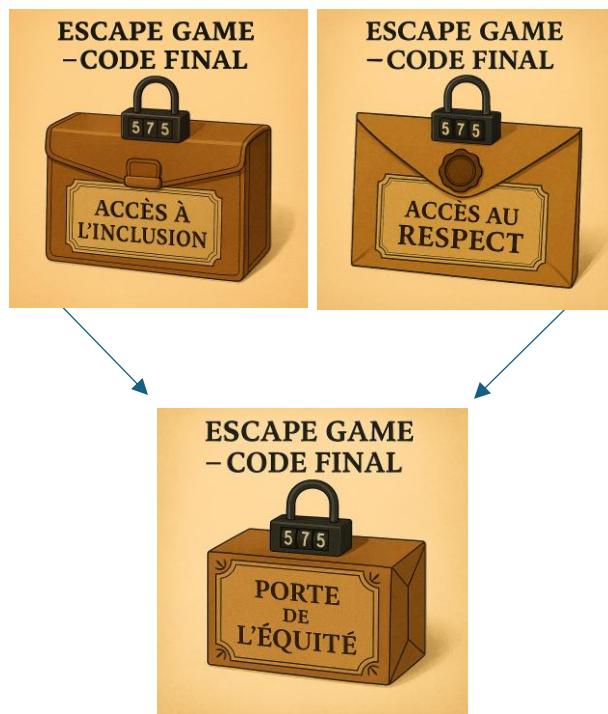
CONTENU DU CADENAS (au choix)

- Une clé (symbole de l'accès)
- Badge : Champion·ne de l'inclusion
- Récompense ludique
- Invitation à une photo de groupe



Message imprimé :

Accès au Respect et Accès à l’Inclusion pour plus d’équité





ÉNIGME FINALE

⌚ OBJECTIF

Trouver le code à 3 chiffres du cadenas.

Temps conseillé : 2 minutes

Aucune aide extérieure

Vous avez découvert 5 mots au fil des énigmes :

Équité – Respect – Standards – Accès – Nom

📋 RÈGLE

Chaque lettre correspond à un chiffre

A = 1 B = 2 C = 3 ... Z = 26

Utilisez la première lettre de chaque mot.

✍ CALCUL À EFFECTUER

- Équité → E = ____
- Respect → R = ____
- Standards → S = ____
- Accès → A = ____
- Nom → N = ____

Additionnez toutes les valeurs obtenues :

Total = _____

Indiquez ensuite le nombre de mots :

Nombre de mots = _____

🔓 CODE FINAL

Code du cadenas = Total + nombre de mots

Code à 3 chiffres : _____

🌟 APRÈS OUVERTURE DU CADENAS

Découvrez le message ou l'objet caché à l'intérieur.

Débrief collectif

- Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Quelle énigme vous a le plus touché·e ?
- Avez-vous reconnu des situations vues ou vécues ?
- Que pouvez-vous faire à votre échelle ? En équipe ?
- Qu'est-ce que l'inclusion implique pour vous ?
- En quoi l'équité est-elle différente de l'égalité ?
- Quels freins à l'inclusion avez-vous identifiés ?
- Que faire, concrètement, pour transformer une structure ?

Fiche retour d'expérience du participant·e

Escape Game – « Mission Inclusion »

Merci d'avoir participé à cette activité.

Votre avis nous est précieux pour améliorer les prochaines éditions.

1. Quel est votre niveau de satisfaction général ?

- Très satisfait·e
- Satisfait·e
- Peu satisfait·e
- Pas du tout satisfait·e

2. Quelle énigme vous a semblé la plus marquante ?

- Les CV fantômes (Origine & nom)
- Le double standard (Genre + classe sociale)
- Le trajet inaccessible (Handicap + origine)
- Les blagues de pause (Orientation + racisme ordinaire)
- Le règlement (RGT, ROI)
- Aucune en particulier

3. Pensez-vous que cette activité vous a permis de mieux comprendre :

- Ce qu'est une discrimination intersectionnelle ?
- Comment elle se manifeste dans le monde du travail ?
- Quelles sont vos propres marges d'action ?
- Non, pas vraiment

4. Un commentaire, une remarque ou une suggestion ?

(Réponse libre)

