



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**

[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)



Organisation  
internationale  
du Travail

---

## **Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique**

*- Synthèse de l'Institut CSA -*

*Baromètre 5<sup>ème</sup> édition*

**N° 1101846**

**Janvier 2012**

2, rue de Choiseul– CS 70215 – 75086 Paris cedex 0  
**CSA Politique Opinion**  
Tél. (33)01 44 94 59 10 / 11– Fax. (33) 01 44 94 40 01  
[www.csa.eu](http://www.csa.eu)

SA au capital de 1 571 600 € – RCS Paris B 308 293 430 00010 741 E  
TVA intracommunautaire FR 46 308 29

## Fiche technique du sondage

---

Sondage exclusif CSA / DEFENSEUR DES DROITS / OIT réalisé par téléphone du 12 au 18 décembre 2011.

Interrogation d'un échantillon de 1010 personnes constitué :

- d'un échantillon national représentatif de 510 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.
- d'un échantillon national représentatif de 500 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

*Rappels issus d'un sondage exclusif CSA / LA HALDE / OIT réalisé par téléphone les 24-25 novembre et les 1-2 décembre 2010.*

*Interrogation d'un échantillon de 1080 personnes constitué :*

*d'un échantillon national représentatif de 578 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*d'un échantillon national représentatif de 502 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus d'un sondage exclusif CSA / LA HALDE / OIT réalisé par téléphone du 26 au 30 novembre 2009.*

*Interrogation d'un échantillon de 1007 personnes constitué :*

- *d'un échantillon national représentatif de 506 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*
- *d'un échantillon national représentatif de 501 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus du sondage exclusif CSA / HALDE réalisé par téléphone du 18 au 21 mars 2009.*

*Interrogation d'un échantillon de 1006 personnes constitué :*

- *d'un échantillon national représentatif de 500 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*
- *d'un échantillon national représentatif de 506 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus du sondage exclusif CSA / HALDE réalisé par téléphone les 9 et 10 janvier puis les 16 et 17 janvier 2008.*

*Echantillon de 603 salariés du privé issu d'un échantillon national représentatif de 2011 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

A la demande du Défenseur Des Droits et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), l'institut CSA a réalisé une cinquième édition du baromètre sur la perception des discriminations au travail.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

La lutte contre les discriminations dans le domaine du travail demeure un sujet important aux yeux des salariés du privé et des agents de la fonction publique.

Une proportion non négligeable de salariés et d'agents déclare avoir été confrontée concrètement aux discriminations : plus d'un quart des salariés et agents ont le sentiment d'avoir déjà été victimes de discrimination dans le cadre de leurs activités professionnelles et plus d'un tiers en ont été témoins.

En outre, la tendance (observée au cours du baromètre 2010) au rapprochement du ressenti des agents de la fonction publique de celui des salariés du privé sur le sujet des discriminations est confortée, signe que la fonction publique est de moins en moins perçue comme protectrice.

Par ailleurs, le sexe et la maternité sont les deux critères des discriminations vécues qui progressent le plus au cours de cette vague.

Enfin, le niveau des discriminations ressenties en tant que victime ou témoin est en légère baisse depuis la vague précédente, les répondants imputant peut-être au contexte économique les difficultés ressenties, plus qu'à des comportements discriminatoires.

- 📌 La lutte contre les discriminations dans le monde du travail continue à être massivement perçue comme un enjeu important par 98% des agents et 97% des salariés du privé.
- 📌 Plus d'une personne interrogée sur quatre (26% des agents de la fonction publique et 28% des salariés du privé) déclare avoir déjà été victime de discrimination dans le cadre du travail. Des chiffres stables dans le secteur public et en baisse dans le secteur privé (-5 points par rapport à décembre 2010).
- 📌 Bien qu'en baisse, la proportion d'individus témoins d'une discrimination demeure à un niveau élevé : 34% dans la fonction publique (-8 points) et 38% dans le secteur privé (-6 points)
- 📌 Le sexe et la grossesse / maternité deviennent les premiers critères de discrimination cités par les *victimes*, avec l'âge pour les salariés du privé.
- 📌 Les *témoins de discrimination* citent pour leur part le critère du **sexe**, l'**origine ethnique**, l'**apparence physique**, les **activités syndicales** et l'**âge** pour le privé.
- 📌 L'auteur le plus fréquemment cité des discriminations vécues et observées reste le supérieur hiérarchique direct.
- 📌 Face à une discrimination dont ils sont victimes ou témoins, de plus en plus de salariés du privé ne

**réagissent pas ou se taisent : 42% (+ 11 points ; contre 29%, - 2 points pour les agents).** Lorsqu'ils prennent la parole, leurs principaux interlocuteurs sont les représentants du personnel ou d'un syndicat, dans le secteur public, et la direction, dans le secteur privé.

- 📌 Les **représentants du personnel ou les syndicats sont toujours jugés comme efficaces** pour défendre les salariés et les agents publics confrontés à une discrimination sur leur lieu de travail (à 75% pour la fonction publique et à 61% pour le secteur privé).
- 📌 92% des agents de la fonction publique et 88 % des agents du privé estiment par ailleurs que **les mesures visant à lutter contre les discriminations au travail doivent être discutées dans le cadre du dialogue social** avec les représentants du personnel/les organisations syndicales de leur structure.
- 📌 En termes de solutions, l'ensemble des personnes interrogées approuvent aussi bien les mesures visant à **garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique** que celles visant à **lutter contre les discriminations à l'embauche**. Les deux populations placent avant tout la juste évaluation des compétences au cœur de ces mesures.

#### Focus sur le handicap

- 📌 **Les initiatives en faveur de l'emploi des personnes handicapées**, bien qu'elles ne soient pas toujours connues sur le lieu de travail (37% pour le secteur privé et 42% pour la fonction publique), **recueillent une large adhésion de la part des salariés (97%) comme des agents (96%)**. Cela s'explique notamment par le fait que plus d'une personne interrogée sur deux déclare avoir, dans son entourage professionnel, des personnes reconnues travailleurs handicapés. Le fait de faire connaître son handicap à son entourage professionnel est ainsi perçu par la majorité des personnes interrogées comme contribuant à la bonne intégration au travail et au bien être de l'individu concerné.
- 📌 **Agents publics et salariés du privé s'accordent massivement pour condamner tout acte discriminatoire d'un employeur adressé à un individu, du fait de son handicap.**

#### Focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

- 📌 **En ce qui concerne l'orientation sexuelle, les personnes interrogées sont partagées quant à l'opportunité de dévoiler son homosexualité à son entourage professionnel.** Si l'ensemble des personnes sondées perçoivent vraisemblablement cette question comme **relevant davantage de l'ordre privé**, une proportion non négligeable d'entre elles observe également que **ce dévoilement n'a parfois pas été sans conséquences sur les conditions de travail des personnes concernées** : les sondés estiment que ces personnes sont ensuite en butte à des difficultés pour exercer leurs fonctions du fait de leurs collègues de travail (que ce soit pour le secteur public : 17% ou privé : 13%) ou de la Direction (10% pour les salariés du privé).

- **Les personnes interrogées condamnent largement les comportements discriminatoires à l'égard d'un agent ou d'un salarié homosexuel.**
  
- **Salariés du privé et agents de la fonction publique sont très largement favorables** à toute mesure prise en faveur du respect du choix des personnes transsexuelles, après leur passage de l'état d'homme à celui de femme ou de l'état de femme à celui d'homme (**utilisation du prénom choisi par la personne transsexuelle, changement de présentation du salarié...**).
  
- **Ils considèrent massivement que les comportements discriminatoires qu'un employeur pourrait avoir à l'égard d'un individu transsexuel sont très graves ou assez graves.** Ainsi 85% des agents du secteur public et 78% des salariés du secteur privé trouvent grave ou très grave que l'employeur refuse de modifier les coordonnées professionnelles (civilité et prénom) là où elles apparaissent (répertoire téléphonique interne, badge...)

