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

- Synthèse de l'Institut CSA –

Baromètre 5ème 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

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 victime 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 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 eux observe également que **ce dévoilement n'a parfois pas été sans conséquences sur les conditions de travail des personnes concernées :** ils estiment qu'elles 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…)