Fiche – L'intersectionnalité

L'intersectionnalité, c'est quoi ?

https://youtu.be/_C-L9zg-Ofo Oxfam France

L'intersectionnalité est un cadre de réflexion et d'action qui souligne que **les oppressions ne s'additionnent pas**, mais **s'entrecroisent** pour produire des expériences uniques. Elle a été introduite par la juriste américaine **Kimberlé Crenshaw** en 1989, à l'origine pour rendre visible les situations vécues par les femmes afro-américaines confrontées simultanément au racisme et au sexism. Depuis, le concept a été élargi pour inclure d'autres critères comme la classe, le handicap, l'orientation sexuelle, etc. Par exemple, **une femme noire et issue d'un milieu défavorisé** peut faire face à des discriminations liées à son genre, sa race et son statut social — toutes ces dimensions interagissent pour créer une réalité spécifique impossible à comprendre si on les considère séparément.

Qu'est-ce que l'intersectionnalité selon Unia ? ([Unia](#))

Unia définit l'**intersectionnalité** comme une forme spécifique de discrimination **qui affecte les personnes situées à la croisée de plusieurs vulnérabilités** — par exemple une femme âgée appartenant à un groupe ethnique et en situation de handicap. Ce type de discrimination est enraciné dans des inégalités systémiques (colonialisme, patriarcat, racisme, etc.) et ne se comprend pas en isolant chacune des caractéristiques .

Cette approche vise à aller **au-delà d'une lecture individuelle des faits** pour appréhender les rapports de domination structurelle dans l'analyse juridique ou sociale.

Pourquoi Unia considère l'approche intersectionnelle comme essentielle?

Visibiliser les expériences singulières des personnes confrontées à des discriminations complexes combinées, qui autrement resteraient ignorées .

Fournir une grille d'analyse juridique et politique : elle permet de traiter les dossiers en tenant compte non seulement de l'individu, mais aussi des mécanismes sociaux et historiques qui produisent des inégalités.

Informer les mesures ciblées d'inclusion : l'approche aide à identifier les groupes les plus exposés au racisme structurel ou à la discrimination, et à élaborer des actions plus efficaces pour les soutenir.

Intersectionnalité	Discriminations croisées liées à plusieurs caractéristiques (genre, origine, âge, handicap, etc.).
Objectif	Comprendre les oppressions structurelles et rendre visibles les réalités complexes.
Utilité juridique / politique	Agir de façon plus pertinente en ciblant les publics les plus vulnérables — au-delà de l'analyse individuelle.

[La loi évolue, les victimes de discriminations mieux protégées | Unia](#)

Une meilleure indemnisation des victimes

Grâce à la nouvelle loi, dans le cadre de discriminations qui prennent place en dehors des relations de travail, les victimes seront mieux indemnisées. Les montants forfaitaires ont en effet triplé et ils seront désormais indexés annuellement.

Discrimination multiple

La nouvelle loi consacre la discrimination multiple en intégrant notamment :

- la **discrimination cumulée** : prenons l'exemple d'un homme plus âgé dont la candidature n'est pas retenue parce que l'employeur a supposé qu'il aurait du mal à s'intégrer dans une équipe de jeunes femmes. Les critères protégés de l'âge et du sexe s'additionnent, tout en restant dissociables (un homme plus jeune ou une femme plus âgée n'auraient pas non plus été embauchés).
- la **discrimination intersectionnelle** : une femme portant le foulard islamique se voit refuser l'accès à un club de sport. Dans cet exemple, les critères protégés du sexe et de la religion interagissent et deviennent indissociables (un homme musulman ou une femme sans foulard auraient été acceptés).

Le juge peut décider de cumuler les indemnisations forfaitaires.

Discrimination par association ou fondée sur un critère supposé

La nouvelle loi introduit par ailleurs :

- la **discrimination par association** (déjà confirmée par la jurisprudence) : des parents sont discriminés en raison de leur enfant en situation de handicap

- la **discrimination fondée sur un critère supposé** : une personne est victime de discrimination car, en raison de son engagement dans une organisation LGBTQI+, on suppose qu'elle a une orientation sexuelle particulière.

Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes discriminatoires similaires, comme l'adoption d'une politique de diversité (dans le cas d'une action en cessation).

