

14 janvier 2013

N° 110 822

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

Présentation des résultats

Baromètre sur la perception des discriminations dans le travail

Paris
Toronto
Shanghai
Buenos Aires



pour

LE DÉFENSEUR
DES DROITS
defenseurdesdroits.fr



Organisation
Internationale
du Travail

Connection creates value

1



La méthodologie

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

2



Les résultats de l'étude

A

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

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

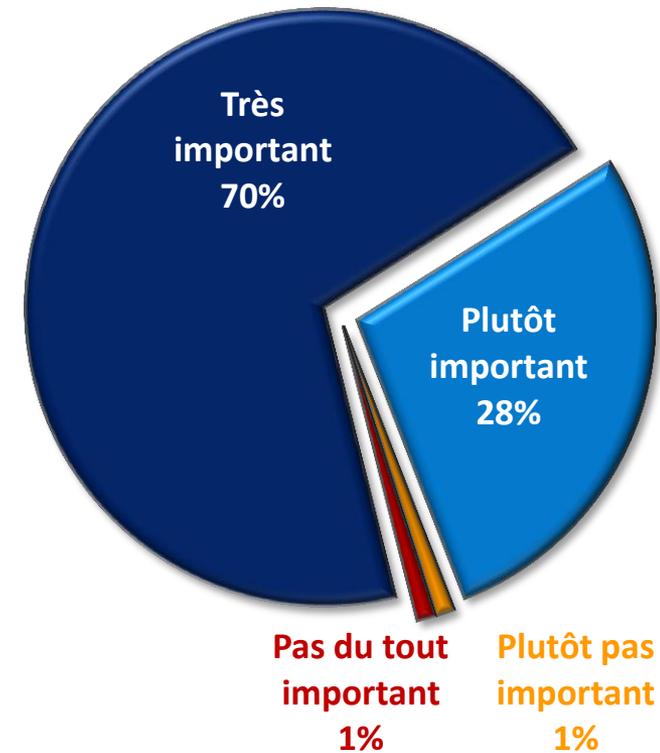
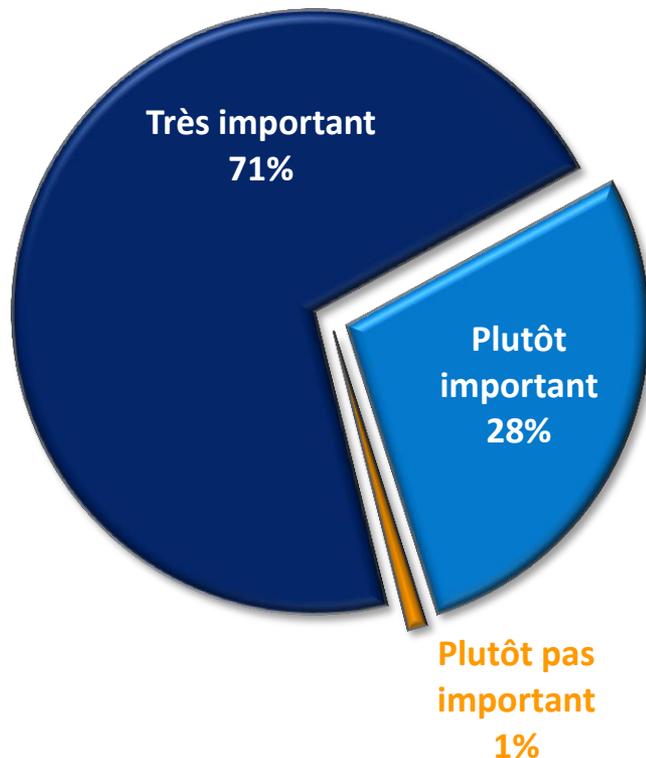
Question : Diriez-vous qu'il est très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas du tout important de lutter contre les discriminations ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

TOTAL Important
99%

TOTAL Important
98%



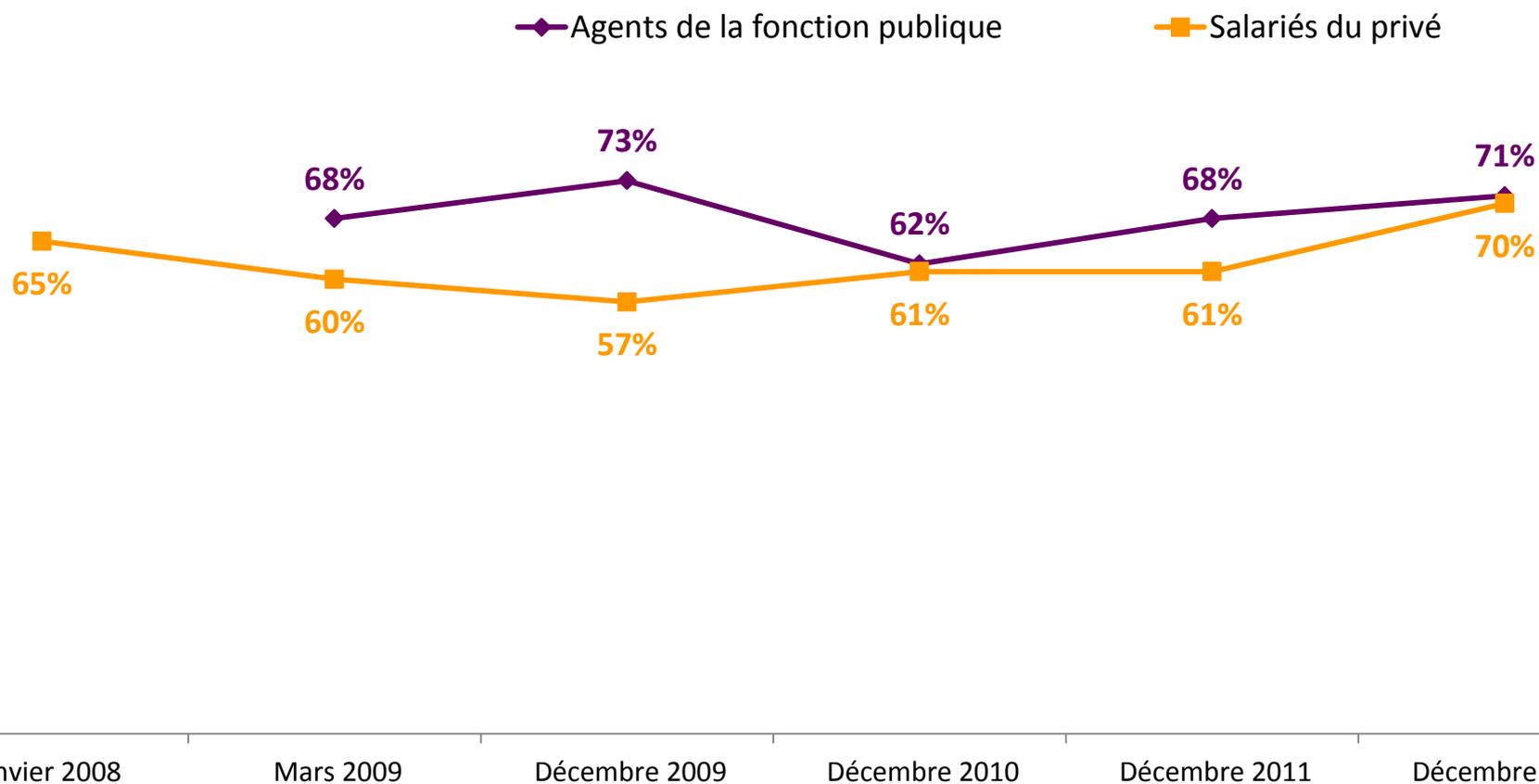
TOTAL Pas important
1%

TOTAL Pas important
2%

Rappels

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

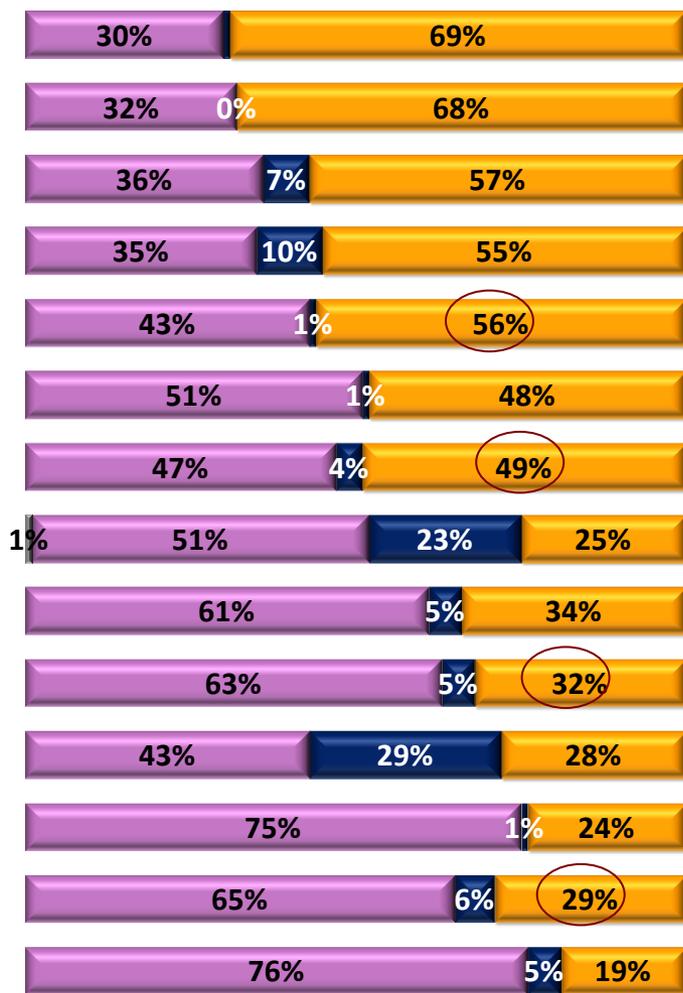
Récapitulatif : « Très important »



