

Janvier 2014

N° 111 711

Contacts :
01 45 84 14 44
Fabienne Gomant
Marion Chasles-Parot
prenom.nom@ifop.com

Présentation des résultats

Baromètre sur la perception des discriminations au travail ***- Vague 7 -***

Paris
Toronto
Shanghai
Buenos Aires



Connection creates value

pour

LE DÉFENSEUR
DES DROITS
defenseurdesdroits.fr



Organisation
Internationale
du Travail

1



La méthodologie

Etude réalisée pour :	Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail
Echantillons :	<p>Salariés du privé : Echantillon de 501 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>Agents de la fonction publique : Echantillon de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du 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 25 novembre au 12 décembre 2013

NB : Les rappels 2008 à 2011 sont issus d'enquêtes réalisées par CSA pour la Halde et l'Organisation Internationale du Travail. La méthodologie a été conservée. Toutefois, les modifications importantes apportées dans le questionnaire à l'occasion de la vague de 2012 (ajout, suppression, réorganisation, reformulation) ainsi que certains changements relatifs à la passation des questionnaires (nombre de relances enquêteur, suggestion ou non des postes autres etc.) peuvent participer à certaines évolutions observées par rapport aux vagues précédentes. Les rappels 2012 sont issus d'une enquête Ifop pour Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail réalisée auprès de 500 salariés du secteur privé représentatif de la population française salariée du secteur privé et de 500 agents de la fonction publique représentatif de la population française salariée du secteur public selon la méthode des quotas. Les interviews ont eu lieu par téléphone du 28 novembre au 12 décembre 2012.

2



Les résultats de l'étude

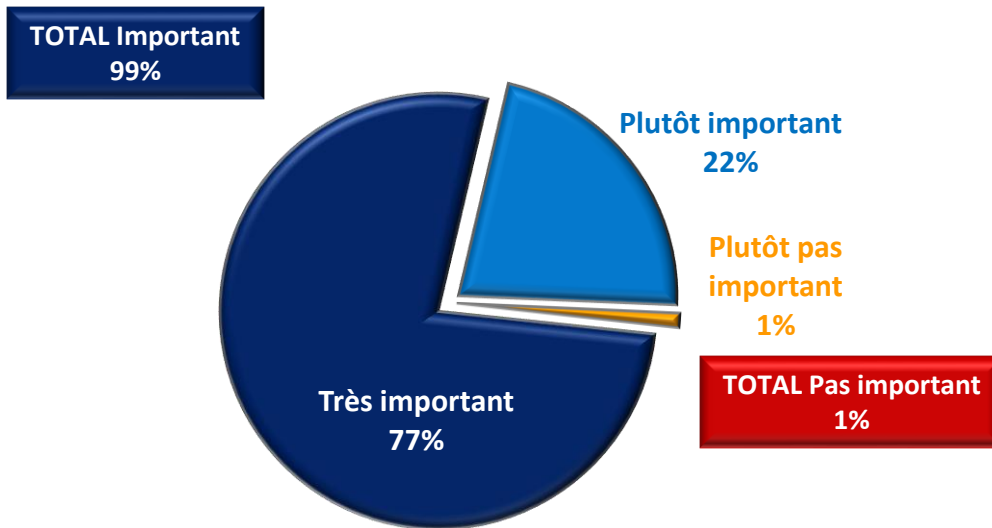
A

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

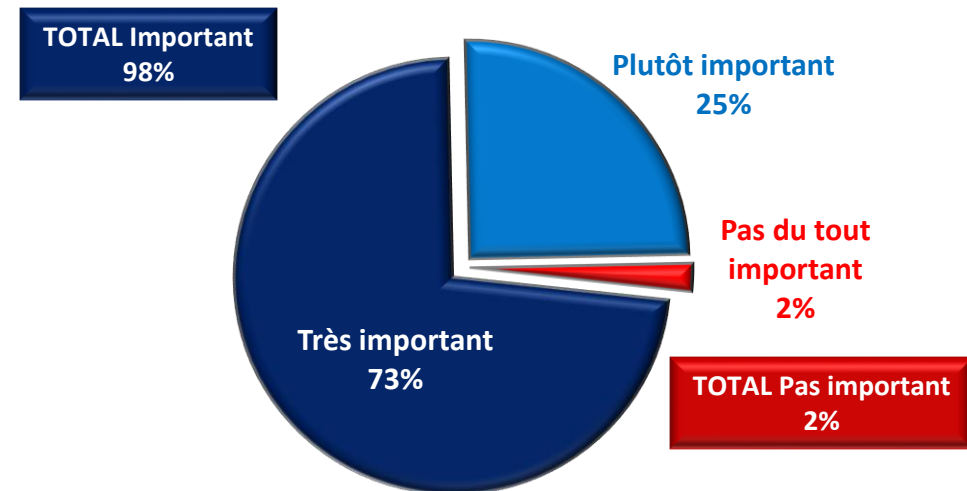
L'importance accordée à la lutte contre les discriminations atteint un niveau record chez les salariés du privé comme les agents du public

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

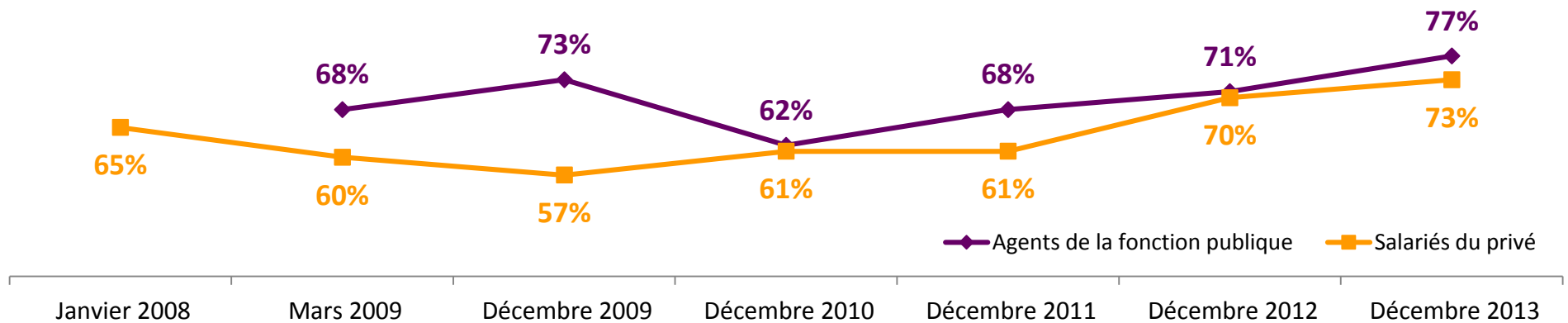
Agents de la fonction publique



Salariés du privé



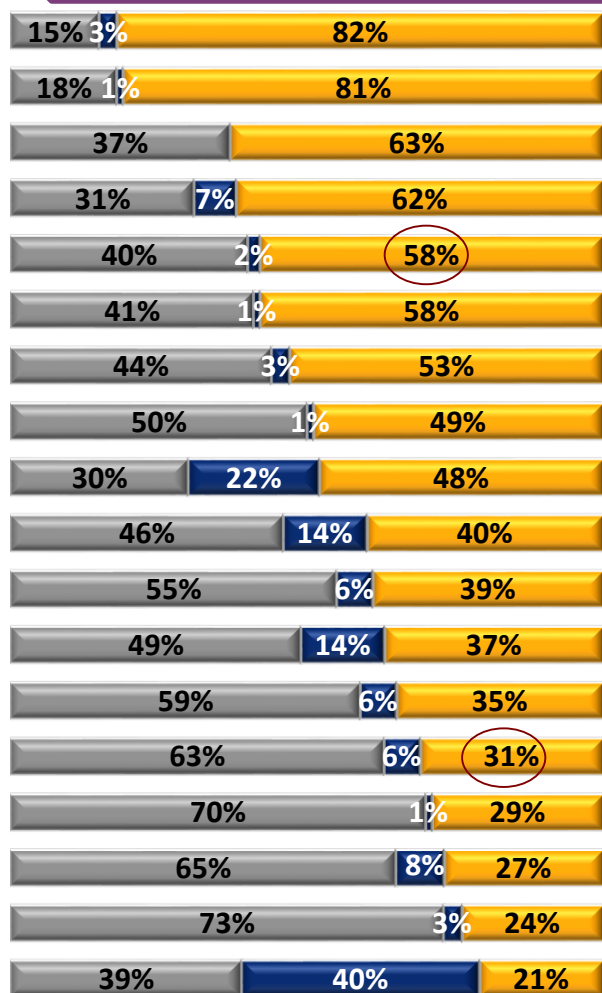
Récapitulatif : « Très important »



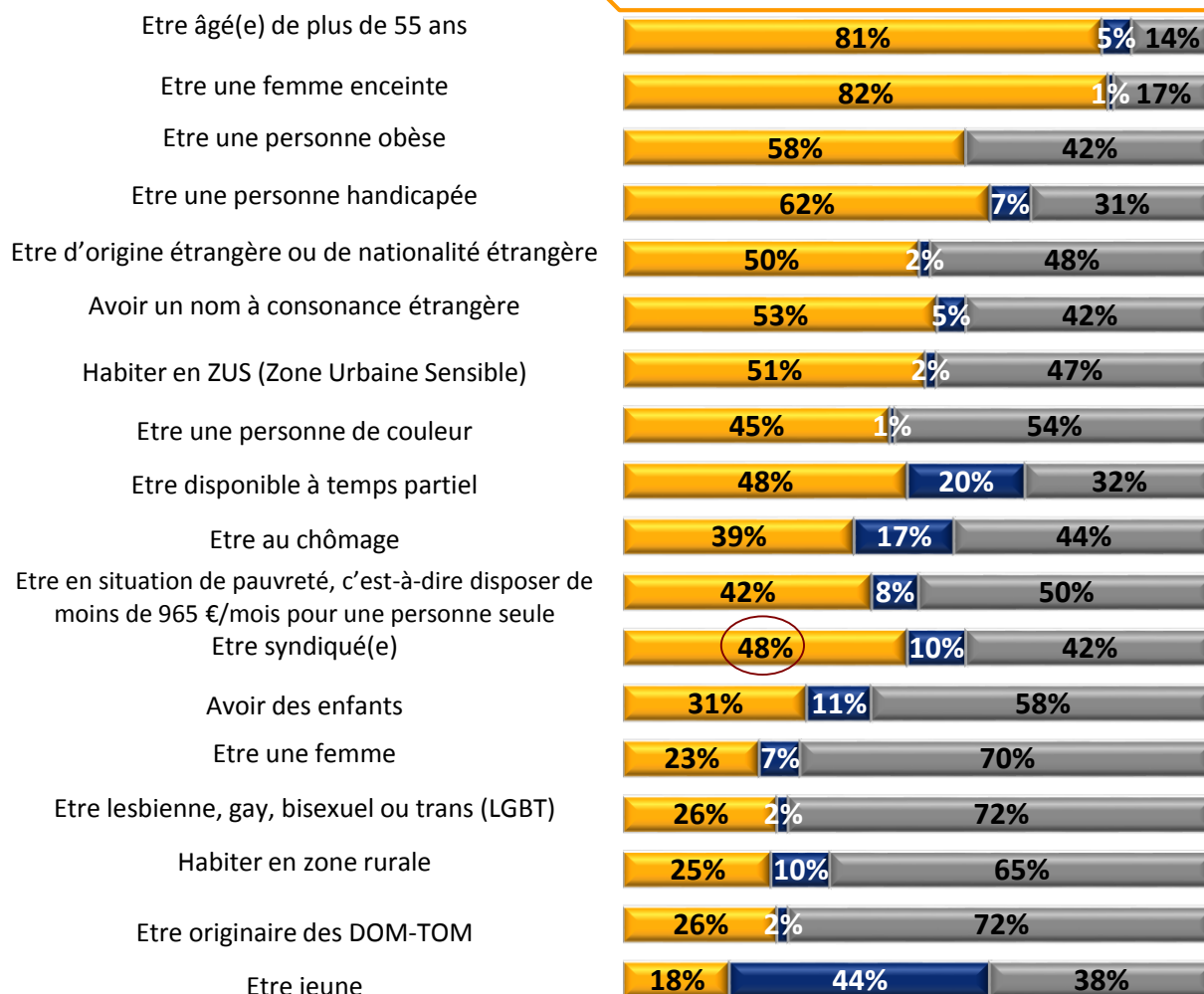
Les personnes âgées de plus de 55 ans et les femmes enceintes sont les deux catégories considérées comme les plus exposées aux discriminations

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 ?