## **1- Lutte contre les discriminations dans le monde du travail : importance de l'enjeu et perception des populations les plus exposées aux inégalités de traitement**

***La lutte contre les discriminations dans le monde du travail : un enjeu qui demeure essentiel aux yeux des salariés et agents***

La quasi-totalité des personnes interrogées jugent **la lutte contre les discriminations dans le monde du travail importante**, qu'elles travaillent dans la fonction publique (98%, +2 points) ou dans le secteur privé (97%, stable). 68% des agents de la fonction publique et 61% des salariés du privé considèrent même ce sujet comme « très important ».

***Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique (cancer, diabète) demeurent perçues comme étant les plus exposées aux discriminations pour accéder au monde du travail. Près d'un tiers des répondants estiment également que les personnes trans (à savoir transsexuelles ou transgenres) ou de nationalité étrangère (items nouveaux) peuvent être pénalisées à l'embauche.***

Quelles sont les principales personnes susceptibles d'être victimes de discriminations dans le monde du travail ? Afin d'apporter des éléments de réponse à cette question, nous avons demandé aux agents de la fonction publique et aux salariés du privé de juger si certaines caractéristiques ou appartenances étaient susceptibles selon eux de constituer « un avantage », « un inconvénient » ou « ni l'un ni l'autre » pour être recruté au sein de leur entreprise ou de leur établissement.

Premier constat d'ensemble : **les catégories perçues comme les plus discriminées à l'embauche restent les personnes issues de la communauté des gens du voyage** (c'est un inconvénient pour 36% des agents de la fonction publique et 37% des salariés du privé), **les personnes handicapées** (respectivement 36% et 35%) et **les personnes atteintes d'une maladie chronique de type cancer ou diabète** (respectivement 34% et 30%) même si ces éléments sont en baisse (-6 et -8 points pour les gens du voyage, -4 et -6 points pour les personnes handicapées, +3 et -6 points pour les maladies chroniques) par rapport à l'édition précédente.

Deuxième élément : non testées lors des vagues précédentes, le fait **d'être trans, à savoir transsexuelles ou transgenres** (30% pour les agents publics et 29% pour le secteur privé) ou de **nationalité étrangère** (29% et 17%) apparaît comme **pénalisant pour accéder à l'emploi** (avec une différence de nationalité davantage perçue comme un inconvénient par les agents de la fonction publique que par les salariés du privé : 29% contre 17%, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que certains emplois publics ne sont pas ouverts aux non-nationaux). La hiérarchie des autres critères considérés comme un « inconvénient » à l'embauche est peu modifiée.

Cette année, **l'âge supérieur à 45 ans** reste perçu **comme un inconvénient** aussi bien pour les agents de la fonction publique mais dans une moindre mesure que l'année dernière (29%, -6 points) que pour les salariés du privé (27%, -8 points). C'est ensuite **la situation d'une personne séropositive ou atteinte du sida** qui est

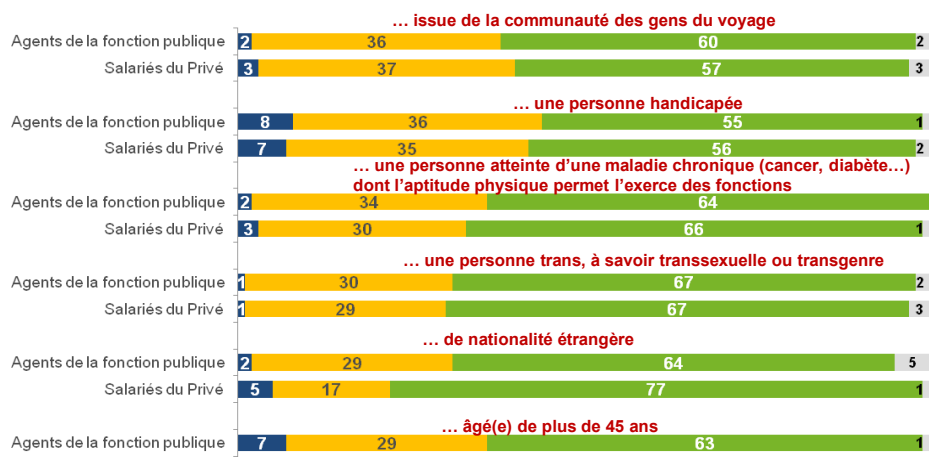
estimée comme un inconvénient pour les agents de la fonction publique (23%, -7 points) et les salariés du privé (20%, -6 points).

**Notons que**, pour accéder au monde du travail, **le fait d'être syndiqué** reste davantage perçu comme un inconvénient par les salariés du privé (21%, -5 points) que par les agents publics (12%, -1 point), ces derniers y voyant même un avantage (20%, +5 points par rapport à décembre 2010, +7 points par rapport à mars 2009). Cette différence d'appréciation vaut également pour le **fait d'être une femme** qui est perçu comme davantage pénalisant dans la perception des salariés du secteur privé (14% contre 6% pour les agents publics).

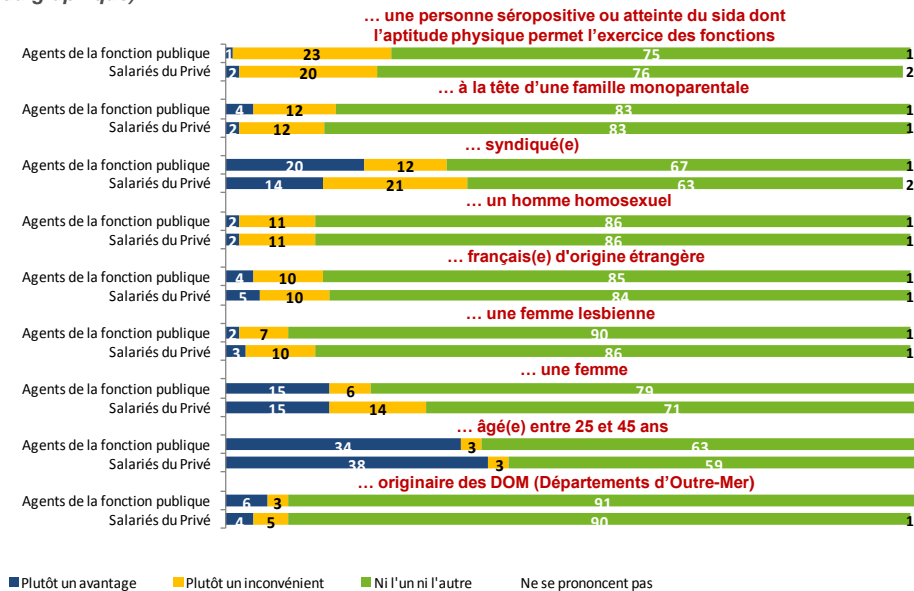
Parmi les critères évoqués, viennent ensuite, le fait **d'être à la tête d'une famille monoparentale** (12% et 12%), d'être **un homme homosexuel** (11% et 11%), d'être **Français(e) d'origine étrangère** (10% et 10%), d'être une femme lesbienne (7% et 10%), **et le fait d'être originaire des DOM** (3% et 5%). Enfin, le fait **d'être âgé(e) entre 25 ans et 45 ans** n'est pas réellement perçu comme un inconvénient (3% et 3%). Ce critère apparaît au contraire comme un avantage aussi bien auprès des agents de la fonction publique (34%) que des salariés du privé (38%).