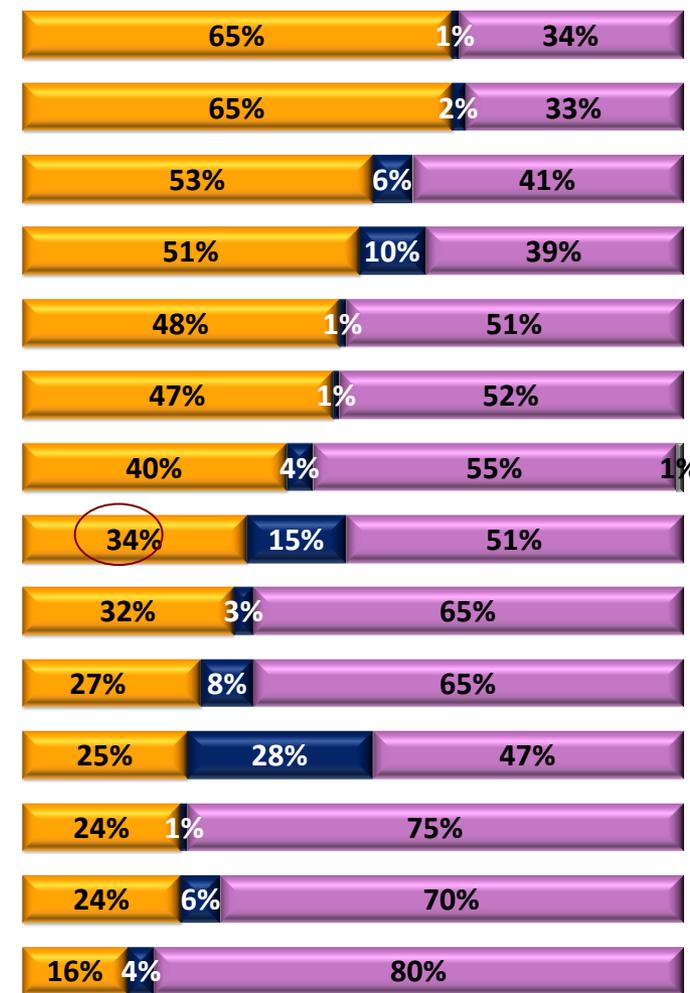
Les personnes malades et celles issues de la communauté des gens du voyage sont considérées comme les plus exposées aux discriminations, suivies des personnes handicapées et de celles âgées de plus de 45 ans.

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

Agents de la fonction publique



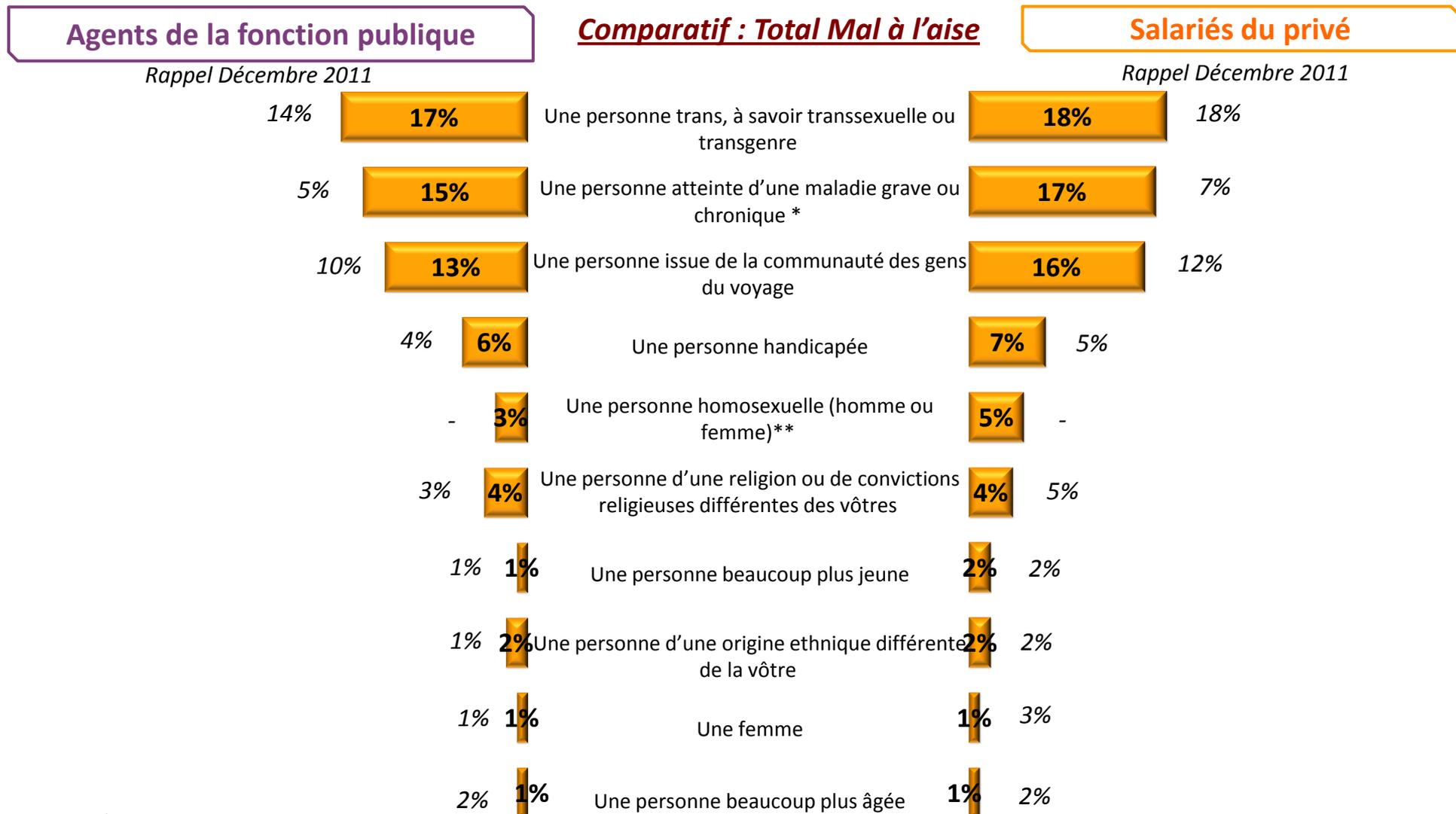
Salariés du privé



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

Rappels

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



NP : item non posé

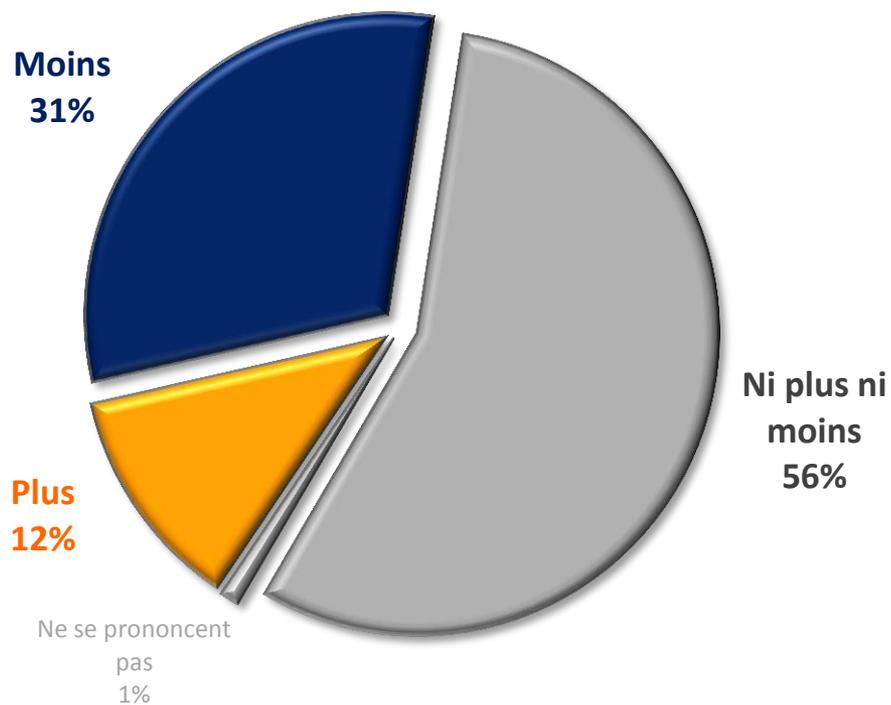
*En 2011, l'intitulé de l'item était « une personne atteinte d'une maladie chronique (cancer, diabète...) dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions ».

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

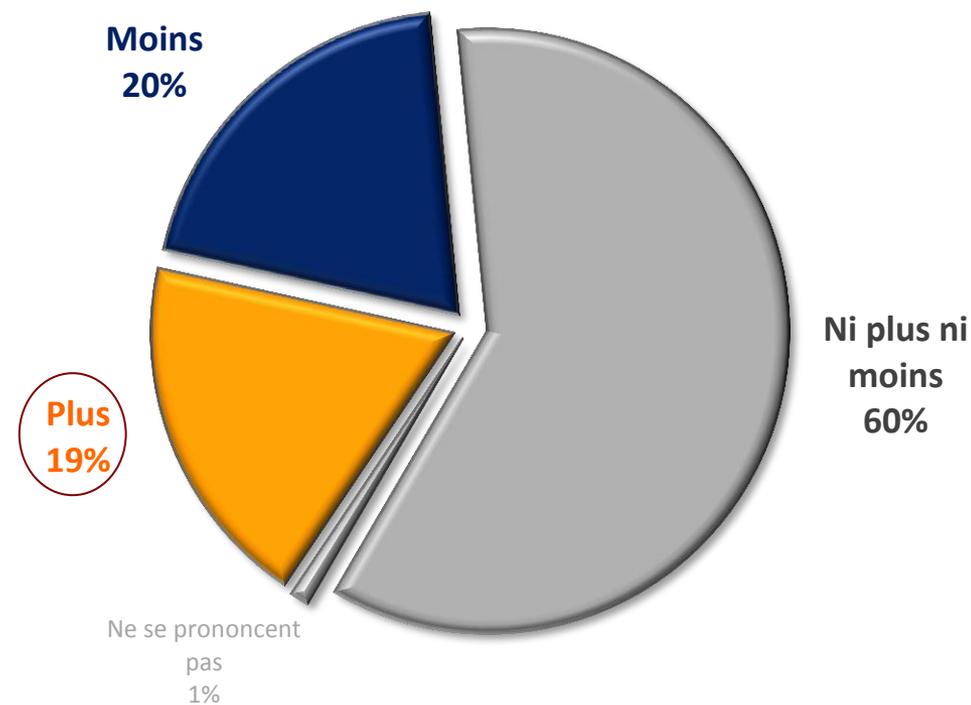
Les salariés et les agents publics se considèrent concernés de la même manière par les discriminations ...

