

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



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 :	Salariés du privé : 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. Agents de la fonction publique : 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

2



Les résultats de l'étude

A



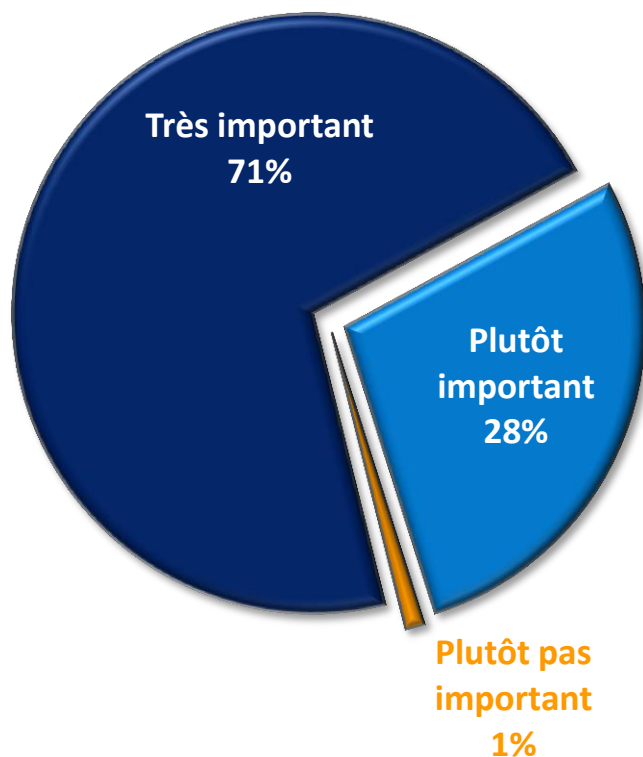
L'importance de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitement

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

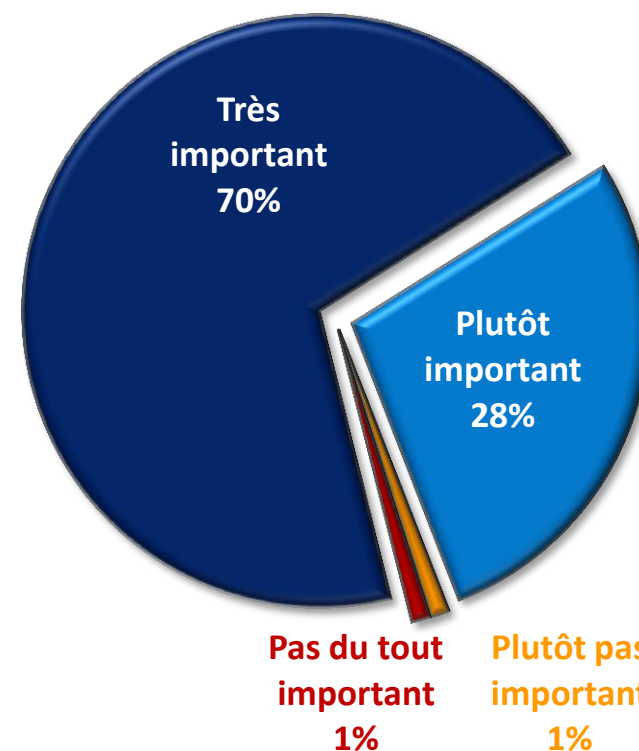
**TOTAL Important
99%**



**TOTAL Pas important
1%**

Salariés du privé

**TOTAL Important
98%**

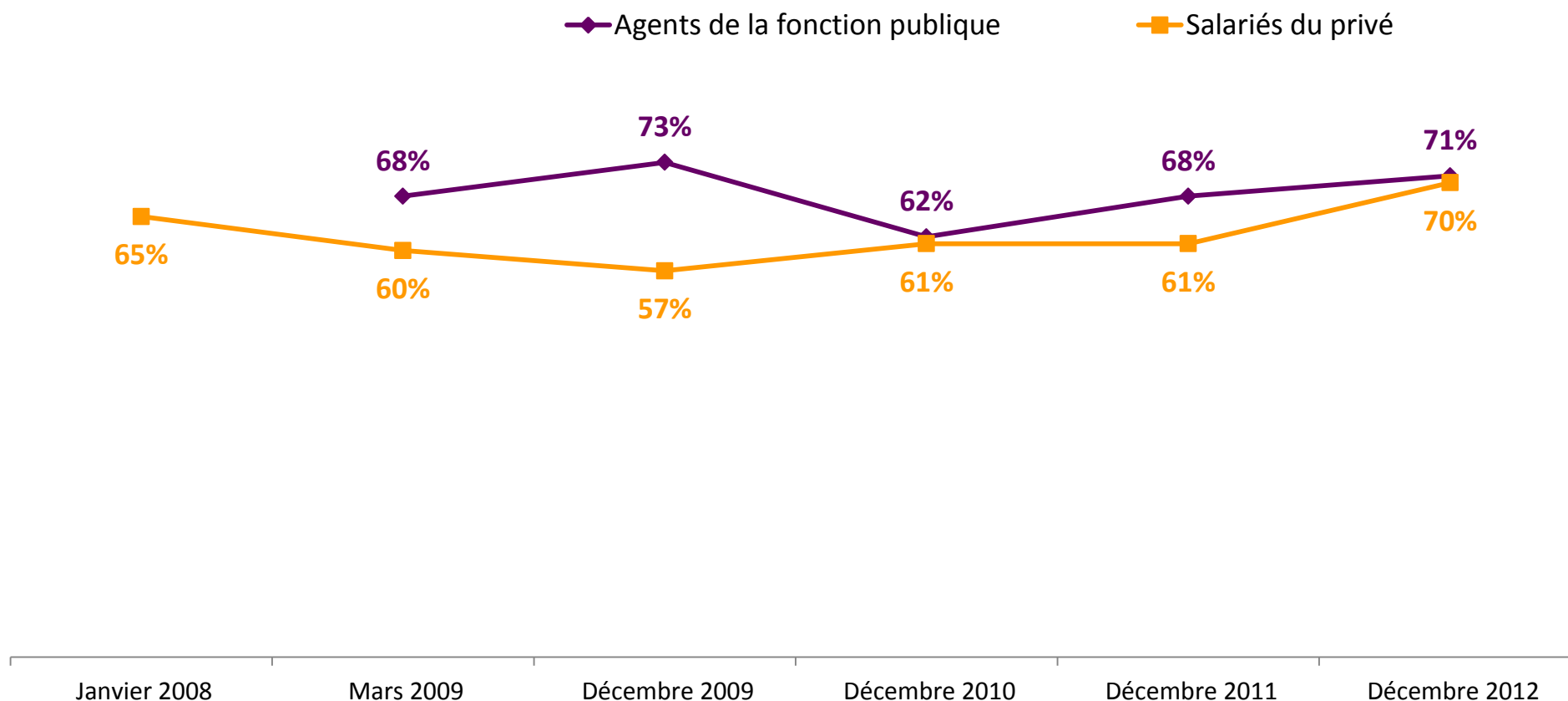


**TOTAL Pas important
2%**

Rappels

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

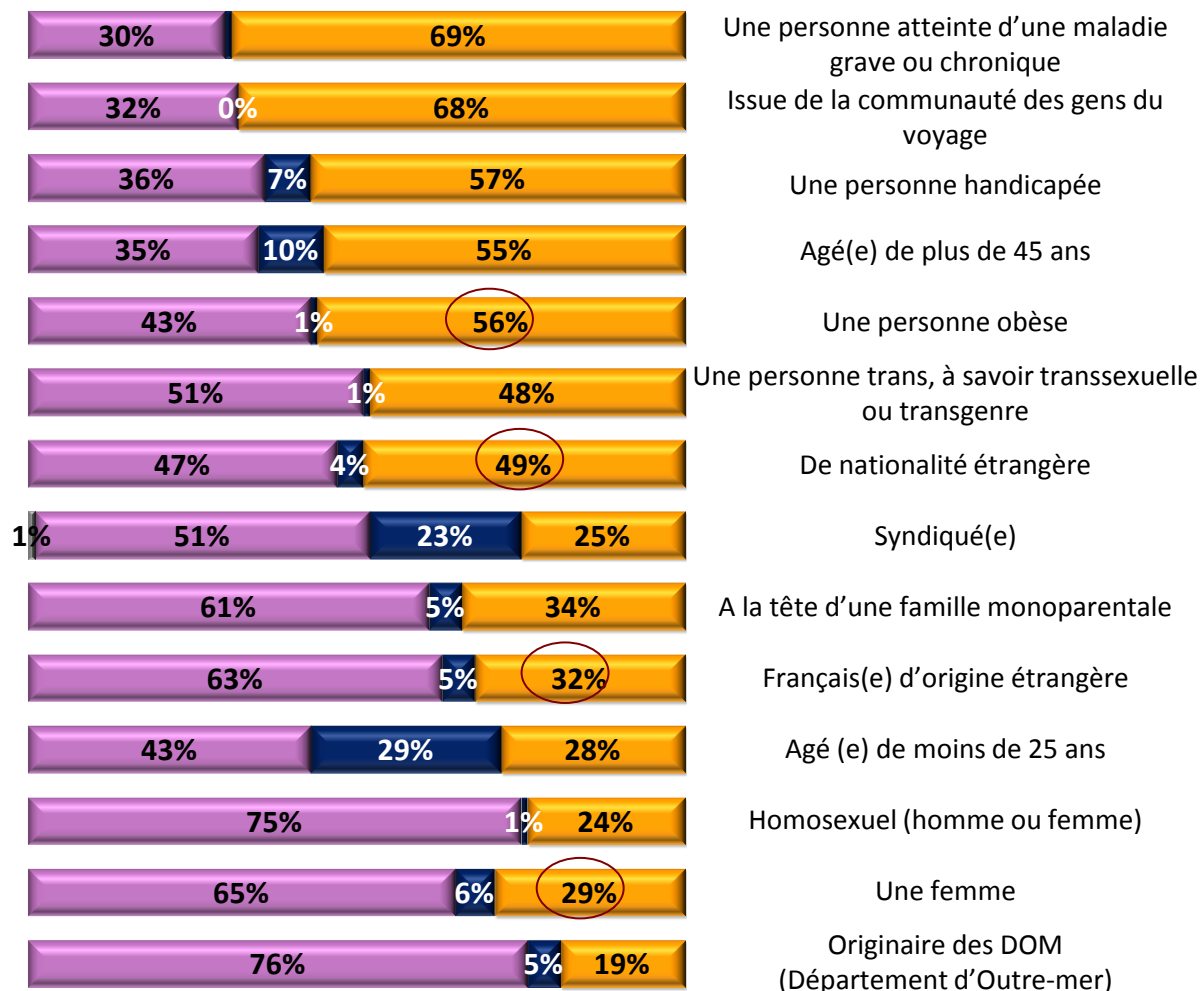
Récapitulatif : « Très important »



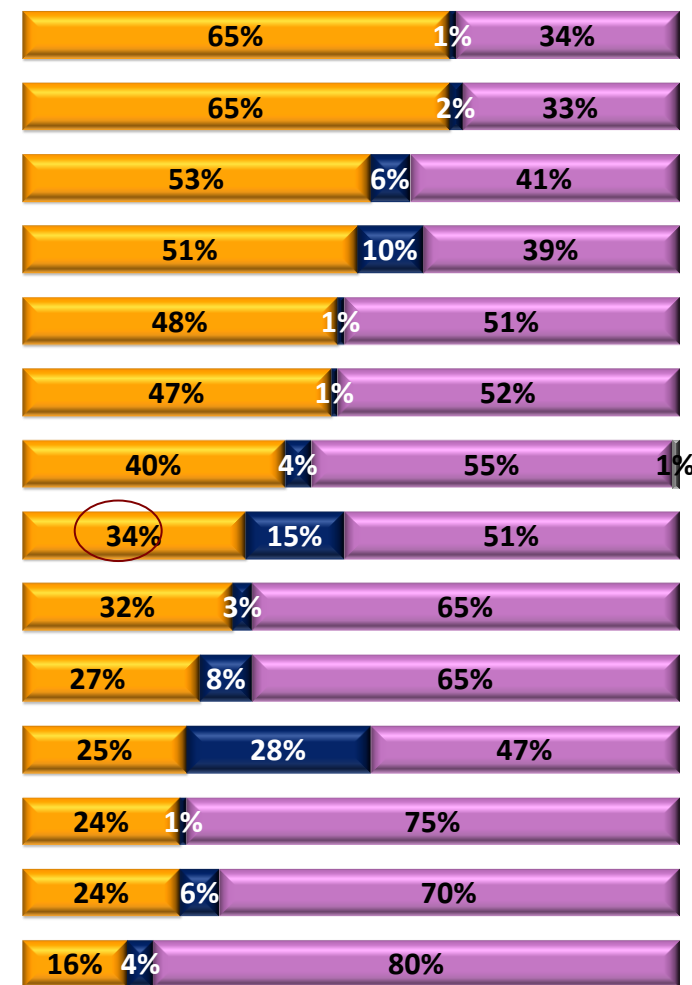
Les personnes malades et celles issues de la communauté des gens du voyage sont considérées comme les plus exposées aux discriminations, suivies des personnes handicapées et de celles âgées de plus de 45 ans.

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



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 ...?

Agents de la fonction publique

Rappel Décembre 2011

14%

17%

Une personne trans, à savoir transsexuelle ou transgenre

5%

15%

Une personne atteinte d'une maladie grave ou chronique *

10%

13%

Une personne issue de la communauté des gens du voyage

4%

6%

Une personne handicapée

-

3%

Une personne homosexuelle (homme ou femme)**

3%

4%

Une personne d'une religion ou de convictions religieuses différentes des vôtres

1%

1%

Une personne beaucoup plus jeune

1%

2%

Une personne d'une origine ethnique différente de la vôtre

1%

1%

Une femme

2%

1%

Une personne beaucoup plus âgée

18%

18%

17%

7%

16%

12%

7%

5%

5%

-

4%

5%

2%

2%

2%

2%

1%

3%

1%

2%

Salariés du privé

Rappel Décembre 2011

NP : item non posé

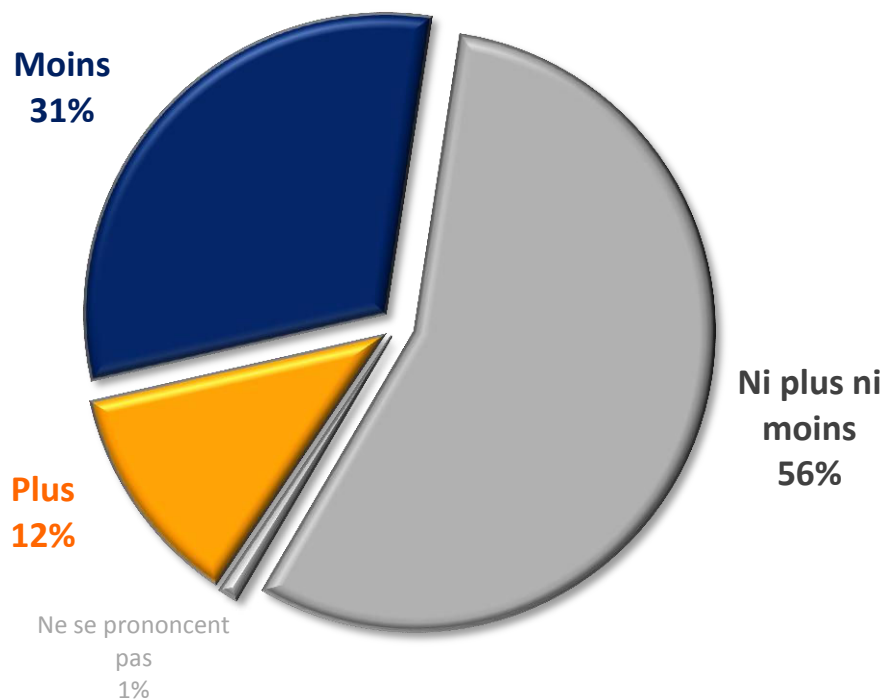
*En 2011, l'intitulé de l'item était « une personne atteinte d'une maladie chronique (cancer, diabète...) dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions ».