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



■ Plutôt un inconvénient
 ■ Plutôt un avantage
 ■ Ni l'un ni l'autre

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 ?⁽¹⁾

Comparatif : Plutôt un inconvénient

	Agents de la fonction publique	Salariés du privé	Demandeurs d'emploi (*)
Etre une femme enceinte	81	82	89 ++
Etre âgé(e) de plus de 55 ans	82	81	88 ++
Etre une personne handicapée	62	62	72 ++
Etre une personne obèse	63	58	79 +++
Habiter en ZUS (Zone Urbaine Sensible)	53	53	68 +++
Avoir un nom à consonance étrangère	58	51	70 +++
Etre d'origine étrangère ou de nationalité étrangère	58	50	71 +++
Etre syndiqué(e)	37	48	53
Etre disponible à temps partiel	48	48	NP
Etre une personne de couleur	49	45	66 +++
Etre en situation de pauvreté, c'est-à-dire disposer de moins de 965 €/mois pour une personne seule	39	42	44
Etre au chômage	40	39	56 +++
Avoir des enfants	35	31	54 ++++
Etre originaire des DOM (Département d'Outre Mer)	24	26	41 +++
Etre lesbienne, gay, bisexuel ou trans (LGBT)	29	26	
<i>Etre homosexuel (homme ou femme)</i>			45 +++
<i>Etre une personne transidentitaire, à savoir transsexuelle ou transgenre</i>			73 ++++
Habiter en zone rurale	27	25	41 +++
Etre une femme	31	23	42 +++
Etre jeune	21	18	35 (**)

NP : item non posé

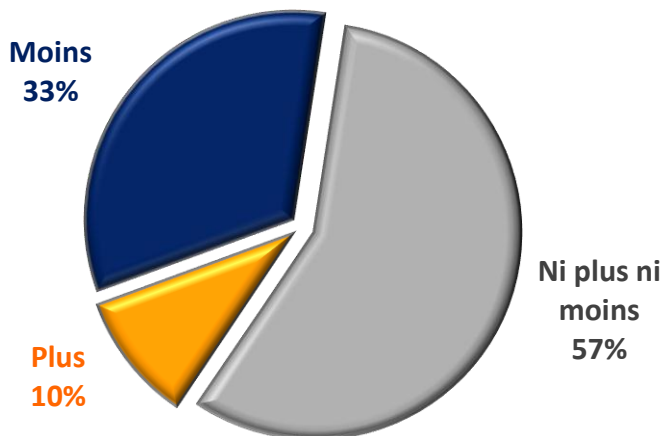
(*) Enquête Ifop pour le Défenseur des Droits, réalisée par questionnaire auto-administré en ligne, auprès d'un échantillon de 1004 personnes, représentatif des demandeurs d'emploi âgés de 18 ans et plus sur l'ensemble du territoire français, du 27/06 au 16/07/2013.

(**) Dans l'enquête réalisée auprès des demandeurs d'emploi, l'intitulé exact de l'item était « Etre âgé de moins de 26 ans »

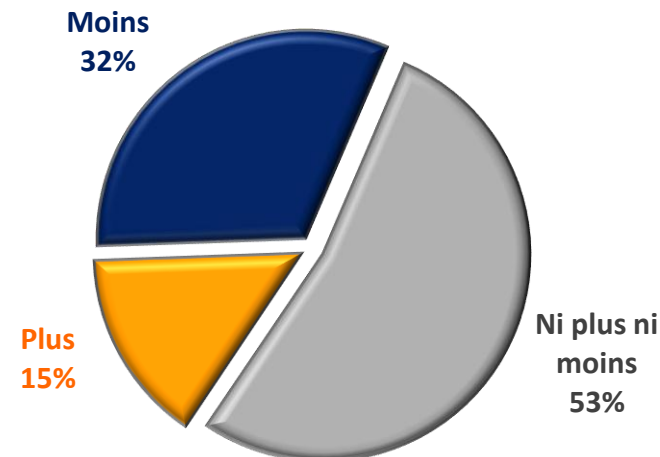
Pour la première fois, les salariés du privé sont aussi nombreux que les agents du public (1/3) à estimer que les discriminations sont moins fréquentes dans le public que dans le privé

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 ?

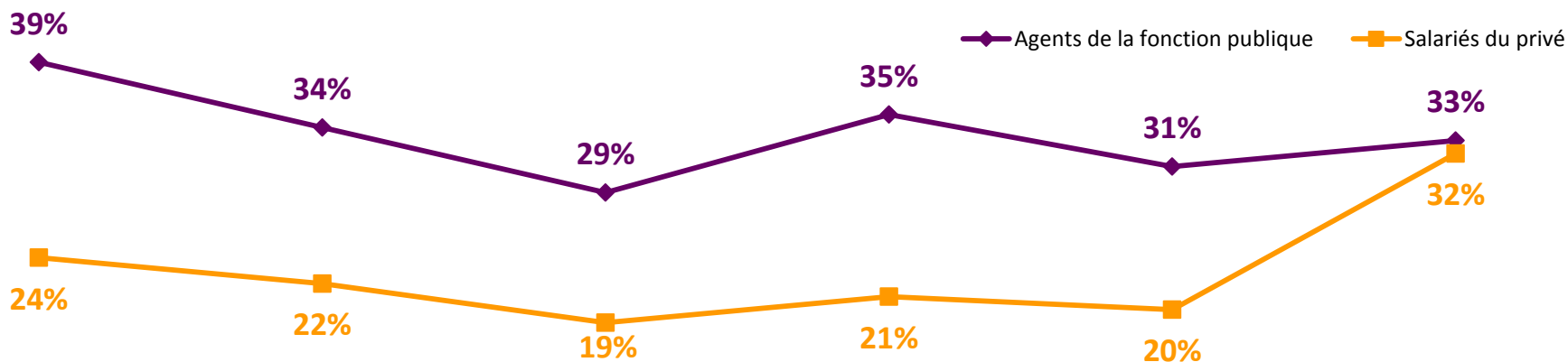
Agents de la fonction publique



Salariés du privé



Récapitulatif : « Moins »

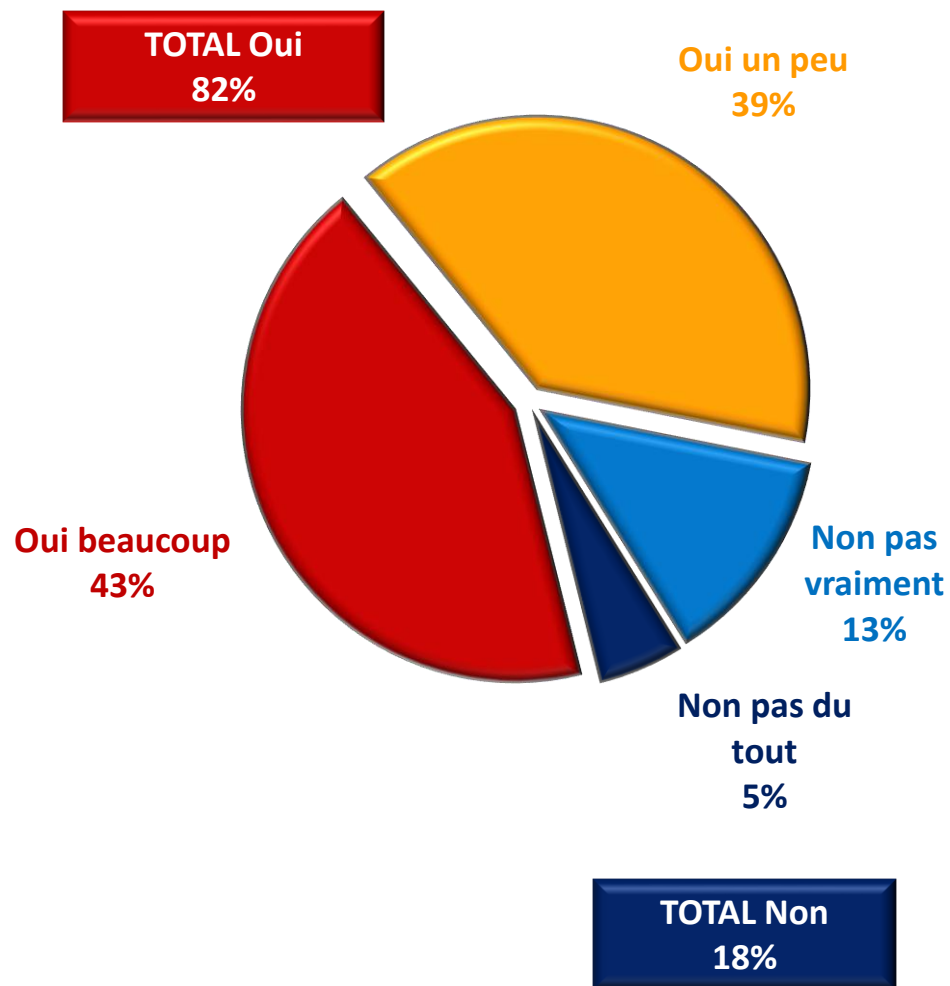
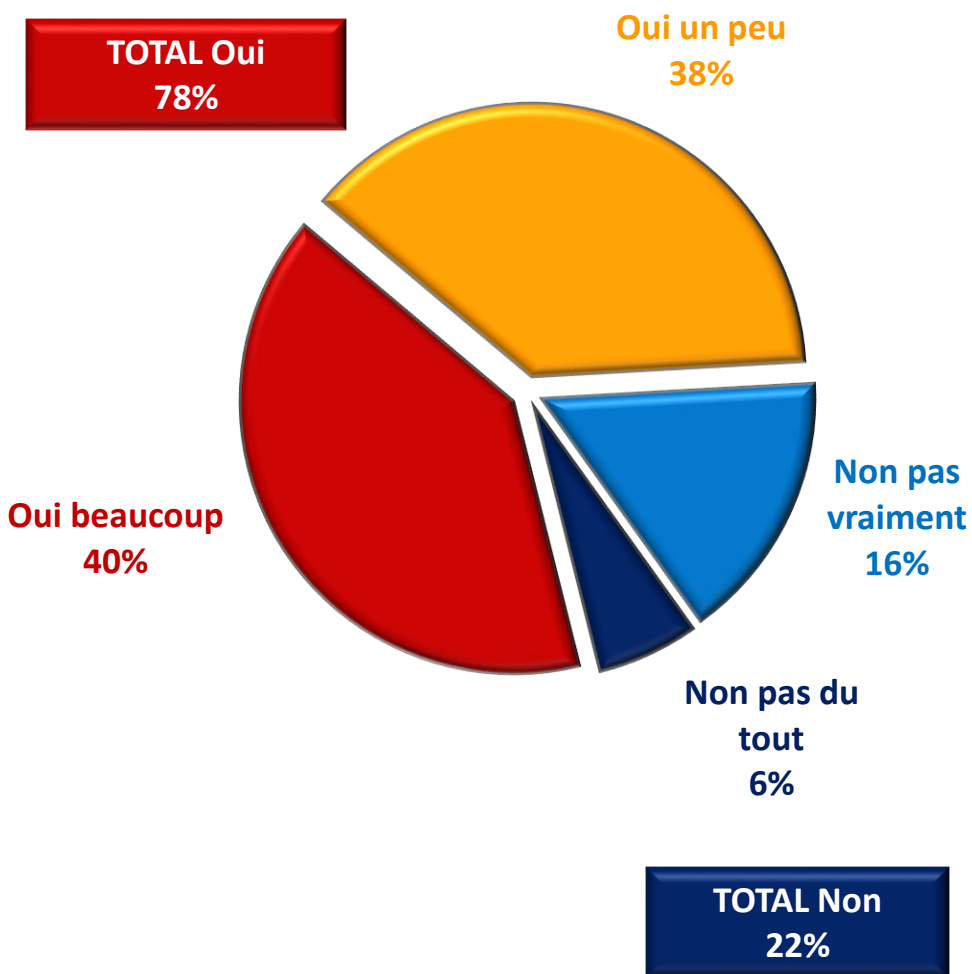