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

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



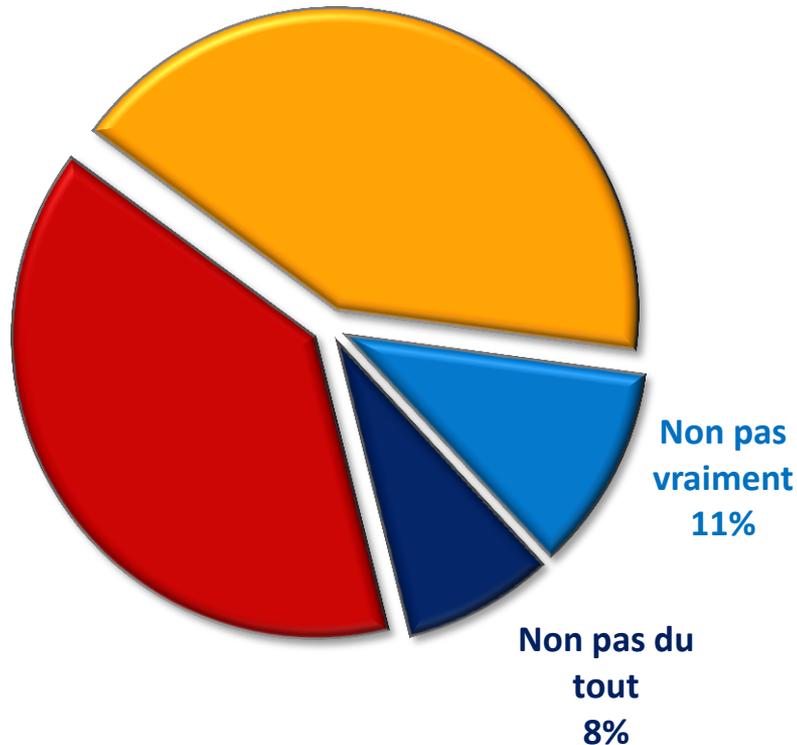
Selon les actifs, la crise et la détérioration de la situation sur le marché de l'emploi ont une forte influence sur la fréquence des discriminations dans le travail

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

Agents de la fonction publique

TOTAL Oui
81%

Oui un peu
42%



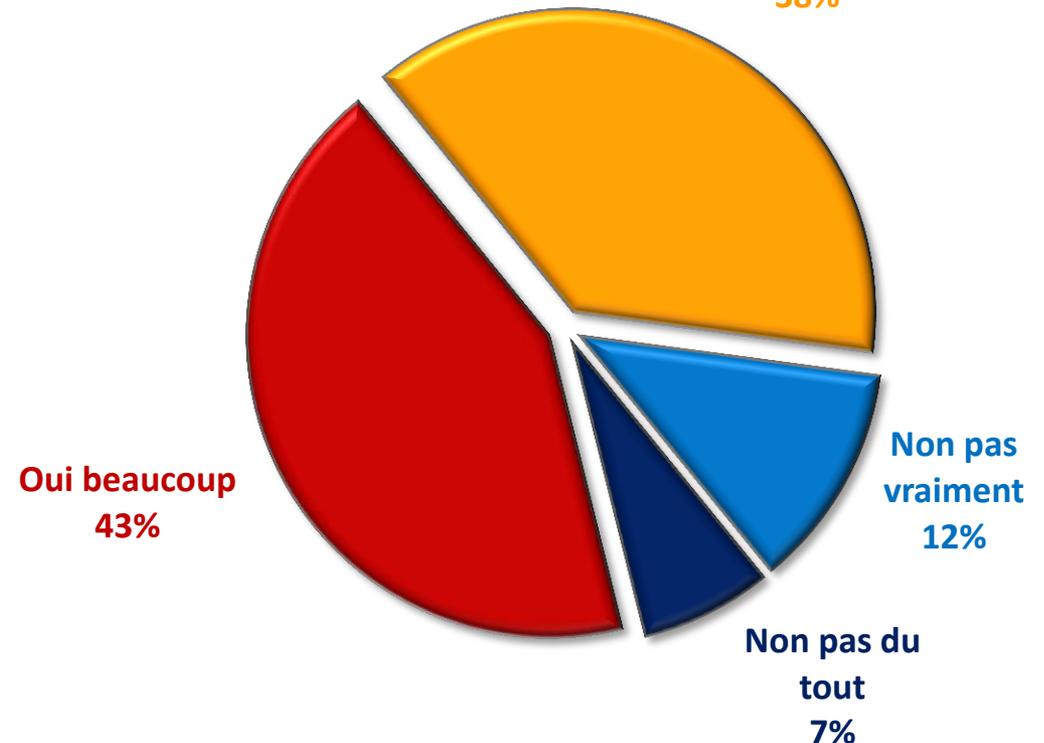
TOTAL Non
19%

Salariés du privé

TOTAL Oui
81%

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

Oui un peu
38%



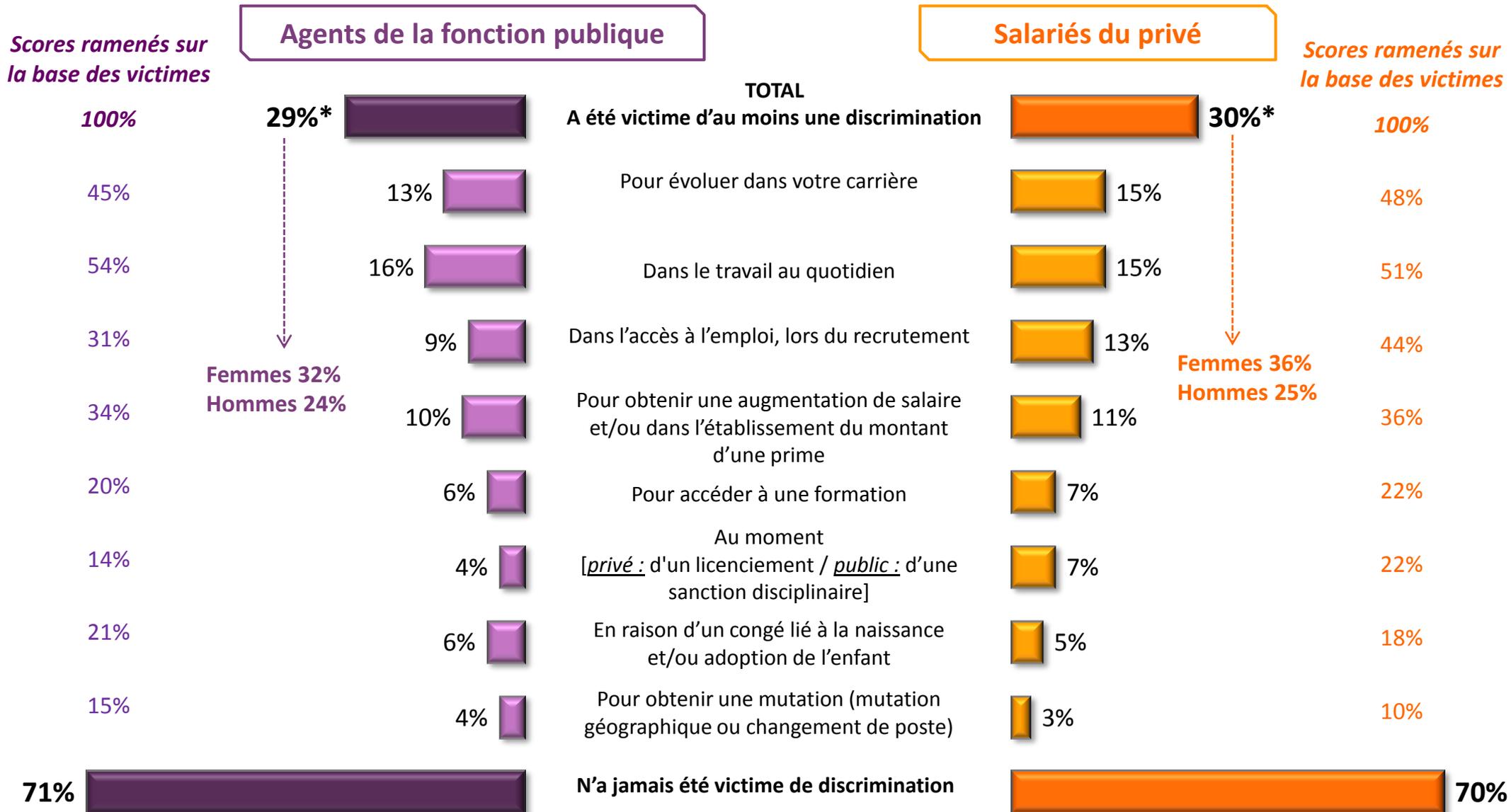
TOTAL Non
19%

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

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

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

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

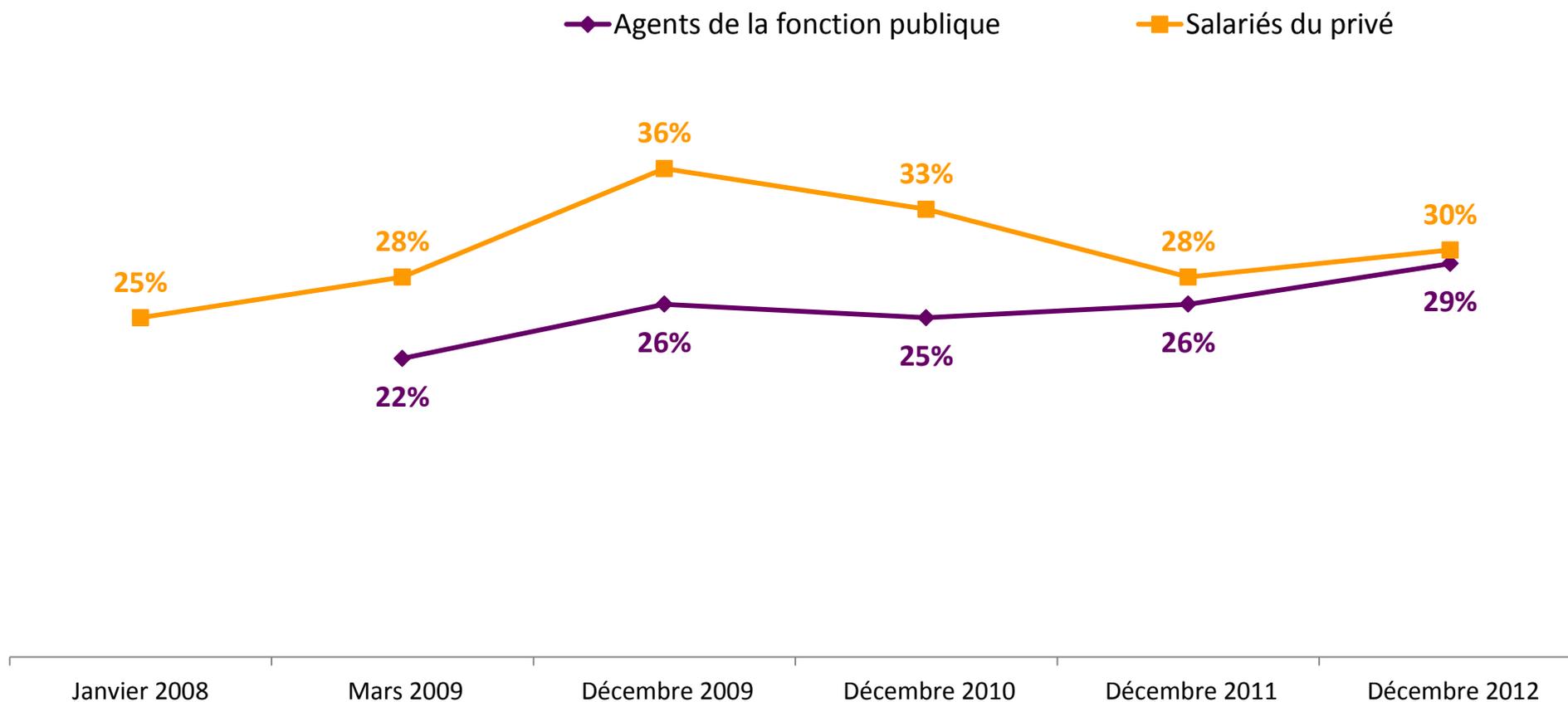


(*) Total logique : la somme du détail peut dépasser le score total en cas de réponses multiples