**Graphique 1 : Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées ou atteintes d'une maladie chronique (cancer, diabète) demeurent perçues comme étant les plus exposées aux discriminations pour accéder au monde du travail (en %)**

✓ **QUESTION - A compétences égales et pour des personnes aptes à l'exercice des fonctions qui leur seraient confiées, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour entrer dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / pour être embauché dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé], d'être...? <sup>(1)</sup>**



✓ **A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour entrer dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / pour être embauché dans votre entreprise d'être ... [question posée aux salariés du privé] ?**  
(suite et fin du graphique)



**Des facteurs qui sont également perçus comme des freins à l'évolution de carrière au sein de l'établissement**

Il ne s'agit pas seulement d'entrer sur le marché du travail, mais également de pouvoir y évoluer. Or, ces mêmes critères sont ici jugés désavantageux pour évoluer en cours de carrière dans l'établissement ou l'entreprise.

Ainsi, à compétences égales, pour évoluer dans leur établissement, les agents de la fonction publique et les salariés du privé définissent d'abord **comme principaux freins à l'évolution, l'appartenance à la communauté des gens du voyage (38% et 37%), juste devant les maladies chroniques de type cancer ou diabète (34% et 33%)**. C'est ensuite **la nationalité étrangère** qui est perçue comme pénalisante et ce de manière toujours plus prononcée par les agents de la fonction publique (32%) que par les salariés du privé (21%) et le fait d'être une personne **trans, à savoir transsexuelle ou transgenre (32% et 29%)**. Ce dernier critère est l'un de ceux qui est davantage cité comme un inconvénient dans le public que dans le privé.

Viennent après **l'âge supérieur à 45 ans (29% et 29%)** et **la séropositivité**, citée par environ un quart des interviewés (25% dans le public, 24% dans le privé). La **syndicalisation** apparaît en milieu de classement (22% et 28%), devant le fait d'être **une femme (16% et 17%)**, le fait d'être **à la tête d'une famille monoparentale (16% et 16%)**, l'homosexualité **d'un homme (16% et 14%)**, le fait **d'être Français(e) d'origine étrangère (15% et 14%)** et le fait d'être **une femme lesbienne (14% et 14%)**. En fin de classement, **être âgé(e) entre 25 et 45 ans (10% et 13%)** et le fait **d'être originaire des DOM (9% et 13%)** sont les deux derniers critères perçus comme des facteurs



pouvant freiner l'évolution au sein d'un établissement / d'une entreprise.

***Les agents et les salariés interrogés se perçoivent comme plutôt ouverts à l'égard de leurs collègues***

Quelle que soit la catégorie testée, la majorité des personnes interrogées estiment que **l'appartenance d'un de leurs collègues à une certaine catégorie de la population ne serait pas susceptible d'engendrer pour eux un malaise dans les relations de travail**. Six personnes sur dix déclarent qu'ils ne s'interrogeraient pas particulièrement si un de leurs collègues était atteint de **maladie chronique de type cancer ou diabète, ou s'ils avaient une femme lesbienne ou un homme homosexuel** dans leur entourage professionnel. Les proportions sont similaires lorsque le collègue en question est une personne **handicapée, une femme, beaucoup plus ou beaucoup moins âgé qu'eux** ou **une personne dont l'origine ethnique ou les convictions religieuses** sont différentes des leurs.

Une minorité déclare cependant qu'elle serait « très mal à l'aise » ou « plutôt mal à l'aise » si un de leurs collègues devait être **trans**, à savoir transsexuel ou transgenre (14% des agents de la fonction publique et 18% des agents du privé), issu de **la communauté des gens du voyage** (10% et 11%), ou **séropositif ou atteint du sida** (6% et 9%).

***Face aux discriminations, la fonction publique est perçue comme plus protectrice que le secteur privé par ses agents alors que les salariés du secteur privé n'en sont pas convaincus***

**Une part non négligeable des fonctionnaires perçoivent leur statut comme une certaine garantie d'échapper aux discriminations**. Plus d'un tiers des agents de la fonction publique (35%) estiment qu'ils ont moins de probabilité d'être victime de discrimination sur leur lieu de travail qu'un salarié du privé. C'est 6 points de plus qu'en décembre 2010 et 1 point de plus qu'en décembre 2009. **A l'inverse, seuls 21% des salariés du privé partagent cet avis, un quart (25%, +7 points) allant même jusqu'à estimer qu'une discrimination est plus susceptible d'avoir lieu dans la fonction publique que dans le secteur privé.**

## 2- Les discriminations déclarées dans le monde du travail : victimes et témoins, motifs et auteurs, réactions et recours

**L'ampleur des discriminations vécues reste élevée, stable dans la fonction publique et en baisse dans le secteur privé.**

Un quart des agents de la fonction publique (26%, +1 point) affirment avoir été victime d'au moins une discrimination sur leur lieu de travail.

Les salariés du privé se déclarent toujours plus souvent victimes de discriminations (28%) que les agents de la fonction publique (26%, +1), une proportion néanmoins en baisse depuis deux ans (-5 points par rapport à décembre 2010 et -8 points par rapport à décembre 2009).

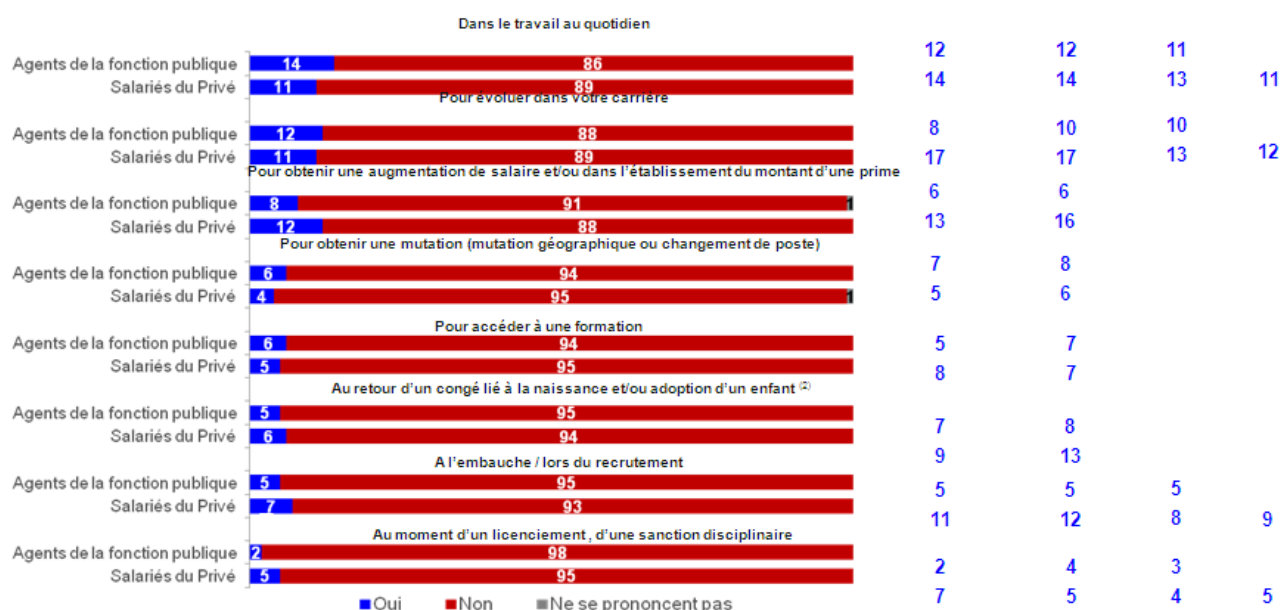
La proportion de ceux qui pensent pouvoir être un jour victimes d'une discrimination est également en baisse dans le secteur privé (23%, - 5 points) mais aussi dans la fonction publique (22%, -6 points).