4 actifs sur 5 estiment que la crise économique et la hausse du chômage ont une influence sur la fréquence des discriminations dans le travail

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

Salariés du privé



B

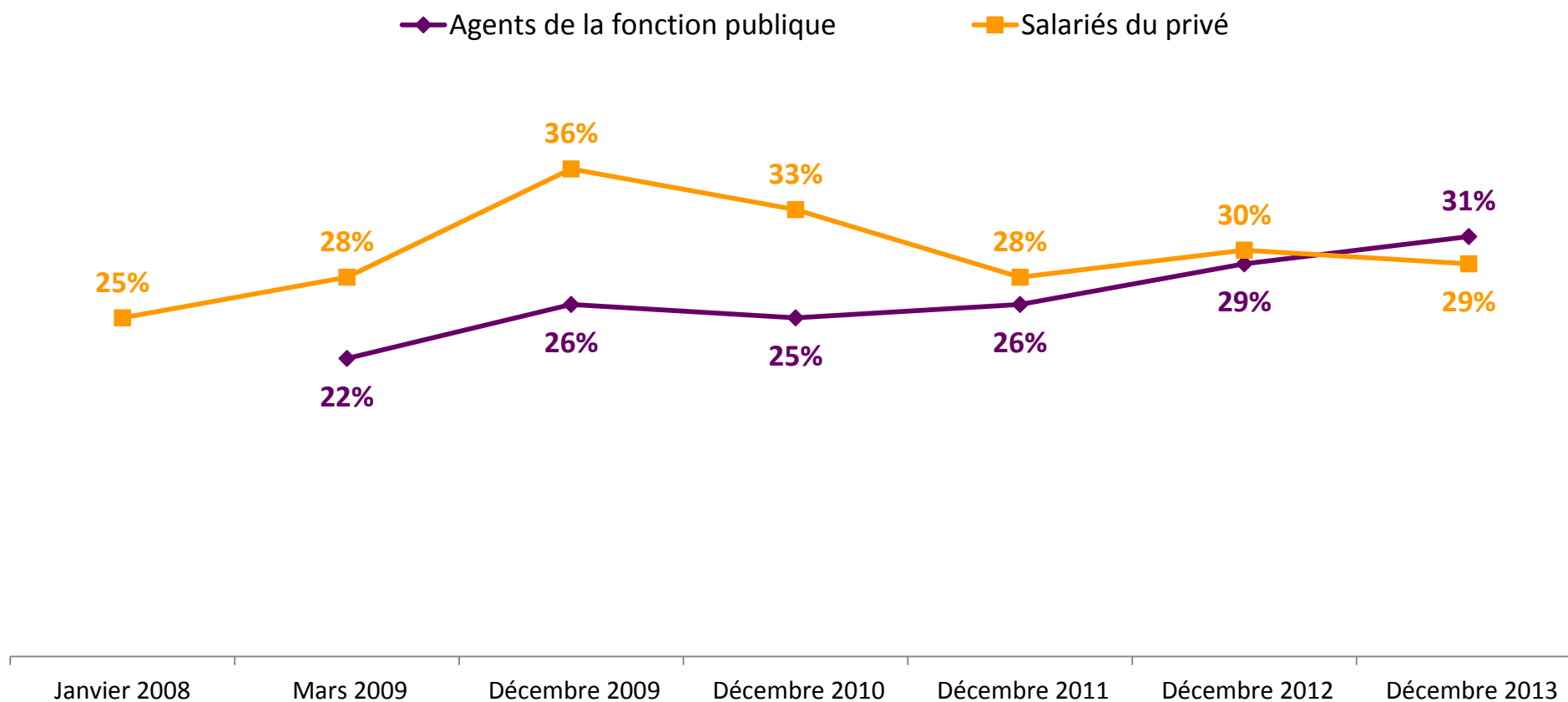


*Les expériences en matière
de discriminations (témoin/victime)*

Rappels

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

Récapitulatif : TOTAL Oui



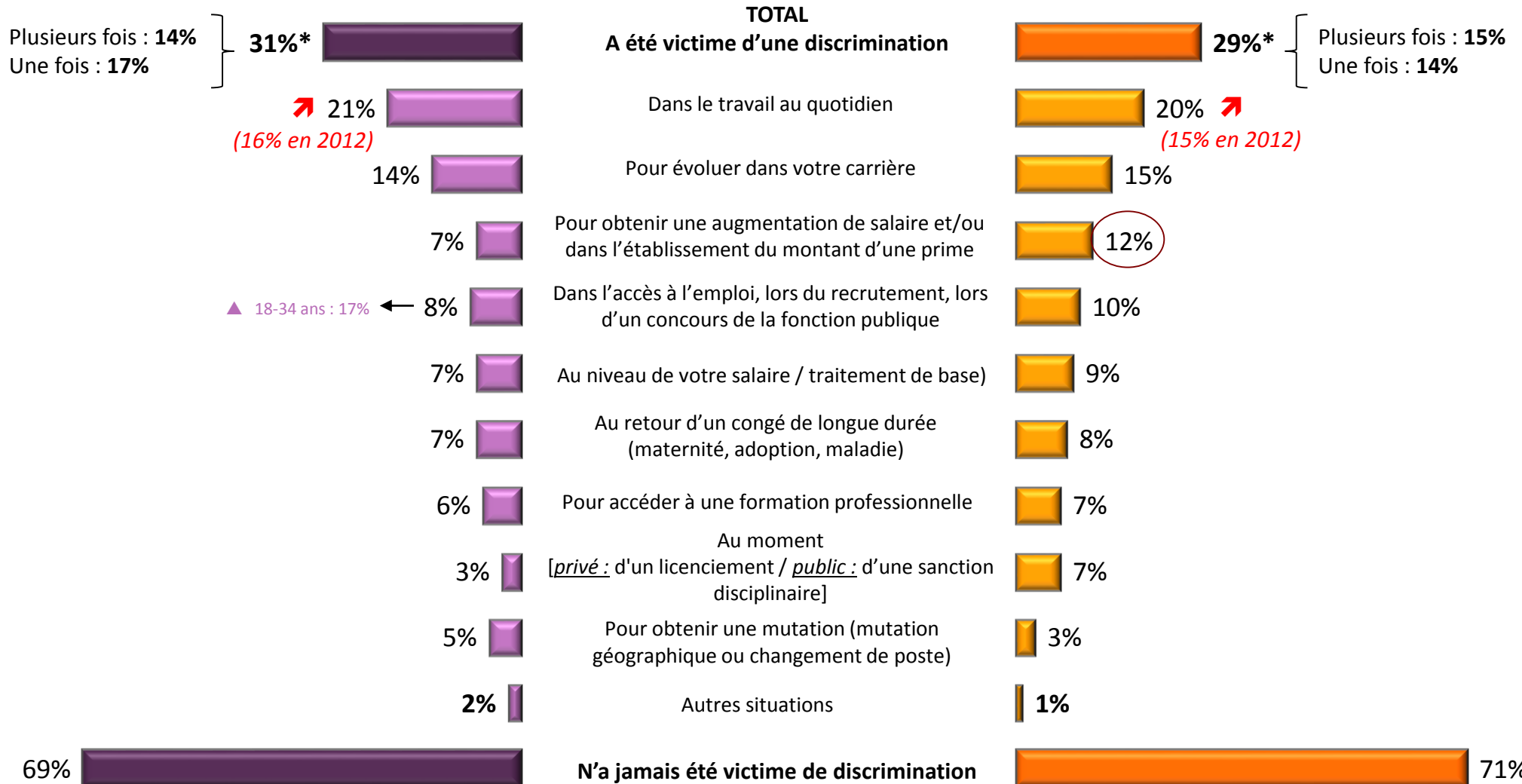
(1) En décembre 2012, l'intitulé de la question était : « Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ? »

Les différentes situations discriminatoires testées présentent une fréquence équivalente dans le secteur public et dans le secteur privé, trois actifs sur dix déclarant avoir été victimes de discrimination dans le travail

Question : Dans quelle(s) situation(s) parmi les suivantes avez-vous été victime de discrimination au travail ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



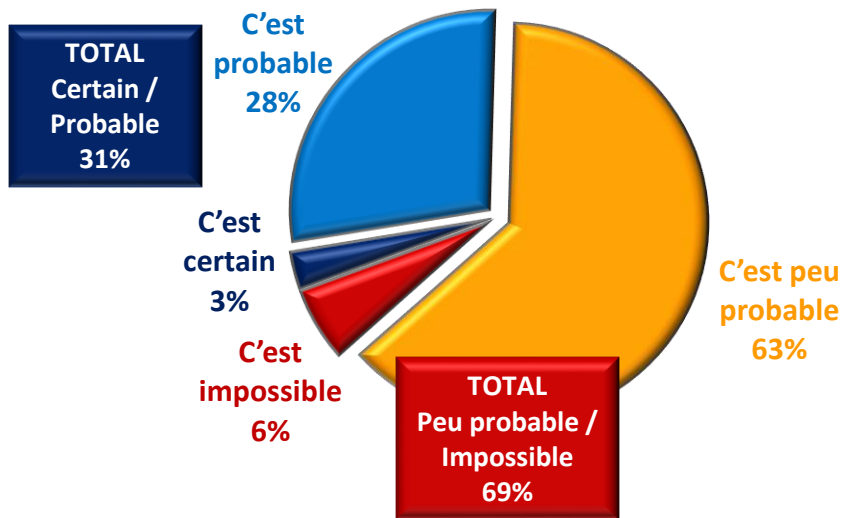
(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

La probabilité d'être un jour victime de discrimination continue de progresser, atteignant en 2013 un nouveau record, et cela en dépit du recul observé en 2011

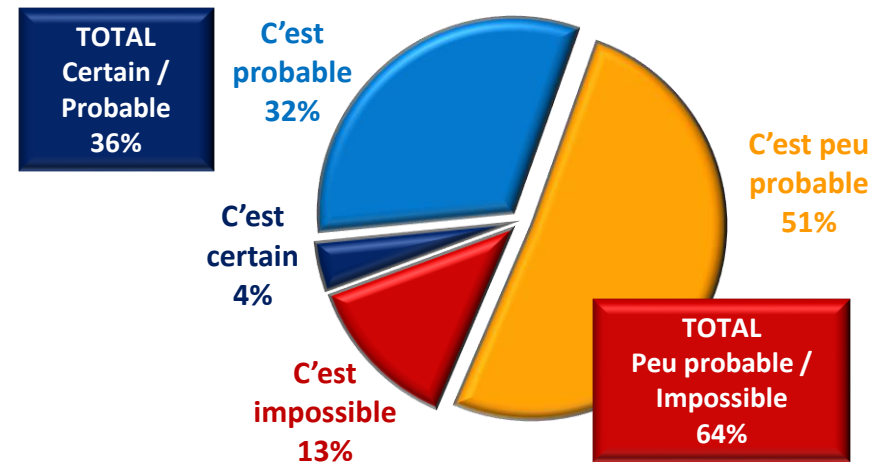
Question : Et selon-vous, êtes-vous susceptible d'être un jour victime d'une discrimination dans le cadre de vos activités professionnelles ?