Rappels

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

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



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

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

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

Agents de la fonction publique

TOTAL
Certain / Probable
29%

C'est probable
27%

C'est certain
2%

C'est impossible
10%

C'est peu probable
61%

TOTAL
Peu probable / impossible
71%

Salariés du privé

TOTAL
Certain / Probable
28%

C'est probable
25%

C'est certain
3%

C'est impossible
14%

C'est peu probable
58%

TOTAL
Peu probable / impossible
72%

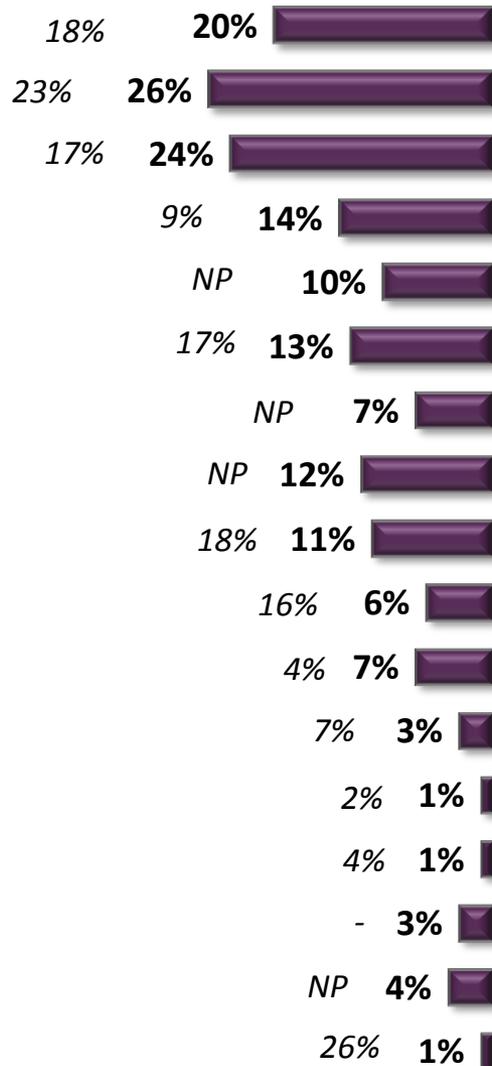
L'âge, avec une acuité particulière dans le secteur privé, ainsi que le sexe et la maternité émergent en tête des critères occasionnant le plus grand nombre de discriminations

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

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

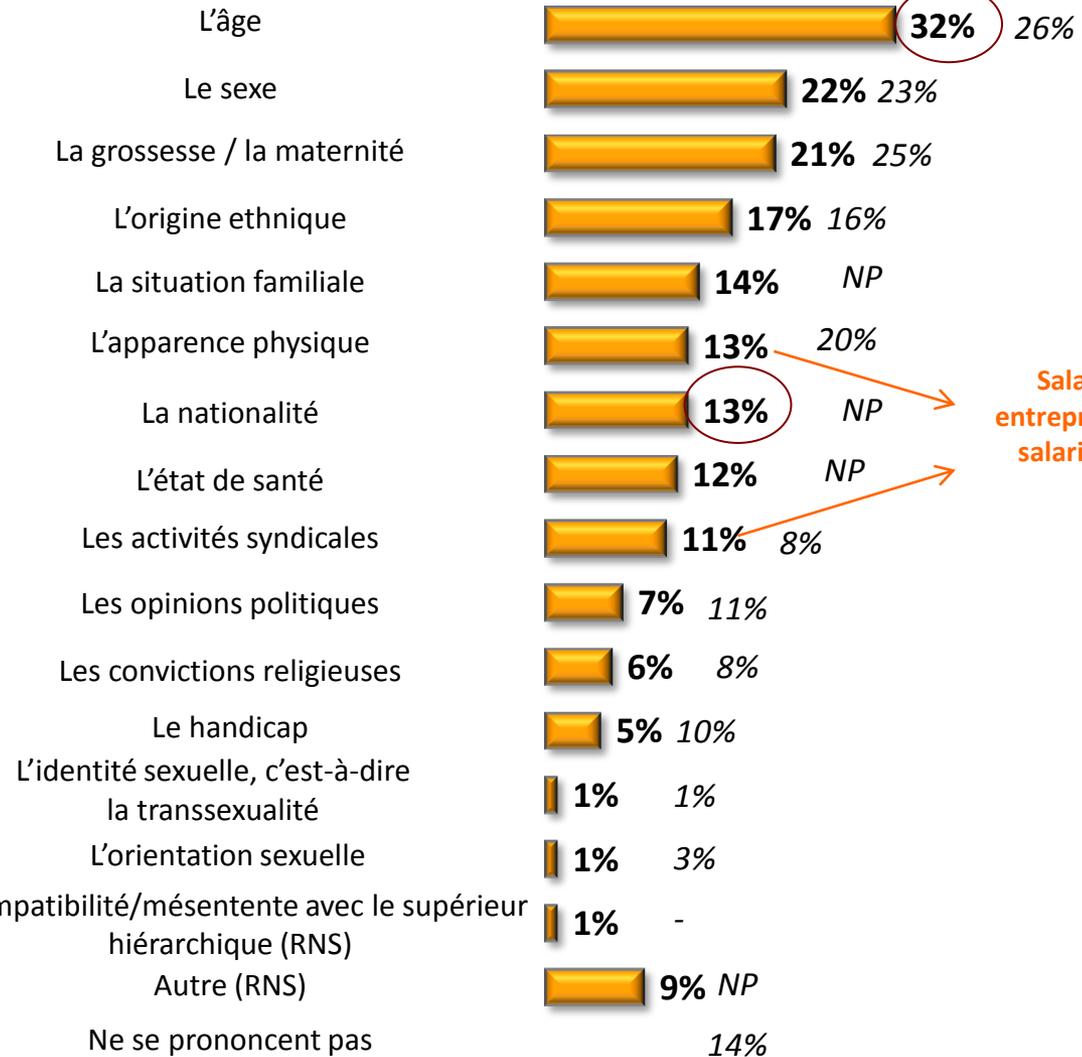
Agents de la fonction publique

Rappel Décembre 2011



Salariés du privé

Rappel Décembre 2011



Salariés des entreprises de 250 salariés et plus 22%

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

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

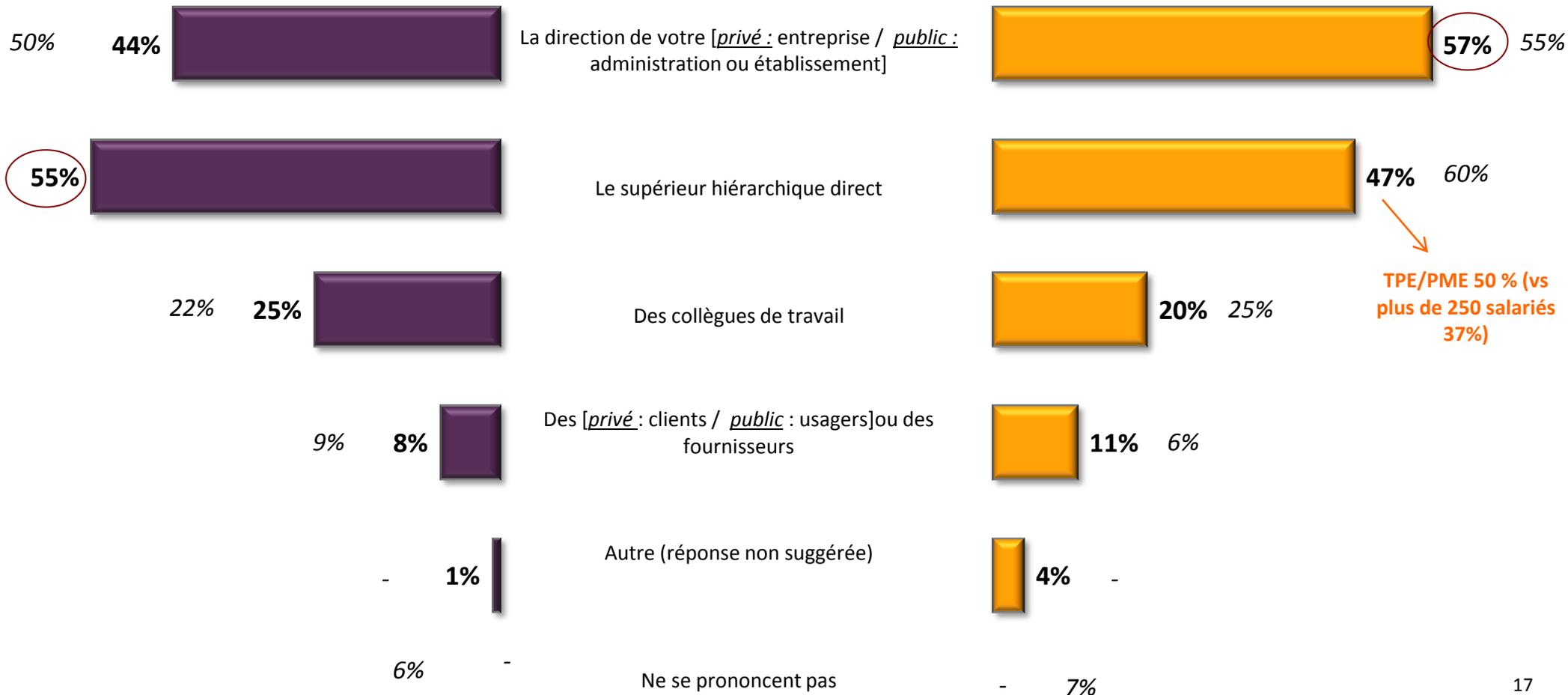
Base : A ceux qui ont été victimes de discrimination, soit respectivement 29% et 30% de l'échantillon

