

14 janvier 2013

N° 110 822

Contacts :  
01 45 84 14 44  
Jérôme Fourquet  
Laure Bonneval  
prenom.nom@ifop.com

## Présentation des résultats

# Baromètre sur la perception des discriminations dans le travail

Paris  
Toronto  
Shanghai  
Buenos Aires



pour

LE DÉFENSEUR  
DES DROITS  
defenseurdesdroits.fr



Organisation  
Internationale  
du Travail

Connection creates value

**1**



***La méthodologie***

Etude réalisée pour :	<b>Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail</b>
Echantillons :	<p><b>Salariés du privé</b> : Echantillon de <b>500</b> salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, taille de l'entreprise et secteur d'activité) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p> <p><b>Agents de la fonction publique</b> : Echantillon de <b>500</b> agents de la fonction publique représentatif de la population française exerçant dans le secteur public. La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (sexe, âge profession, type de fonction publique) après stratification par région et catégorie d'agglomération.</p>
Mode de recueil :	Les interviews ont eu lieu par téléphone.
Dates de terrain :	Du 28 novembre au 12 décembre 2012

# 2



## *Les résultats de l'étude*

**A**

***L'importance de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitement***

# La nécessité de lutter contre les discriminations dans le monde du travail est unanimement reconnue, par les agents du public comme par les salariés du privé

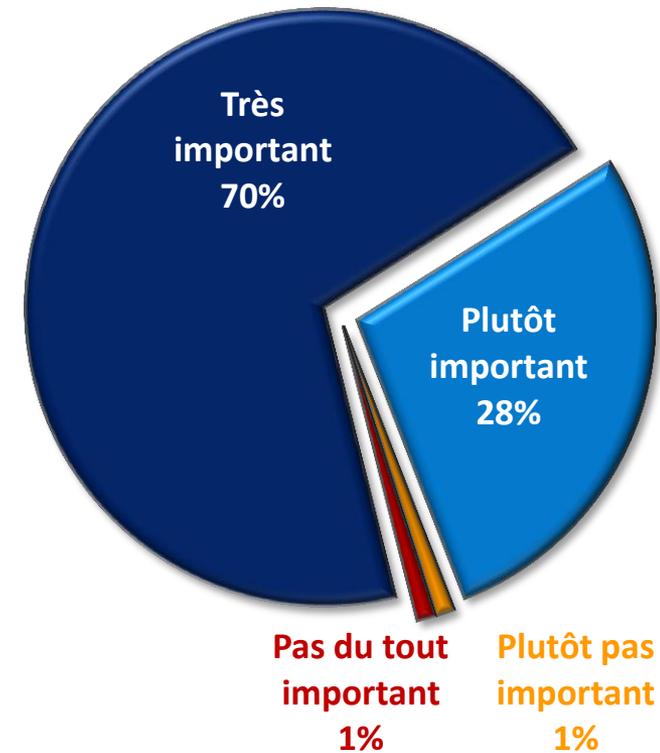
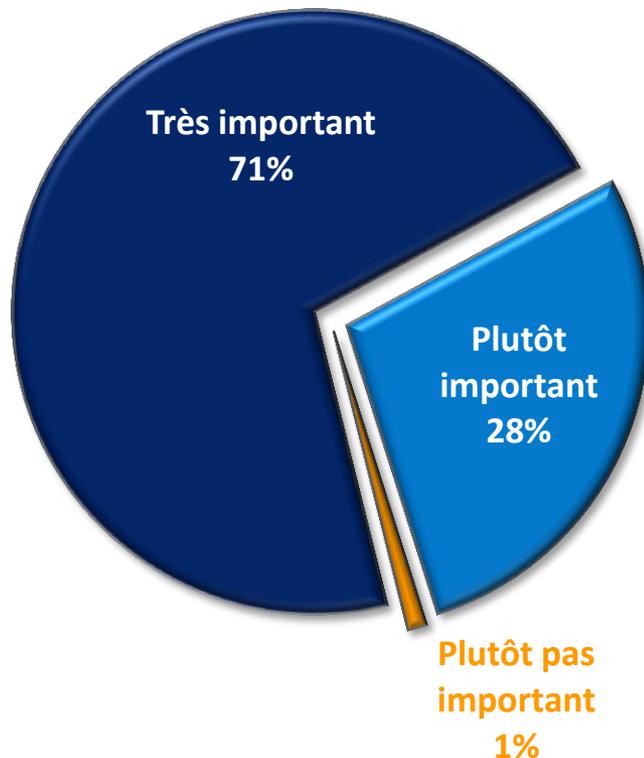
**Question :** Diriez-vous qu'il est très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important de lutter contre les discriminations ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

**TOTAL Important**  
99%

**TOTAL Important**  
98%



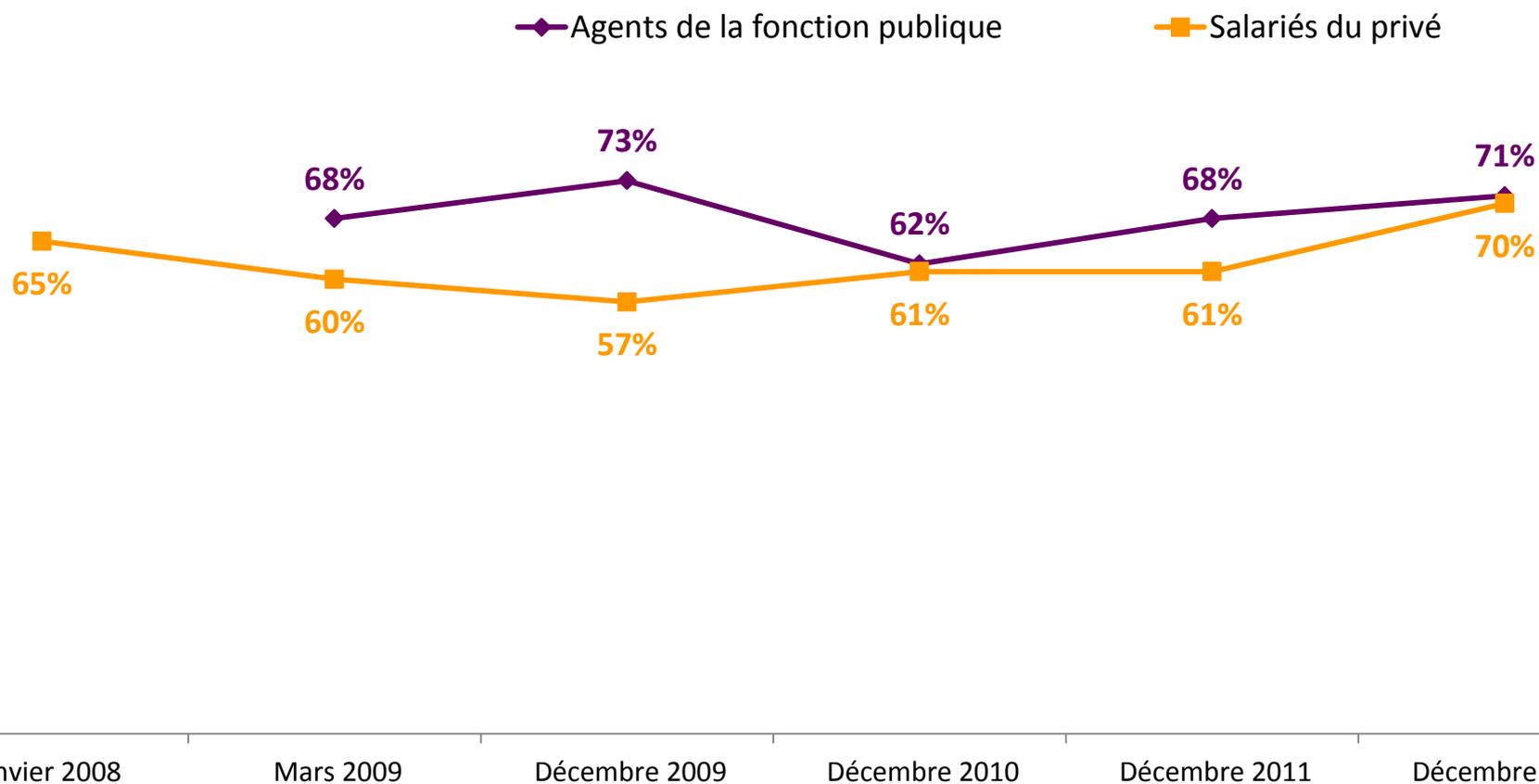
**TOTAL Pas important**  
1%

**TOTAL Pas important**  
2%

## Rappels

**Question :** Diriez-vous qu'il est très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important de lutter contre les discriminations ?

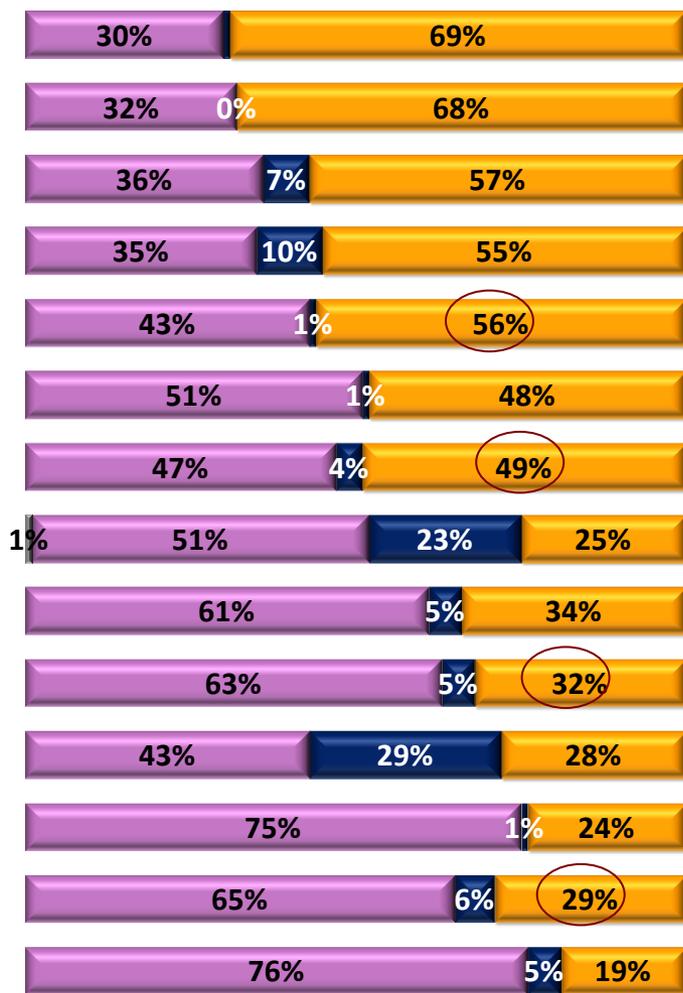
### Récapitulatif : « Très important »



# Les personnes malades et celles issues de la communauté des gens du voyage sont considérées comme les plus exposées aux discriminations, suivies des personnes handicapées et de celles âgées de plus de 45 ans.

