

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



La perception des discriminations au travail

1. La HALDE et l'OIT publient un baromètre pour la 2^{ème} année

La 2^{ème} vague du baromètre sur la perception des discriminations a été réalisée du 18 au 21 mars 2009 auprès d'un échantillon de salariés du secteur privé. Ces résultats, comparés à ceux obtenus l'an dernier sur un échantillon comparable, mettent en évidence des tendances. Le baromètre concerne aussi les agents de la fonction publique, pour la première fois cette année.

- La discrimination : un enjeu croissant pour les salariés du privé puisque la part de ceux qui se disent témoins ou victimes de discriminations a augmenté en un an ; leur proportion est un peu moindre dans la FP.

Un nombre croissant chez les salariés du privé disent avoir été victimes de discrimination (28% contre 25% en 2008) et ils sont 22% dans la FP.

C'est l'âge qui est la 1^{ère} cause citée par 32% salariés du privé et 38% dans la FP, avant les convictions politiques ou syndicales (25% dans le privé et 33% dans la FP) et au 3^{ème} rang l'origine ethnique (35% privé et 26% public) avant l'apparence physique (30%).

38% des salariés du secteur privé (contre 31% en 2008) **disent avoir été témoins d'une discrimination**. Ils sont presque autant (37%) dans le secteur public. C'est l'origine ethnique qui arrive en tête (49% privé et 37% FP), en 2^{ème} l'apparence physique (33% privé et 36% FP) et les convictions politiques et syndicales (23% privé et 33% FP).

L'auteur de la discrimination le plus cité est le supérieur hiérarchique direct : 49% privé (contre 37% en 2008), et 46% public ; la direction (44% privé et 45% FP) ; des **clients, des usagers ou des fournisseurs** : 10% dans le privé, 23% dans la FP.

- Quelle réaction en cas de discrimination vécue ou observée ? Les salariés du privé disent réagir plus souvent que l'an dernier, ceux de la FP se disent plus réactifs que ceux du privé

32% n'ont rien dit dans le privé (contre 38% en 2008), et 27% dans la FP.

Dans le privé, 33% en ont parlé à la direction ou l'encadrant direct (29% en 2008), et 44% dans la FP. 24% des salariés du privé ont alerté les représentants du personnel ou un syndicat, contre 40% dans la FP. Dans le privé, 7% des salariés (4% en 2008) ont entamé une procédure, contre 15% dans la FP.

Le recours aux syndicats et représentants du personnel est considéré comme le niveau efficace d'intervention par 67% des salariés du privé et 78% de ceux de la FP.

De plus, lorsqu'on leur demande ce qu'il faut faire en priorité en cas de discrimination, 55% des salariés du privé et 70% de ceux du public répondent d'abord qu'il faut « en parler aux représentants du personnel ou à un syndicat », avant le contact avec la direction ou la DRH, la recherche d'un conseil externe ou le dépôt d'une plainte.

➤ **Les mesures jugées les plus efficaces pour lutter contre les discriminations sont :**
l'obligation de rendre public le résultat des actions en faveur de l'égalité dans le bilan social (74% des salariés du privé et 76% de la FP) et la possibilité pour un salarié de disposer d'une procédure d'alerte sécurisée (71% des salariés du privé comme du public), avant le CV anonyme et le label diversité.

➤ Les salariés sont à l'aise avec la diversité de leurs collègues et supérieurs hiérarchiques :

95% déclarent être à l'aise (dont 80% dans le privé et 89% très à l'aise dans le public) à l'idée d'avoir une **femme comme supérieure hiérarchique**. Ils sont 93% dans le privé et 96% dans le public et à se dire à l'aise ou très à l'aise d'avoir un(e) collègue handicapé(e).

2. Les Recommandations de la HALDE et de l'OIT

La HALDE et l'OIT **constatent** que les salariés du privé comme ceux du public désignent les syndicats comme premier recours en cas de discrimination, et jugent que leur intervention peut être efficace.

La HALDE et l'OIT recommandent

1- *aux entreprises et aux administrations* de publier les résultats des actions en faveur de l'égalité, notamment dans leur bilan social, et aux *organisations syndicales* de s'impliquer dans le suivi de ces informations. Pour renforcer cet engagement, la HALDE et l'OIT souhaitent que le **Gouvernement rende obligatoire** une telle publication.

2 - aux *entreprises*, de mettre en place des dispositifs d'alerte internes, réclamés par les salariés (cf résultats du baromètre). Ils doivent permettre de faire émerger les cas de discriminations individuelles, afin que des solutions puissent y être apportées ; comporter des garanties de confidentialité ; être indépendants de la ligne hiérarchique ; impliquer les représentants du personnel. Après une phase d'expérimentation et d'évaluation de ces dispositifs, à laquelle la HALDE et l'OIT sont prêts à contribuer, leur mise en place doit être rendue obligatoire.

3 - aux *représentants du personnel* et plus particulièrement aux *organisations syndicales*, d'utiliser pleinement leurs pouvoirs d'action contre les discriminations (droit d'alerte et action en substitution) ;

4 - aux *partenaires sociaux* de se conformer à leurs obligations en matière de négociation collective au niveau des branches et des entreprises, sur l'égalité hommes/femmes, l'insertion des travailleurs handicapés, l'évolution de l'emploi des travailleurs âgés ; au-delà, de mener des négociations globales, portant sur l'ensemble des critères de discrimination ; d'assurer la mise en œuvre et le suivi de l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité en entreprise signé le 12 octobre 2006 et étendu par arrêté du 22 février 2008.

La HALDE et l'OIT rappellent cette recommandation en suggérant au **Gouvernement** que soit rendu obligatoire l'engagement de négociations sur les discriminations, prenant en compte l'ensemble des critères pour les branches et pour les entreprises de 300 salariés et plus.