**Graphique 2 : Le sentiment d'avoir été victime de discrimination dans différentes situations...(en %)**

✓ 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 ? <sup>(1)</sup>

Rappels « ST oui »

Décembre 2010 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



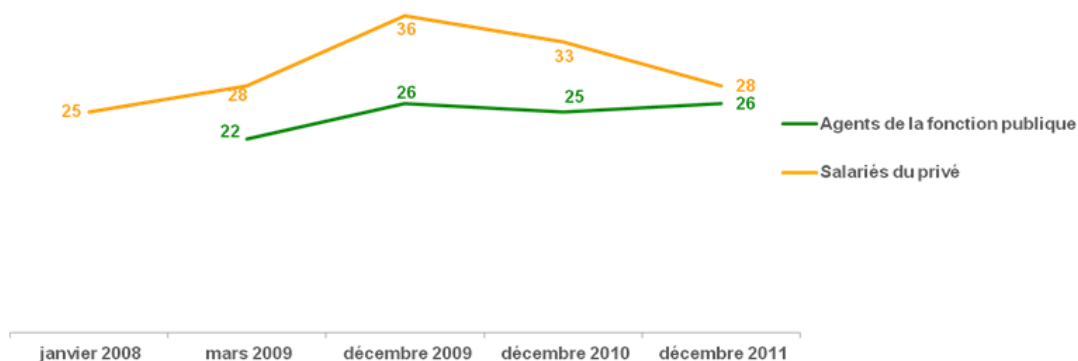
(1) Jusqu'en 2010, la question était : « Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination sur votre lieu de travail dans chacune des situations suivantes ? »

(2) Jusqu'en 2010, l'item était : « Au retour d'un congé de maternité (ou adoption) (question posée uniquement aux femmes) »

**Graphique 3 : L'ampleur des discriminations vécues reste élevée, stable dans la fonction publique et en baisse dans le secteur privé.**  
(en %)

✓ 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 ? <sup>(1)</sup>

**Affirme avoir été victime dans au moins une des situations**



**Les discriminations observées concernent principalement la rémunération, l'évolution de carrière et le travail au quotidien**

Concernant les moments auxquels surviennent les discriminations observées **dans le privé** il s'agit d'abord des décisions concernant **la rémunération** (12%, -1 point), **l'évolution de carrière** (11%, -6 points), ou encore **le travail au quotidien** (11%, -3 points). Pour les agents publics, l'observation de ces discriminations se manifeste au cours du travail au quotidien (14%, +2 points) et à l'occasion de l'évolution de carrière (12%, +4 points) mais aussi lors des demandes de mutation (8%, +2 points).

**Le niveau des discriminations dont les sondés ont pu être témoins baisse mais reste très élevé** : 34% (-8 points) des agents de la fonction publique et 38% (-6 points) des salariés du privé disent avoir été témoins d'au moins un type de discrimination au cours de leur activité professionnelle. Si les résultats des salariés du privé reviennent à leur niveau de mars 2009, la proportion d'agents de la fonction publique affirmant avoir été témoin de discrimination est la plus faible relevée dans le baromètre de la perception des discriminations au travail.

Les discriminations observées surviennent essentiellement dans **le travail au quotidien** (22% pour les agents et 20% pour les salariés) et pour **l'évolution de carrière** (17% et 18%). **L'embauche** (14% des salariés contre 10% pour les agents de la fonction publique), les demandes d'**augmentation de salaire** (9% contre 15%) et **les retours d'un congé lié à la naissance ou l'adoption d'un enfant** (12% contre 8%) sont davantage identifiés par les salariés du privé comme des instants où ils ont pu observer des pratiques discriminatoires.

Près de 9% des agents de la fonction publique et des salariés du privé ont également été témoins de discriminations pour **accéder à une formation**, et respectivement 8% et 10% à l'occasion d'un **licenciement**. La propension à avoir été témoin d'une discrimination pour **obtenir une mutation** se situe en fin de classement avec

7% pour les agents de la fonction publique et 6% pour les salariés du privé.

**Les critères des discriminations vécues : âge, sexe, grossesse et maternité devançant désormais l'origine ethnique, classé en 7<sup>ème</sup> position pour les salariés du public et 4<sup>ème</sup> pour ceux du privé**

Alors que depuis 2009, l'origine ethnique était citée comme le principal critère de discrimination par les victimes dans le secteur privé, ce critère est aujourd'hui devancé par l'âge (cité par 26% des victimes du privé), la grossesse ou maternité (25%), le sexe (23%) et l'apparence physique (20%).

Au sein de la fonction publique, ces mêmes critères du sexe (23% des agents victimes), de l'âge (18%), de la grossesse (17%), de l'apparence physique (17%) auxquels il faut ajouter les activités syndicales (18%) et les opinions politiques (16%) devançant désormais aussi l'origine ethnique.

Le critère de l'origine ethnique est ainsi aujourd'hui cité par 16% des salariés (contre 37% en 2010) et 9% des agents (contre 32% en 2010).

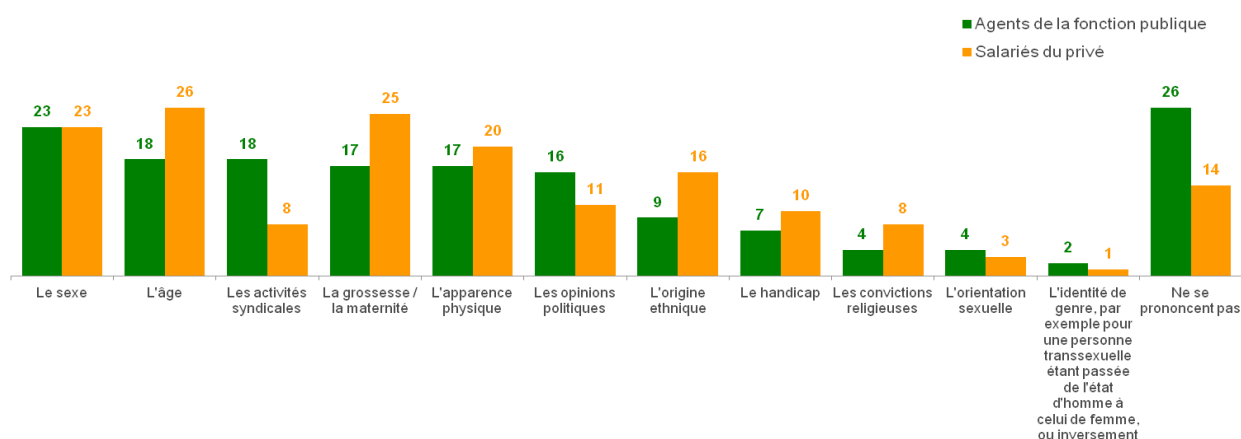
Sont cités ensuite les critères du **handicap** (7% des agents, et 10% des salariés), les **convictions religieuses** (4% et 8%), l'**orientation sexuelle** (4% et 8%) et l'**identité de genre** (2% et 1%).

**Graphique 4 : Les critères des discriminations vécues : âge, sexe, grossesse et maternité devançant désormais l'origine ethnique. (en %)**

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

Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination

Décembre 2011



### ***L'origine ethnique reste l'un des critères principaux des discriminations observées***

En revanche, l'origine ethnique reste le premier facteur de discrimination observée par les témoins dans le secteur privé (35%) et le deuxième dans le public (26%). L'apparence physique (27% pour les agents, 25% pour le privé), les activités syndicales (25%, 26%), le sexe (25% pour les deux populations) faisant également partie des premiers critères cités par les deux populations. Les salariés du privé témoins de discriminations mentionnent également plus souvent que les agents de la fonction publique la **grossesse/ maternité** (30% pour les salariés du privé, 20% pour les agents) et **l'âge** (27% pour les salariés et 17% pour l'âge).

Sont cités ensuite les critères de **convictions religieuses** (13% des agents et 15% des salariés), **les opinions politiques** (12% pour les deux), **le handicap** (10% et 14%), **l'orientation sexuelle** (2% et 7%) et **l'identité de genre** (2% et 5%).