Base : A ceux qui n'ont jamais été victimes de discrimination ou qui ne le savent pas, soit respectivement 71% et 69% de l'échantillon

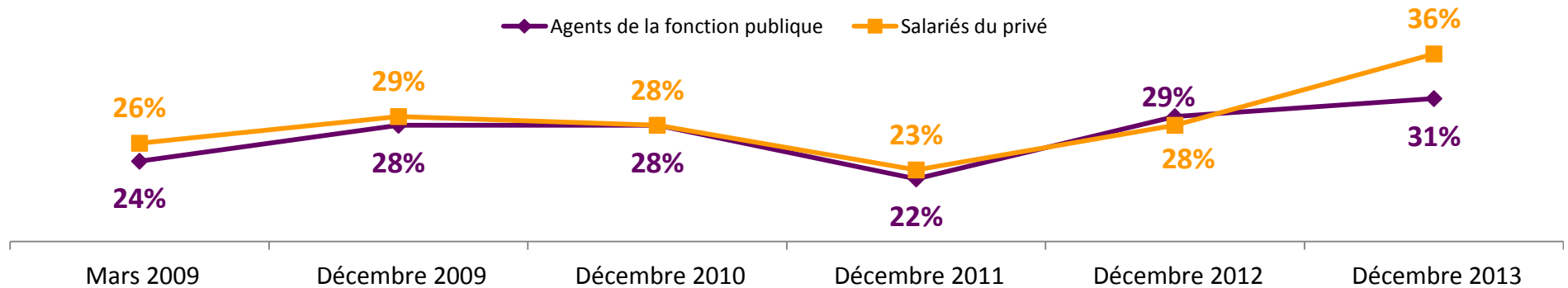
Agents de la fonction publique



Salariés du privé



Récapitulatif : « Certain / Probable »

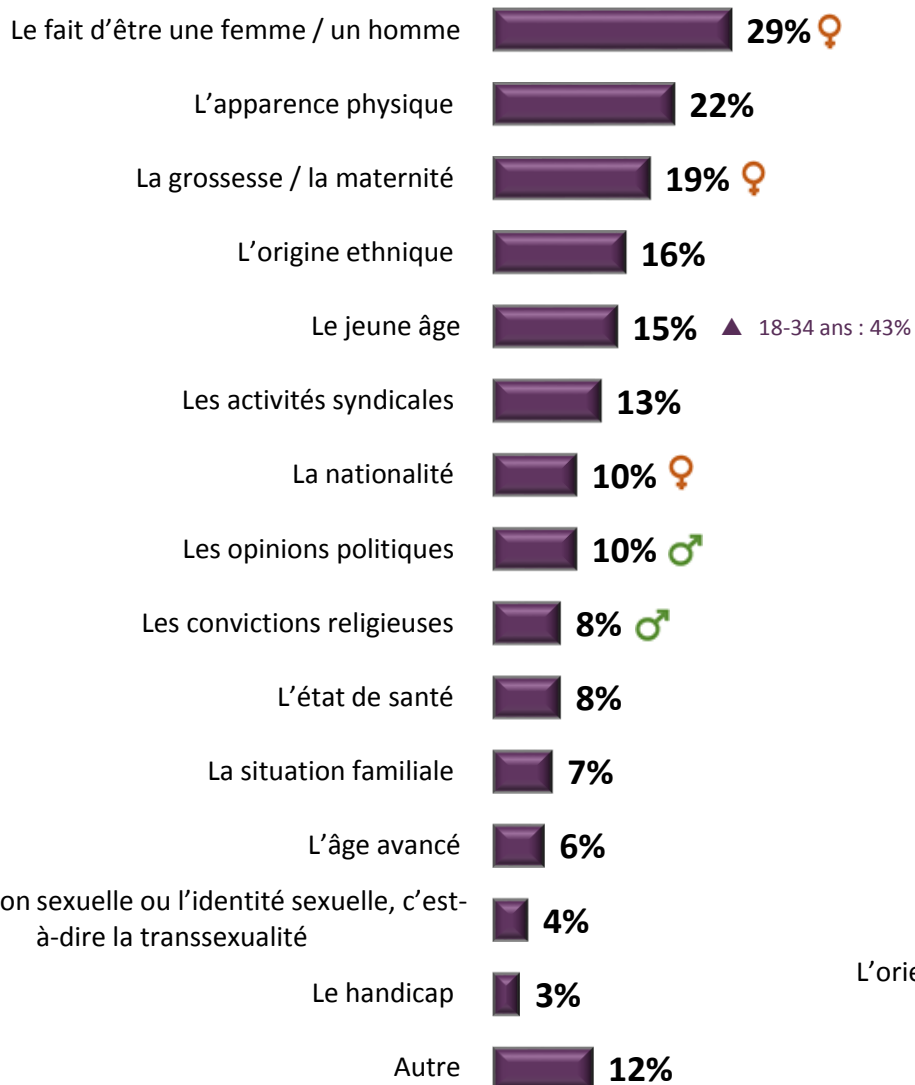


Le genre émerge en tête des critères occasionnant le plus grand nombre de discriminations dans le secteur public comme privé

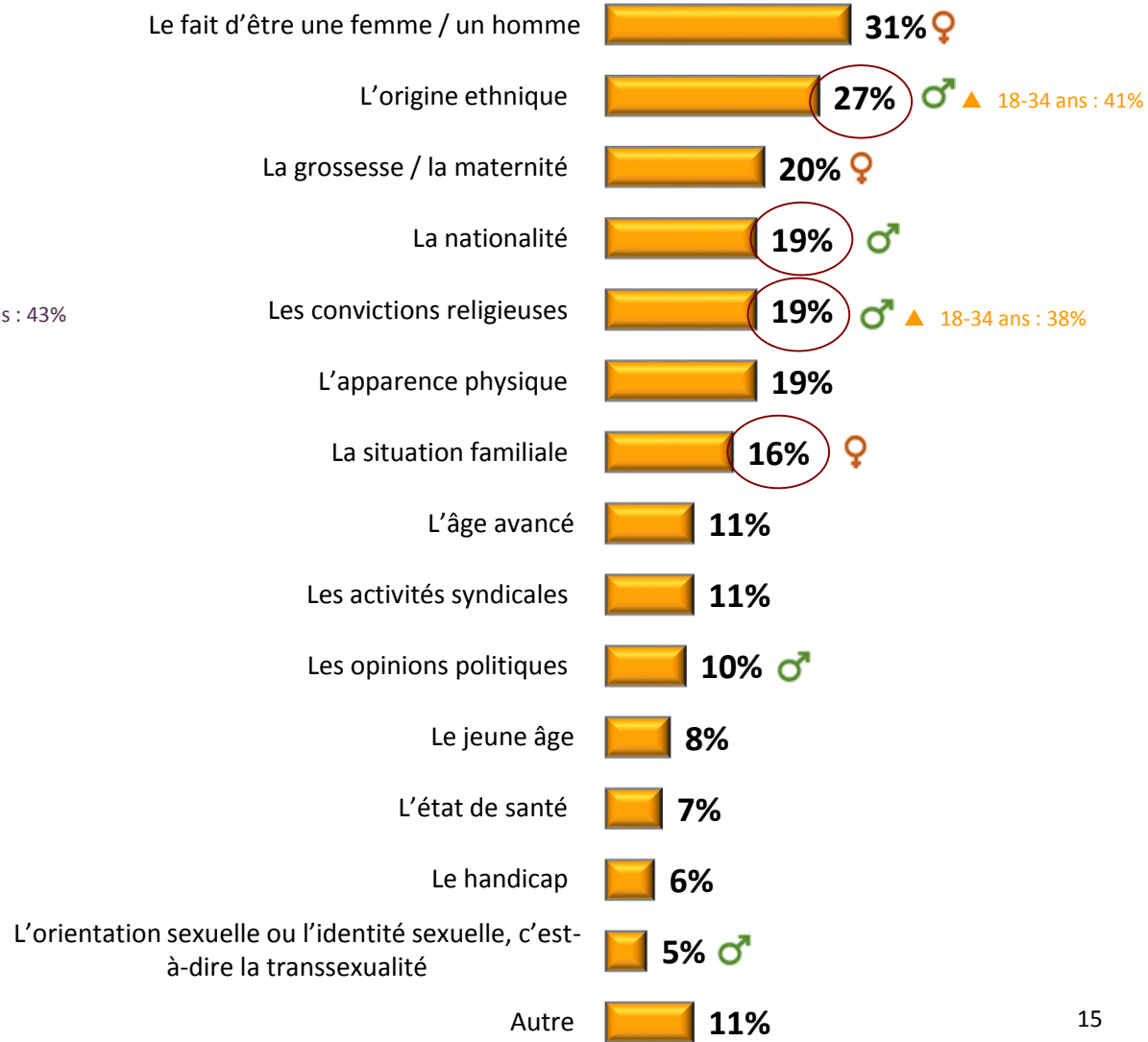
Question : Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination (s) ?