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

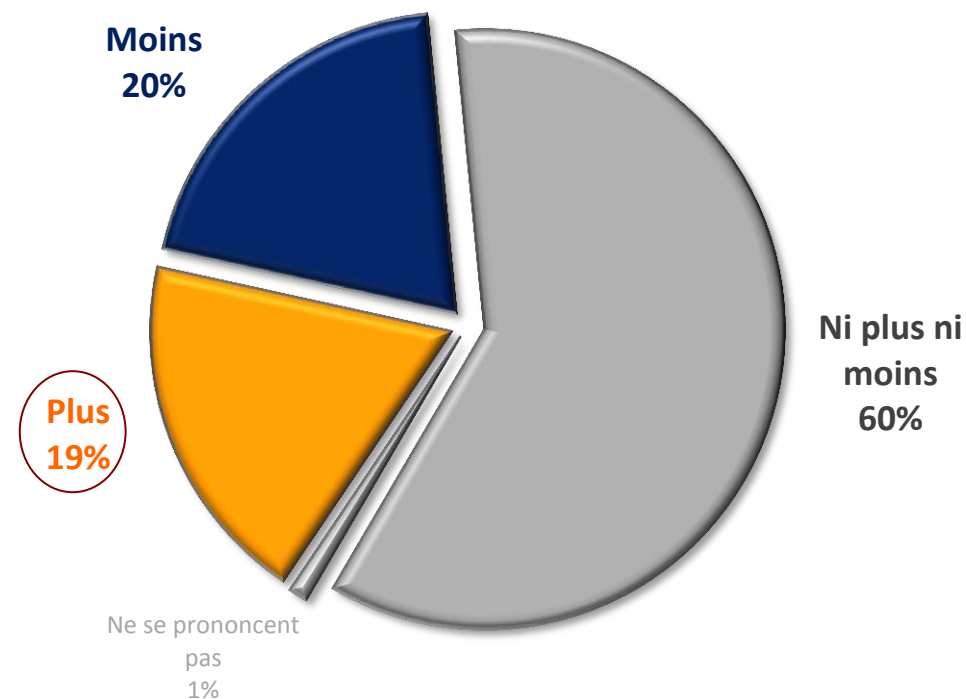
Les salariés et les agents publics se considèrent concernés de la même manière par les discriminations ...

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



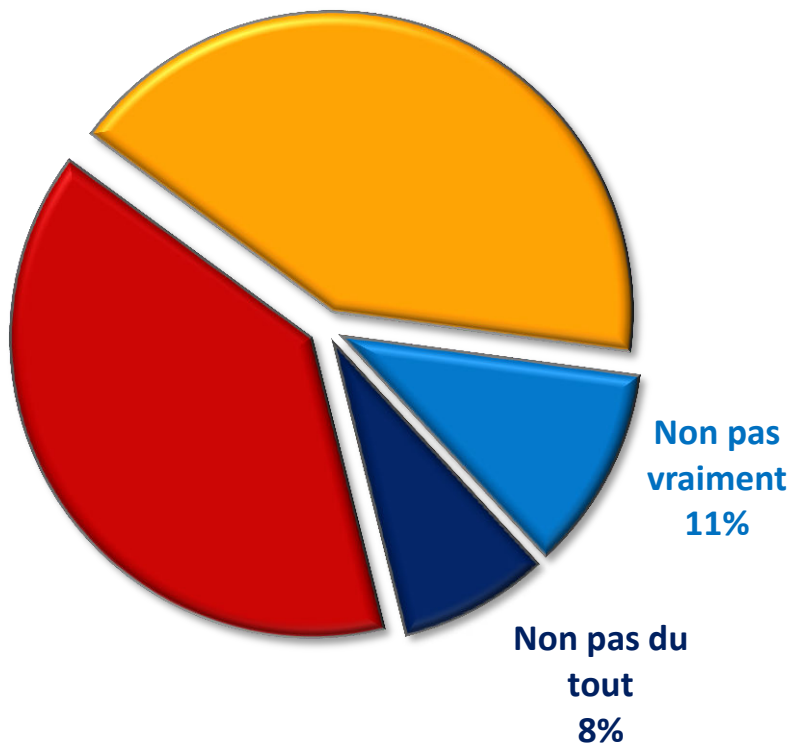
Selon les actifs, la crise et la détérioration de la situation sur le marché de l'emploi ont une forte influence sur la fréquence des discriminations dans le travail