### ***Le supérieur hiérarchique direct reste souvent identifié comme l'auteur des discriminations vécues et observées***

Les agents de la fonction publique victimes de discriminations citent en priorité leur supérieur hiérarchique direct comme responsable de cette inégalité de traitement (en tant que victime : 58% / en tant que témoin : 56%), puis la **direction de leur administration / collectivité locale / établissement hospitalier** (en tant que victime : 50% / en tant que témoin : 46%). Viennent ensuite les **collègues de travail** (en tant que victime : 22%, en tant que témoin 25%) et les clients / usagers (en tant que victime 9%, en tant que témoin 15%).

Les salariés du privé pointent les mêmes auteurs : le **supérieur hiérarchique direct** (en tant que victime : 60% / en tant que témoin : 61%) au même titre que **la direction de l'entreprise** (en tant que victime : 55% / en tant que témoin : 58%). Viennent ensuite **les collègues de travail** (en tant que victime : 25% / en tant que témoin : 32%) et **des clients ou des fournisseurs** (en tant que victime : 6% / en tant que témoin : 18%).

### ***Les réactions suite à une discrimination : la parole des salariés du privé peine à se libérer...***

Face à une discrimination, qu'elle soit vécue ou observée, la première attitude des salariés du secteur privé est de ne rien dire (42% des victimes ou témoins du privé, + 11 points). La tendance, constatée depuis 2009, des personnels du secteur privé à davantage faire connaître les inégalités de traitement constatées s'inverse donc.

Dans le secteur privé, ceux qui choisissent de ne pas se taire en parlent d'abord à leur direction (29%, -5 points), puis aux représentants du personnel ou syndicats (20%, - 8 points), avant de contacter l'inspection du travail (12%, stable) ou même de démissionner (12%, stable).

Engager une procédure contentieuse, témoigner à l'occasion d'une procédure contentieuse (6%, - 4 points), prendre conseil auprès d'un avocat / d'une association (4%, - 4 points), ou contacter la HALDE ou le Défenseur des Droits (3%) restent des initiatives moins courantes.

Les agents de la fonction publique hésitent moins à en parler (29%, - 2 points). Ils alertent en premier lieu les représentants du personnel ou d'un syndicat, même si ce réflexe est en baisse depuis décembre 2010 (35%, -6

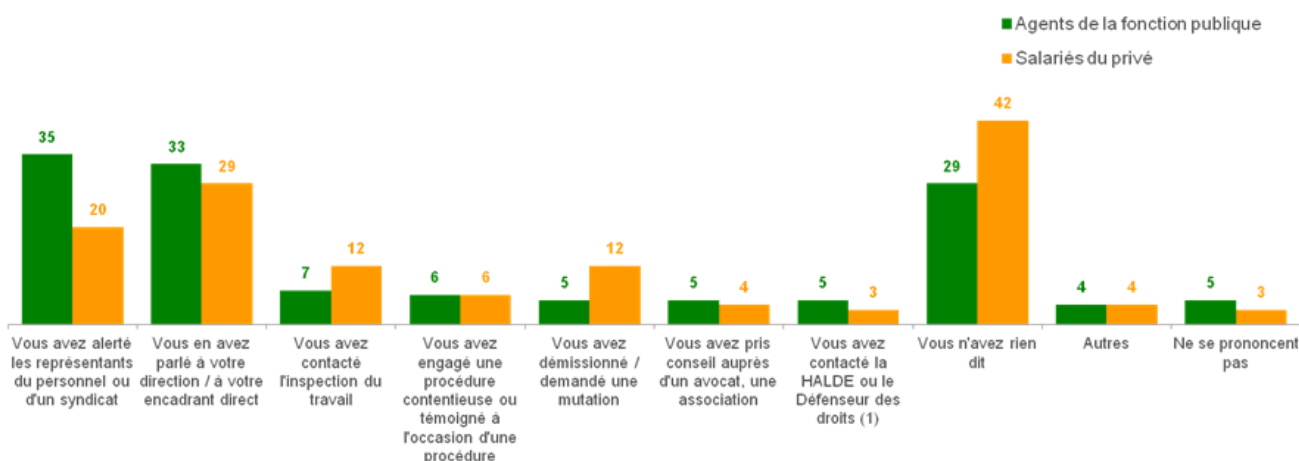
points). S'ils **en parlent encore également à leur direction ou leur encadrant direct** (33%, - 9 points), les agents publics semblent avoir diversifié leurs démarches : ils prennent davantage contact avec l'inspection du travail (7%, +4 points) ou la HALDE / le Défenseur des Droits (5%). Enfin, pour certains, introduire une demande de démission ou de mutation (5%, -1 point) apparaît toujours comme la seule solution envisageable.

Prendre conseil auprès d'un avocat / d'une association (5%, -2 points) ou s'engager dans une procédure contentieuse ou le fait d'y témoigner (6%, stable) restent des recours faiblement mobilisés.

**Graphique 5 : Face à une discrimination, qu'elle soit vécue ou observée, la première attitude des salariés du secteur privé est de ne rien dire (en %)**

✓ Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ?  
Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime et/ou témoin de discrimination

Décembre 2011



(1) Jusqu'en 2010, l'item était : « Vous avez contacté la HALDE »

**Les salariés du privé et les agents victimes silencieuses de discrimination sont de plus en plus nombreux à penser qu'en parler ne changerait rien**

Lorsqu'on interroge les victimes et témoins qui sont restés silencieux face aux discriminations **sur les raisons pour lesquelles ils n'ont rien dit, ils répondent avant tout que, selon eux, cela n'aurait rien changé** (66% pour les agents de la fonction publique, + 13 points et 61% pour les salariés du privé, + 9 points). La deuxième raison réside dans le fait que **cela n'était pas dans leur intérêt** (36% et 32%), un sentiment en hausse auprès des agents de la fonction publique (+17 points) et des salariés du privé (+6 points). Une forte proportion évoque également **la crainte de représailles de la part des auteurs ou la crainte d'aggraver la situation** (32% pour les agents de la fonction publique et 36% pour les salariés du privé). On note que davantage de personnes évoquent

le fait **qu'elles ne savaient pas quoi faire** (25% pour les agents de la fonction publique, +4 points, et 40%, + 10 points, pour les salariés du privé) ou qu'elles **ne savaient pas à qui en parler** (21% pour les agents de la fonction publique, + 5 points, et 30%, + 7 points, pour les salariés du privé).

24% des agents (+ 3 points) et 20% des salariés (+ 2 points) déclarent qu'ils préfèrent **régler les choses par eux-mêmes**. On observe également une **progression notable du sentiment de banalisation des discriminations chez les agents de la fonction publique** qui évoquent le fait que **cela paraît normal à tout le monde** (20% contre 13% lors de la vague précédente). Dans le même temps les salariés du privé sont moins nombreux à avoir ce sentiment (10%, chiffre en baisse de 5 points).

8% des agents de la fonction publique et 15% des salariés du privé estiment **qu'ils n'ont pas eu le temps d'en parler**. Seuls 3% des agents de la fonction publique et des salariés du privé ont reconnu être **d'accord avec la mesure en question, même discriminatoire**.

### ***Salariés du public et du privé s'accordent sur les comportements à privilégier en cas de discrimination vécue ou observée***

Les salariés du privé comme les agents de la fonction publique préconisent d'abord **d'en parler aux représentants du personnel ou d'un syndicat** (48% et 36% si l'on est victime, 46% et 37% si l'on est témoin) ensuite **d'en parler à la direction** (28% et 24% si l'on est victime, 33% et 28% si l'on est témoin), puis de **réunir des preuves** comme des lettres, des témoignages (24% et 23% si l'on est victime, 26% et 23% si l'on est témoin), ou d'en parler **à la direction des ressources humaines** (25% et 21% si l'on est victime, 20% et 20% si l'on est témoin).

