

JF/LB N° 110822

Contacts IFOP : Jérôme Fourquet / Laure Bonneval

Tél : 01 45 84 14 44

laure.bonneval@ifop.com



pour

**LE DÉFENSEUR
DES DROITS**
defenseurdesdroits.fr



**Organisation
Internationale
du Travail**

Baromètre sur la perception des discriminations dans le travail

Principaux enseignements

Janvier 2013

Méthodologie

Ce document présente les résultats d'une étude réalisée par l'Ifop. Elle respecte fidèlement les principes scientifiques et déontologiques de l'enquête par sondage. Les enseignements qu'elle indique reflètent un état de l'opinion à l'instant de sa réalisation et non pas une prédiction.

Aucune publication totale ou partielle ne peut être faite sans l'accord exprès de l'Ifop.

Etude réalisée par l'Ifop pour :	Le Défenseur des Droits et l'Organisation Internationale du Travail
Echantillons	Echantillon de 500 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. Echantillon de 500 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.
Mode de recueil	Les interviews ont eu lieu par téléphone.
Dates de terrain	Du 28 novembre au 12 décembre 2012

A l'occasion de la 6^{ème} vague du Baromètre sur la perception des discriminations dans le travail réalisée par l'Ifop à la demande du Défenseur des Droits et de l'Organisation Internationale du Travail, l'importance et la fréquence des discriminations dans le travail se confirment :

- ✓ Près de 3 actifs sur 10 déclarent avoir été victimes d'au moins une discrimination dans le cadre professionnel. Alors que jusqu'en 2010 les agents de la fonction publique semblaient davantage préservés que les salariés du privé, ils se disent désormais victimes dans les mêmes proportions (respectivement 29% et 30%). En effet, le nombre de victimes dans la fonction publique a connu une progression, lente mais régulière, depuis le début de ce baromètre.
- ✓ Les principaux critères de discriminations cités par les victimes renvoient à l'âge (en particulier dans le privé : 32% contre 20% dans le public), le sexe (22% et 26%) et la grossesse ou la maternité (21% et 24%). Ces deux derniers critères sont à mettre en relation avec le taux de victimes plus important chez les femmes (+11 points dans le privé et +8 points dans le public par rapport aux hommes).
- ✓ Les situations discriminatoires les plus fréquentes (c'est-à-dire celles ayant touché plus d'1 actif sur 10) concernent les évolutions de carrière, le travail au quotidien (cela recouvrant sans doute des cas de harcèlement), les barrières à l'embauche ainsi que les augmentations de salaire et/ou les primes.
- ✓ 34% des actifs ont en outre été témoins de discriminations dans le cadre de leurs activités professionnelles (47% dans les entreprises de plus de 250 salariés).
- ✓ Parmi les personnes n'ayant pas été victimes de discrimination, près de 3 sur 10 s'estiment susceptibles de l'être un jour (29% dans le public et 28% dans le privé).
- ✓ Le contexte de crise économique et de chômage est d'ailleurs perçu massivement (81%) comme un facteur susceptible de favoriser les discriminations.

Au regard de la fréquence des discriminations et des inquiétudes suscitées chez les actifs, la lutte contre les discriminations revêt un caractère prioritaire et nécessaire :

- ✓ A l'unanimité, les actifs jugent en effet qu'il est important de lutter contre les discriminations (99% dans le public, 98% dans le privé).
- ✓ La lutte contre les discriminations s'avère d'autant plus nécessaire qu'on observe une certaine forme de passivité chez les victimes : parmi elles, 4 sur 10 n'ont rien dit ou rien fait suite à ces discriminations (40% dans le public, 38% dans le privé). A l'origine de

cette situation, un sentiment de résignation prédomine chez les victimes : 69% des salariés du privé et 42% des agents de la fonction publique n'ayant rien dit ou rien fait ont considéré qu'une réaction n'aurait rien changé.

Pour autant, les actifs ne se montrent pas fatalistes dans la mesure où ils identifient un certain nombre d'acteurs et de mesures dont l'efficacité permettrait de prévenir et de résorber les discriminations dans le cadre professionnel :

- ✓ Témoin d'un certain optimisme quant à l'existence de solutions concrètes, l'ensemble des mesures testées sont jugées efficaces par une majorité d'interviewés (entre 64% et 79%). Dans le privé (78%) comme dans le public (79%), la mise en place de systèmes d'alerte confidentiels et anonymes pour les victimes ou les témoins constitue la mesure perçue comme la plus efficace.
- ✓ Les syndicats et les représentants du personnel bénéficient d'un niveau de confiance élevé, en particulier dans la fonction publique : 70% des agents et 64% des salariés considèrent qu'ils peuvent aider efficacement les victimes. Le rôle central qu'ils doivent occuper dans la lutte contre les discriminations fait en outre consensus : 94% des agents et 91% des salariés souhaitent qu'ils prennent part, dans le cadre du dialogue social, aux discussions relatives à la mise en place d'actions concrètes au sein des administrations et des entreprises.

A l'occasion de cette nouvelle vague du baromètre, un focus relatif aux discriminations à l'égard des seniors a été intégré :

- ✓ Les discriminations à l'égard des personnes de plus de 50 ans, loin d'être banalisées ou considérées comme une forme de discrimination plus acceptable ou moins grave que les autres, font l'objet d'une condamnation unanime. Les différentes formes de discriminations à l'égard des seniors, qu'il s'agisse des discriminations à l'embauche, dans l'accès à la formation, dans l'évolution de carrière ou bien encore des mises au placard, sont qualifiées de graves par plus de 8 actifs sur 10.
- ✓ Dans les faits, les cas de « mise au placard » sont loin d'être anecdotiques : 17% des agents de la fonction publique et 19% des salariés du secteur privé en ont été témoins. Cette pratique discriminatoire est particulièrement observée au sein des entreprises de grandes tailles (250 salariés et plus) dont 28% des salariés déclarent en avoir été témoins.
- ✓ L'existence de mesures en faveur de l'emploi des seniors semble minoritaire au sein des administrations (18%) et des entreprises (23%). Toutefois, ces scores doivent être relativisés dans la mesure où des obligations réglementaires existent en la matière. Ainsi, ils reflètent également la méconnaissance qu'ont les agents et les salariés de

l'existence de telles mesures ainsi que d'une faible communication autour de ces mesures.

Cette année, une attention particulière a été portée à la corrélation entre taille d'entreprise et expériences et perceptions en matière de discriminations :

- ✓ Plus d'un tiers des actifs (39% dans le public, 32% dans le privé) estiment que le risque de discrimination est plus élevé au sein des entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, cela ne résiste pas à l'épreuve des faits. D'une part, ce sont les salariés des entreprises de 250 salariés et plus qui partagent le plus ce point de vue (55% contre 23% des salariés des TPE/PME). D'autre part, le taux de victimes est équivalent quelle que soit la taille d'entreprise considérée.
- ✓ Lorsqu'il s'agit d'identifier les mesures les plus efficaces à destination des entreprises de moins de 50 salariés, il apparaît que les dispositifs d'accompagnement (réseaux, formation et information) sont perçus comme plus efficaces que les sanctions ou incitations financières pour lutter contre les discriminations. De fait, même si les discriminations n'y sont pas plus fréquentes, l'information et l'accompagnement semblent particulièrement nécessaires au sein de ces entreprises. En témoigne par exemple le fait que les salariés des entreprises de moins de 50 salariés font plus rarement état de l'existence de mesures relatives à l'emploi des seniors (et/ou de la connaissance qu'ils en ont) au sein de leur entreprise (23% contre 55% au sein des entreprises de plus 250 salariés).