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%



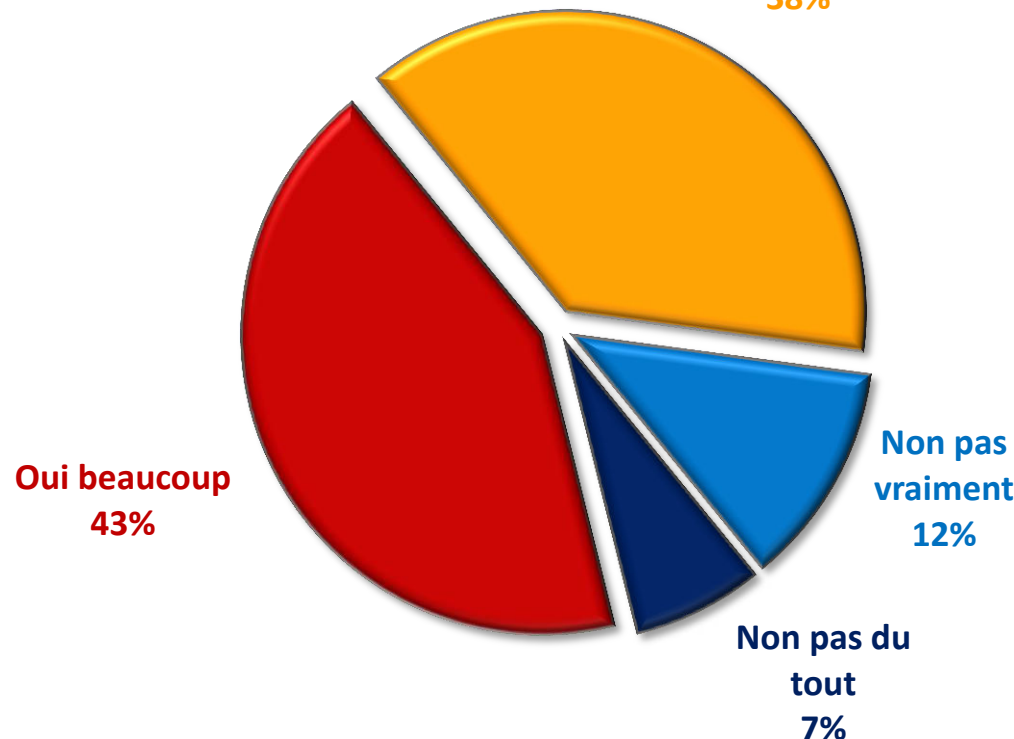
TOTAL Non
19%

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

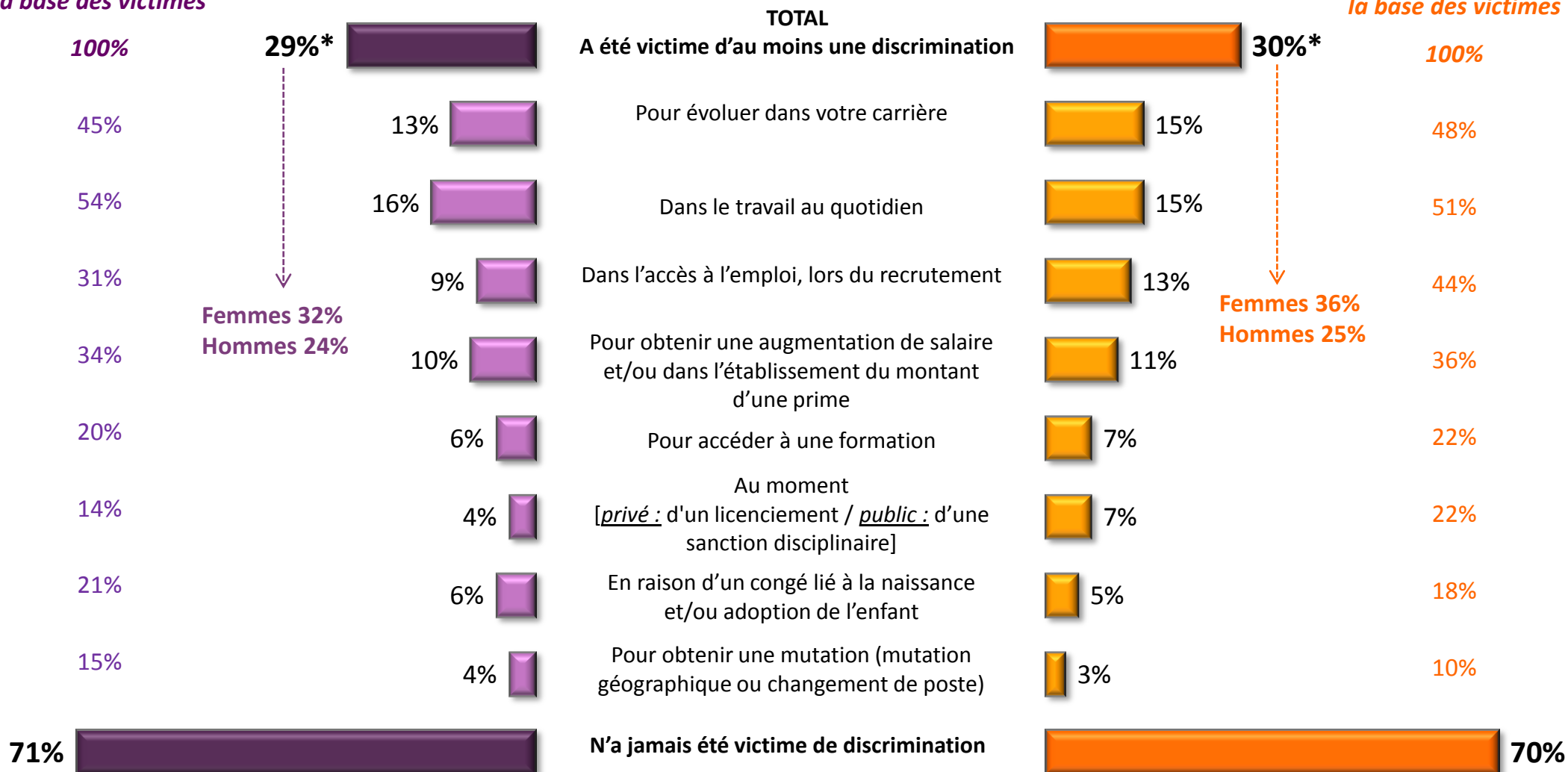
Question : Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination ou d'un harcèlement discriminatoire dans le cadre de vos activités professionnelles dans chacune des situations suivantes ?

Scores ramenés sur la base des victimes

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

Scores ramenés sur la base des victimes

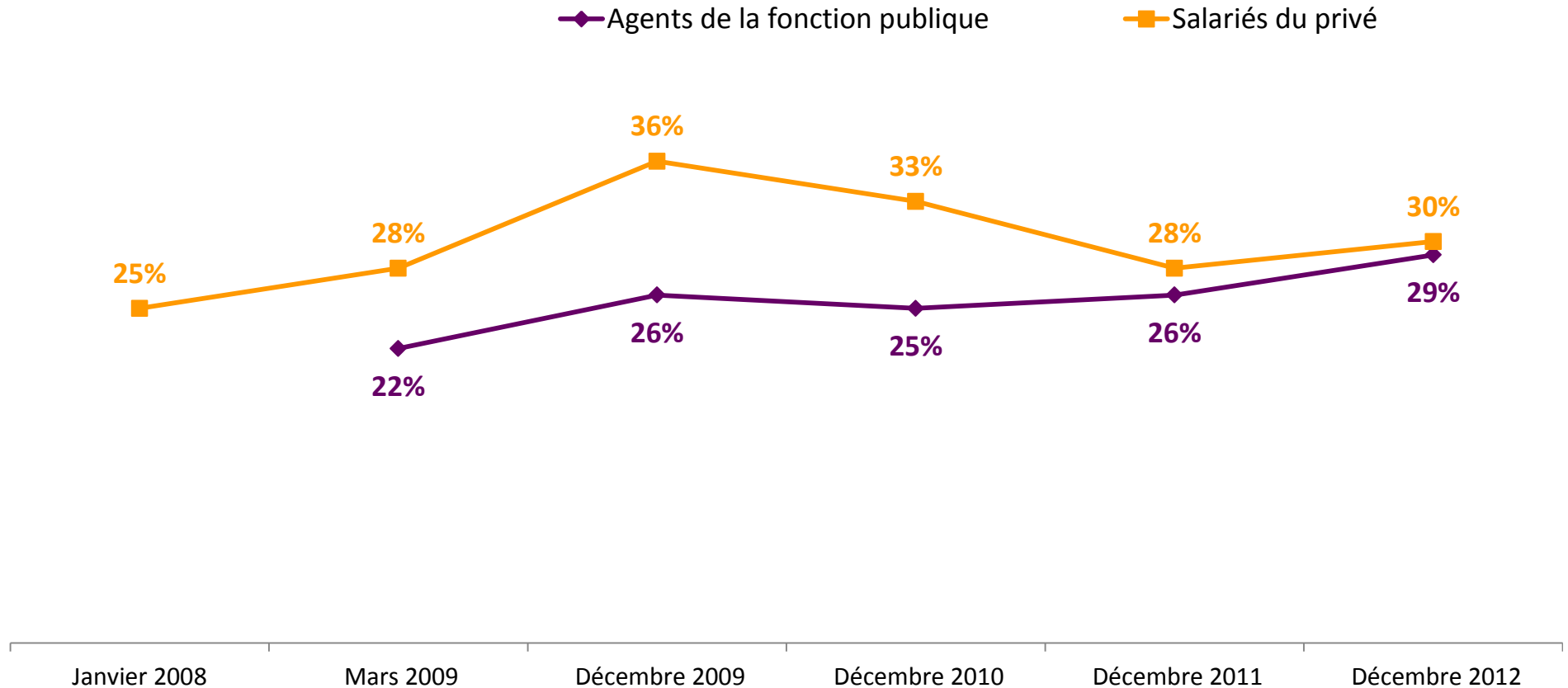


(*) Total logique : la somme du détail peut dépasser le score total en cas de réponses multiples