Ces solutions arrivent avant les voies externes qui consistent à **se faire conseiller auprès d'un avocat, d'une association** (11% et 11% si l'on est victime, 9% et 7% si l'on est témoin), **saisir le Défenseur des Droits** (11% et 9% si l'on est victime, 10% et 8% si l'on est témoin), **déposer une plainte auprès des prud'hommes / un recours devant le tribunal administratif** (10% et 20% si l'on est victime, 6% et 12% si l'on est témoin), à **saisir l'inspection du travail** (6% et 22% si l'on est victime, 8% et 4% si l'on est témoin), et enfin **déposer une plainte auprès du procureur de la république** (8% et 4% si l'on est victime, 5% et 2% si l'on est témoin).

### **3- Les dispositifs de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité**

#### ***Agents de la fonction publique et salariés du privé sont convaincus d'avoir un rôle primordial à jouer dans la prévention des discriminations dans le monde du travail***

Comme lors des vagues précédentes, les répondants **considèrent que la prévention des discriminations sur leur lieu de travail est l'affaire de tous (salariés et agents publics)**, 37% et 39%, en hausse par rapport à décembre 2010 (+1 et +7). Viennent ensuite les **syndicats** (16%, - 1 point et 16%, - 6 points), **le service des**



**ressources humaines** (15%, + 2 points et 18% + 3 points) et **la direction** (12%, - 3 points et 15% - 1 point). A noter que la hiérarchie directe est davantage citée par les agents de la fonction publique (17%, stable) que par les salariés du privé (9%, - 3 points).

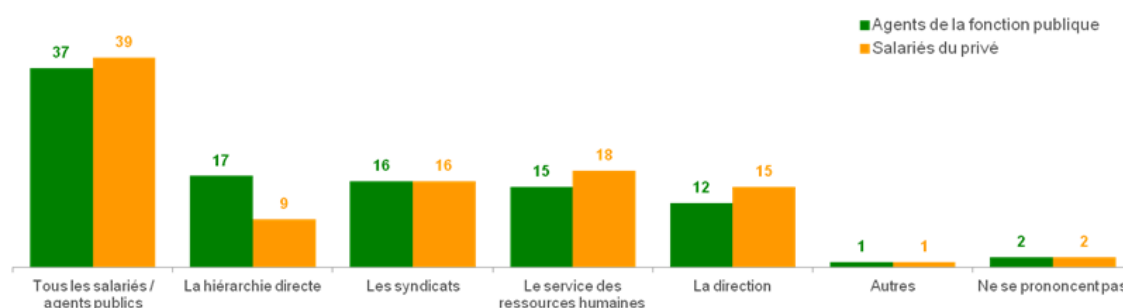
### **Ils s'accordent également sur l'efficacité des syndicats et représentants du personnel pour les défendre**

Si une situation de discrimination se présentait, **trois quarts des agents de la fonction publique (75%) et six salariés du privé sur dix (61%) estiment que les syndicats seraient efficaces pour les défendre**. 21% des agents publics (+2 points) et 30% des salariés du privé (+4 points) jugent en revanche qu'ils ne seraient pas efficaces, en légère hausse par rapport à décembre 2010.

**Graphique 6 : La prévention des discriminations sur le lieu de travail est l'affaire de tous les agents et salariés (en %)**

✓ Selon vous, qui doit au sein des entreprises, administrations ou services publics en général, se charger en priorité de prévenir les discriminations ?

Décembre 2011



### **La connaissance des engagements ou actions de son entreprise**

Un quart des agents de la fonction publique (24%) et des salariés du privé (24%) déclarent avoir connaissance d'un engagement ou d'actions de leurs établissement / entreprise pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations. Ils s'estiment alors bien informés sur cet engagement (respectivement 79% et 76%).

22% des agents publics et 19% des salariés du privé déclarent également avoir connaissance d'initiatives portées par des représentants du personnel ou organisations syndicales.

Plus précisément, 21% des agents et 21% des salariés ont connaissance de **la mise en place d'actions de sensibilisation en direction des agents et des salariés sur la non-discrimination et l'égalité au sein de l'entreprise**, 18% et 24% de **la signature par sa structure d'une charte d'engagement**, 15% des deux populations d'**actions de formation sur la non-discrimination et la promotion de l'égalité**, 8% et 12% d'un



engagement de sa structure pour l'obtention d'un Label Diversité ou Egalité, 7% et 18% de la création d'un tableau de bord statistique pour mesurer les inégalités de rémunération en interne et 6% et 10% de l'obtention par son établissement / entreprise d'une certification délivrée par un organisme indépendant.

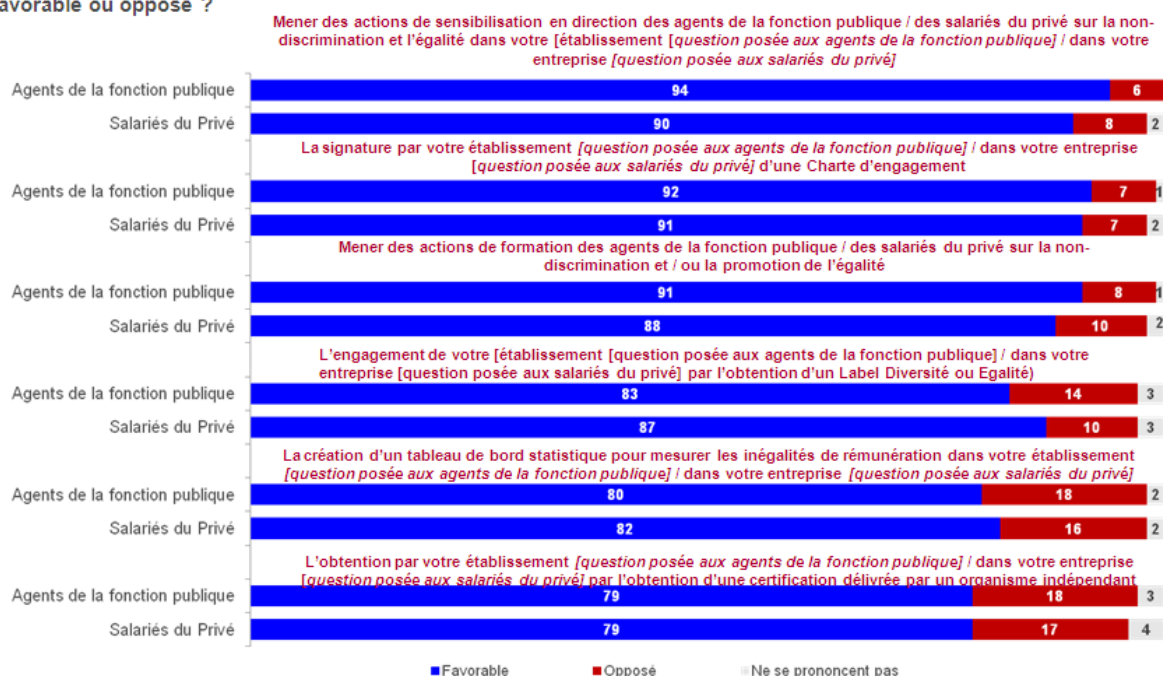
### Les mesures auxquelles les répondants seraient très majoritairement favorables

Plus de neuf personnes sur dix sont ainsi favorables à des actions de sensibilisation en direction des agents et des salariés (94% chez les agents de la fonction publique et 90% chez les salariés du privé). La deuxième mesure plébiscitée est la signature d'une Charte d'engagement par l'établissement / l'entreprise (92% et 91%). Viennent ensuite les actions de formation (91% et 88%), l'obtention d'un Label Diversité ou Egalité (83% et 87%) et puis la création d'un tableau de bord mesurant les inégalités de rémunération (80% et 82%). Enfin un peu moins de quatre personnes interrogées sur cinq sont favorables à l'engagement de l'établissement / l'entreprise pour l'obtention d'une certification délivrée par un organisme indépendant (79% et 79%).