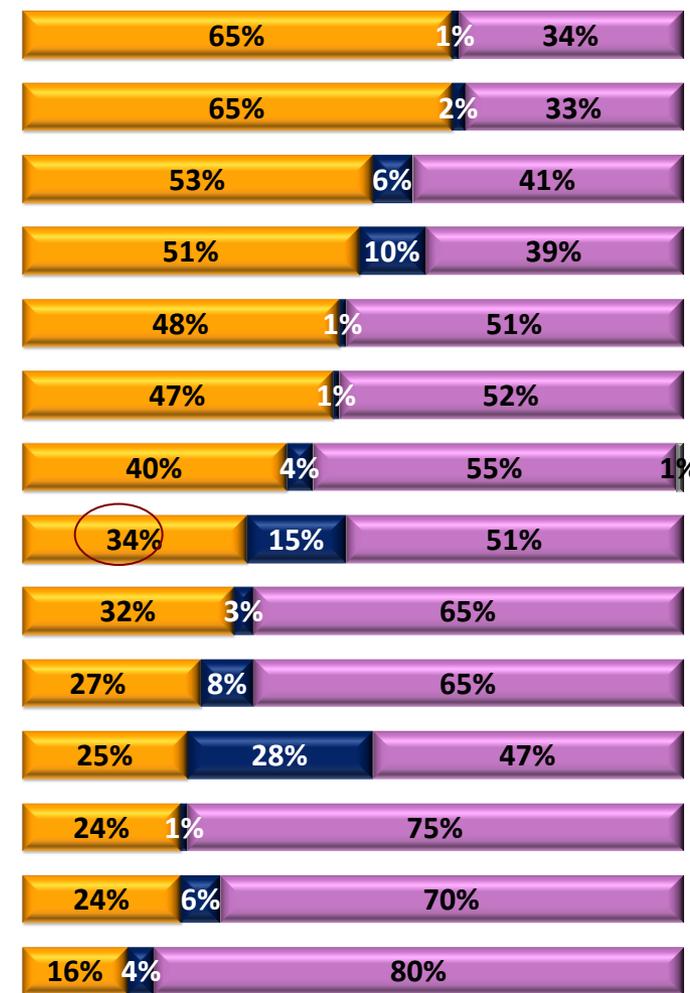
**Question :** De manière générale, à compétences égales, être (...) c'est selon vous plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour être embauché et évoluer professionnellement ?

## Agents de la fonction publique



Une personne atteinte d'une maladie grave ou chronique  
 Issue de la communauté des gens du voyage  
 Une personne handicapée  
 Agé(e) de plus de 45 ans  
 Une personne obèse  
 Une personne trans, à savoir transsexuelle ou transgenre  
 De nationalité étrangère  
 Syndiqué(e)  
 A la tête d'une famille monoparentale  
 Français(e) d'origine étrangère  
 Agé (e) de moins de 25 ans  
 Homosexuel (homme ou femme)  
 Une femme  
 Originaire des DOM (Département d'Outre-mer)

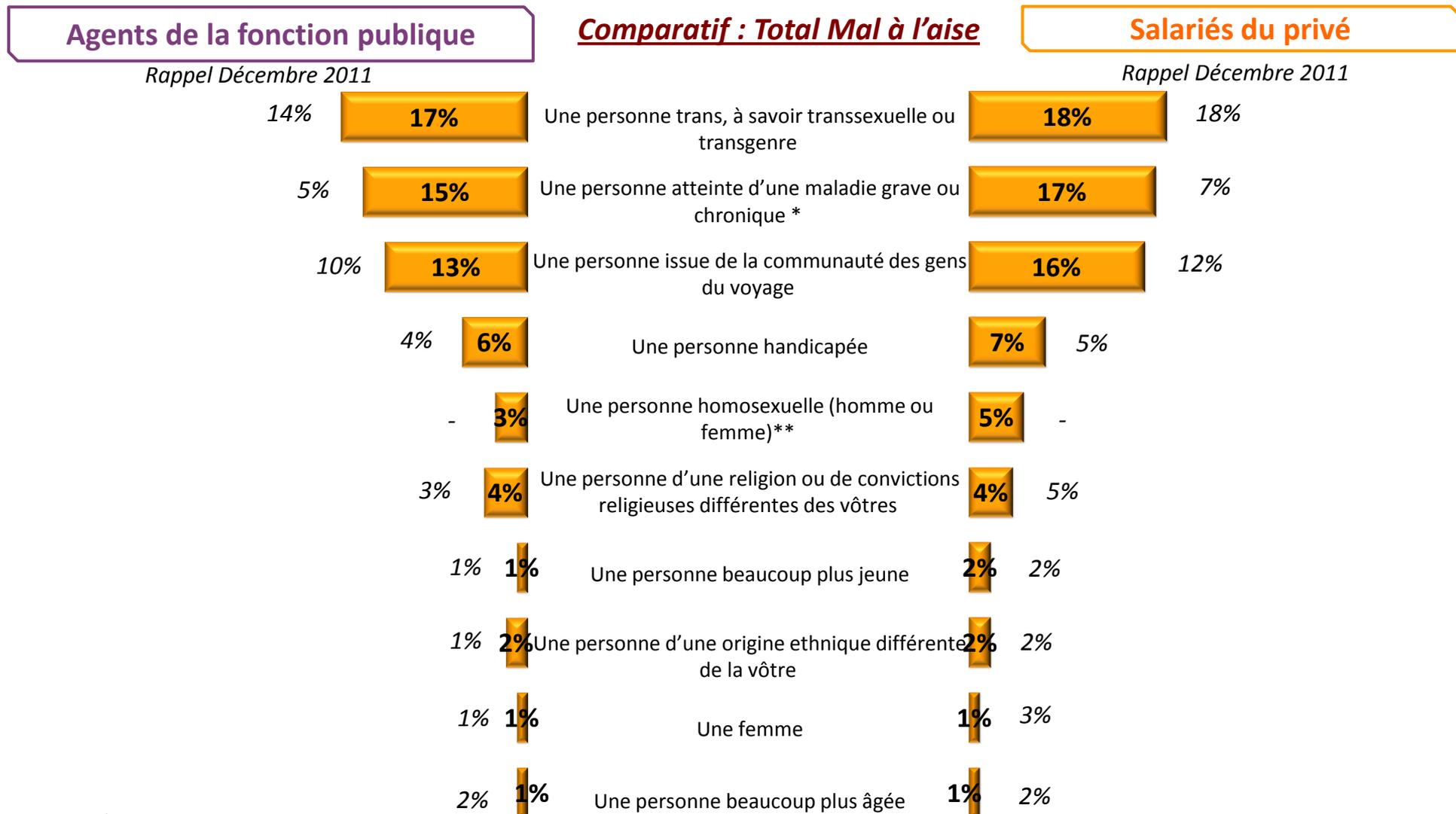
## Salariés du privé



# Dans le cadre professionnel, la transsexualité, la maladie ainsi que l'appartenance à la communauté des gens du voyage suscitent un sentiment de malaise chez 13% à 18% des actifs

## Rappels

**Question :** Si l'un de vos collègues était... seriez-vous très à l'aise, plutôt à l'aise, plutôt mal à l'aise, très mal à l'aise ou vous ne vous poseriez pas la question ...?



NP : item non posé

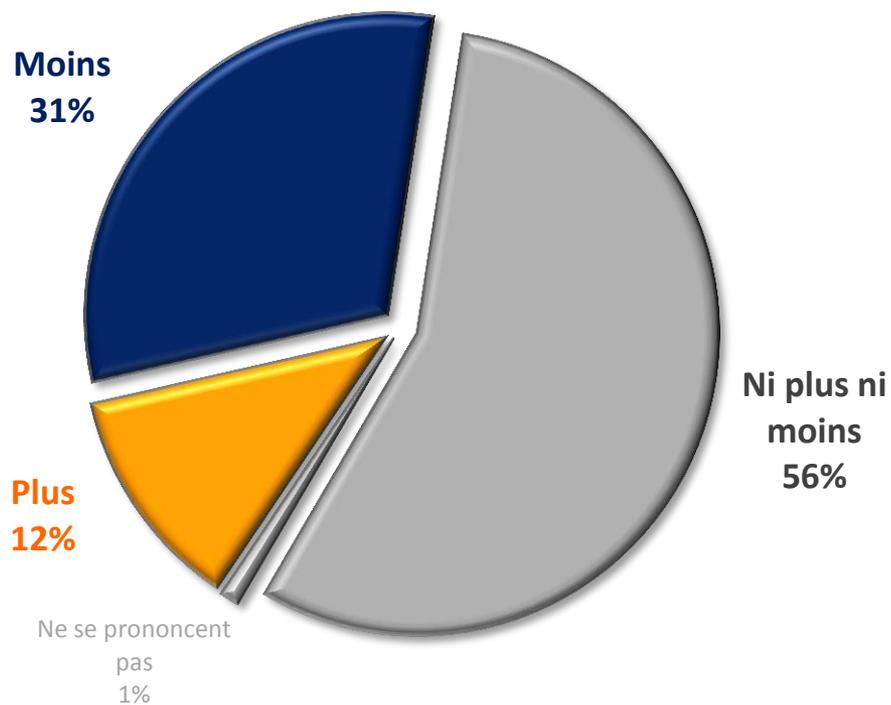
\*En 2011, l'intitulé de l'item était « une personne atteinte d'une maladie chronique (cancer, diabète...) dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions ».

\*\*En 2011, l'homosexualité féminine et l'homosexualité masculine étaient dissociées et faisaient l'objet d'items séparés.