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



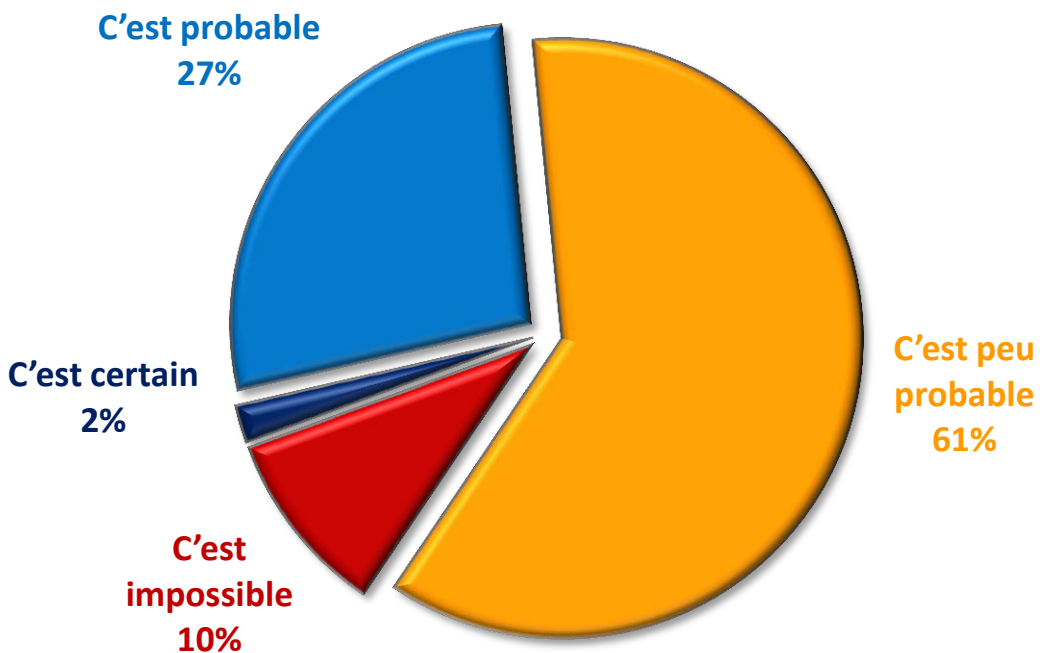
Parmi les actifs n'ayant à ce jour jamais été victimes de discriminations, plus d'un quart n'exclut pas de l'être un jour

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

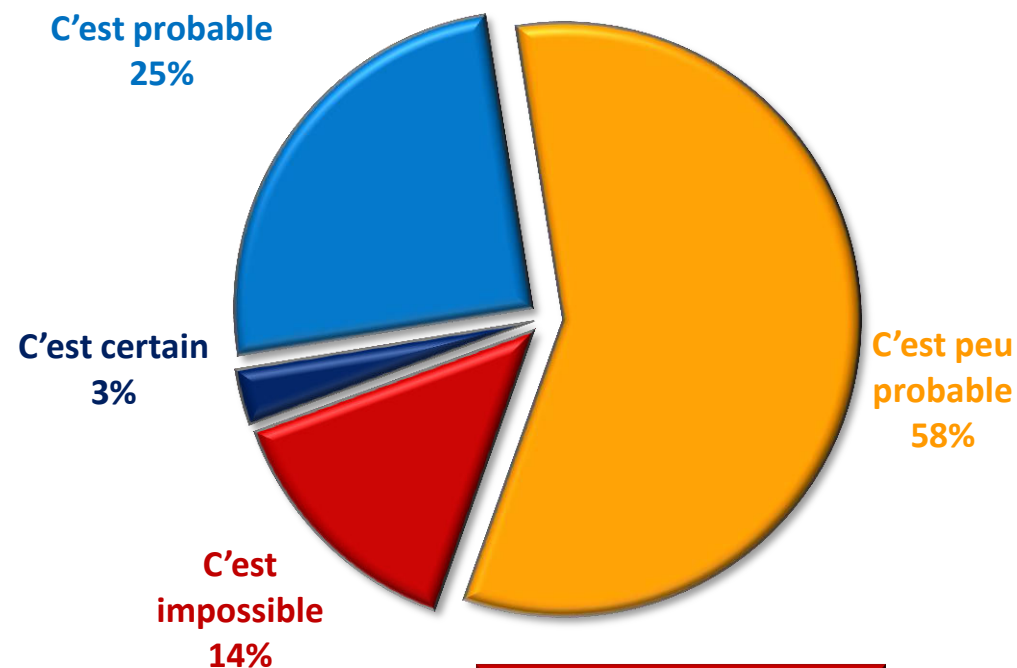
TOTAL
Certain / Probable
29%



TOTAL
Peu probable / impossible
71%

Salariés du privé

TOTAL
Certain / Probable
28%



TOTAL
Peu probable / impossible
72%

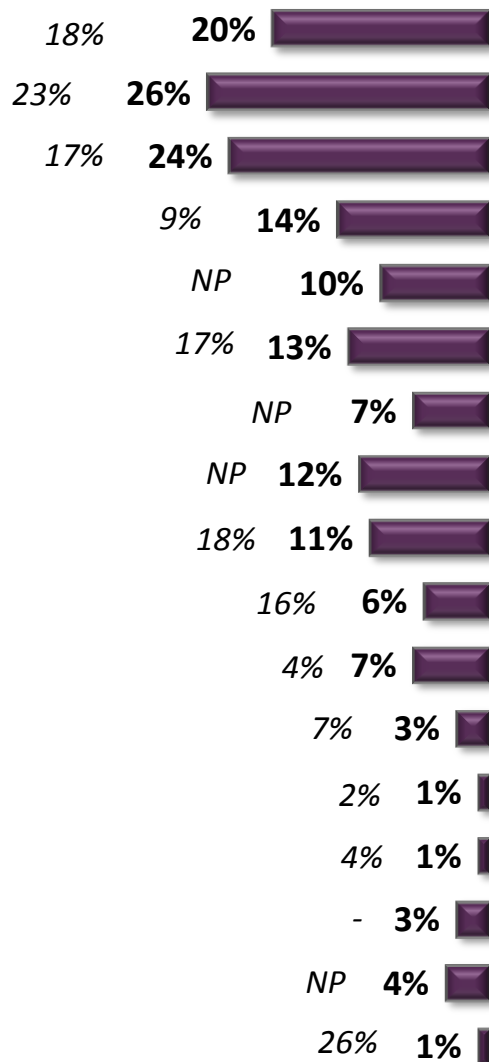
L'âge, avec une acuité particulière dans le secteur privé, ainsi que le sexe et la maternité émergent en tête des critères occasionnant le plus grand nombre de discriminations