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

Rappel Décembre 2011

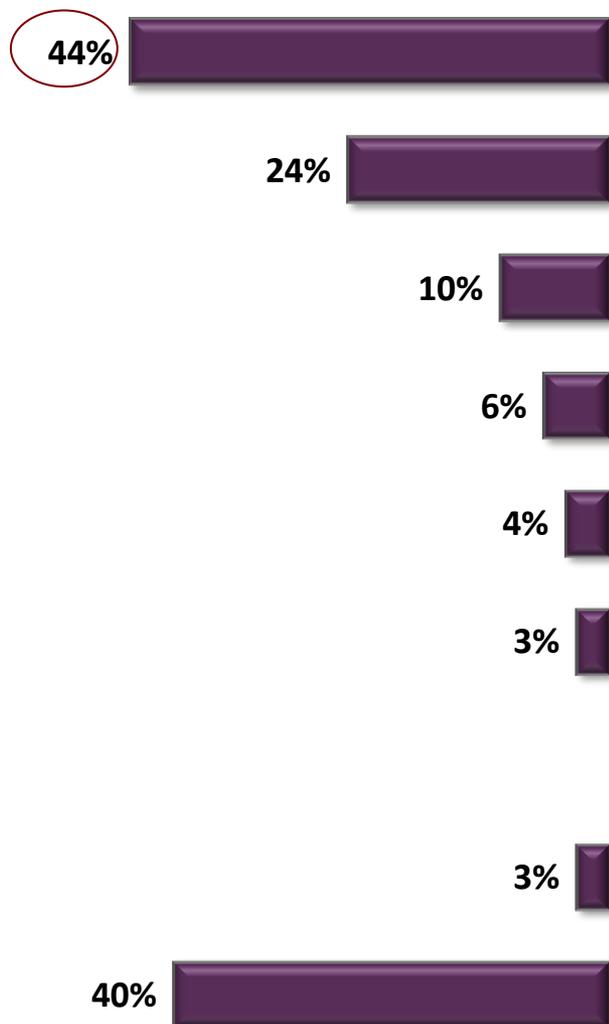
Rappel Décembre 2011



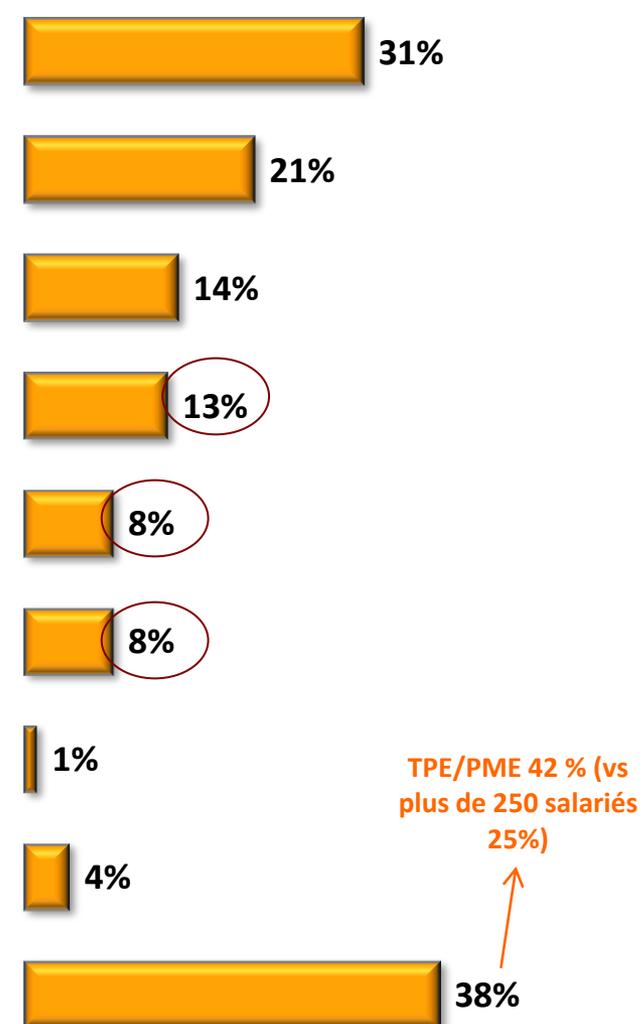
Question : Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

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

Agents de la fonction publique



Salariés du privé

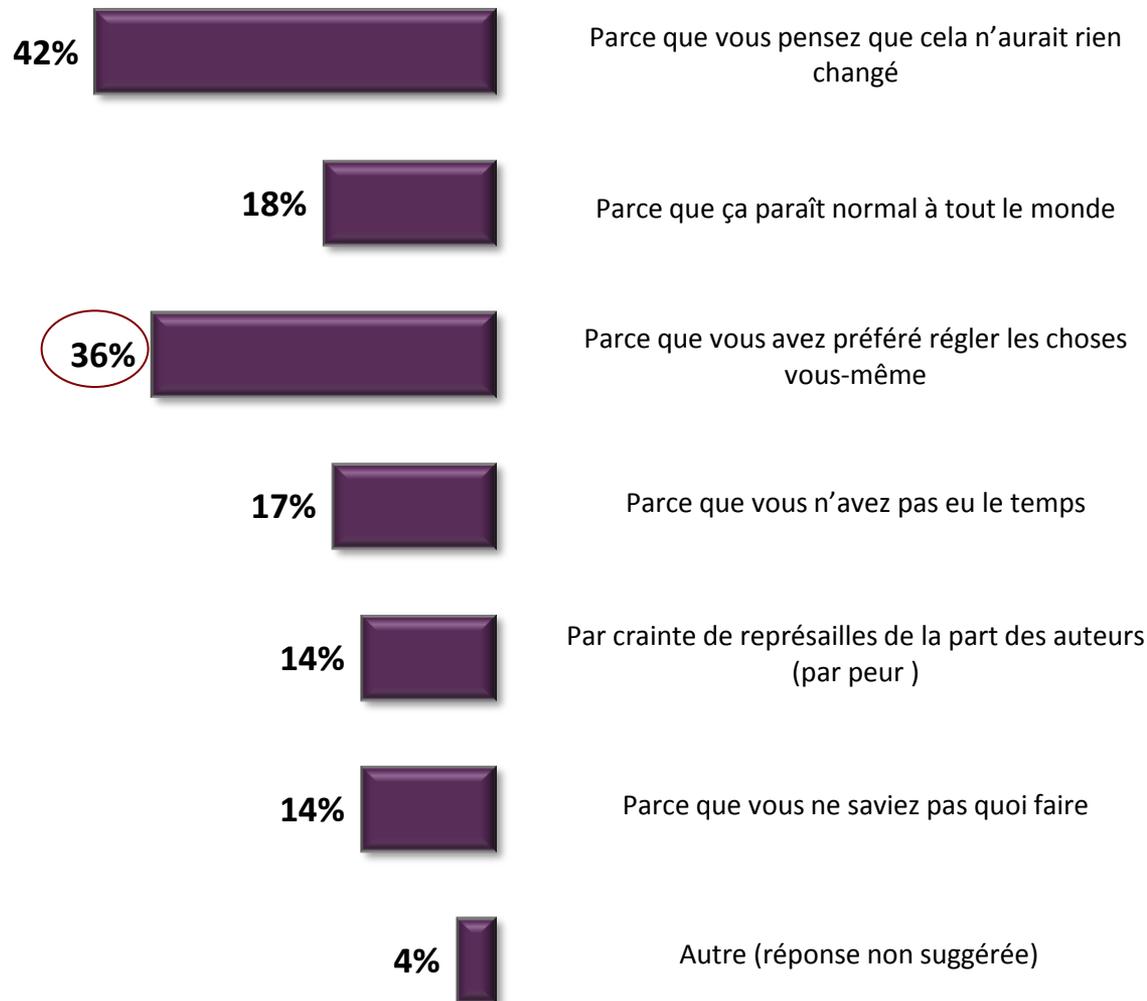


Bien plus que la peur des représailles, un sentiment de résignation prédomine chez les victimes qui n'ont rien dit ou rien fait

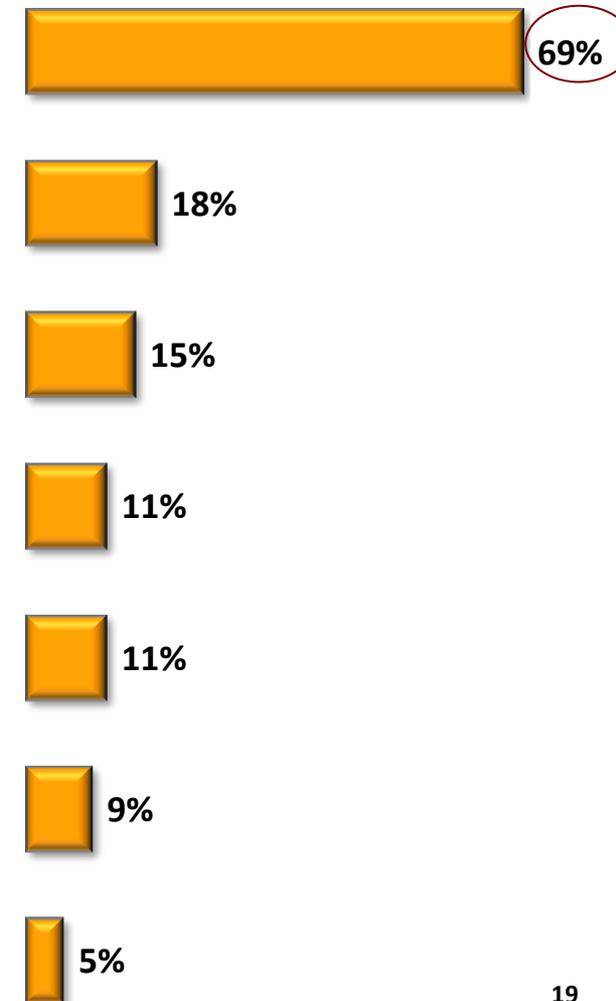
Question : Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit lorsque vous avez été victime de discriminations ?