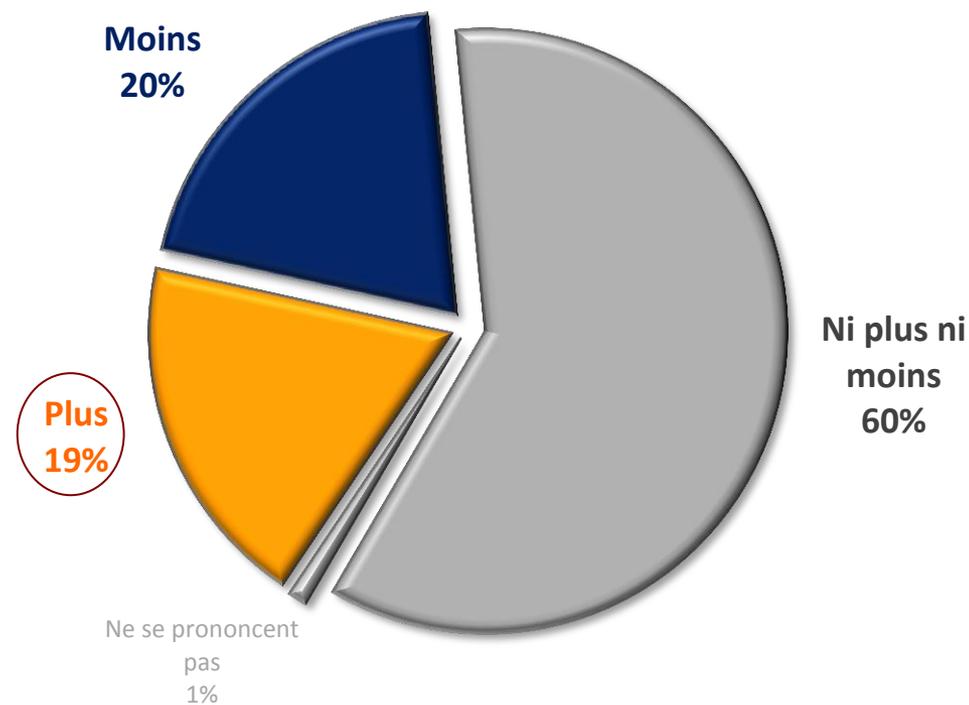
# Les salariés et les agents publics se considèrent concernés de la même manière par les discriminations ...

**Question :** Selon vous, un agent de la fonction publique a-t-il plus, moins ou ni plus ni moins de probabilités d'être victime de discrimination dans sa carrière par rapport à un salarié du privé ?

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



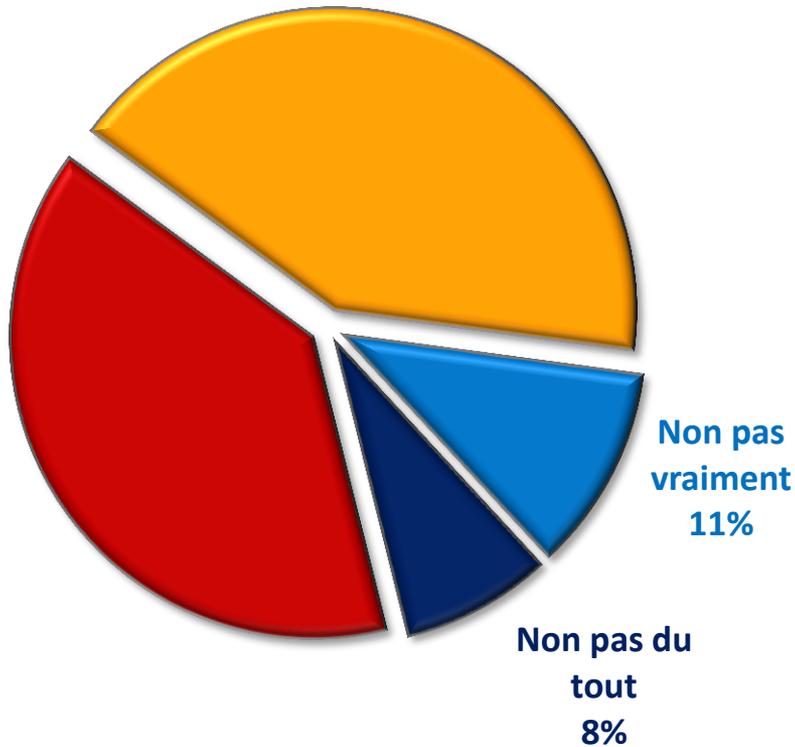
# Selon les actifs, la crise et la détérioration de la situation sur le marché de l'emploi ont une forte influence sur la fréquence des discriminations dans le travail

**Question :** Selon vous, le contexte de crise économique et de chômage augmente-t-il le risque de discrimination à l'égard de certaines catégories de [privé : salariés / public : agents] ?

## Agents de la fonction publique

**TOTAL Oui**  
81%

Oui un peu  
42%



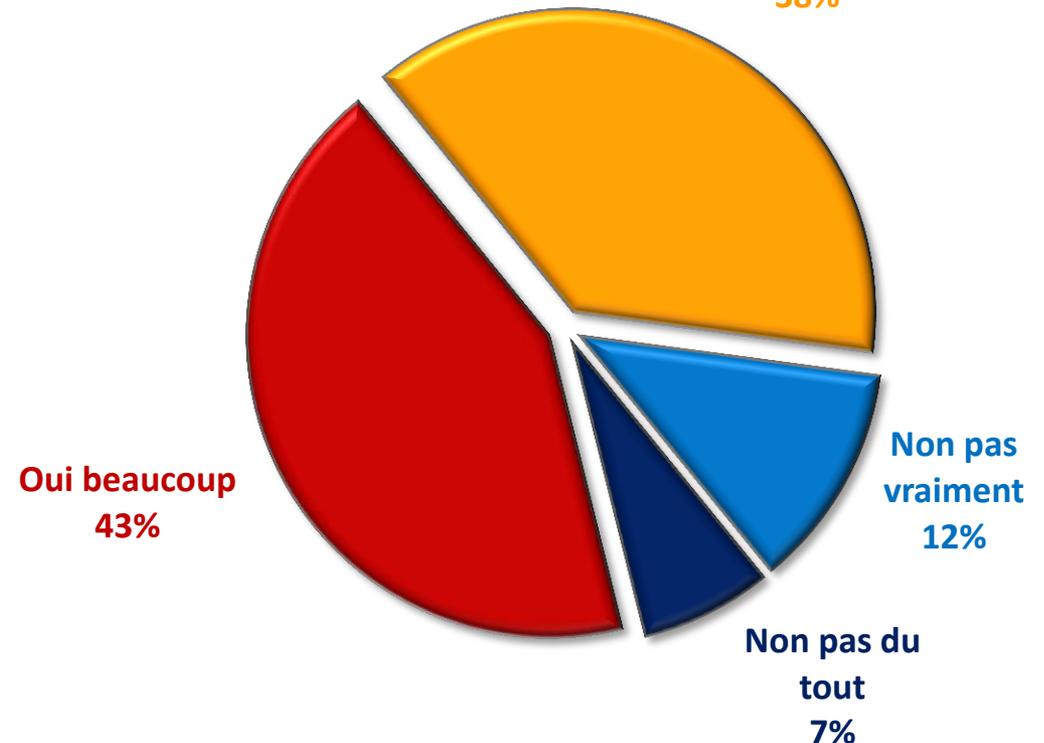
**TOTAL Non**  
19%

## Salariés du privé

**TOTAL Oui**  
81%

→ Salariés des entreprises de plus de 250 salariés : 84% (vs TPE/PME : 79%)

Oui un peu  
38%



**TOTAL Non**  
19%

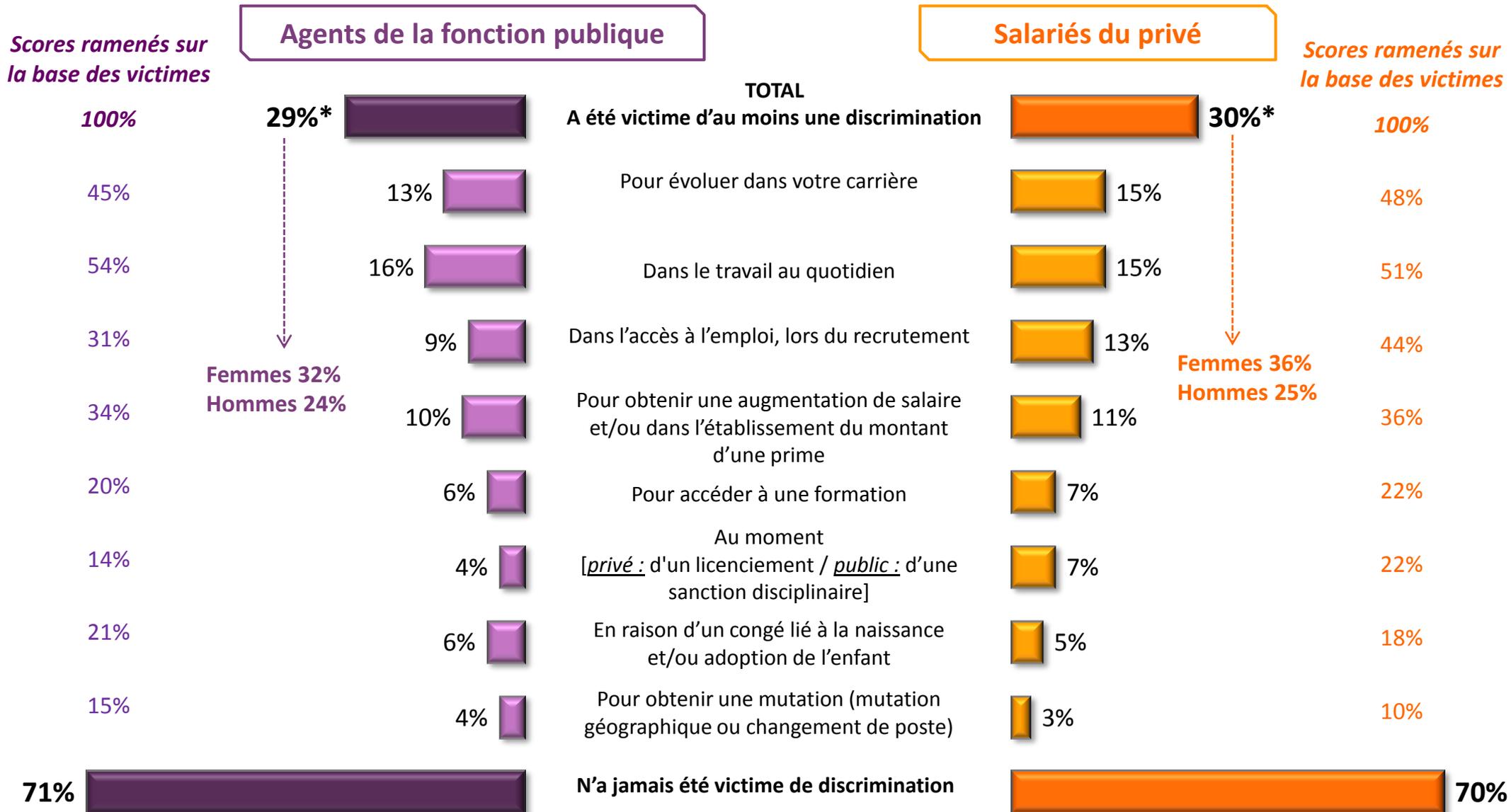
**B**

***Les expériences en matière  
de discriminations (victime/témoign)***

# Environ 3 actifs sur 10 déclarent avoir été victimes de discriminations dans le travail.

## Les différentes situations discriminatoires testées présentent une fréquence équivalente dans le secteur public et dans le secteur privé