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

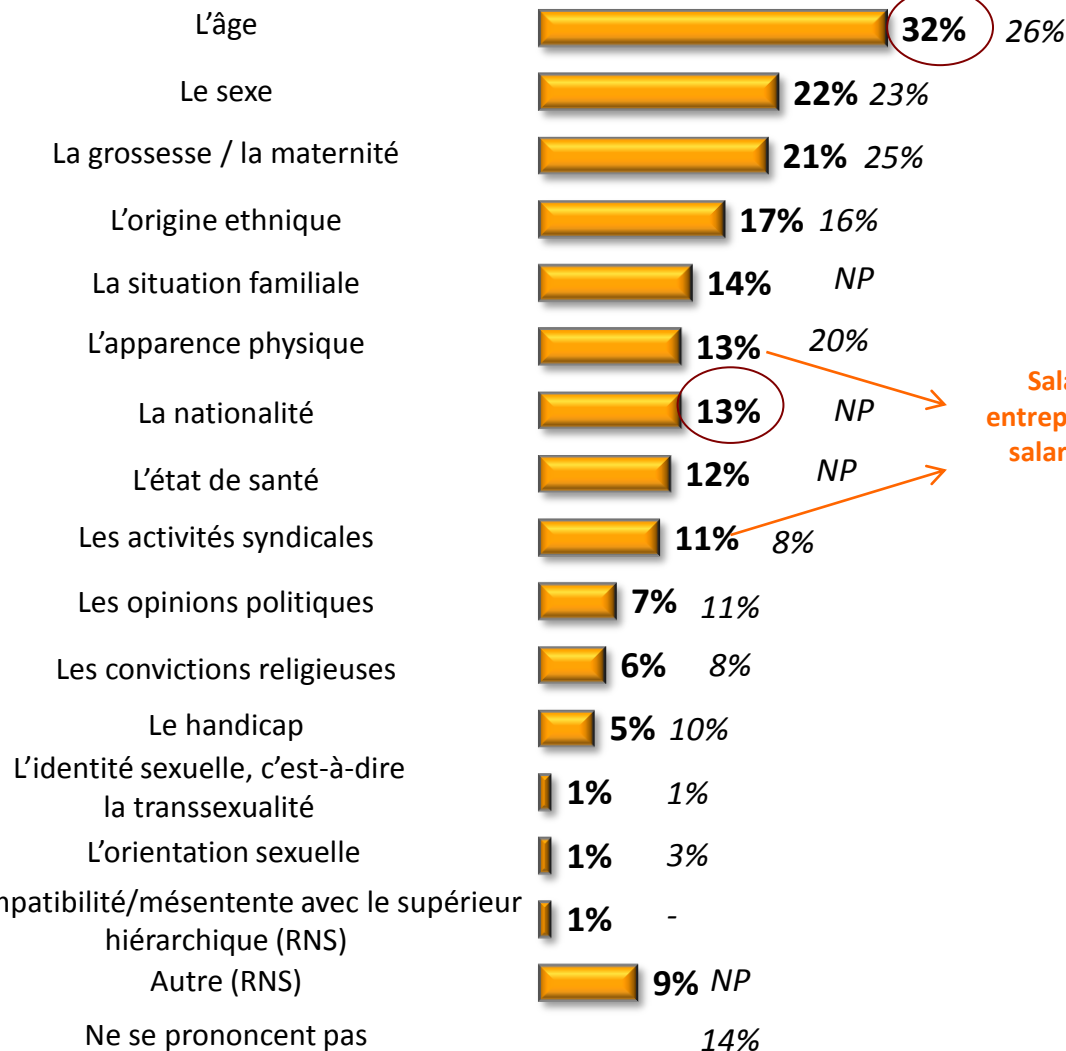
Agents de la fonction publique

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

50% 44% La direction de votre [privé : entreprise / public : administration ou établissement]

57% 55%

58% 55% Le supérieur hiérarchique direct

47% 60%

22% 25% Des collègues de travail

20% 25%

9% 8% Des [privé : clients / public : usagers] ou des fournisseurs

11% 6%

- 1% Autre (réponse non suggérée)

4% -

6% - Ne se prononcent pas

- 7%

TPE/PME 50 % (vs plus de 250 salariés 37%)

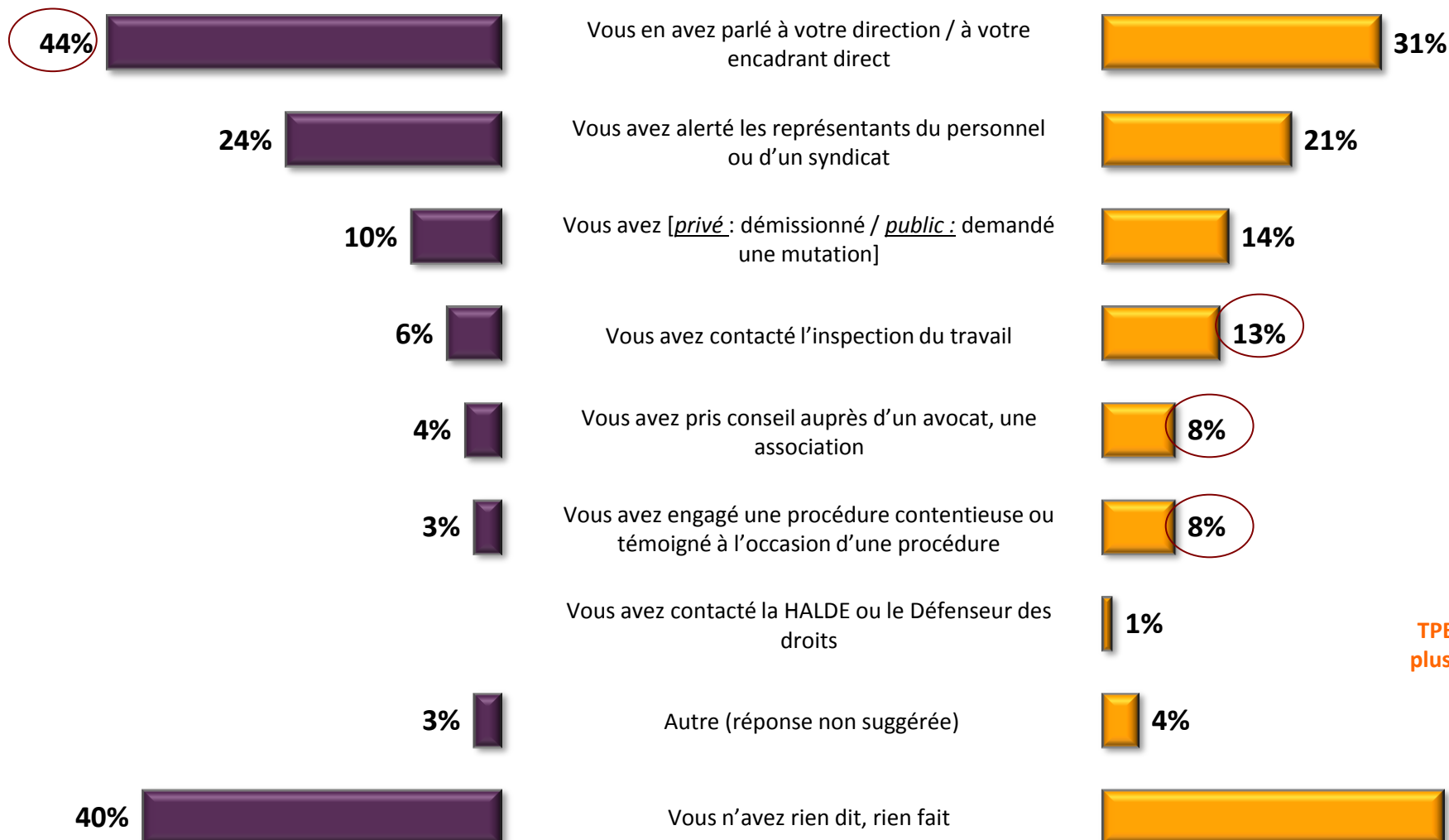
Près de 4 victimes sur 10 n'ont rien dit ou rien fait

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

42%



Parce que vous pensez que cela n'aurait rien changé

18%



Parce que ça paraît normal à tout le monde

36%



Parce que vous avez préféré régler les choses vous-même

17%



Parce que vous n'avez pas eu le temps

14%



Par crainte de représailles de la part des auteurs (par peur)

14%



Parce que vous ne saviez pas quoi faire

4%



Autre (réponse non suggérée)

Salariés du privé

69%



18%



Parce que ça paraît normal à tout le monde

15%



Parce que vous avez préféré régler les choses vous-même

11%



Parce que vous n'avez pas eu le temps

11%



Par crainte de représailles de la part des auteurs (par peur)

9%



Parce que vous ne saviez pas quoi faire

5%



Autre (réponse non suggérée)

Plus d'un tiers des actifs déclare avoir été témoin de discriminations

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

A été témoin d'au moins une discrimination

34%*



24%



Dans le travail au quotidien

15%



Pour évoluer dans la carrière

11%



Dans l'accès à l'emploi, lors du recrutement

8%



Pour obtenir une augmentation de salaire et/ou dans l'établissement du montant d'une prime

9%



En raison d'un congé lié à la naissance et/ou adoption de l'enfant

8%



Au moment
[privé : d'un licenciement / public : d'une sanction disciplinaire]

7%



Pour accéder à une formation

5%



Pour obtenir une mutation (mutation géographique ou changement de poste)

66%



N'a jamais été témoin de discrimination

34%*



19%



14%



13%



11%



11%



9%



7%



5%



Entreprises de 250 salariés et plus 47%
(vs TPE/PME 30%)