Unia salue ces mesures, dont certaines sont le fruit de recommandations formulées depuis plusieurs années. Notre mémorandum pour les élections de 2024 reprend d'autres mesures qui permettraient de renforcer la législation existante.

Fiche les 3 rapports de dominations :

Patriarcat, capitalisme, racisme : trois logiques complices ?

[Analyse_les_3_systemes_de_domination.pdf](#)

[F.PedEsper91.pdf](#)

LES PILIERS SUR LESQUELS REPOSENT LA TRIPLE DOMINATION

TYPES DE DOMINATION	PATRIARCAT	CAPITALISME	RACISME
Définition	Domination exercée par les hommes sur les femmes	Domination exercée par les «possédant-e-s» sur ceux et celles qui doivent vendre leur force de travail pour survivre	Domination exercée par les «blancs» et les «blanches», les Occidentaux, sur les «non-blancs» et les «non-blancs», les «racisé-e-s»
Élément déterminant	<ul style="list-style-type: none">Le <u>genre</u> en tant que construction socio-culturelle	<ul style="list-style-type: none">Le <u>statut socio-économique</u>, la propriété des moyens de production	<ul style="list-style-type: none">L'<u>origine ethnique</u> réelle ou supposée* (couleur, nationalité, culture, religion...) <p>*sur base de l'apparence, physique, du nom...</p>
DISCOURS Comment les discours des dominants légitiment-ils les inégalités, suscitent et véhiculent des représentations qui forgent les mentalités et qui <i>in fine</i> rendent ces dernières difficiles à remettre en cause?	<ul style="list-style-type: none">Discours biologiques, psychologiques, sur la différence des sexes et la nécessité sociale de la reproduction<u>Modèle patriarchal et familialiste</u>: complémentarité et arrangement entre les sexes au sein de la famille «traditionnelle» (homme gagne-pain et femme au foyer)	<ul style="list-style-type: none">Discours sur le mérite et le travail (propre ou de ses ancêtres), la volonté, l'égalité des chances (au départ)<u>Modèle capitaliste et bourgeois</u>: productivité et performance de l'individu libre et autonome, au service de la consommation de biens et de l'accumulation d'argent, en dehors de la solidarité	<ul style="list-style-type: none">Discours sur la laïcité et l'intégration<u>Modèle blanc et occidental</u>: système de valeurs présenté comme universel, supérieur, indépendant de toute culture, religion, idéologie, et qu'on souhaite exporter partout dans le monde (cf. néo-colonialisme)

Énigme 1

Les CV fantômes

Énigme 2

Le double

standard

Énigme 3

Le trajet

inaccessible

Énigme 4

Salle de pause

Enigme 5

Le règlement

(RGT, ROI)

Enigme

FINALE

Playlist Dynamique – Escape Game Inclusion

🎧 Playlist recommandée - Suggestion : lancer la playlist en début de jeu + moments clés.

🔥 Énergie / motivation / empowerment

1. Beyoncé – **Freedom**
2. David Guetta & Sia – **Titanium**
3. The Script – **Hall of Fame**
4. Macklemore & Ryan Lewis – **Can't Hold Us**
5. Queen – **Don't Stop Me Now**
6. Lizzo – **Good as Hell**
7. Dua Lipa – **Physical**
8. Sia – **Cheap Thrills**
9. Calvin Harris – **Feel So Close**
10. Alicia Keys – **Girl on Fire**

🌐 Diversité / inclusion / messages positifs

11. Stromae – **Multitude**
12. Angèle – **Balance ton quoi**
13. Yseult – **Corps**
14. Beyoncé – **Run the World**
15. Imagine Dragons – **Whatever It Takes**

🎮 Ambiance escape / tension légère

16. Woodkid – **Run Boy Run**
17. Hans Zimmer – **Time**
18. Odesza – **A Moment Apart**
19. Ramin Djawadi – **Main Title (Westworld)**
20. Ludovico Einaudi – **Experience (remix version)**

- 'Freedom' – Beyoncé
- 'Titanium' – David Guetta ft. Sia
- 'Run the World' – Beyoncé
- 'Hall of Fame' – The Script
- 'Don't Stop Me Now' – Queen
- 'Can't Hold Us' – Macklemore
- Ambiances percussives pour montée d'adrénaline