**Question :** Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ?

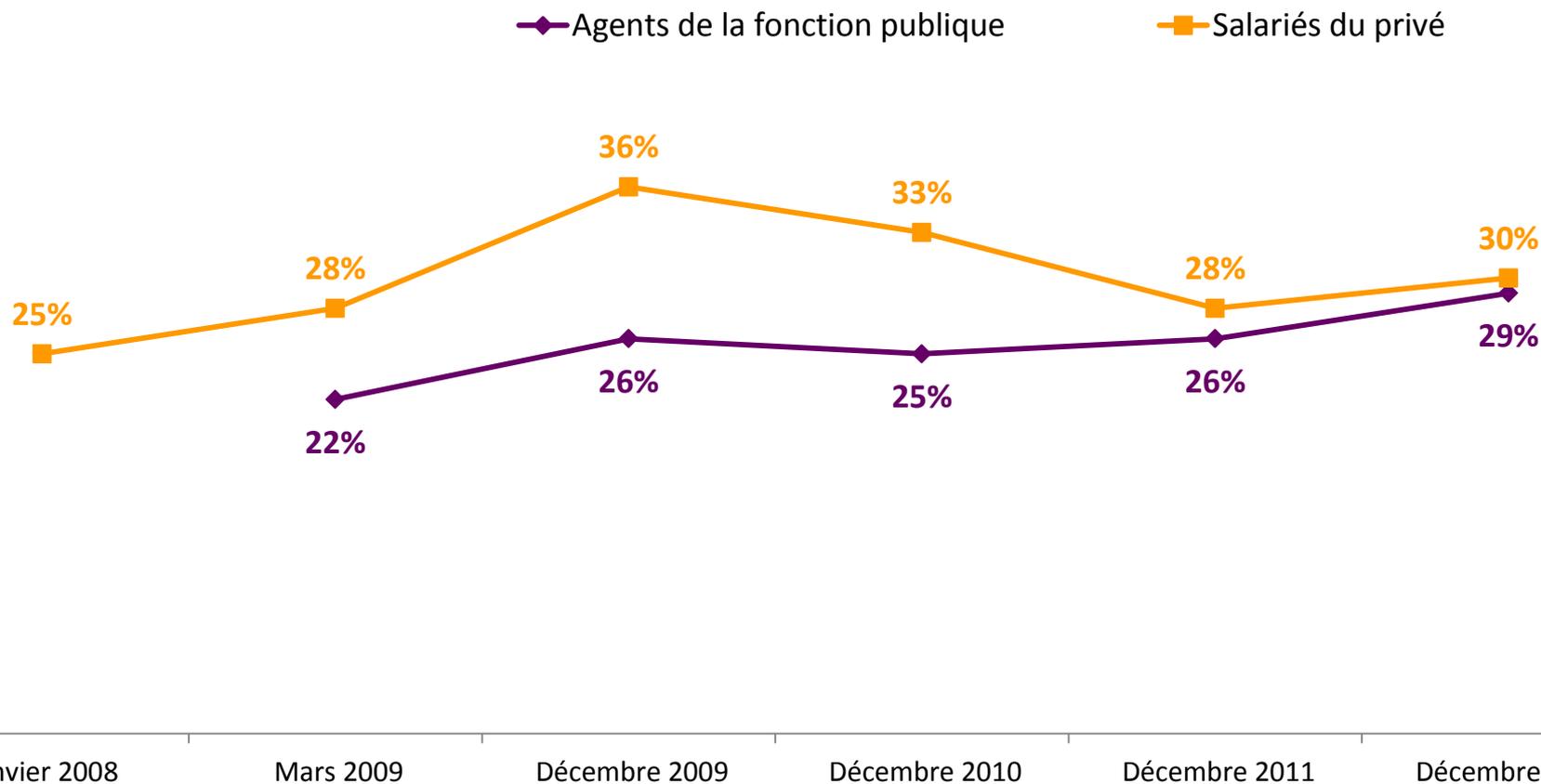


(\*) Total logique : la somme du détail peut dépasser le score total en cas de réponses multiples

Rappels

**Question :** Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ? → RECONSTRUCTION

**Récapitulatif : A été victime d'au moins un type de discriminations**



# Parmi les actifs n'ayant à ce jour jamais été victimes de discriminations, plus d'un quart n'exclut pas de l'être un jour

**Question :** Et selon-vous, êtes-vous susceptible d'être un jour victime d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles ?

Base : A ceux qui n'ont jamais été victimes de discrimination, soit respectivement 71% et 70% de l'échantillon.

## Agents de la fonction publique

## Salariés du privé

**TOTAL**  
Certain / Probable  
29%

**TOTAL**  
Certain / Probable  
28%

C'est probable  
27%

C'est probable  
25%

C'est certain  
2%

C'est certain  
3%

C'est impossible  
10%

C'est impossible  
14%

C'est peu probable  
61%

C'est peu probable  
58%

**TOTAL**  
Peu probable / impossible  
71%

**TOTAL**  
Peu probable / impossible  
72%

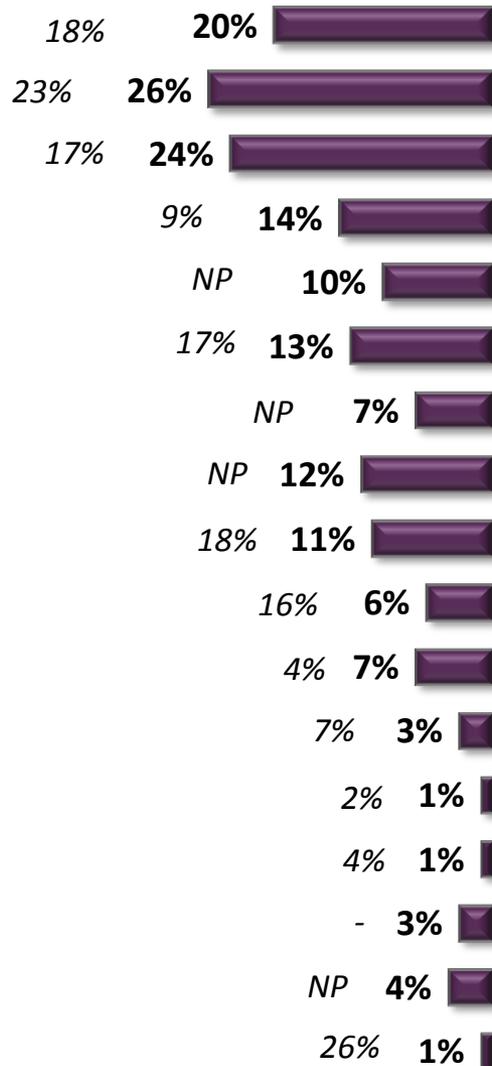
# L'âge, avec une acuité particulière dans le secteur privé, ainsi que le sexe et la maternité émergent en tête des critères occasionnant le plus grand nombre de discriminations

**Question :** Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination (s) ?

Base : A ceux qui ont été victimes de discrimination, soit respectivement 29% et 30% de l'échantillon