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

Agents de la fonction publique



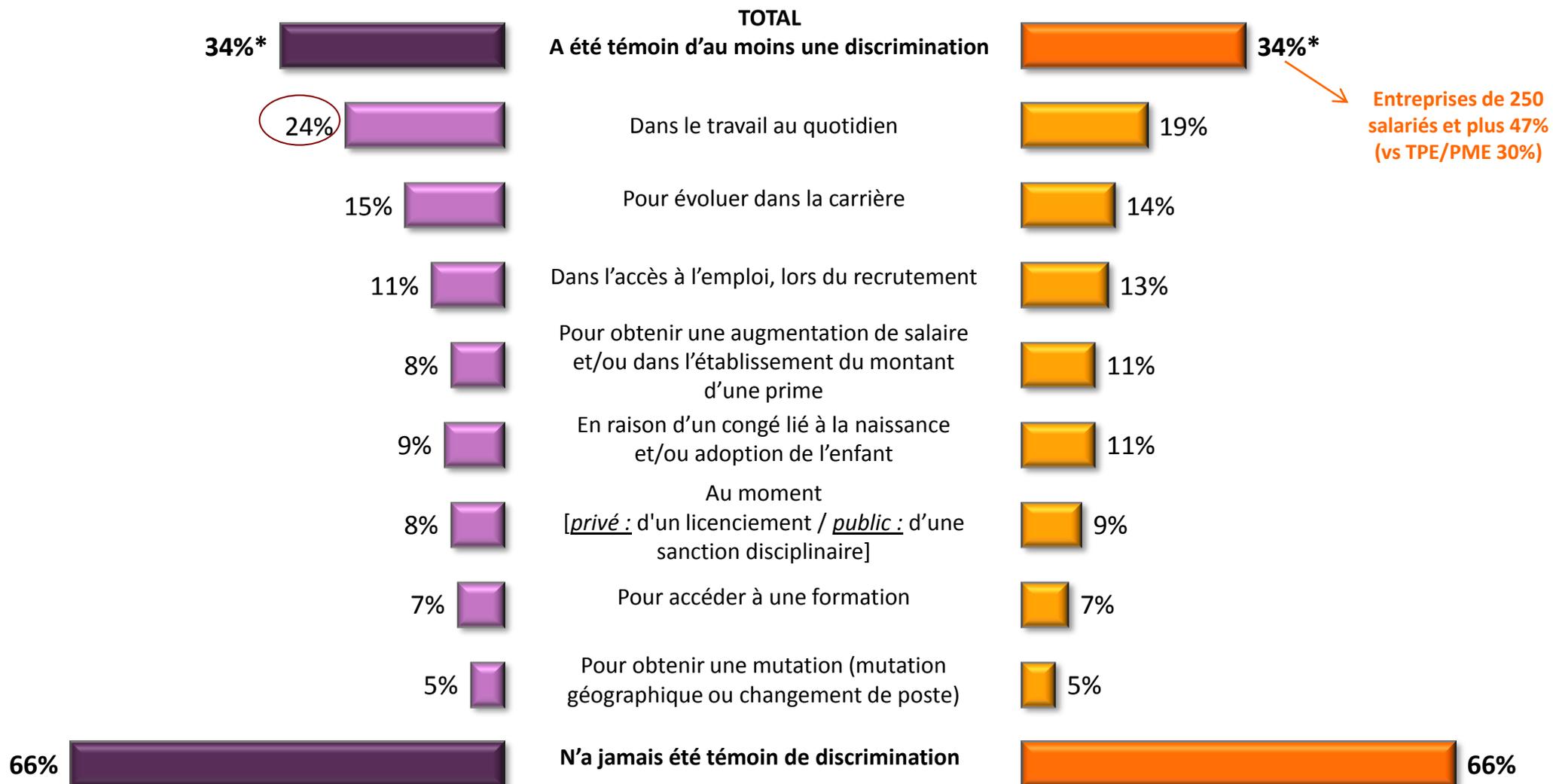
Salariés du privé



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

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



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

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

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

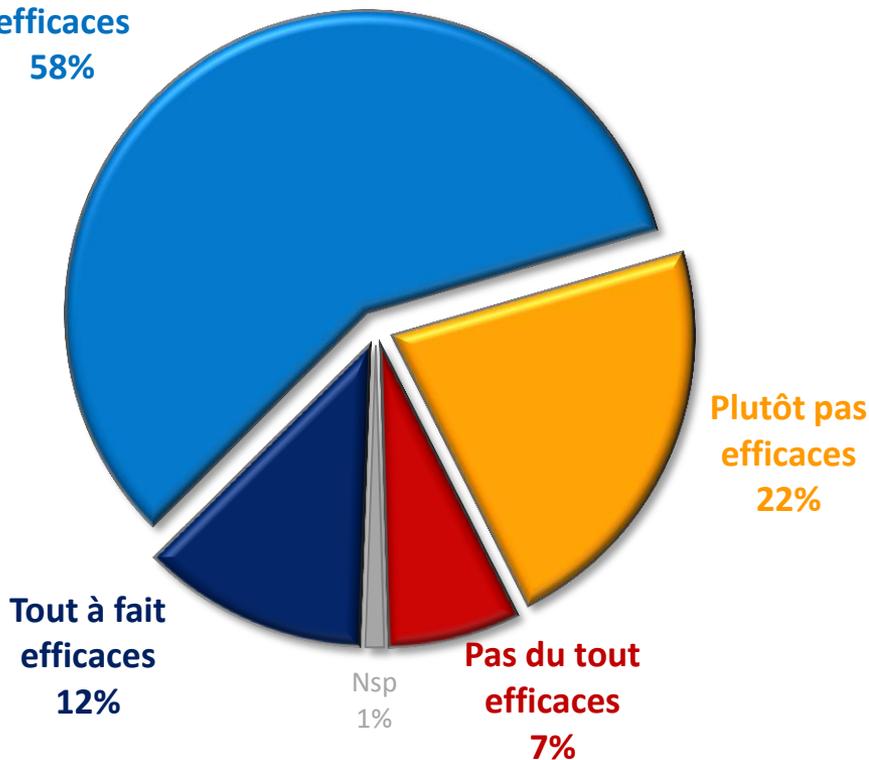
Question : Selon vous, les syndicats et représentants du personnel sont-ils tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficaces pour aider les [privé : salariés / public : agents] victimes de discriminations ?

Agents de la fonction publique

Salariés du privé

TOTAL Efficaces
70%

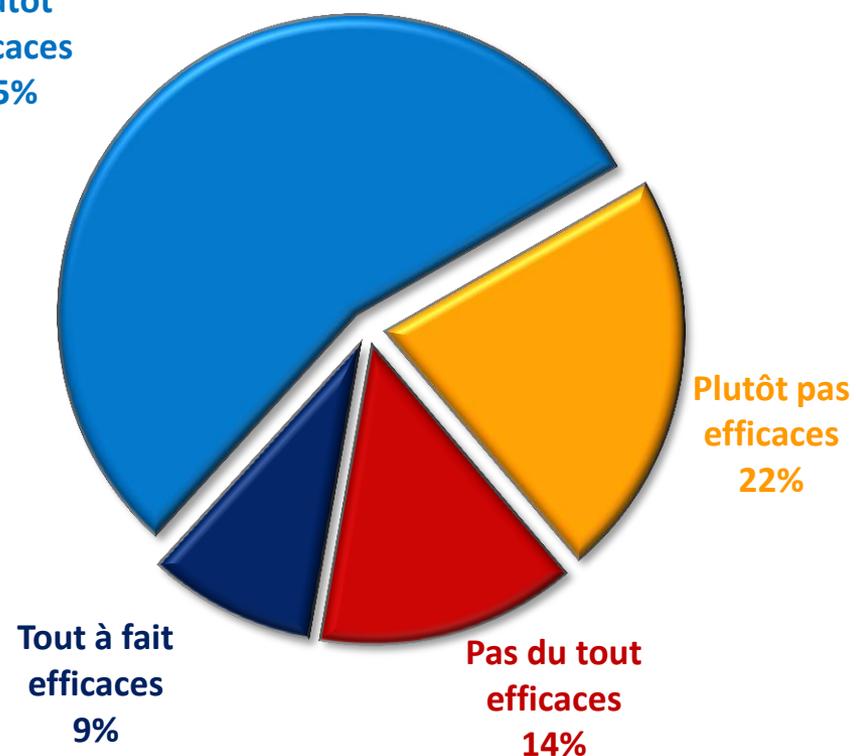
Plutôt efficaces
58%



TOTAL Pas efficaces
29%

TOTAL Efficaces
64%

Plutôt efficaces
55%



TOTAL Pas efficaces
36%

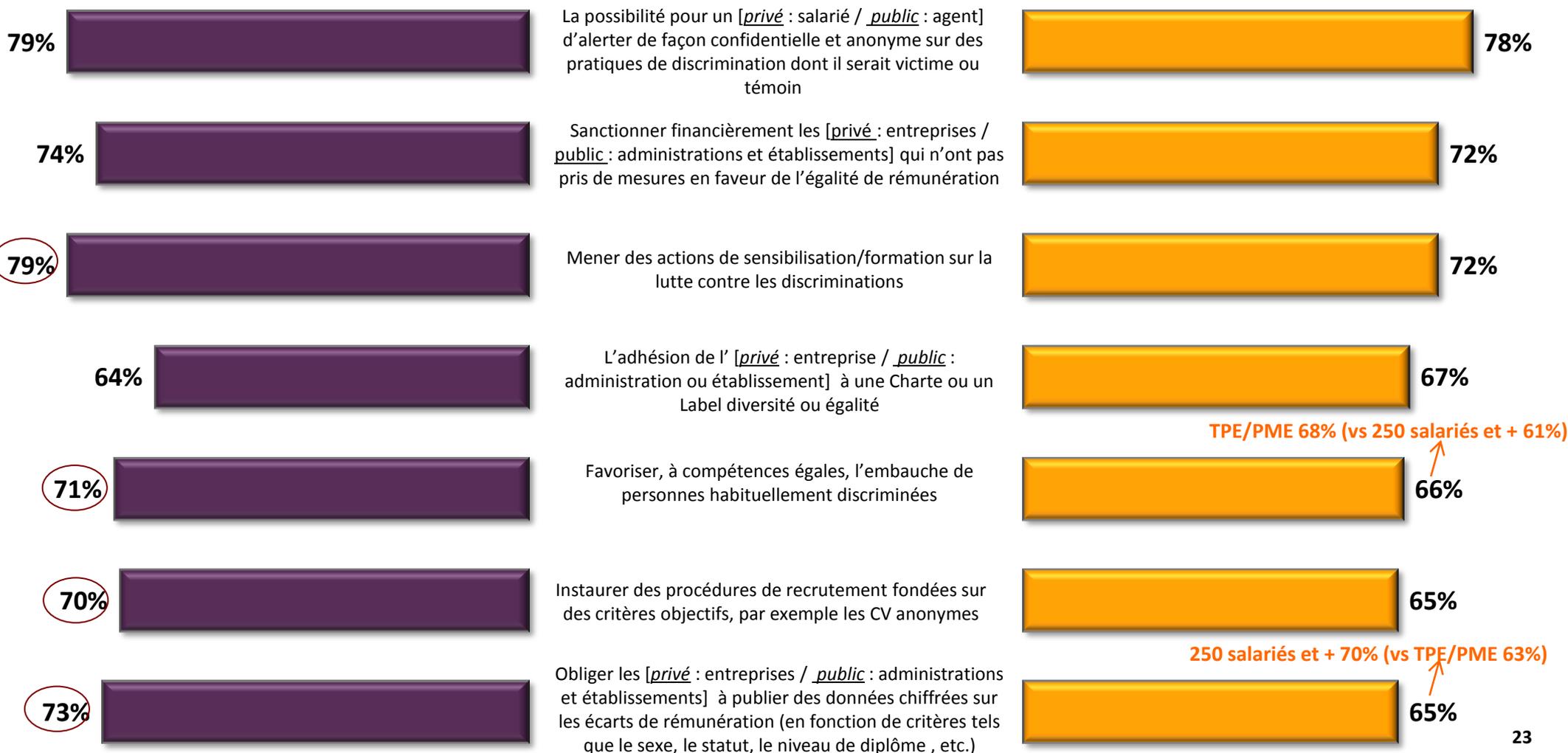
La mesure la plus efficace pour lutter contre les discriminations consiste à mettre en place des procédures d'alerte confidentielles et anonymes et, pour les agents de la fonction publique, à mener des actions de sensibilisation et de formation