Base : A ceux qui ont déjà été victimes de discrimination soit respectivement 29% et 31% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



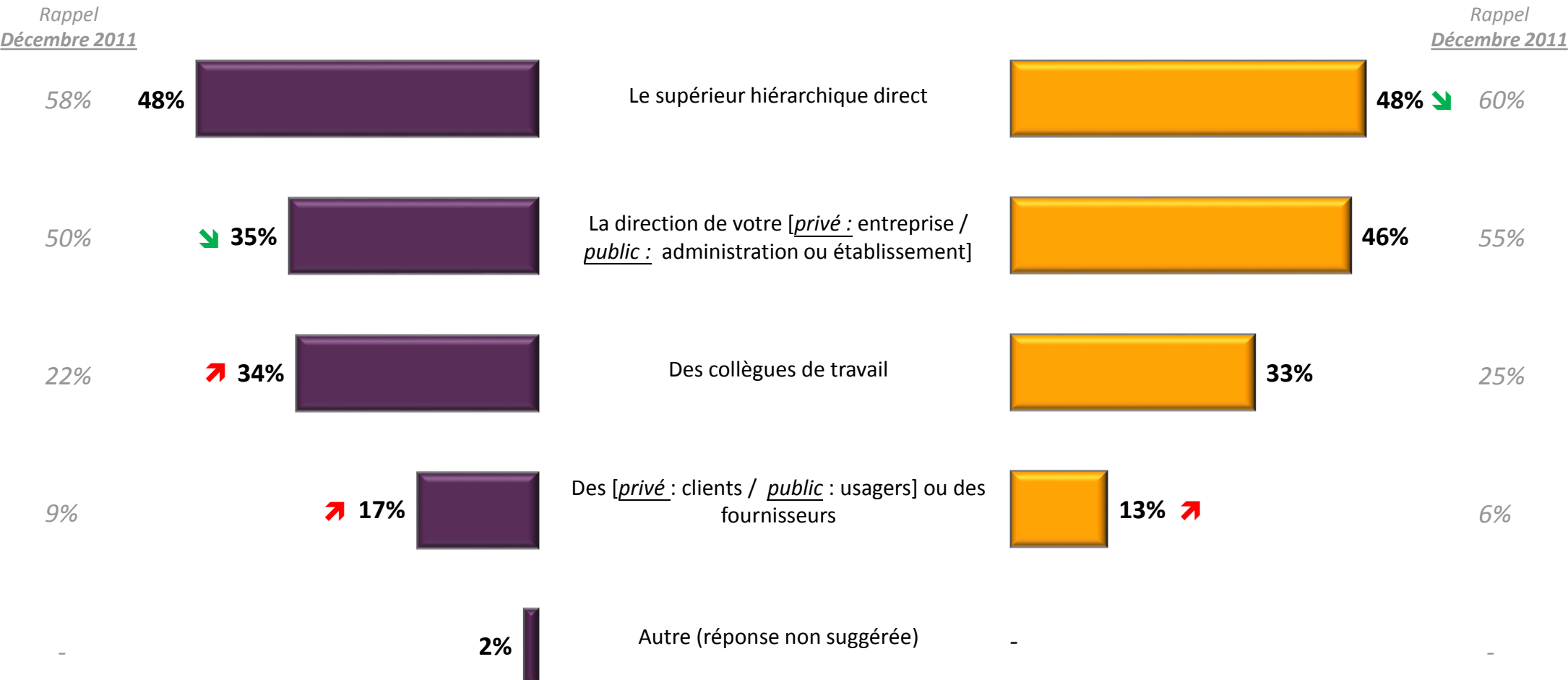
Les discriminations s'inscrivent le plus souvent dans le cadre de relations hiérarchiques mais les relations non subordonnées donnent de plus en plus lieu à des situations de discrimination

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

Base : A ceux qui ont déjà été victimes de discrimination soit respectivement 29% et 31% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique

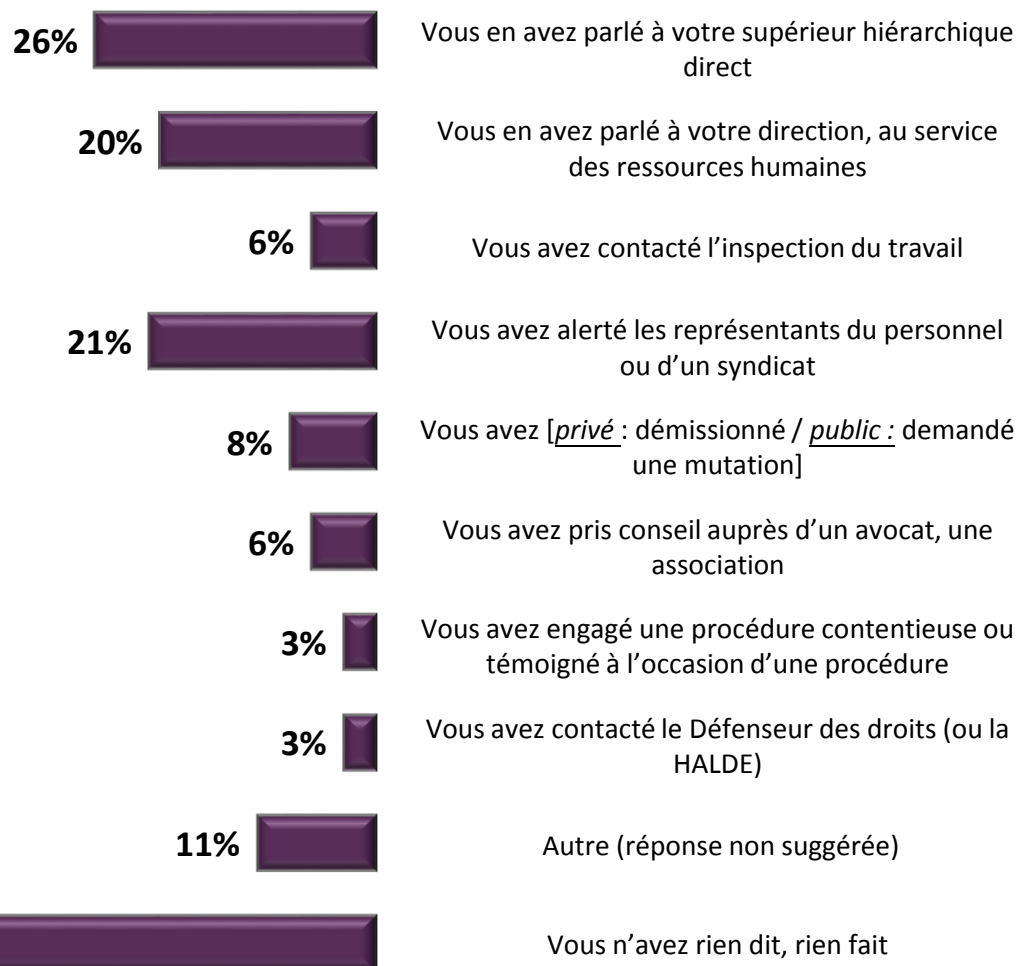
Salariés du privé



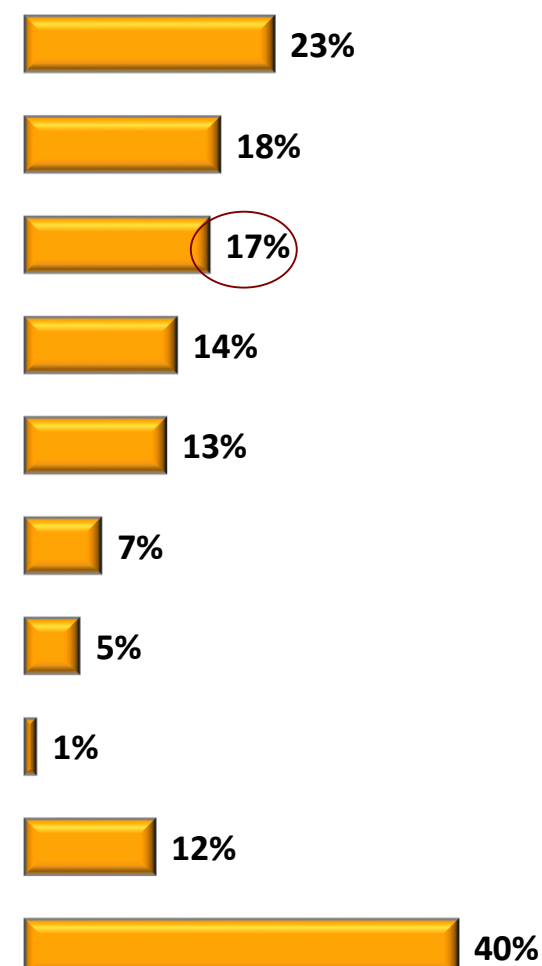
Question : Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

Base : A ceux qui ont déjà été victimes de discrimination soit respectivement 29% et 31% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



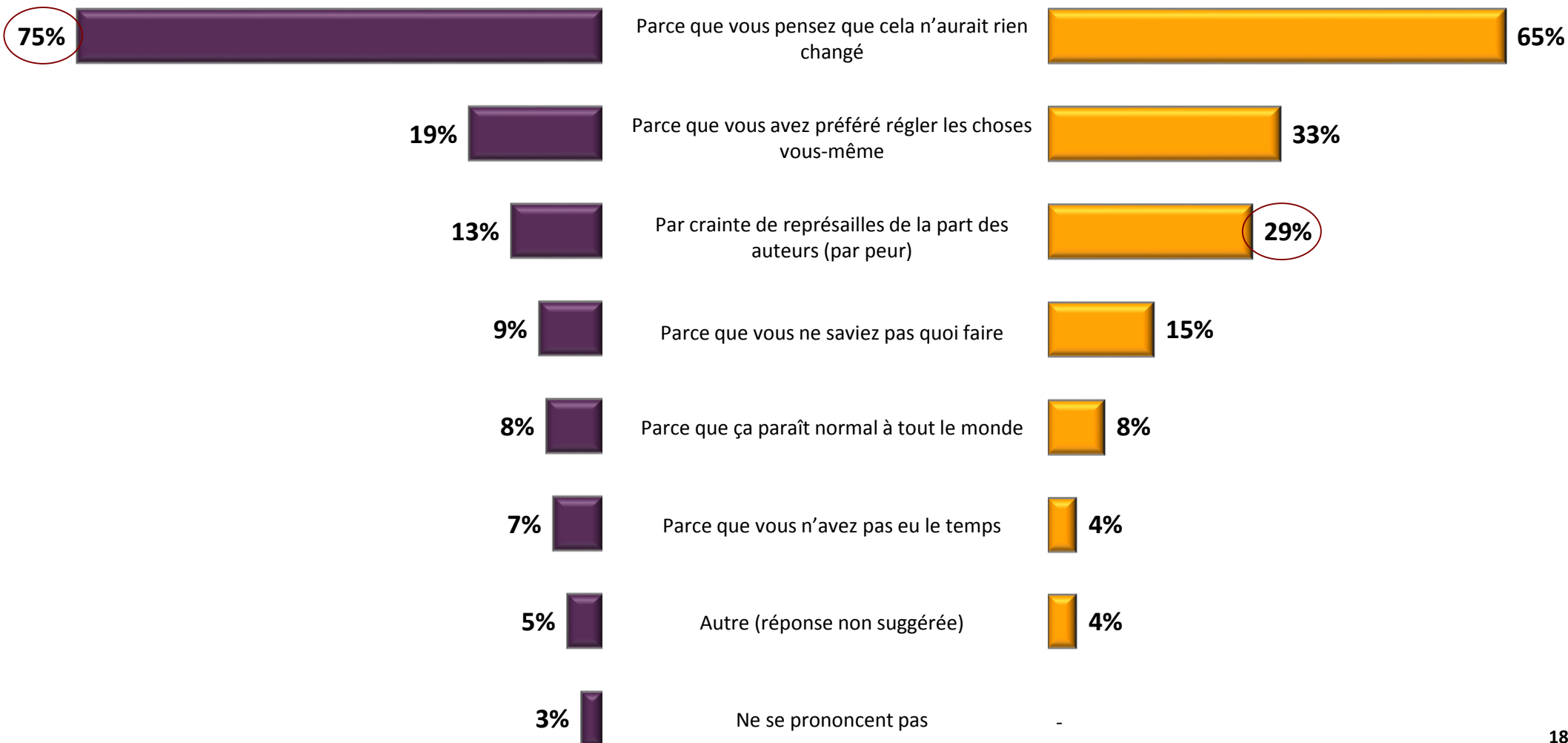
C'est un sentiment de résignation qui prédomine chez les victimes qui n'ont rien dit ou rien fait, même si dans le privé, la crainte de représailles touche un salarié sur trois