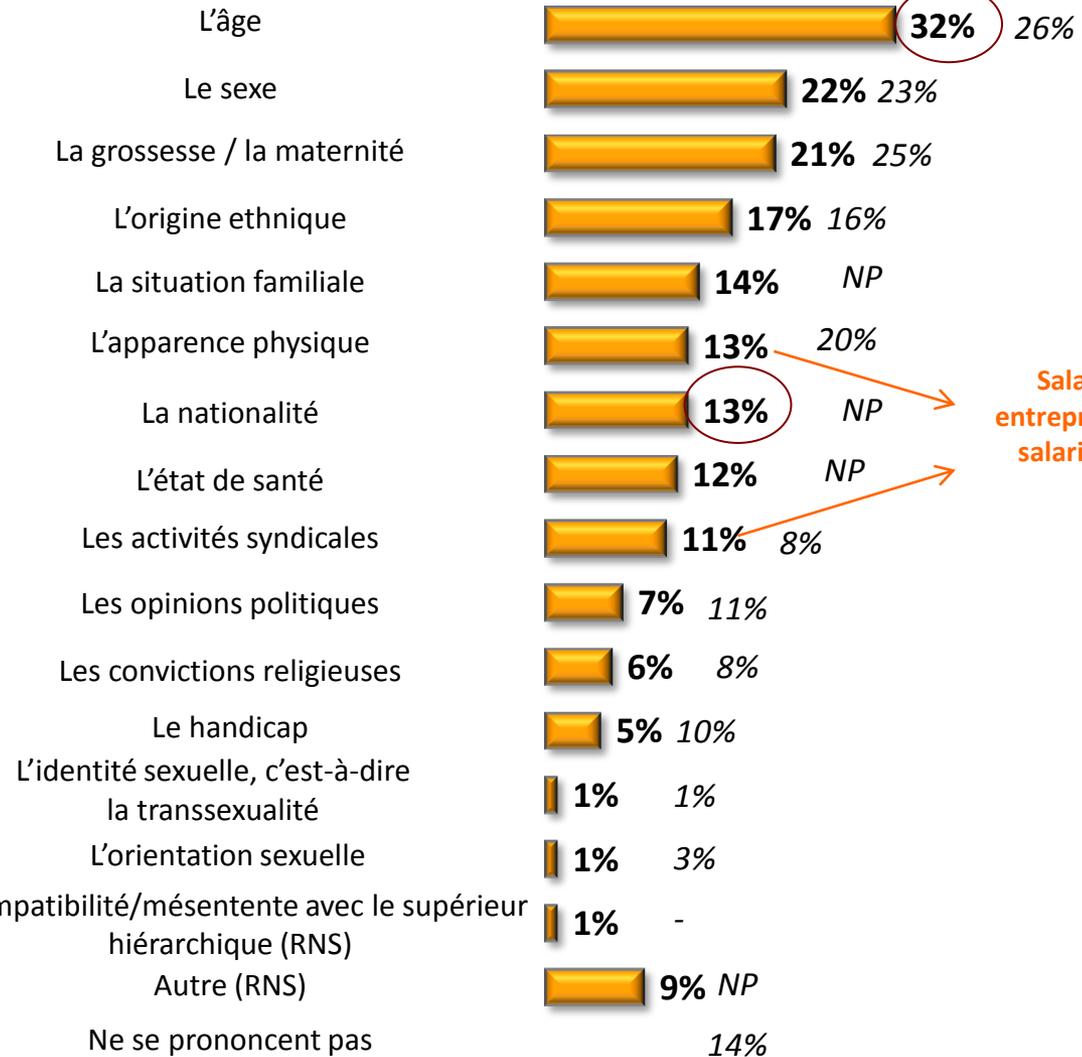
## Agents de la fonction publique

Rappel Décembre 2011



## Salariés du privé

Rappel Décembre 2011



Salariés des entreprises de 250 salariés et plus 22%

# Les discriminations s'inscrivent quasi systématiquement dans le cadre de relations hiérarchiques : en premier lieu avec le supérieur hiérarchique direct dans le public et, dans le privé, avec la direction de l'entreprise

**Question :** Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

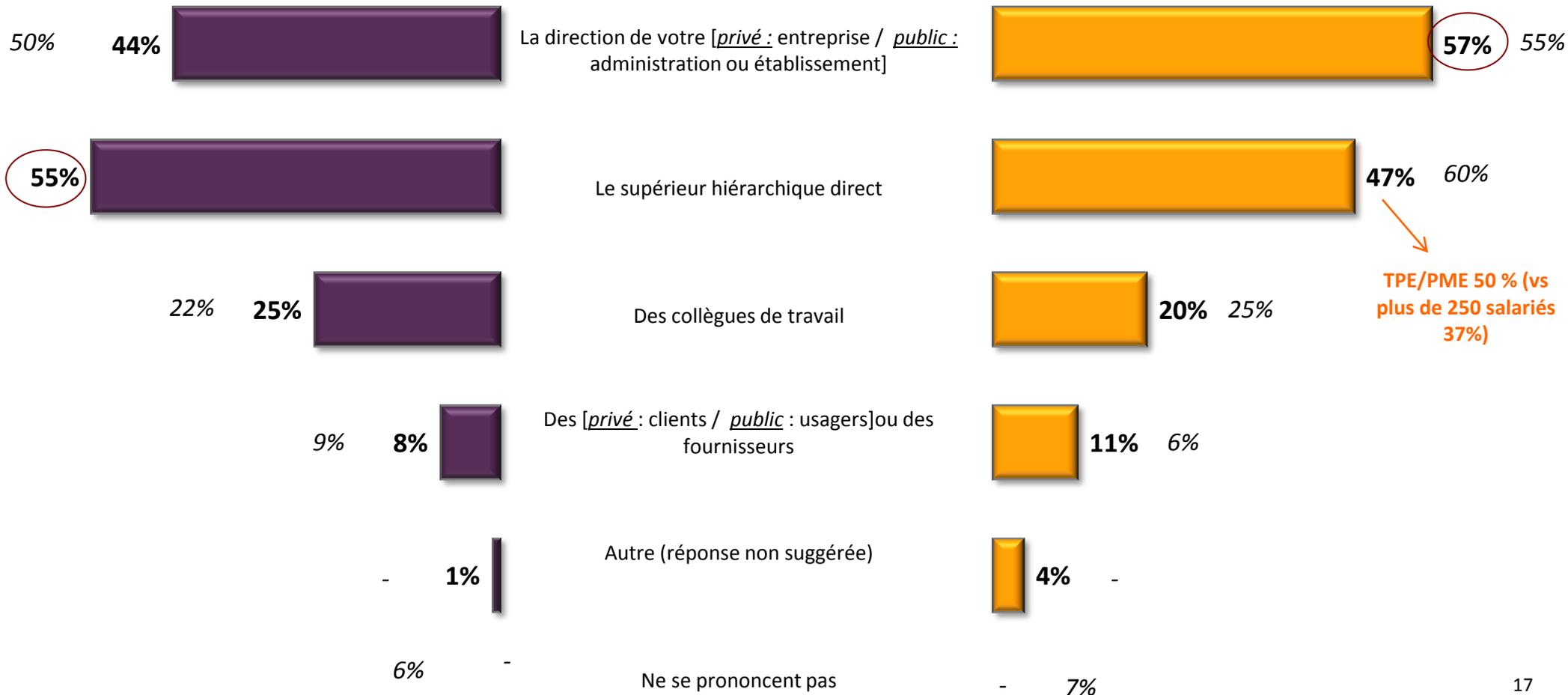
Base : A ceux qui ont été victimes de discrimination, soit respectivement 29% et 30% de l'échantillon

## Agents de la fonction publique

## Salariés du privé

Rappel Décembre 2011

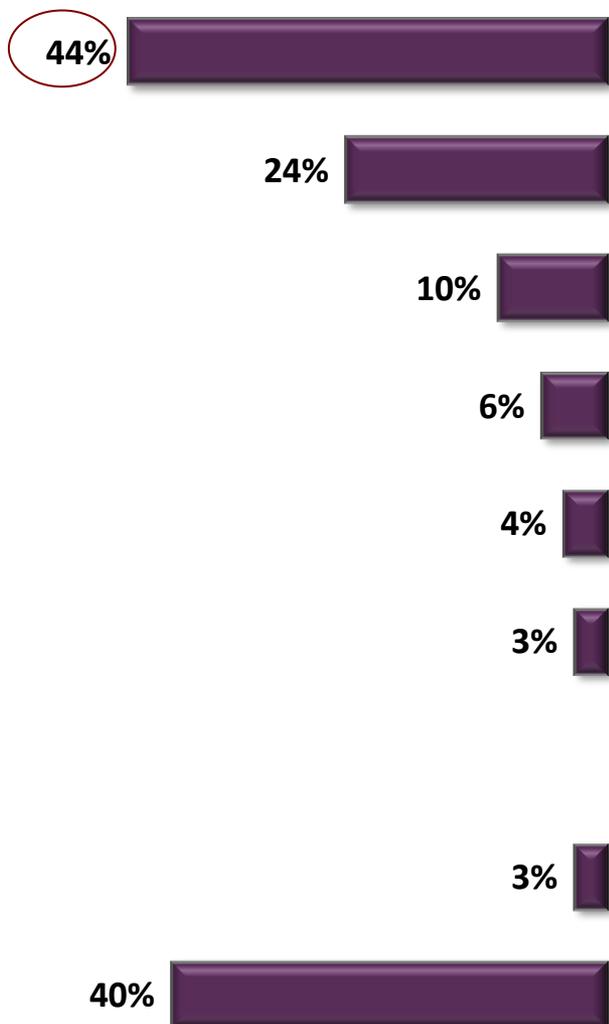
Rappel Décembre 2011



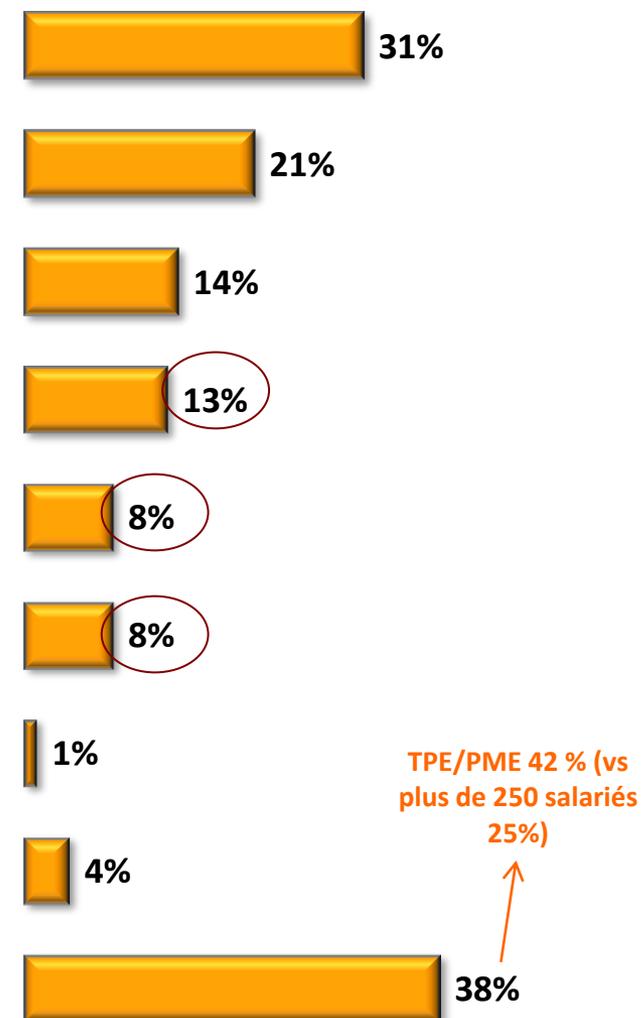
**Question :** Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

Base : A ceux qui ont été victimes de discrimination, soit respectivement 29% et 30% de l'échantillon