66%



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

ifop

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

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%

Salariés du privé

TOTAL Efficaces
64%

Plutôt
efficaces
55%

Tout à fait
efficaces
9%

Pas du tout
efficaces
14%

TOTAL Pas efficaces
36%

Plutôt pas
efficaces
22%

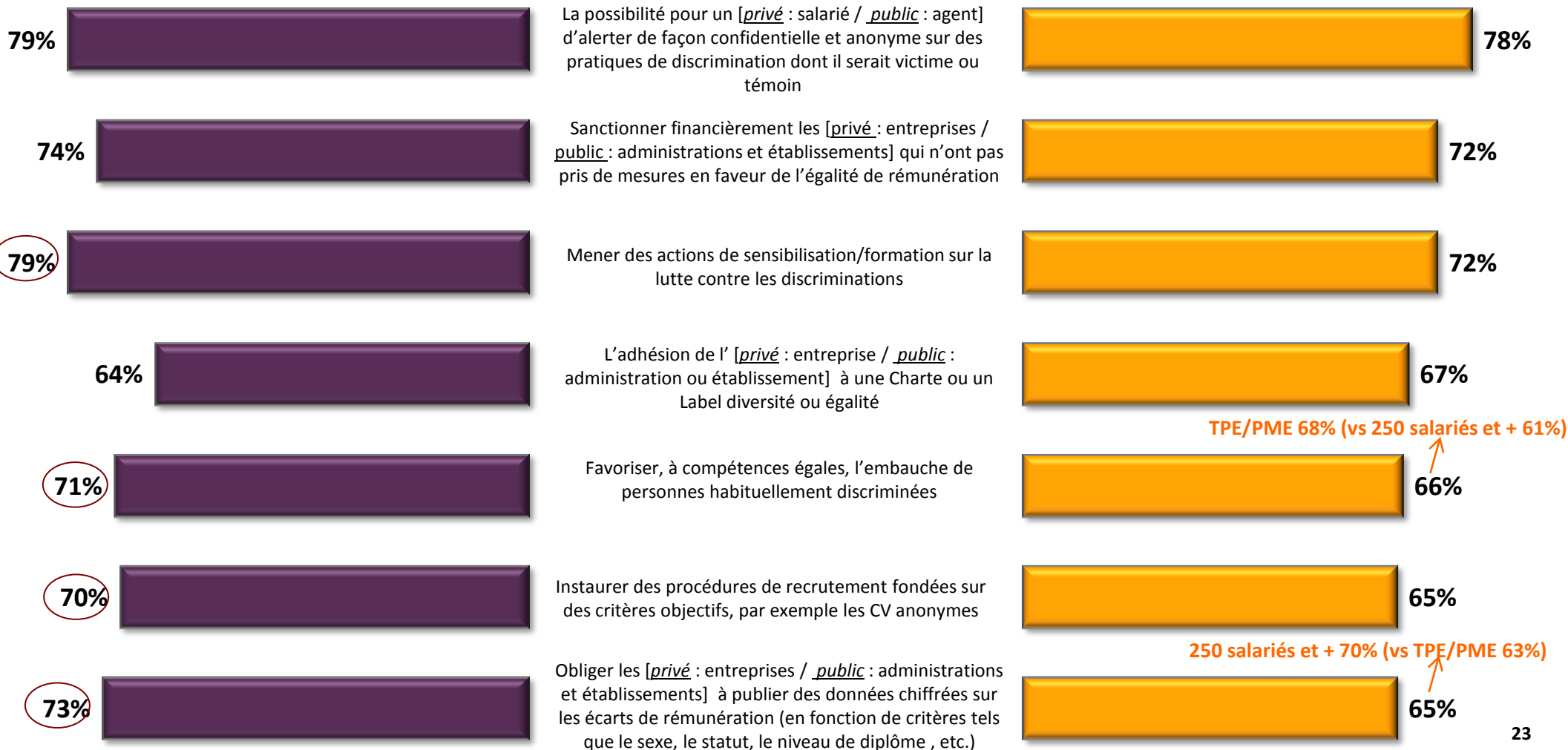
La mesure la plus efficace pour lutter contre les discriminations consiste à mettre en place des procédures d'alerte confidentielles et anonymes et, pour les agents de la fonction publique, à mener des actions de sensibilisation et de formation

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

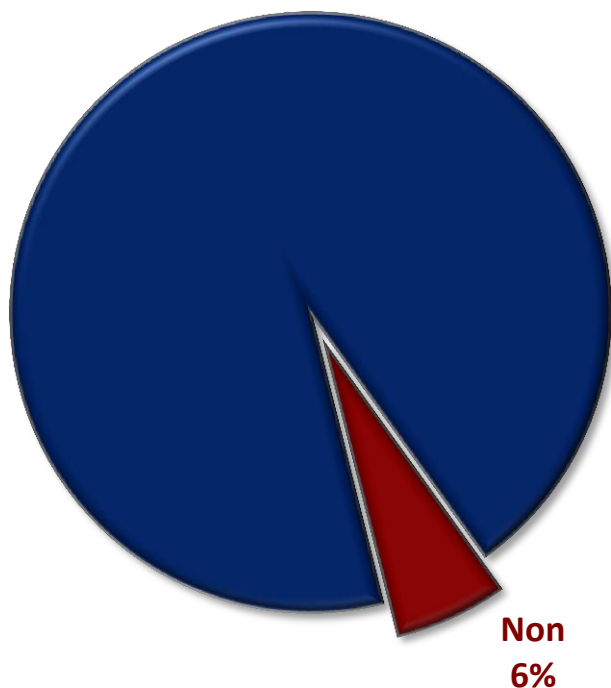


Unanimement, la politique de lutte contre les discriminations au sein des entreprises et des administrations doit s'inscrire dans le cadre du dialogue social

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

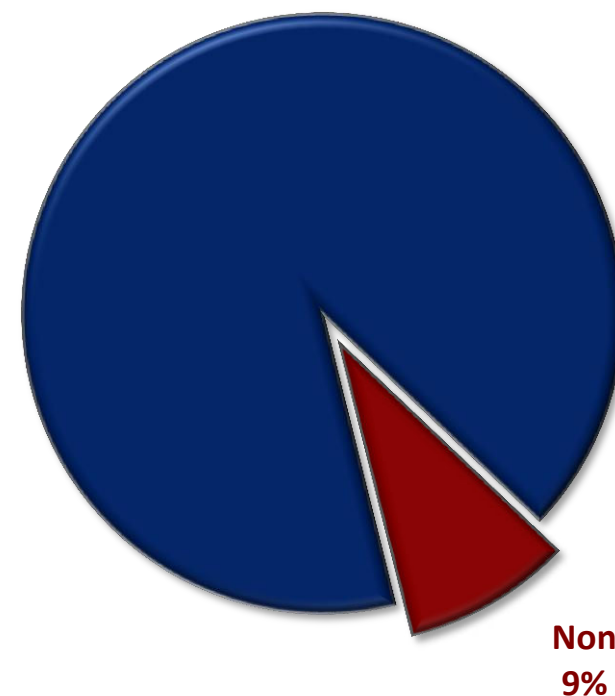
Agents de la fonction publique

Oui
94%



Salariés du privé

Oui
91%



D



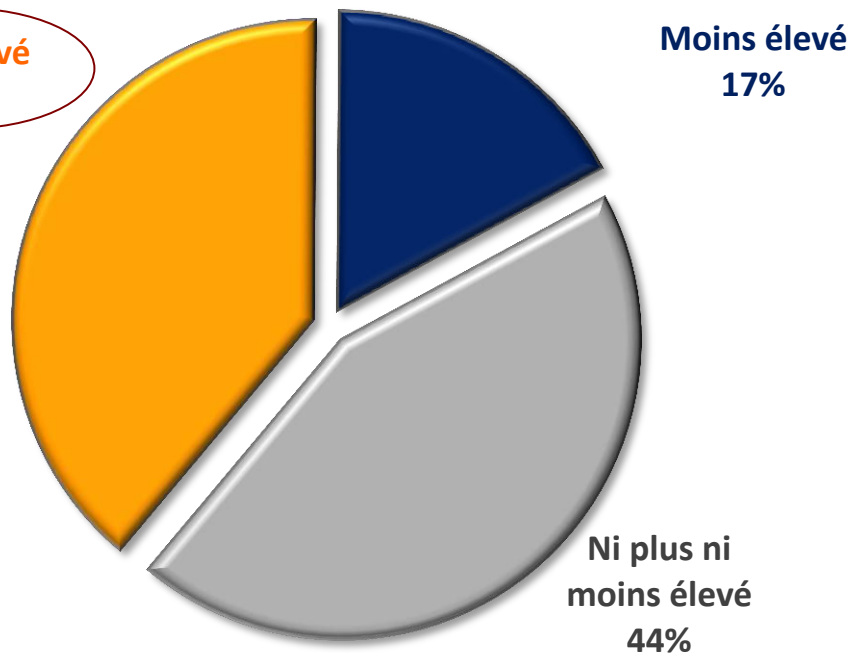
***Focus 2012 :
Les discriminations dans les
entreprises de moins de 50 salariés***

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) ?