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

Base : A ceux qui ont été victimes de discrimination et qui n'ont rien dit ou rien fait, soit respectivement 12% et 11% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



Seule une courte majorité d'actifs peut affirmer n'avoir jamais été témoin d'une discrimination dans le cadre de ses activités professionnelles

Question : Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

**TOTAL Oui
40%**

**TOTAL Oui
36%**

**Oui une fois
17%**

**Oui une fois
11%**

**Oui plusieurs fois
23%**

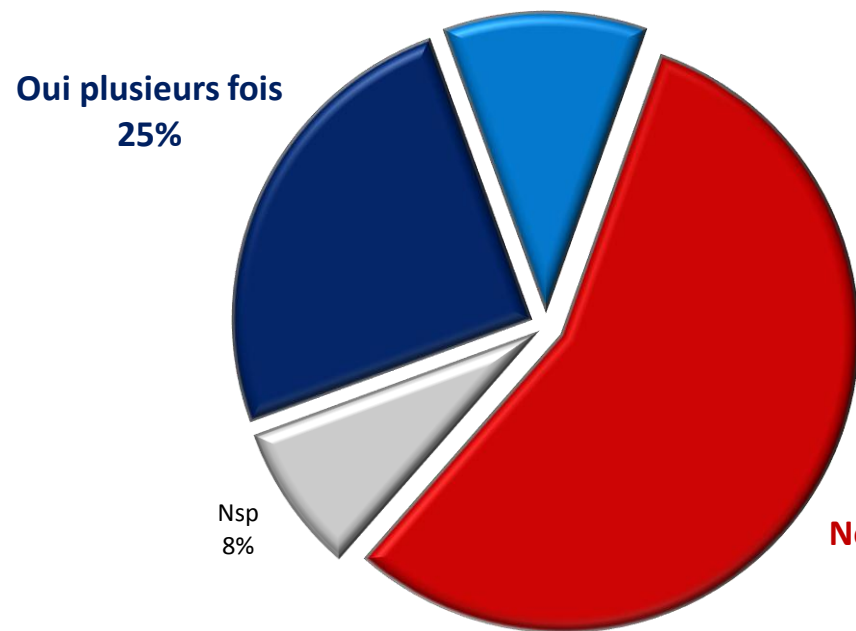
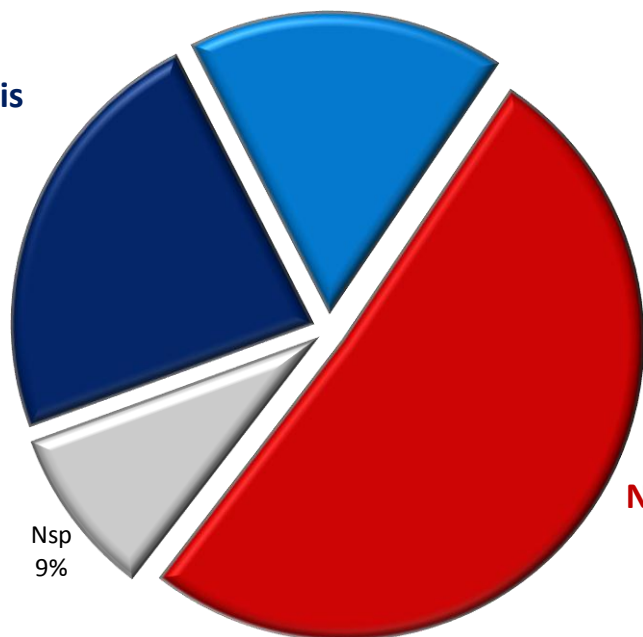
**Oui plusieurs fois
25%**

Nsp
9%

Nsp
8%

**Non jamais
51%**

**Non jamais
56%**

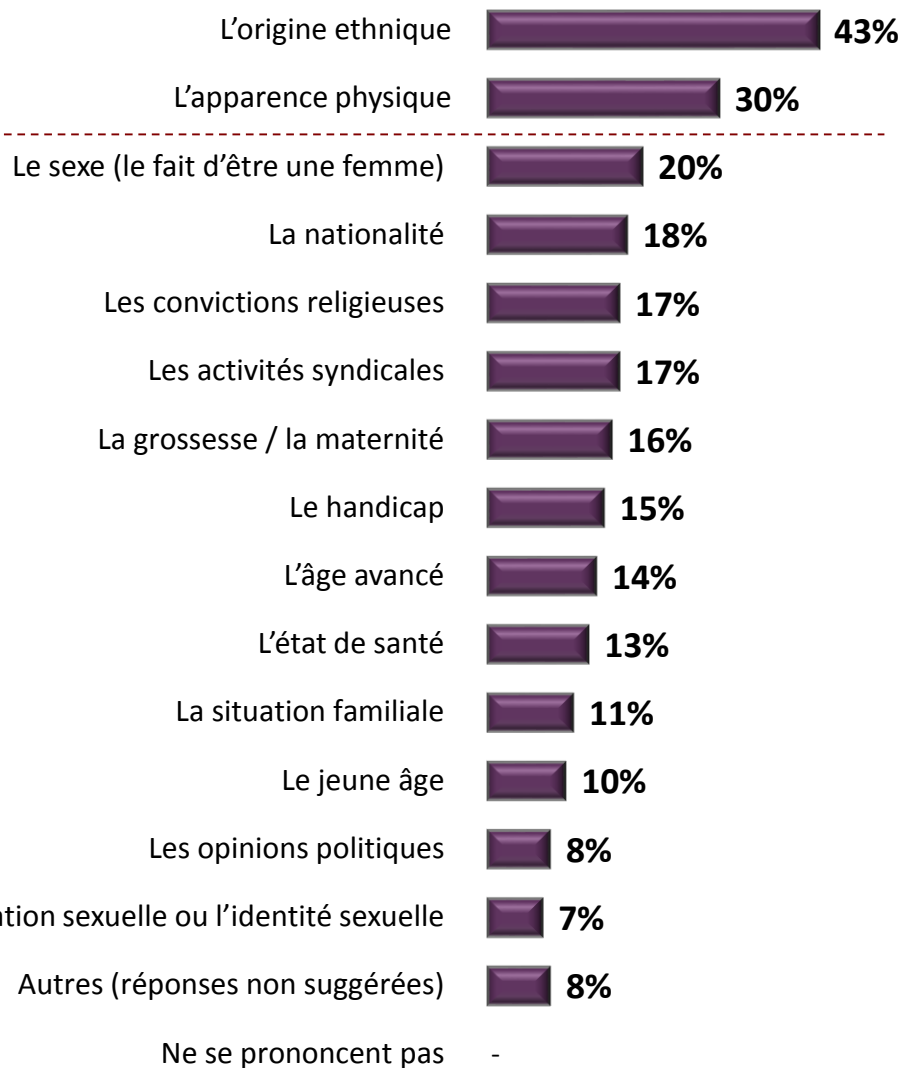


L'origine ethnique est perçue par les témoins comme le principal critère des discriminations observées, suivie de l'apparence physique et, dans le privé, de la nationalité

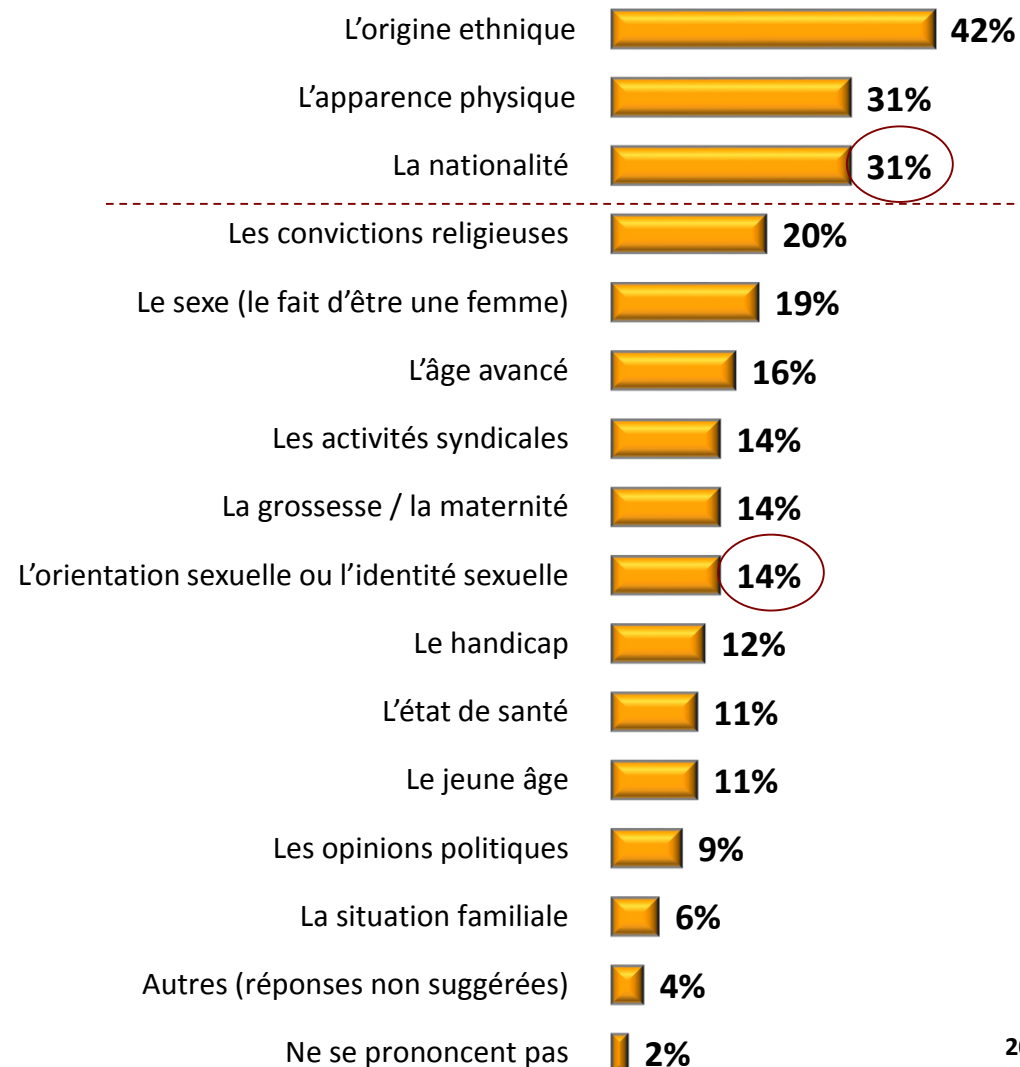
Question : Et, selon vous, quels étaient les critères de la (des) discrimination(s) ou du (des) harcèlement(s) discriminatoire(s) dont vous avez été témoin dans le cadre de vos activités professionnelles ?

Base : A ceux qui ont été témoin de discrimination, soit respectivement 36% et 40% de l'échantillon.

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



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 discrimination est majoritairement reconnue dans la fonction publique mais pas dans le privé...