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

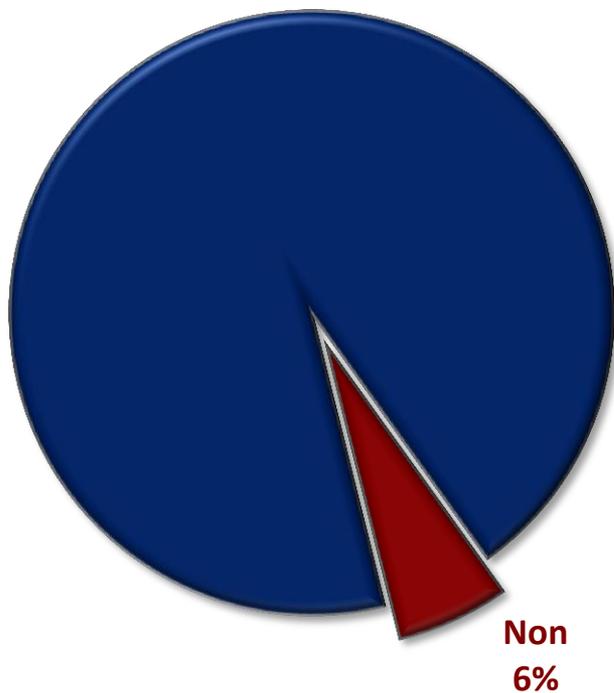


Unanimement, la politique de lutte contre les discriminations au sein des entreprises et des administrations doit s'inscrire dans le cadre du dialogue social

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

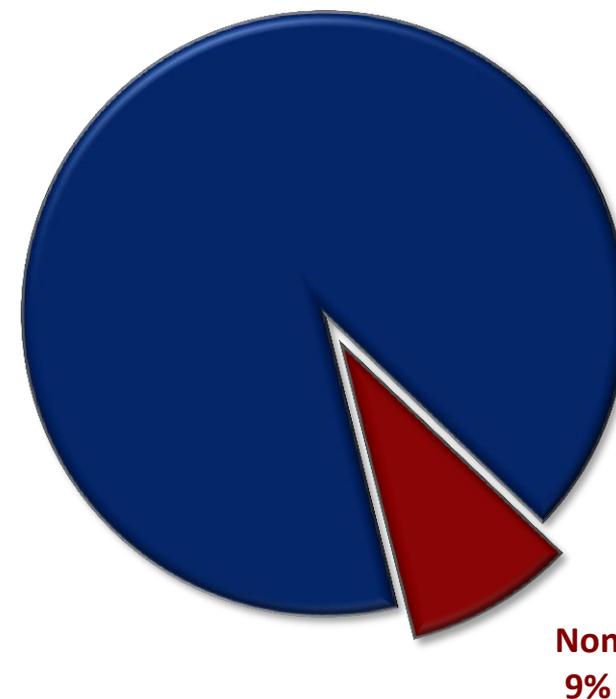
Agents de la fonction publique

Oui
94%



Salariés du privé

Oui
91%



D

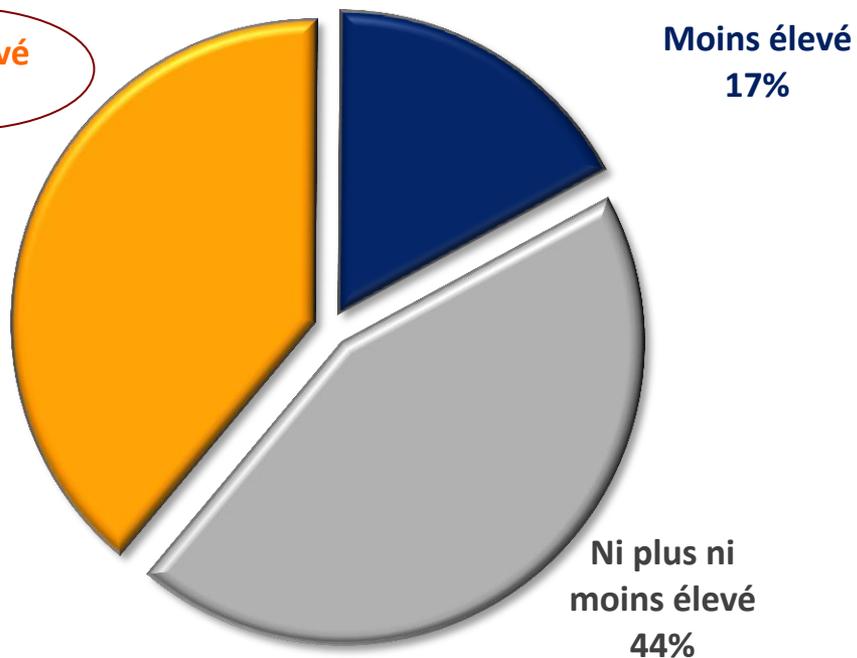
***Focus 2012 :
Les discriminations dans les
entreprises de moins de 50 salariés***