En outre, 92% des agents de la fonction publique et 88% des salariés du privé estiment que l'ensemble de ces mesures et outils doit être discuté dans le cadre du dialogue social avec les représentants du personnel / les organisations syndicales de leur structure.

Graphique 7 : L'adhésion massive aux mesures pour lutter contre les discriminations (en %)

✓ Pour chacune des mesures suivantes pour lutter contre les discriminations dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé], dites si vous y êtes favorable ou opposé ?



## **Lutter contre les discriminations à l'embauche et au cours de la vie professionnelle : des mesures pour garantir l'égalité**

Les personnes interrogées sont globalement favorables aux mesures proposées pour garantir l'égalité et lutter contre les discriminations aussi bien à l'embauche / au recrutement qu'au cours de la vie professionnelle.

Plus de neuf personnes sur dix plébiscitent **l'évaluation des procédures de recrutement pour s'assurer qu'à compétences égales tous les candidats ont autant de chances d'être convoqués à des entretiens** (98% des agents de la fonction publique et 94% des salariés du privé). 85% des agents et 81% des salariés soutiennent **l'instauration de procédures de recrutement fondées sur des critères objectifs d'évaluation des compétences** et respectivement 83% et 82% adhèrent à l'idée de **favoriser l'embauche de personnes habituellement discriminées comme les femmes ou les personnes handicapées**.

Pour ce qui concerne non plus l'embauche, mais la carrière, les répondants se montrent favorables à de nombreuses mesures. 93% des agents et 94% des salariés sont ainsi en faveur de la possibilité **d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme** sur des pratiques de discrimination dont ils seraient victimes ou témoins. Deuxième mesure citée, **l'interrogation régulière des salariés / agents publics sur leurs ressentis** en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat est jugée positivement (92% et 90%). Viennent ensuite **la mise en place dans chaque entreprise / administration d'une cellule indépendante** chargée d'apporter une aide concrète aux victimes de discrimination (92% des agents de la fonction publique et 88% des salariés du privé), et la création d'une autre cellule chargée de surveiller l'égalité salariale (89% et 86%). Suivent **la mise en place des sanctions pour les entreprises, administrations et services publics** qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes (87% des agents de la fonction publique et 83% des salariés du privé) et enfin, **l'obligation pour les entreprises, les administrations et services publics de publier dans leur bilan social des données chiffrées sur les rémunérations** en fonction d'un certain nombre de critères (83% et 77%).

## **Garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique : assurer un meilleur accès à l'information sur les recrutements et placer l'évaluation des compétences au cœur de la sélection**

Afin de garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, les personnes interrogées se déclarent très largement favorables au fait **de s'assurer que les épreuves des concours permettent de sélectionner les candidats en fonction des compétences nécessaires** (98% des agents de la fonction publique et 96% des salariés du privé) et à l'amélioration **de l'accès à l'information sur les recrutements dans les emplois de la fonction publique** (98% des agents publics et 96% des salariés du privé).

Ils se montrent également très favorables au fait de **proposer des mesures d'accompagnement** pour permettre aux jeunes de milieux sociaux défavorisés de présenter les concours de la fonction publique ou des grandes écoles (96% et 96%).

Enfin, les deux dernières mesures évoquées sont la **diversification de la composition des jurys de concours** (94% et 93%) et la **mise en place des classes préparatoires ou des formations spécifiques à destination des jeunes de milieux sociaux défavorisés** (92% et 91%).

#### **4- Focus sur le handicap: une discrimination largement dénoncée**

***Près de 4 répondants sur 10 ont connaissance d'initiatives au sein de leur établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées***

42% des agents et 37% des salariés du privé ont entendu parler au sein de leur structure **d'initiatives de leur établissement en faveur de l'emploi de personnes handicapées**.

Plus précisément, **le recrutement d'une ou plusieurs personnes handicapées** reste l'initiative la plus observée aussi bien par les agents de la fonction publique (86%) que par les salariés du privé (84%). En revanche, si **l'aménagement d'équipements collectifs de travail** est la deuxième action citée par les agents de la fonction publique (61%), elle n'est que quatrième chez les salariés du privé (51%) derrière **la sensibilisation des agents / salariés** (61% contre 47% chez les agents publics) et **la communication sur la politique d'accueil des personnes handicapées** (51% contre 57% chez les agents publics).

Lorsqu'elles en ont eu connaissance, la quasi-totalité des personnes interrogées estiment les initiatives proposées justifiées, qu'elles travaillent dans la fonction publique (96%) ou dans le secteur privé (97%). Une légitimité soulignée plus encore par les agents de la fonction publique (65% de « tout à fait justifiées ») que par les salariés du privé (55% de « tout à fait justifiées »).

**Une adhésion à mettre en regard avec le fait que la majorité des agents de la fonction publique et salariés du privé déclarent connaître des personnes reconnues travailleurs handicapés dans leur entourage professionnel** (60% chez les agents publics et 54% chez les salariés du privé).

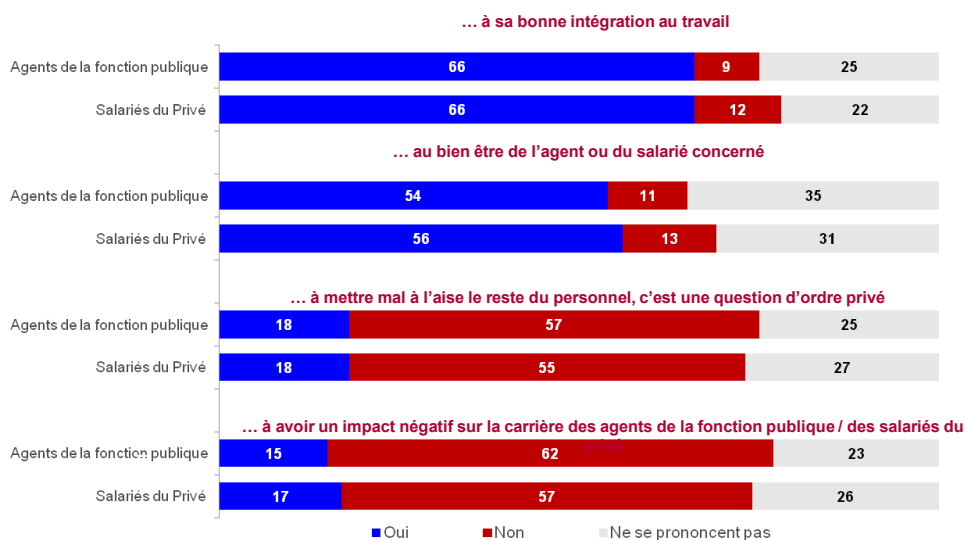
***La nécessité de communiquer et informer pour l'épanouissement des travailleurs handicapés***

La majorité des personnes interrogées jugent relativement important, pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, de communiquer sur leur handicap vis-à-vis de leur entourage professionnel afin de faciliter leur intégration au travail. Faire connaître son handicap contribue ainsi pour deux personnes sur trois à **la bonne intégration de l'individu concerné** (66% et 66%). Plus de la moitié des interviewés estiment également que ceci participe au **bien-être de l'agent ou du salarié concerné** (54% et 56%).

Seuls 18% des deux populations estiment que révéler son handicap est une question d'ordre privé et que cela pourrait **mettre mal à l'aise le reste du personnel**. 15% des agents de la fonction publique et 17% des salariés du privé considèrent d'ailleurs que cela pourrait avoir un impact négatif sur la carrière des agents / salariés.