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

TOTAL Efficaces

58% ↘

(70% en décembre 2012)

Plutôt efficaces
49%

Tout à fait efficaces
9%

Nsp
1%

Pas du tout efficaces
13%

Plutôt pas efficaces
28%

TOTAL Pas efficaces
41%

Salariés du privé

TOTAL Efficaces

47% ↘

(64% en décembre 2012)

▲ 18-34 ans : 54%

Plutôt efficaces
40%

Tout à fait efficaces
7%

Nsp
1%

Pas du tout efficaces
22%

Plutôt pas efficaces
30%

TOTAL Pas efficaces
52%

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



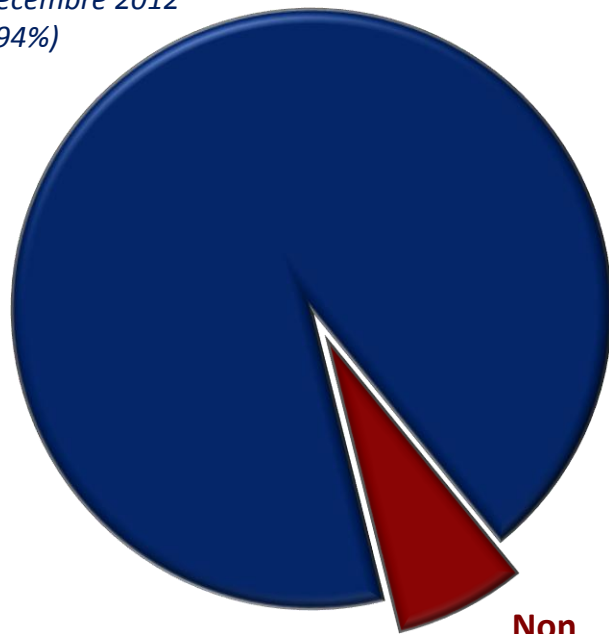
Les salariés du privé et les agents de la fonction publique se prononcent unanimement en faveur de l'inscription de la politique de lutte contre les discriminations dans le cadre du dialogue social

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
93%

*(Rappel décembre 2012
94%)*



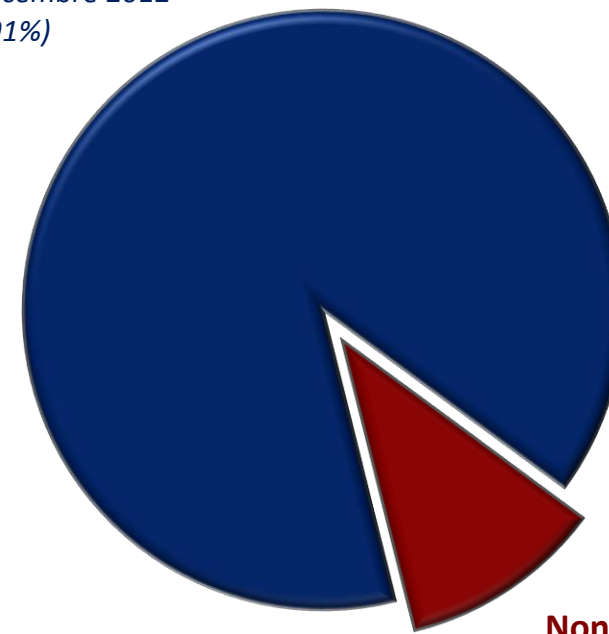
Non
7%

*(Rappel décembre 2012
6%)*

Salariés du privé

Oui
89%

*(Rappel décembre 2012
91%)*



Non
11%

*(Rappel décembre 2012
9%)*

D



***Focus 2013 :
les discriminations dont sont victimes
les jeunes au travail***

Un peu plus confiants que leurs aînés sur certaines caractéristiques mais témoignant des difficultés particulières, liées à leur jeune âge, à l'entrée dans la vie active au sein de la fonction publique.

Perception des critères potentiellement discriminants



Public :

Etre **syndiqué** : 25% (vs 42% pour les plus âgés)
Etre une personne **handicapée** : 51% (vs 65%)
Etre en situation de **pauvreté** : 28% (vs 43%)

Privé :

Etre **syndiqué** : 36% (vs 55%)
Habiter en zone **rurale** : 18% (vs 29%)
Etre une **femme** : 17% (vs 27%)
Etre **obèse** : 47% (vs 63%)
Etre **jeune** : plus avantageux pour les moins de 35 ans (50% vs 40%)

Expérience d'une discrimination à l'embauche

Le moment :



Public : **Dans l'accès à l'emploi**, lors du recrutement, lors d'un concours de la fonction publique (17% vs 5%)

Les critères :



Public :
Le jeune âge : 43% (vs 4%)
=> Soit le 1^{er} critère de discrimination vécu par les moins de 35 ans dans la fonction publique

Privé :

L'origine ethnique : 41% (vs 20%)
Les convictions religieuses : 38% (vs 9%)
=> Soit les 2 1^{ers} critères de discrimination vécus par les moins de 35 ans dans le privé

La réaction :



Public : 54% **n'ont rien dit, rien fait** (vs 30%)

Efficacité perçue des syndicats



Privé : 54% les considèrent **efficaces** en cas de discrimination (vs 43%)

Efficacité perçue de différentes mesures



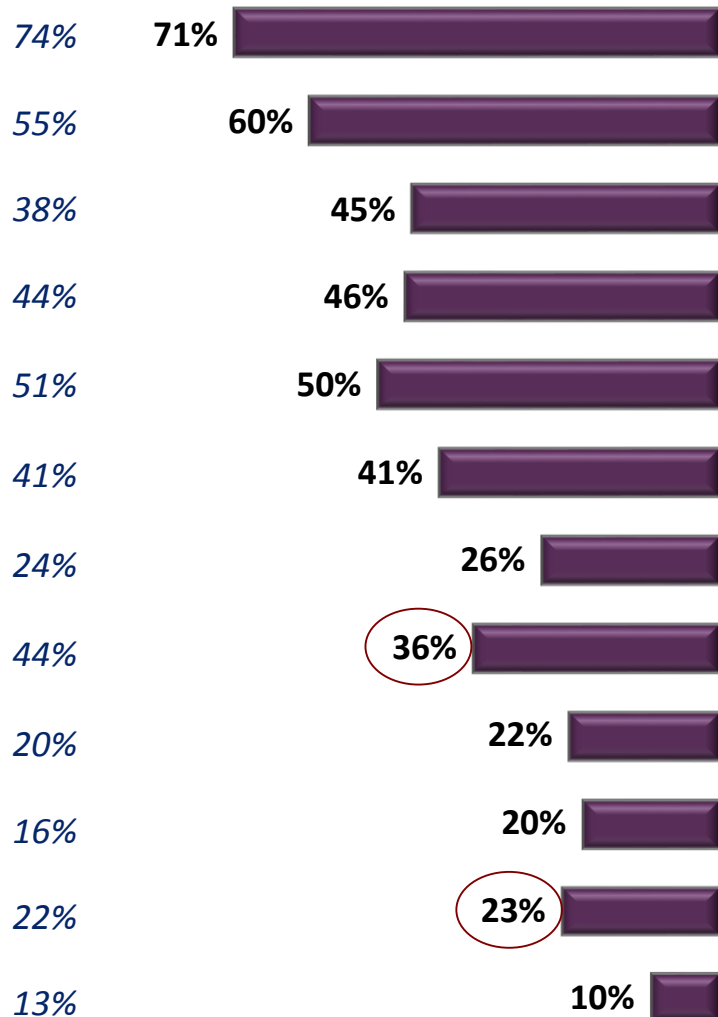
Privé : Les moins de 35 ans sont globalement plus nombreux à juger **l'ensemble des mesures efficaces** pour lutter contre les discriminations (à l'exception de mesures qui ne les ciblent pas directement : l'implication des organisations syndicales et patronales dans les actions de prévention ; la sanction financière de l'employeur ; l'obligation pour l'employeur de publier des données sur les écarts de rémunération)

L'apparence physique non conventionnelle d'un jeune est perçue par les actifs comme le principal inconvénient à son embauche et à son évolution professionnelle

Question : Selon-vous, pour être embauché et évoluer professionnellement, est-ce, un avantage, un inconvénient, ou ni l'un ni l'autre, d'être... ?

Agents de la fonction publique

Moins de 35 ans



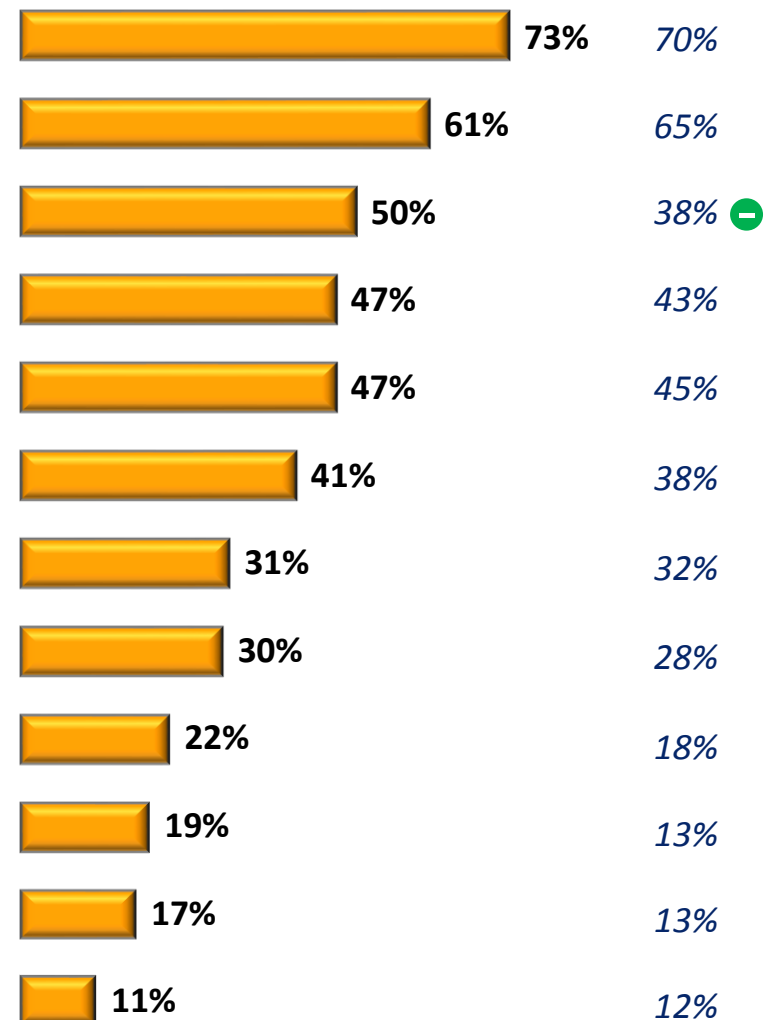
Comparatif : Plutôt un inconvénient

Un jeune dont l'apparence physique (obèse, style vestimentaire, ...) n'est pas conforme aux codes de [privé : l'entreprise / public : l'administration]

- Un jeune handicapé
- Un jeune syndicaliste
- Un jeune résidant en ZUS
- Un jeune d'origine étrangère
- Un jeune de couleur
- Un jeune homosexuel ou une jeune lesbienne ou trans
- Un jeune parent
- Un jeune issu des DOM
- Un jeune résidant en zone rurale
- Une jeune femme
- Un jeune diplômé du supérieur