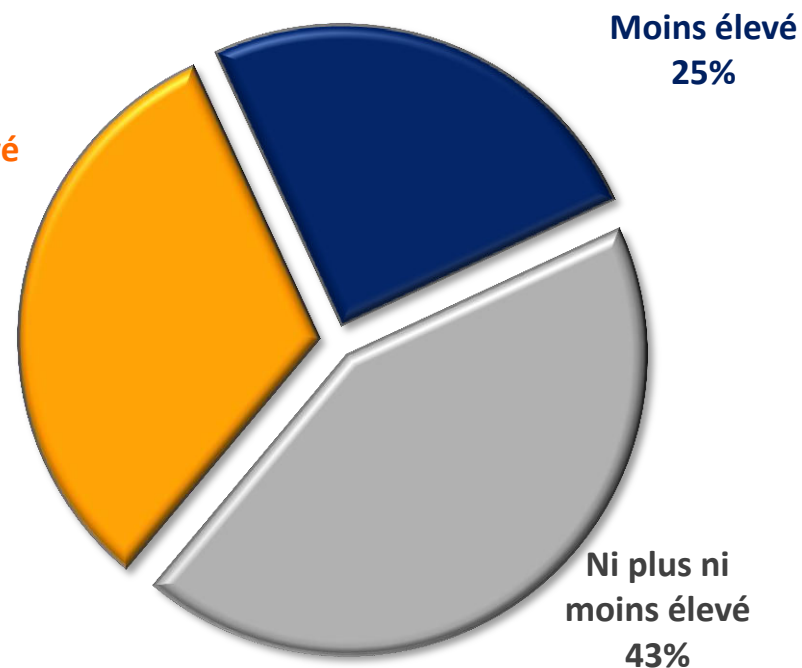
Agents de la fonction publique

Salariés du privé

Plus élevé
39%



Plus élevé
32%



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 ?

Agents de la fonction publique

Comparatif : Total « Efficace »

Salariés du privé

74%

L'aide et l'appui d'un réseau d'entreprises (organisation patronale, club d'entreprises...) sur les questions de discrimination et d'égalité

69%

74%

L'organisation de formations à destination des chefs d'entreprise et des salariés

68%

74%

La mise à disposition d'informations et d'outils sur la mise en place d'une politique d'égalité dans les entreprises de petite taille

66%

250 salariés et + 68% (vs TPE/PME 61%)

67%

Des sanctions financières

63%

61%

Des aides financières favorisant l'emploi de catégories de personnes habituellement discriminées

61%

49%

L'appui et le conseil de Pôle Emploi sur les questions de discrimination et d'égalité

46%

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

96%

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

93%

89%

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

88%

92%

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

86%

95%

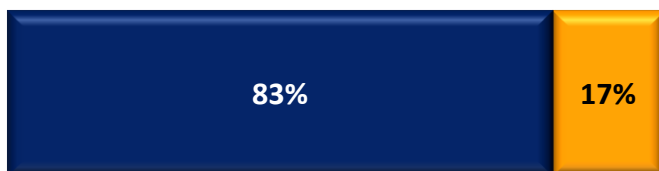
Un refus de promotion ou un ralentissement de carrière d'une personne parce qu'elle a plus de 50 ans

86%

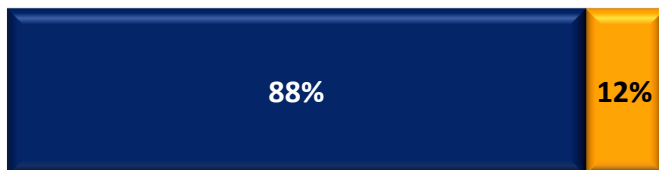
La mise au placard représente le type de discrimination le plus fréquemment observé à l'égard des seniors

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

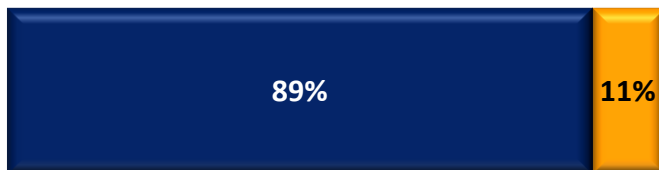
Agents de la fonction publique



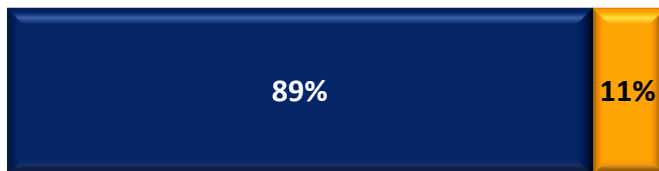
Cantonner une personne âgée de plus de 50 ans à des tâches moins intéressantes (mise au placard)



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

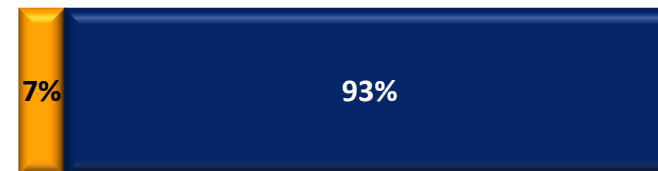


Un refus d'embauche parce que le candidat a plus de 50 ans



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

Salariés du privé



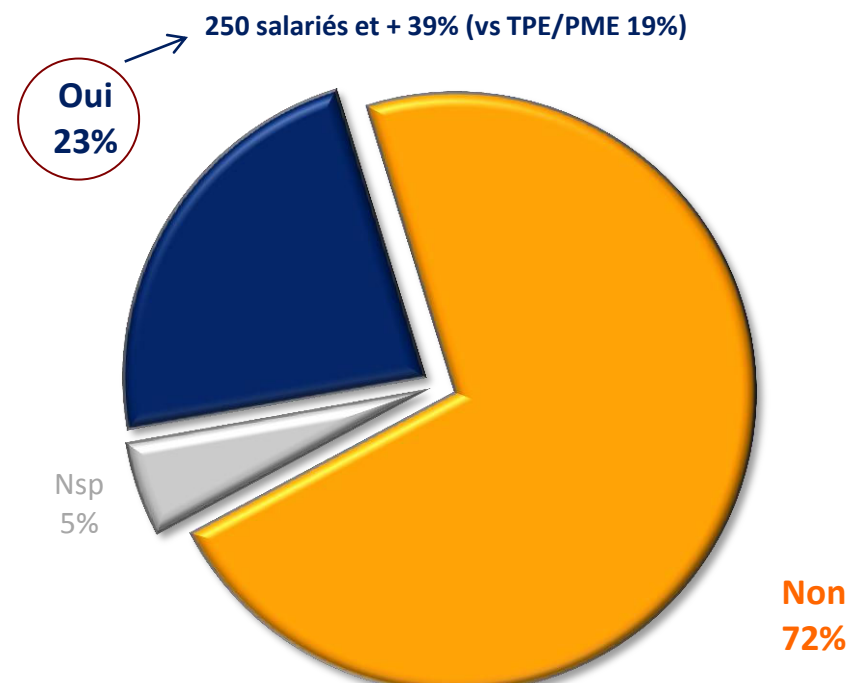
Au sein des entreprises et des administrations, les mesures effectives en faveur des seniors demeurent rares (et/ou rarement connues), en particulier dans le secteur public

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