Musiques
d'Ambiance.mp3

Bienvenu·e·s



CERTIFICAT DE PARTICIPATION

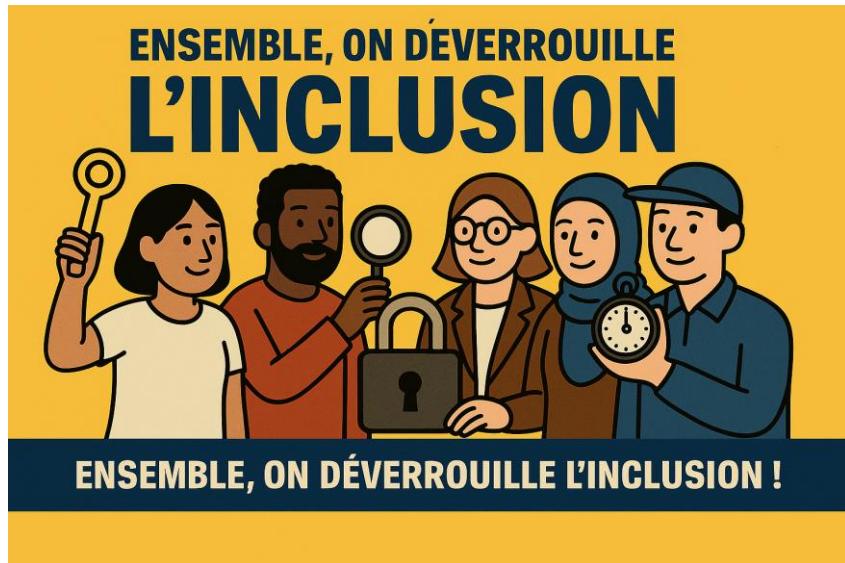
ESCAPE GAME INCLUSION



Ce certificat est décerné à :

Pour avoir brillamment relevé la mission *collective*,

inclusive et *solidaire* de l'Escape Game.



Félicitations pour ton/votre esprit de coopération, ta/votre créativité et ton/votre engagement pour un monde du travail plus juste, plus équitable et profondément inclusif.

Fait à Bruxelles

Date : 16 / 12 / 2025

Signature : *Bruzzle asbl*

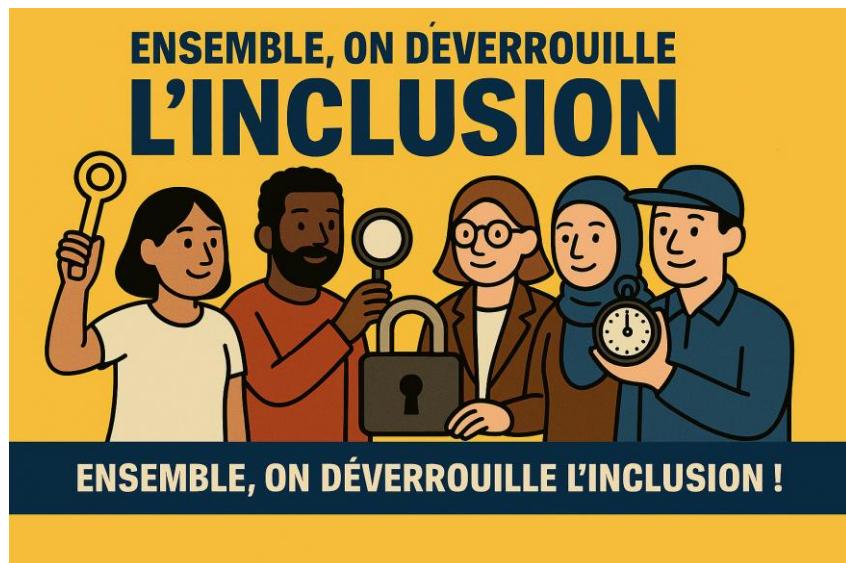


Bruzzle asbl
en collaboration avec



avec le soutien de





« *Ensemble, on déverrouille l'inclusion !* »

Badge Participant·e – Escape Game Inclusion

Nom : _____

Prénom(s) : _____

Équipe / Table : _____

Mission : Trouver les 5 clés de l'inclusion

Espace pour coller un autocollant ou un symbole d'équipe.