## Agents de la fonction publique



## Salariés du privé

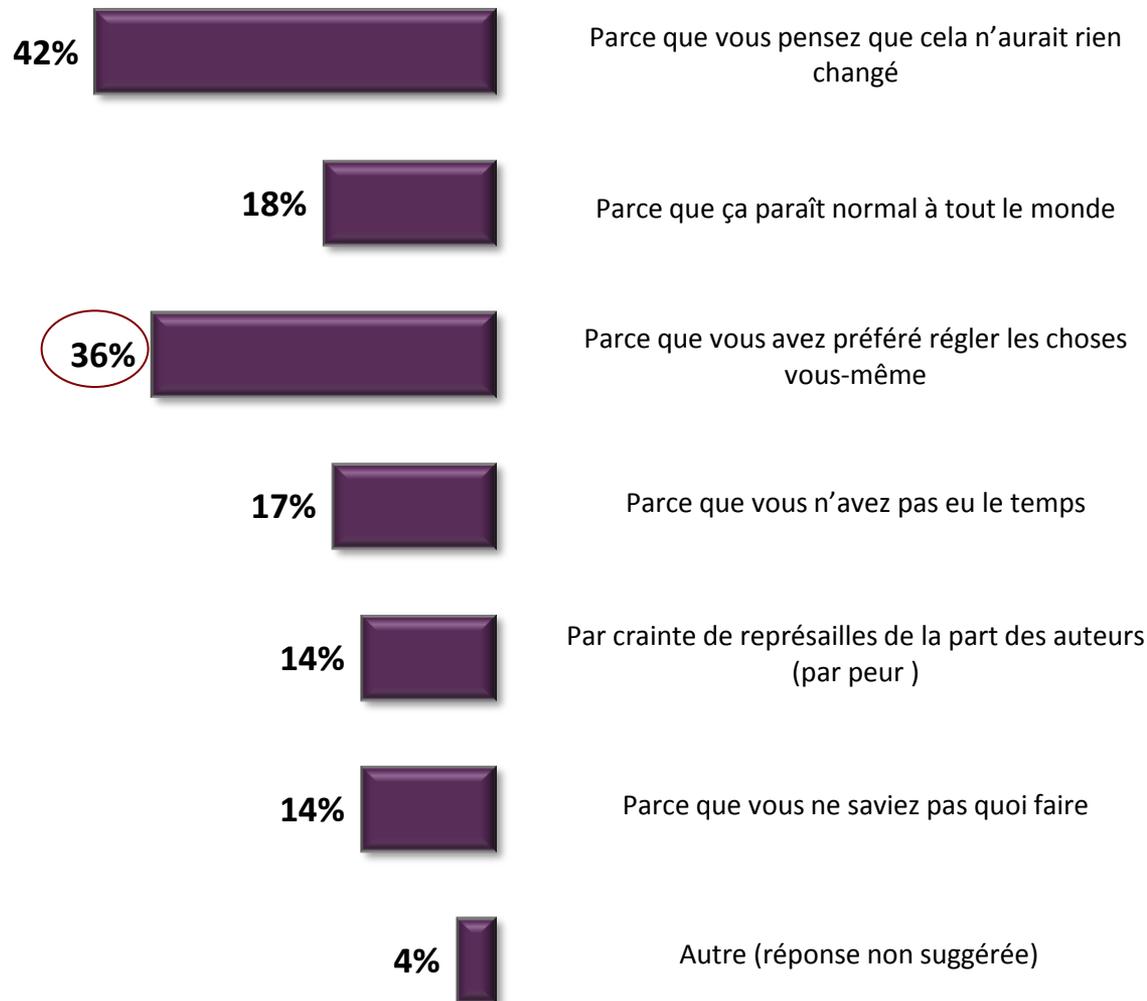


# Bien plus que la peur des représailles, un sentiment de résignation prédomine chez les victimes qui n'ont rien dit ou rien fait

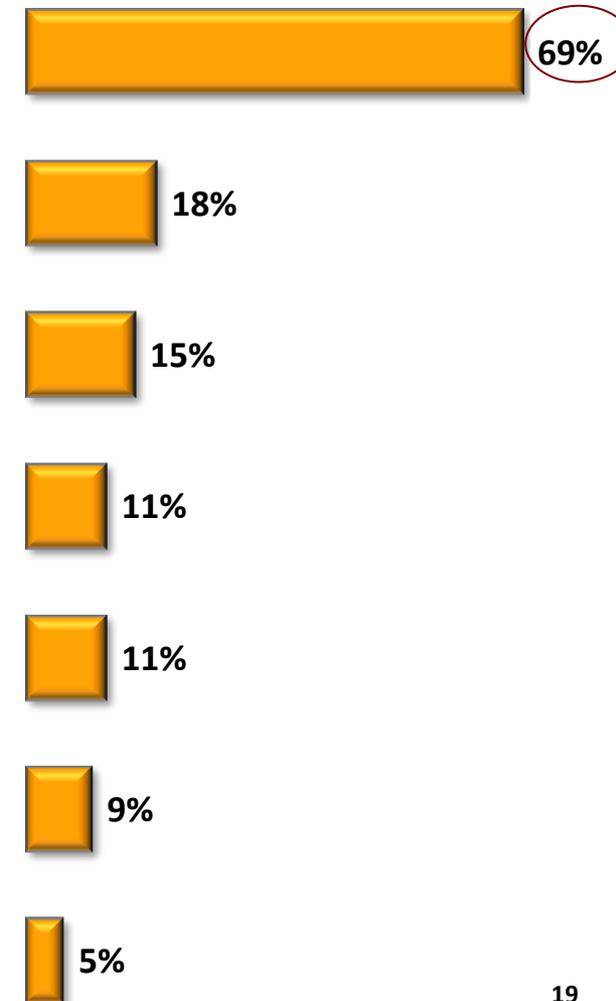
**Question :** Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit lorsque vous avez été victime de discriminations ?

Base : A ceux qui ont été victimes et qui n'ont rien dit ou rien fait, soit respectivement 12% et 12% de l'échantillon

## Agents de la fonction publique



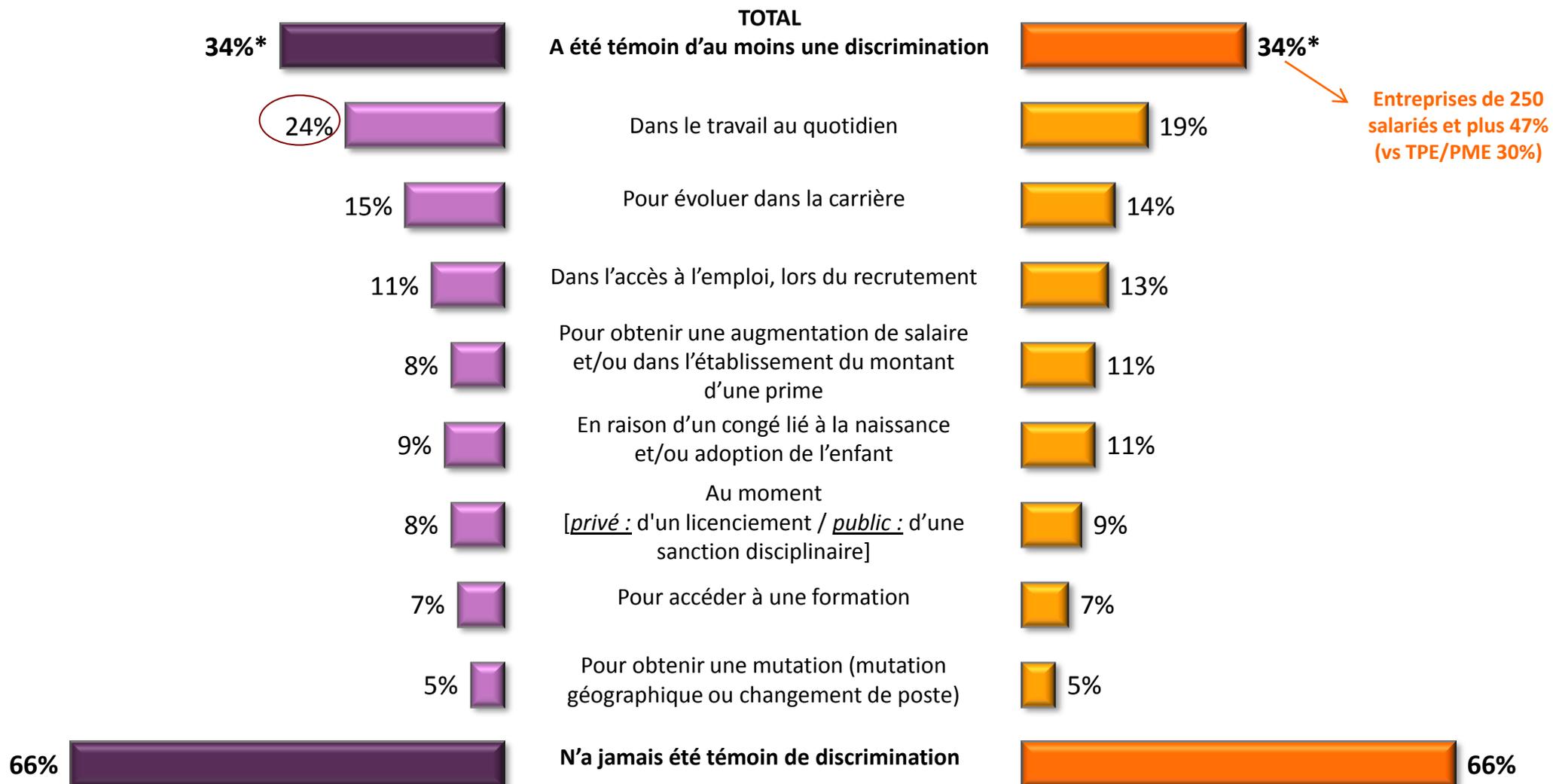
## Salariés du privé



**Question :** Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ?

## Agents de la fonction publique

## Salariés du privé



(\*) Total logique : la somme du détail peut dépasser le score total en cas de réponses multiples

# **C** | *Les acteurs et les mesures pour améliorer l'égalité au travail*

# L'efficacité des représentants du personnel et des syndicats pour aider les victimes de discriminations est assez largement reconnue, notamment par les agents de la fonction publique

**Question :** Selon vous, les syndicats et représentants du personnel sont-ils tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficaces pour aider les [privé : salariés / public : agents] victimes de discriminations ?