**Graphique 8 : Révéler son handicap contribuerait à la bonne intégration au travail (en %)**

✓ Pensez-vous que faire connaître son handicap à son entourage professionnel contribue... ?



**Une désapprobation massive des comportements discriminatoires d'un employeur d'un agent / salarié, du fait de son handicap**

Agents publics et salariés du privé s'accordent massivement pour condamner tout comportement discriminatoire d'un employeur à l'égard d'un salarié du fait de son handicap. Ainsi qu'ils soient agents du secteur public ou salariés du privé, 99% des répondants jugent grave de refuser à une personne handicapée les mêmes augmentations de salaires et primes que celles reçues par des personnes valides ou encore de lui refuser l'accès à une information qui lui est accessible. Viennent ensuite le refus d'une demande de mutation que l'on a acceptée pour une personne valide (99% des agents de la fonction publique et 98% des salariés du privé), le refus des mêmes évolutions de carrière (98% et 98%) et enfin, le refus d'embauche d'une personne handicapée compétente pour le travail requis au profit d'une personne valide (98% et 99%).

82% des agents publics et 85% des salariés du privé sont d'accord avec l'idée selon laquelle les personnes handicapées sont capables d'occuper les mêmes emplois que les personnes valides.

## 5- Focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

### *L'orientation sexuelle, une question d'ordre privé*

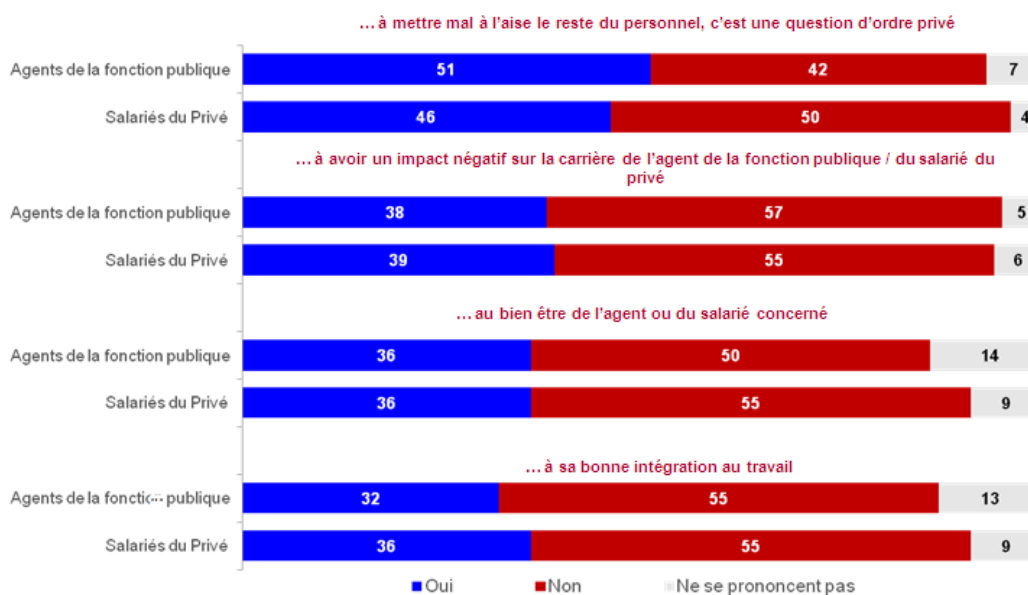
A la différence de ce qui apparaît sur le dévoilement du handicap, questionnées sur l'éventualité qu'une personne dévoile son homosexualité à son entourage professionnel, agents de la fonction publique et salariés du privé semblent s'interroger sur l'intérêt d'une telle démarche. En effet, 51% des agents de la fonction publique et 46% des salariés du privé estiment que cela contribuerait à **mettre mal à l'aise le reste du personnel**. Plus d'un tiers considère même que cela pourrait **avoir un impact négatif sur la carrière de l'agent / salarié en question** (38% des agents de la fonction publique et 39% des salariés du privé). Au final, seule une minorité des interviewés juge ainsi qu'une telle révélation contribuerait **au bien-être de l'agent / salarié concerné** (36% et 36%) et à **sa bonne intégration au travail** (32% et 36%).

En effet, **une part non négligeable déclare avoir déjà remarqué des attitudes de rejet ou de dénigrement à l'égard des personnes homosexuelles** dans son établissement / entreprise (22% des agents publics et 23% des salariés du privé), des **propos homophobes** (18% et 15%) et des **insultes verbales ou écrits homophobes** (8% et 8%). Enfin, les **dégradations de bien matériels personnels** (3% et 1%), les violences (2% et 2%) et les **menaces d'outing** (2% et 2%) apparaissent beaucoup plus marginales.

Parmi les **43% des agents publics et 35% des salariés du privé qui ont justement eu l'expérience d'une personne de leur entourage professionnel ayant dévoilé son homosexualité**, 17% des agents et 13% des salariés font part de difficultés pour ces personnes à exercer leurs fonctions du fait de leurs collègues de travail, 8% et 9% font part de difficultés avec les clients ou fournisseurs, 8% et 9% avec leur supérieur direct et 6% et 10% avec la direction.

Graphique 9 : Révéler son homosexualité est perçu comme pouvant mettre mal à l'aise le reste du personnel (en %)

✓ Pensez-vous que dévoiler son homosexualité à son entourage professionnel contribue... ?



**Agents de la fonction publique et salariés du privé s'accordent pour condamner les attitudes discriminatoires à l'égard d'agents / salariés homosexuels**

Chacun des ces comportements discriminatoires est quasi-unaniment dénoncé par les personnes interrogées qui en ont déjà été témoin.

Ceci est à mettre en regard avec le fait que 94% des agents publics et 90% des salariés du privé sont d'accord avec l'idée selon laquelle l'homosexualité est une manière acceptable de vivre sa sexualité.

**Agents publics et salariés du privé sont favorables aux mesures en faveur des personnes trans (transsexuelles et transgenre)**

Les personnes interrogées sont assez largement en faveur de mesures visant au bien-être des personnes transsexuelles ou transgenres, après leur passage de l'état d'homme à celui de femme ou de l'état de femme à celui d'homme. 89% des agents de la fonction publique et 86% des salariés du privé approuvent ainsi l'utilisation du nouveau prénom que la personne trans a choisi. A des proportions comparables, le fait d'accepter que cette personne utilise les sanitaires et les vestiaires du genre auquel elle s'identifie est une mesure soutenue par 85% des interviewés, tous secteurs confondus. Enfin, plus de trois personnes sur quatre (76% des agents publics et 78% des salariés du privé) se déclarent favorables au changement de présentation du salarié (tenue vestimentaire, barbe ou maquillage selon le cas).

Agents publics et salariés du privé s'accordent en outre pour dénoncer les comportements discriminatoires qu'un employeur pourrait avoir à l'encontre d'un agent / salarié trans. Plus de neuf personnes interrogées sur dix

estiment grave le fait **qu'un employeur licencie l'individu en question pour faute professionnelle** (96% et 95%) ou le fait de **ne pas accepter qu'il continue à exercer ses missions** (93% et 91%). Enfin, les comportements visant à **ne pas modifier les coordonnées professionnelles (civilité et prénom) de l'agent / salarié concerné là où celles-ci apparaissent** (85% et 78%) et **l'insistance pour qu'il se présente selon le sexe qu'il avait à la naissance** (83% et 81%) sont également jugés inacceptables.

**Au final, plus de quatre personnes interrogées sur cinq (86% chez les agents publics et 83% chez les salariés du privé) adhèrent à l'idée selon laquelle une femme qui se ressent homme ou un homme qui se ressent femme doit pouvoir changer de sexe s'il ou elle le souhaite.**