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

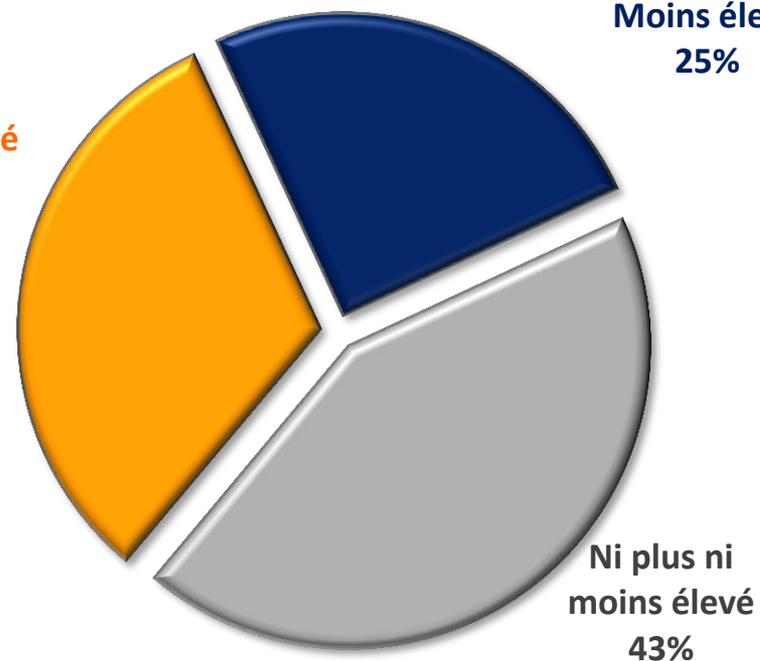
Plus élevé
39%



Plus élevé
32%



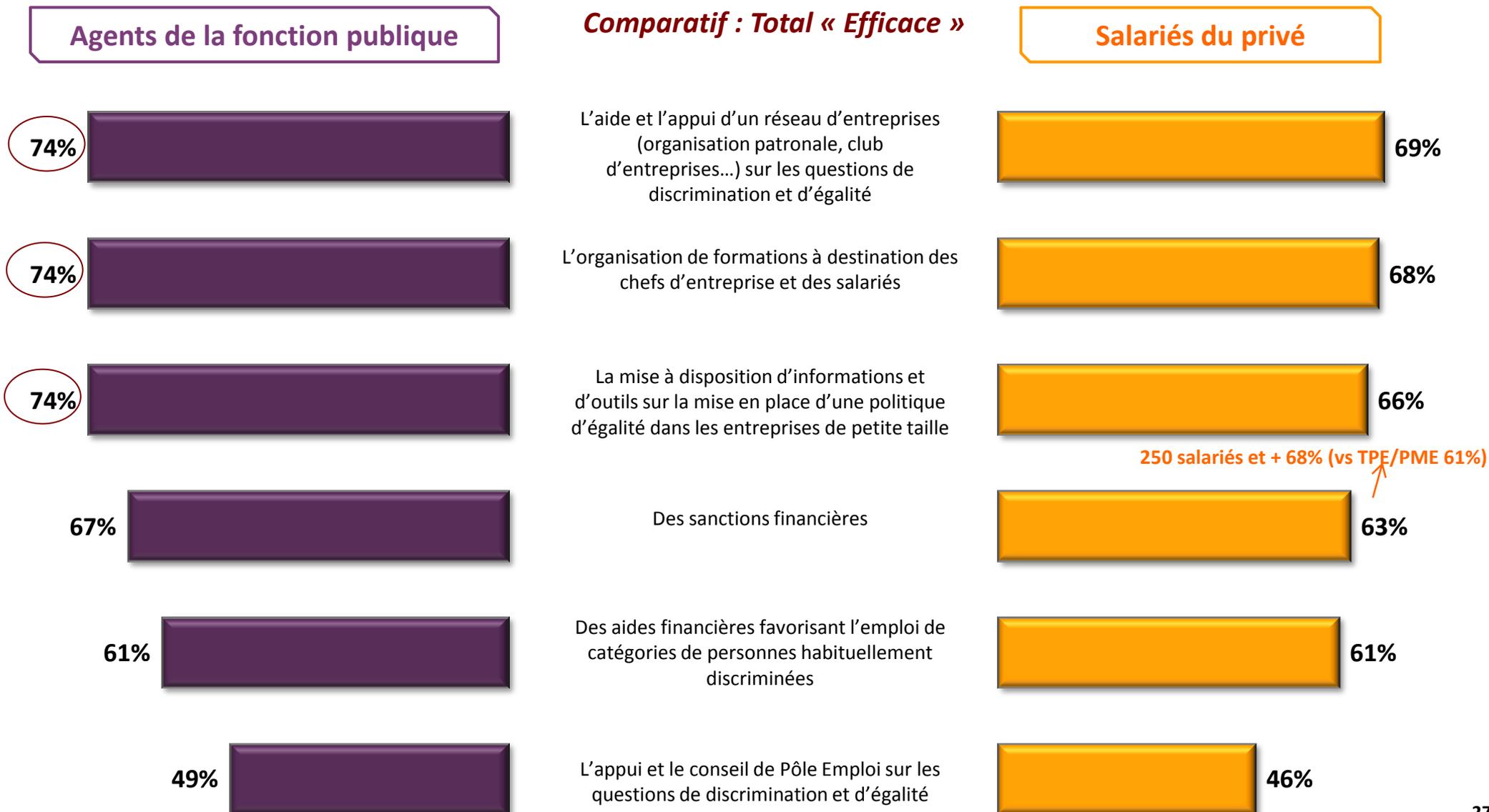
Moins élevé
25%



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

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

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



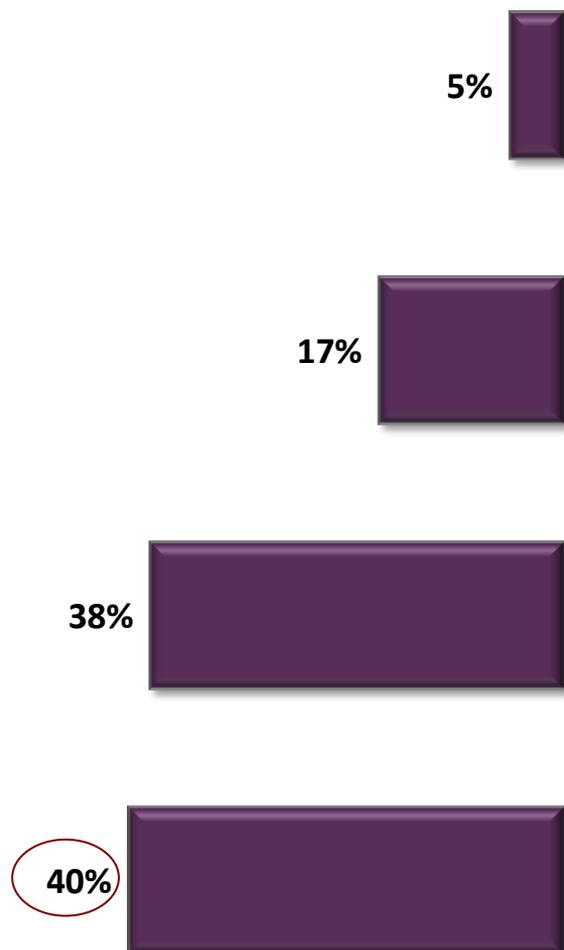
E



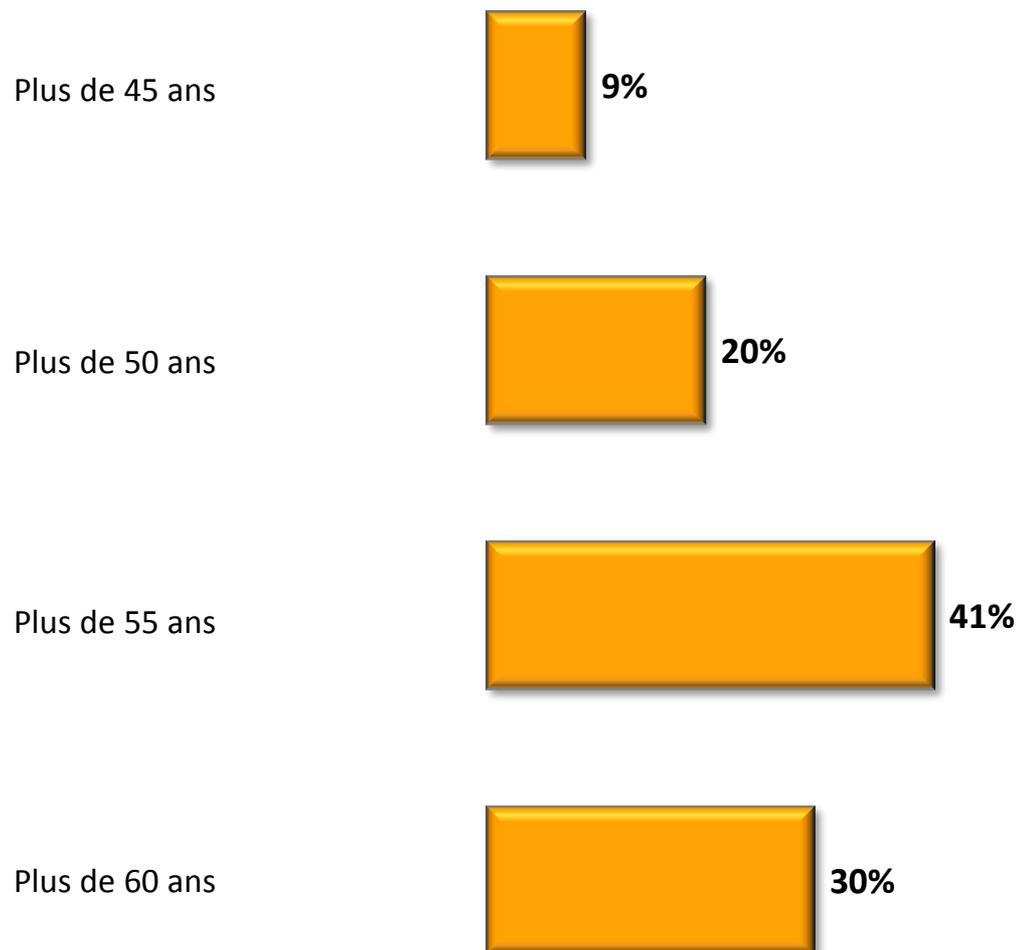
***Focus 2012 :
Les discriminations à l'égard
des seniors***

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

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



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

- Récapitulatif : TOTAL « grave » -

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



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

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

Agents de la fonction publique



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



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

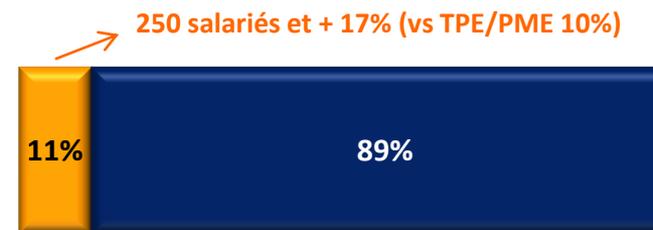


Un refus d'embauche parce que le candidat a plus de 50 ans



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

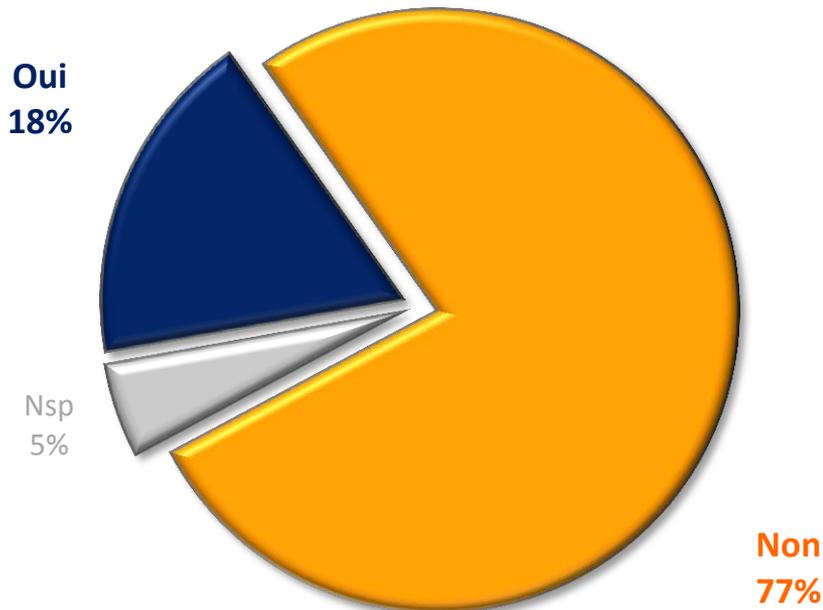
Salariés du privé



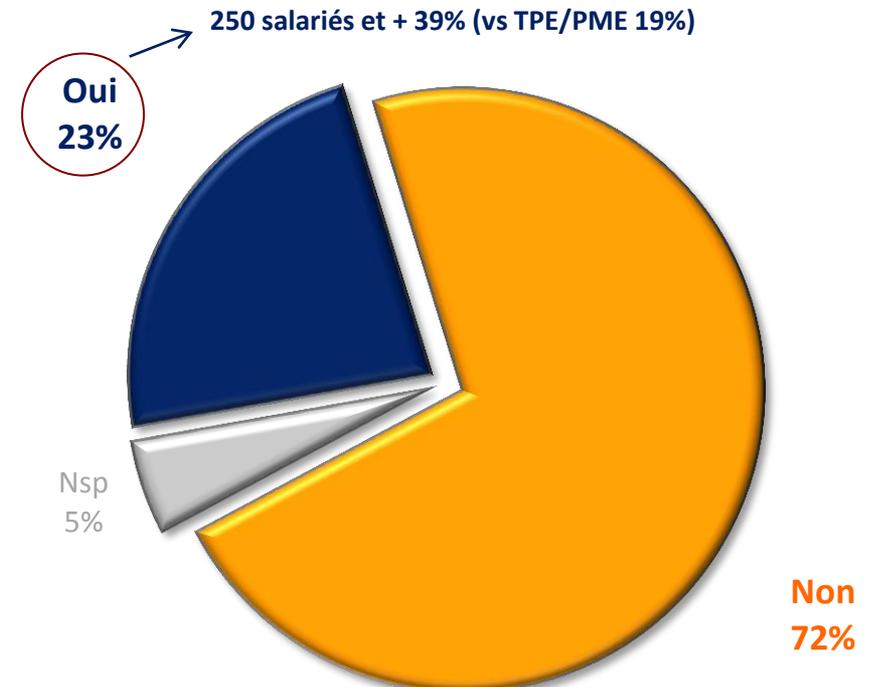
Au sein des entreprises et des administrations, les mesures effectives en faveur des seniors demeurent rares (et/ou rarement connues), en particulier dans le secteur public

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

Agents de la fonction publique



Salariés du privé



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

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

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

Agents de la fonction publique

Salariés du privé



Les relations intergénérationnelles, par exemple le tutorat



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



Le recrutement de seniors



La formation des seniors