## Agents de la fonction publique

## Salariés du privé

**TOTAL Efficaces**  
**70%**

Plutôt efficaces  
58%

Tout à fait efficaces  
12%

Nsp  
1%

Pas du tout efficaces  
7%

**TOTAL Pas efficaces**  
**29%**

Plutôt pas efficaces  
22%

**TOTAL Efficaces**  
**64%**

Plutôt efficaces  
55%

Tout à fait efficaces  
9%

Pas du tout efficaces  
14%

**TOTAL Pas efficaces**  
**36%**

Plutôt pas efficaces  
22%

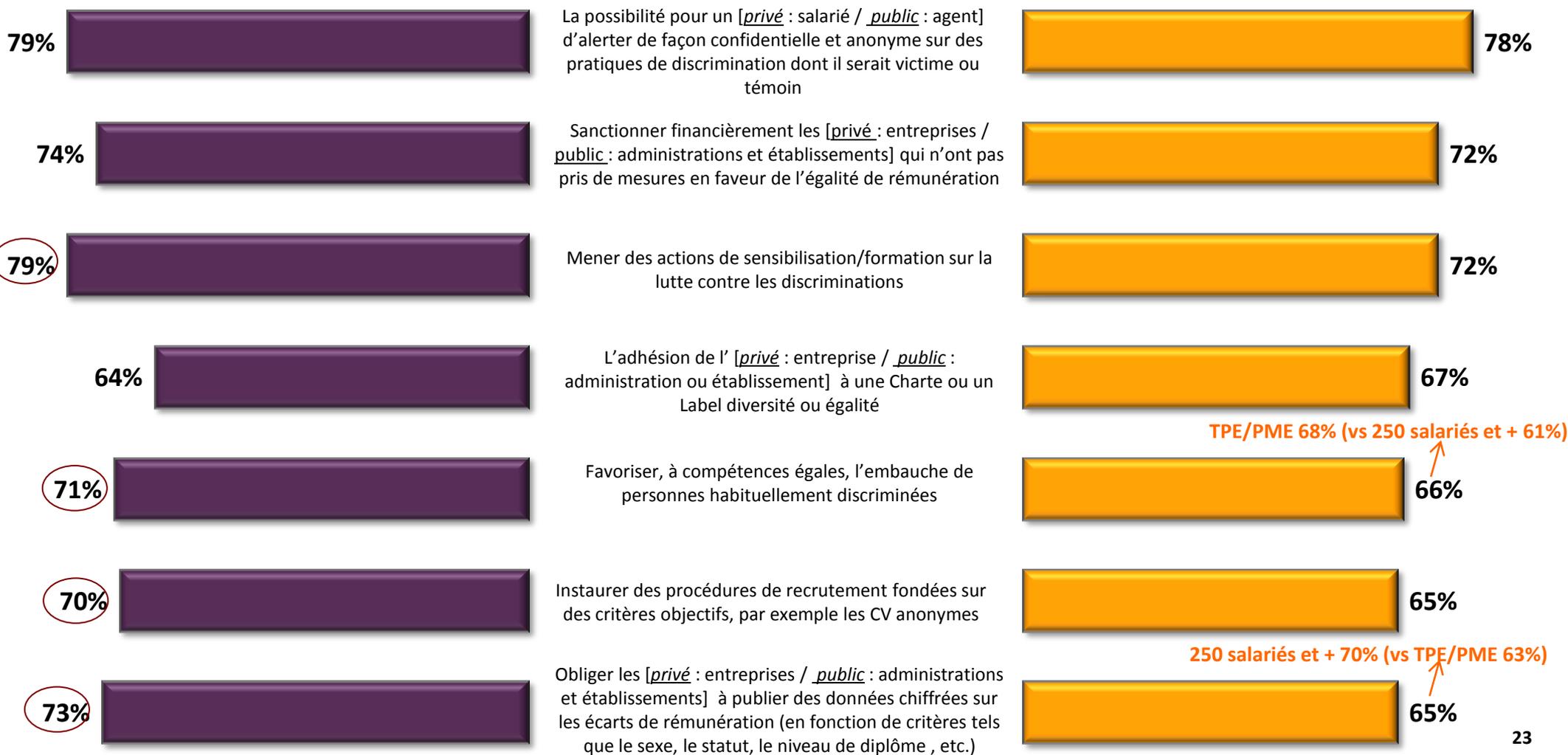
# La mesure la plus efficace pour lutter contre les discriminations consiste à mettre en place des procédures d'alerte confidentielles et anonymes et, pour les agents de la fonction publique, à mener des actions de sensibilisation et de formation

**Question :** Voici une liste de mesures visant à lutter contre les discriminations au sein des [privé : entreprises / public : administrations ou établissements]. Pour chacune d'elles, dites-moi si vous la jugez tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficace ?

## Agents de la fonction publique

## Comparatif : Total « Efficace »

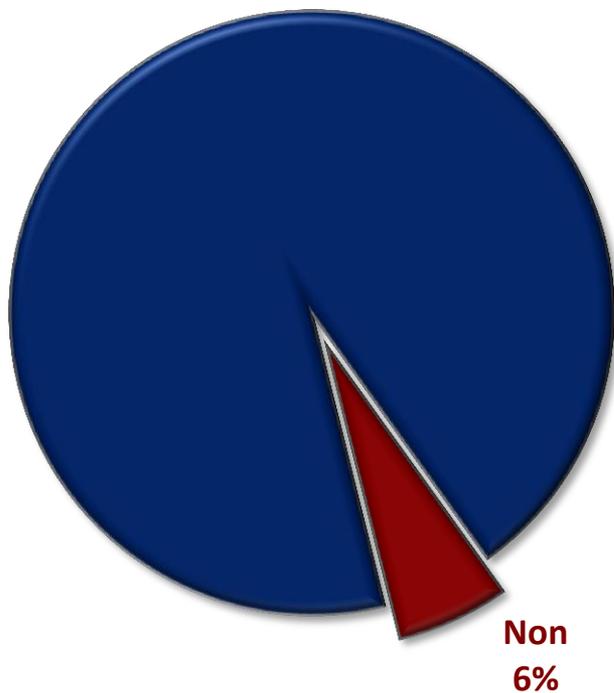
## Salariés du privé



**Question :** Selon vous, ces actions doivent-elles être discutées dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel et les organisations syndicales ?

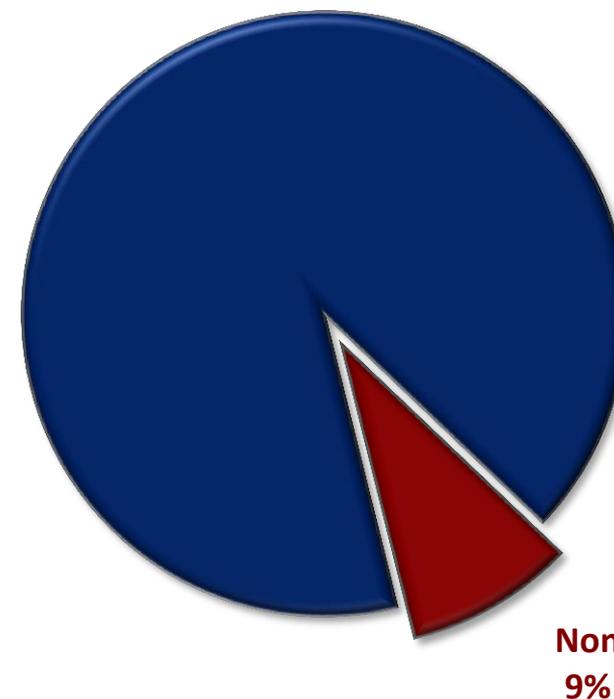
## Agents de la fonction publique

Oui  
94%



## Salariés du privé

Oui  
91%



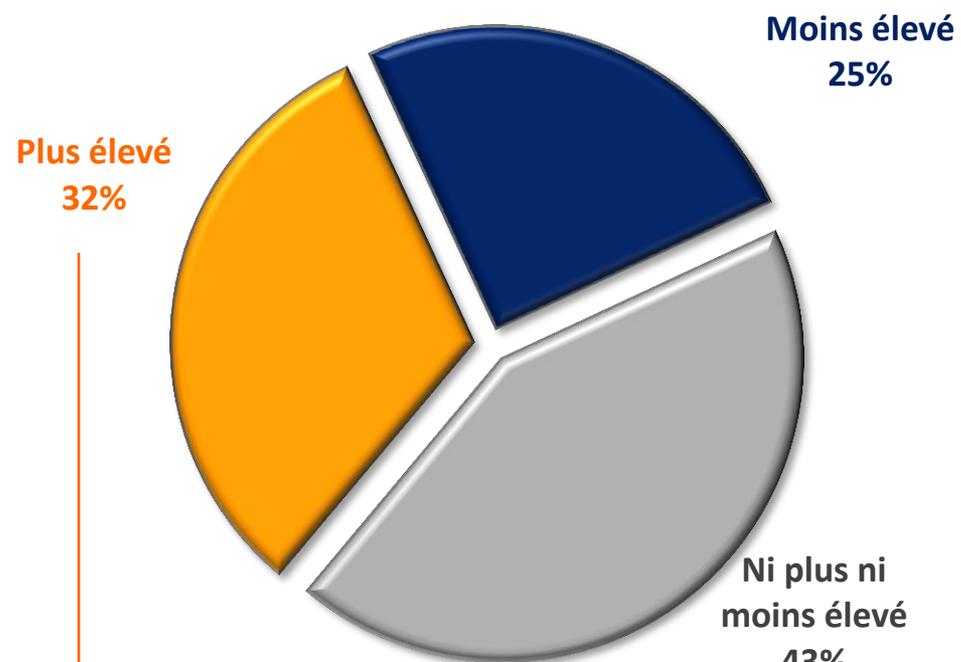
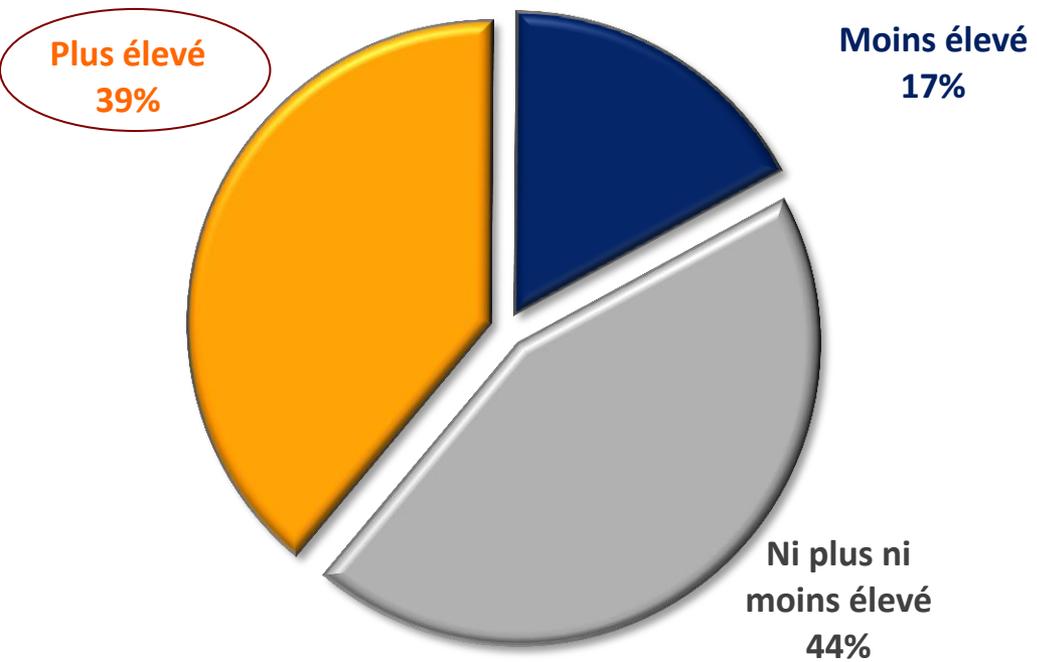
**D**

***Focus 2012 :  
Les discriminations dans les  
entreprises de moins de 50 salariés***

**Question :** Selon vous, le risque de discrimination est-il plus élevé, moins élevé ou ni plus ni moins élevé dans les petites entreprises de moins de 50 salariés que dans les plus grandes entreprises (50 salariés et plus) ?