Salariés du privé

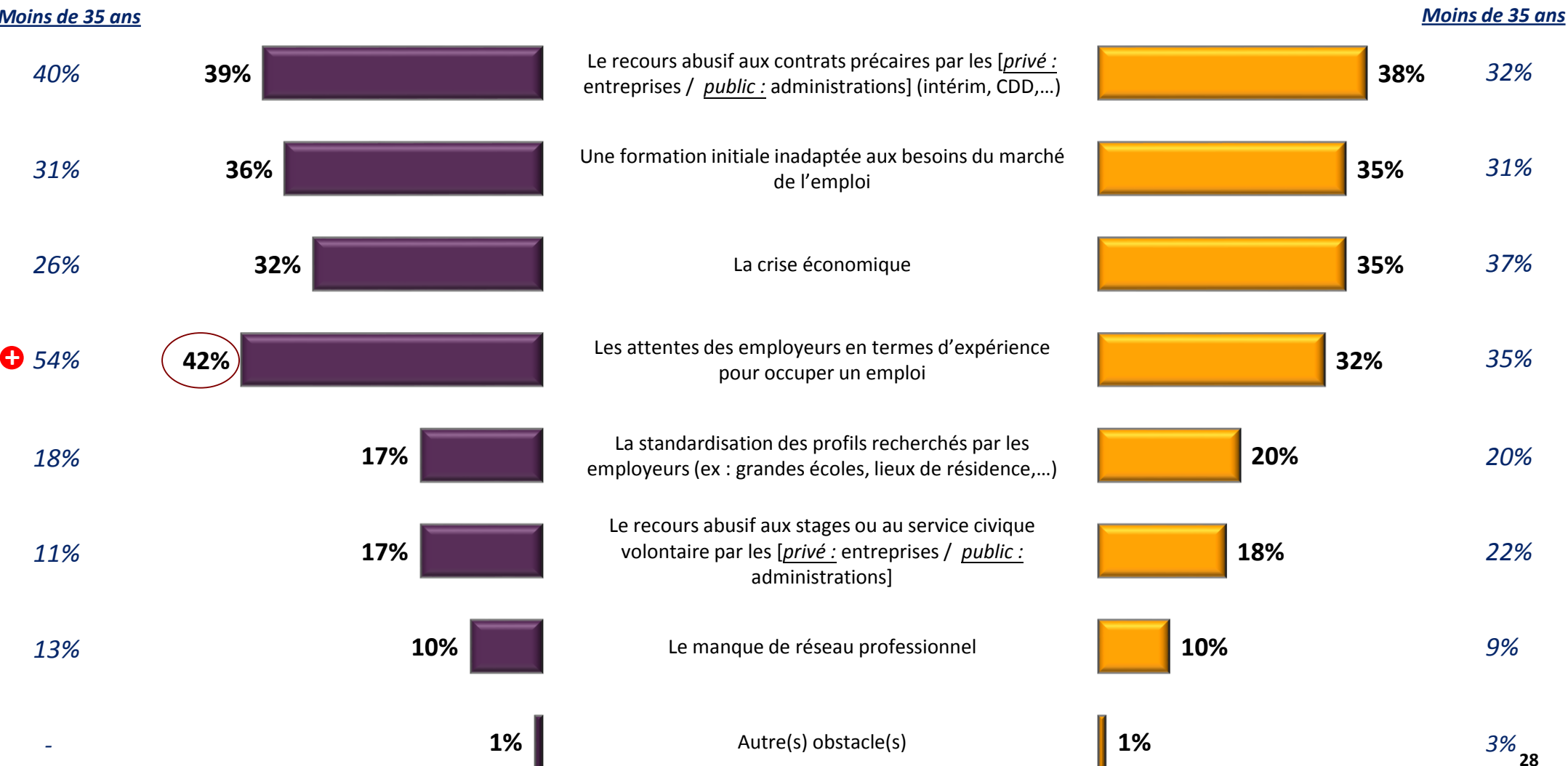
Moins de 35 ans



Question : Selon vous, quels sont les principaux obstacles à l'insertion professionnelle des jeunes ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

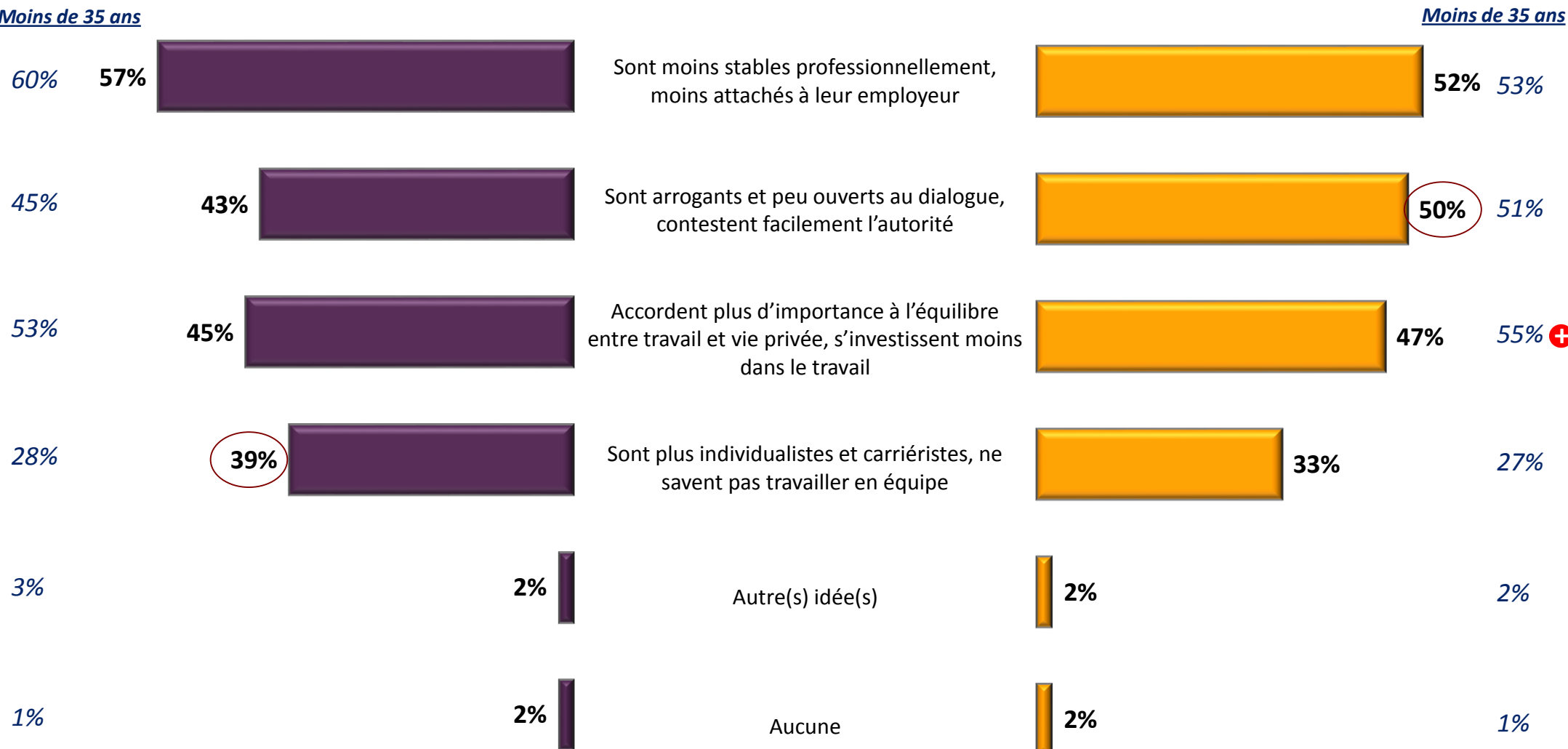


Pour plus d'un actif sur deux, l'idée reçue la plus répandue sur les jeunes relève de leur moindre stabilité professionnelle

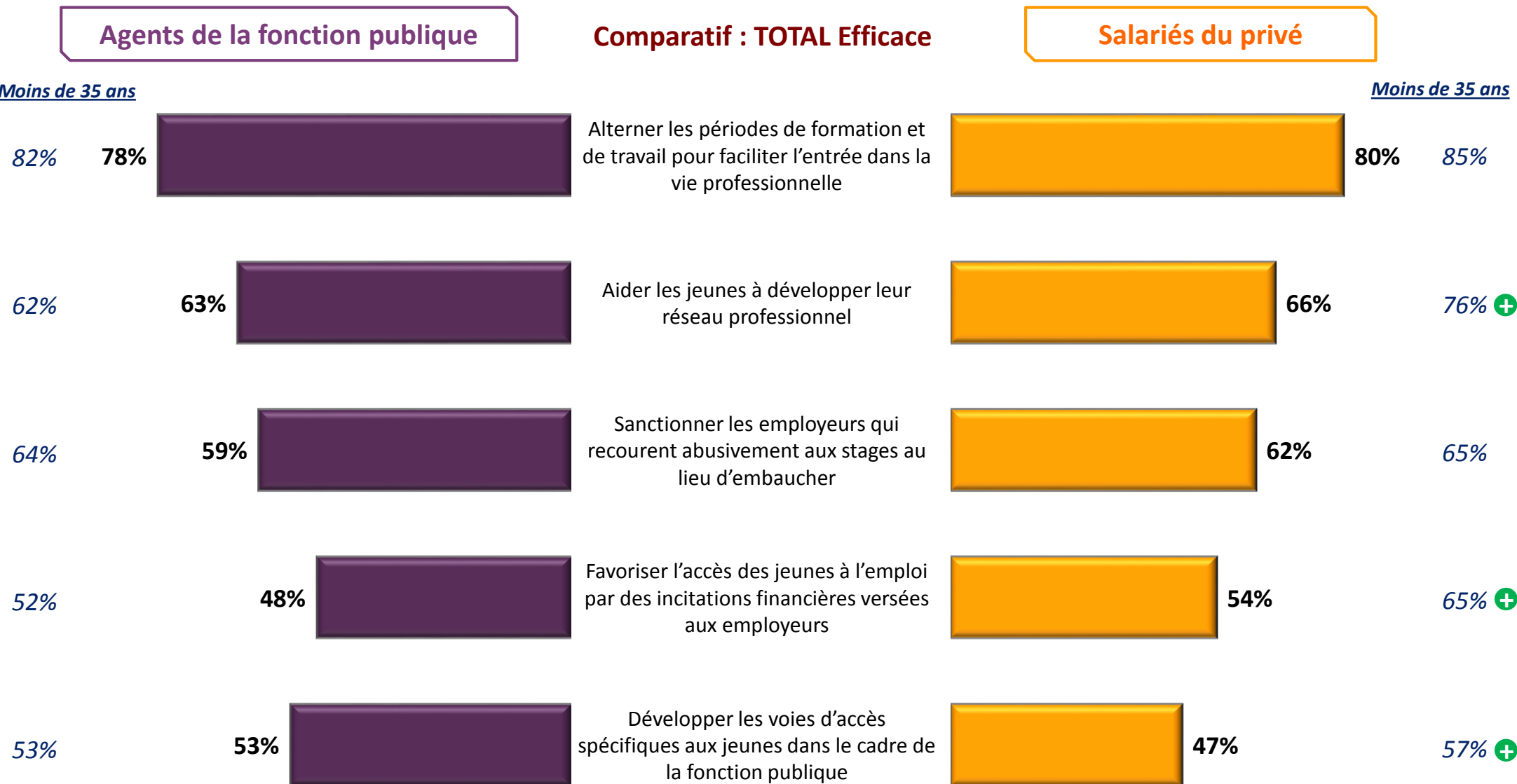
*Question : Parmi les idées reçues suivantes à propos des jeunes au travail, quelles sont les deux qui vous semblent les plus répandues ?
Les jeunes ...*

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



Question : Selon vous, les mesures suivantes sont-elles efficaces pour lutter contre les discriminations dont sont victimes les jeunes dans l'emploi ?



Selon les actifs, les jeunes seraient principalement victimes de discrimination au moment de leur embauche : recrutements à un niveau inférieur à leurs compétences ou recours abusifs à de jeunes stagiaires

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