Agents de la fonction publique

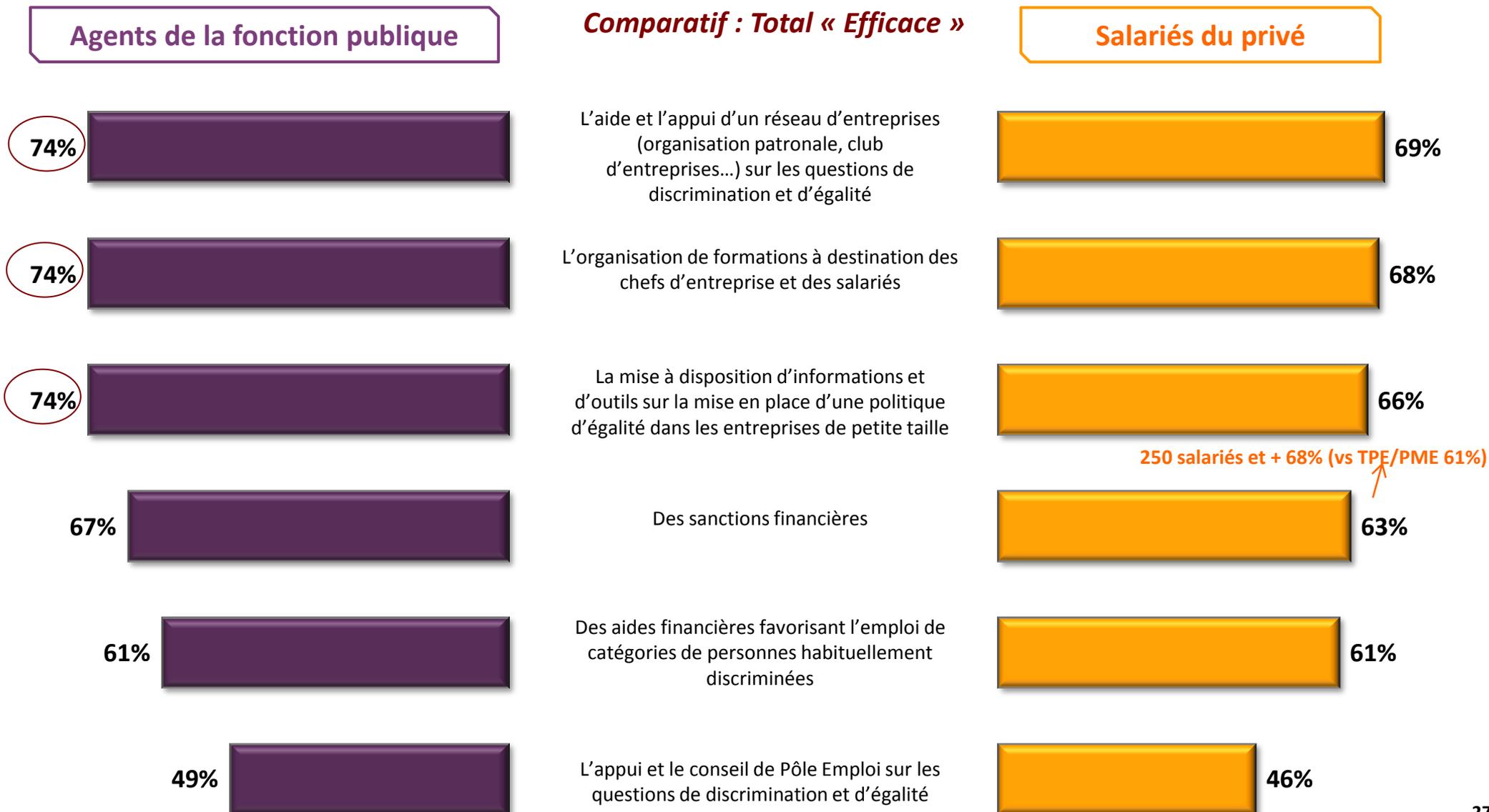
Salariés du privé



Salariés des entreprises de moins de 50 salariés : 23%  
 Salariés des entreprises de plus de 250 salariés : 55%

# Les dispositifs d'accompagnement (réseaux, formation et information) sont perçus comme plus efficaces que les sanctions ou incitations financières pour lutter contre les discriminations

**Question :** Pour chacune des mesures suivantes qui permettraient de lutter contre les discriminations au sein des entreprises de moins de 50 salariés, diriez-vous qu'elle est très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficace ?



***E***



***Focus 2012 :  
Les discriminations à l'égard  
des seniors***

Question : Selon vous, à partir de quel âge une personne entre-t-elle dans la catégorie des seniors ?

### Agents de la fonction publique

5%

17%

38%

40%

Plus de 45 ans

Plus de 50 ans

Plus de 55 ans

Plus de 60 ans

### Salariés du privé

9%

20%

41%

30%

**Question :** Pour chacun des comportements suivants, diriez-vous qu'il est très, plutôt, plutôt pas ou pas grave du tout ?

- Récapitulatif : TOTAL « grave » -

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



# La mise au placard représente le type de discrimination le plus fréquemment observé à l'égard des seniors

**Question :** Au sein de votre entreprise / administration ou établissement, avez-vous déjà été témoin de chacune des situations suivantes ?

## Agents de la fonction publique



Cantonner une personne âgée de plus de 50 ans à des tâches moins intéressantes (mise au placard)



Un refus de promotion ou un ralentissement de carrière d'une personne parce qu'elle a plus de 50 ans

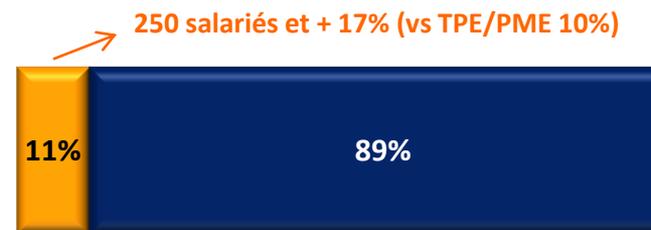


Un refus d'embauche parce que le candidat a plus de 50 ans



Un refus de formation parce que la personne a plus de 50 ans

## Salariés du privé



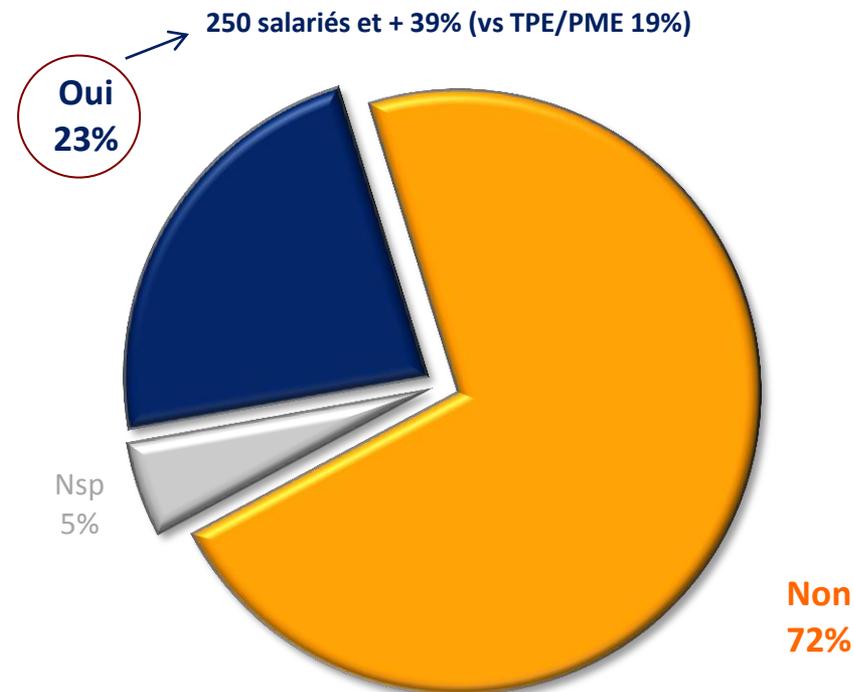
# Au sein des entreprises et des administrations, les mesures effectives en faveur des seniors demeurent rares (et/ou rarement connues), en particulier dans le secteur public

**Question :** Au sein de votre [privé : entreprise / public : administration ou établissement], existe-t-il des mesures en faveur de l'emploi des seniors ?

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



# Lorsqu'elles existent, ces mesures concernent aussi bien le tutorat, l'aménagement du temps de travail que le recrutement ou la formation des seniors

**Question :** S'agit-il de mesures qui visent à favoriser ... ?

Base : A ceux qui déclarent que des mesures en faveur des seniors existent dans leur entreprise/ administration, soit respectivement 18% et 23% de l'échantillon

## Agents de la fonction publique

## Salariés du privé



Les relations intergénérationnelles, par exemple le tutorat



Les conditions de travail des seniors, par exemple le temps partiel, le télétravail



Le recrutement de seniors



La formation des seniors

