



---

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

*- Synthèse de l'Institut CSA -*

*Baromètre vague 2*

**N° 0900383**

**Mars 2009**

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](http://www.csa.eu)

SA au capital de 1 571 600 € – RCS Paris B 308 293 430 00010 741 E  
TVA intracommunautaire FR 46 308 293 430

## Fiche technique du sondage

---

Sondage exclusif CSA / LA HALDE / OIT réalisé par téléphone du 18 au 21 mars 2009.

Interrogation d'un échantillon de 1000 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 de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Egalité) et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), l'institut CSA a réalisé la deuxième vague du baromètre sur la perception des discriminations au travail. Cette année, aux perceptions des salariés du privé sont comparées les perceptions des agents de la fonction publique.*

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

- La lutte contre les discriminations dans le monde du travail apparaît comme une nécessité pour la quasi-totalité des agents de la fonction publique et des salariés du privé interrogés ; nécessité à la fois pour des raisons d'ordre moral et en raison de la forte prévalence des situations de discrimination, comme le laisse supposer l'importance des niveaux déclarés de discrimination (en tant que victime et témoin), niveaux en hausse pour les salariés du privé par rapport à janvier 2008.
- Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées et les personnes âgées de 45 ans sont, quel que soit le secteur et quelle que soit la situation, les personnes jugées les plus exposées aux discriminations dans le monde professionnel. Le fait d'être syndiqué apparaît également comme un facteur de discrimination, et ce davantage qu'en janvier 2008 pour les salariés du privé.
- Les agents de la fonction publique se sentent plutôt moins susceptibles d'être discriminés que les salariés du privé, ce qui est confirmé par un taux plus faible de victimation.
- En outre, la fonction publique ou l'entreprise en général sont perçues comme plus discriminatoires que son établissement ou sa propre entreprise.
- Les auteurs de discrimination sont identifiés comme appartenant aussi bien à la hiérarchie qu'aux collègues ; et les discriminations sont perçues comme ayant lieu principalement lors du travail au quotidien et au cours de l'évolution de carrière.
- Les syndicats et les représentants du personnel apparaissent comme le premier recours en cas de discrimination, et les salariés du privé leur accordent davantage de place dans la lutte contre les discriminations qu'en janvier 2008.
- Les salariés et agents de la fonction publique se perçoivent comme les principaux acteurs devant lutter contre les discriminations. De ce fait, une des mesures qu'ils jugent la plus efficace est la possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin, derrière l'obligation de rendre public le résultat des actions en faveur de l'égalité. La confiance à l'égard de l'entreprise apparaît donc élevée, bien que

légèrement en recul depuis janvier 2008, sans doute en raison de la perception de l'aggravation de la crise financière en crise économique et sociale.

- De manière générale, l'on observe une attitude favorable des salariés à l'égard des mesures en faveur de l'égalité dans le monde de l'entreprise à l'exception de la mise en œuvre de quotas de recrutement.
  
- Les personnes interrogées, et dans des proportions similaires qu'elles soient du privé ou du public, jugent efficace la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures pour favoriser l'accès à la fonction publique : amélioration de l'information, formations spécifiques pour les plus défavorisés et recentrage des examens sur les compétences.

### Précisions sur l'échantillonnage :

Les salariés du privé et les agents de la fonction publique interrogés sont issus d'échantillons nationaux représentatifs de personnes âgées de 18 ans et plus résidant sur le territoire métropolitain, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération. Les deux échantillons ont ensuite été redressés sur les critères de sexe, d'âge, de profession, de région, de taille d'agglomération et de statut pour les agents de la fonction publique. Les deux échantillons sont donc représentatifs des catégories des salariés du privé et des agents de la fonction publique. Comme pour l'ensemble des études réalisées par CSA hors demande spécifique du client, l'échantillon ne comprend pas de salariés des DOM TOM, leur poids dans un tel échantillon n'aurait en outre guère permis de tirer des conclusions sur cette sous-catégorie.

Les éléments mis en avant dans la synthèse sont statistiquement significatifs (ils se situent en dehors des marges d'erreur). Les chiffres se rapportant à une catégorie de population particulière (les salariés du privé de moins de 30 ans par exemple) mis en avant dans la synthèse s'écartent significativement de la moyenne.

## **1- La nécessité perçue de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitement**

***La lutte contre les discriminations dans le monde du travail jugée importante aussi bien par les agents de la fonction publique que par les salariés du privé***

La quasi-totalité des agents de la fonction publique (99%) estiment qu'il est important de lutter contre les discriminations dans le monde du travail, et même plus des deux-tiers d'entre eux (68%) considèrent qu'elle revêt une très grande importance. Ces proportions sont presque aussi élevées au sein du secteur privé : **96% des salariés évoluant dans une entreprise privée jugent que la lutte contre les discriminations professionnelles est importante**, et 60% très importante. Ces chiffres sont comparables à ceux recueillis auprès des salariés du privé en janvier 2008, avec toutefois une légère baisse de l'item « très important » (-5 points) avec un report sur l'item « plutôt important » (+6 points). Cet avis est unanimement partagé, quel que soit le secteur, la taille de l'établissement ou de l'entreprise, la catégorie professionnelle ou encore la sympathie partisane de l'interviewé.

***Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées et les personnes âgées de 45 ans et plus sont perçues comme les plus discriminées à l'embauche comme dans l'évolution de carrière***

Les agents de la fonction publique, tout comme les salariés du privé, pensent qu'à compétences égales, **le fait d'appartenir à la communauté des gens du voyage (respectivement 44% et 50%), le handicap (43% et 43%) et un âge supérieur à 45 ans (34% et 36%) constituent les principaux inconvénients pour entrer dans leur établissement ou être recruté dans leur entreprise. Ces trois populations sont perçues comme les plus exposées aux discriminations à l'embauche.**

**Même si la hiérarchie est la même, pour chacun de ces critères, la difficulté est toujours davantage perçue par les salariés du privé que par les agents de la fonction publique.**

**Cet écart de perception entre secteur privé et fonction publique est particulièrement marqué sur le fait de juger de l'inconvénient d'être syndiqué et d'être Français d'origine étrangère.** Le fait d'être syndiqué n'est perçu comme un inconvénient à l'embauche que pour 14% des agents de la fonction publique, contre 31% des salariés du secteur privé. Puis, 9% des agents de la fonction publique estiment que le fait d'être Français d'origine étrangère est un inconvénient contre 14% des salariés du privé.

Les autres critères sont moins souvent perçus comme des inconvénients : 24% des agents de la fonction publique et 31% des salariés du privé estiment qu'**être âgé de moins de 25 ans** est plutôt un atout contre seulement 9% et 10% qui se représentent la jeunesse comme un inconvénient. **L'homosexualité, le fait d'être originaire des Départements d'Outre Mer, et l'appartenance au sexe féminin** sont perçus très

majoritairement comme n'étant ni des avantages ni des inconvénients. Etre une femme est tout de même perçu comme un avantage par 10% des agents de la fonction publique et 17% des salariés du privé ; cet avis étant, dans les deux cas, plus défendu par les femmes elles-mêmes que par les hommes.

Lorsqu'on s'intéresse aux évolutions des perceptions des salariés du privé **par rapport à janvier 2008**, on constate qu'en règle générale, **les salariés du privé ont le sentiment d'une plus grande équité de traitement**, puisque la proposition, 'ce n'est ni un avantage, ni un inconvénient' est plus souvent choisie. Ainsi, les différentes caractéristiques suivantes sont moins perçues comme des inconvénients : le handicap (-5 points), l'âge égal ou supérieur à 45 ans (-5 points), l'origine étrangère (-7 points), l'âge égal ou inférieur à 25 ans (-2 points), l'homosexualité (- 4 points) et l'appartenance au sexe féminin (-6 points). Toutefois, ce sentiment d'une amélioration souffre d'une exception : **le fait d'être syndiqué est davantage perçu comme un inconvénient (+3 points), cela peut-être en raison du climat social tendu qui accompagne la crise.**

Ce sont **les mêmes trois principaux critères qui sont désignés comme sources de discrimination cette fois-ci dans l'évolution de carrière.** Toutefois, les proportions sont moindres, comme si une fois parvenues à entrer dans l'établissement ou l'entreprise, les différentes catégories testées subissaient moins de discriminations. Notons cependant que cette remarque vaut davantage pour les agents de la fonction publique que pour les salariés du privé.

Les principaux critères de discrimination perçus pour évoluer dans sa carrière sont les mêmes que pour l'entrée dans la fonction publique ou l'embauche dans une entreprise. Ainsi, à compétences égales, pour évoluer dans leur établissement, les agents de la fonction publique définissent d'abord **comme principaux inconvénients, l'appartenance à la communauté des gens du voyage (31%, -13 points par rapport à l'entrée dans la fonction publique), le handicap (30%, -13 points) et un âge supérieur à 45 ans (26%, -8 points).** Viennent ensuite la syndicalisation (15%), le fait d'être âgé de moins de 25 ans (10%), l'origine étrangère (8%), l'homosexualité (6%), le sexe féminin (6%) et en dernière position, être originaire des DOM (3%).

Les salariés du privé indiquent également d'abord comme inconvénient pour évoluer dans leur entreprise **l'appartenance à la communauté des gens du voyage (46%, -4 points par rapport à l'embauche), le handicap (39%, -4 points) et un âge supérieur à 45 ans (33%, -3 points).** En revanche, le fait d'être syndiqué est légèrement plus perçu par les salariés du privé comme un inconvénient pour progresser dans l'entreprise que pour y entrer (34%, +3 points), tout comme le fait d'être une femme (11%, +2 points).

Si les salariés du privé semblaient plus positifs quant à l'existence d'un traitement égalitaire lors de l'embauche, **les évolutions sont beaucoup plus contrastées en ce qui concerne l'évolution de carrière.** Ainsi, alors que 21% des salariés du privé estimaient qu'avoir moins de 25 ans était un inconvénient en janvier 2008, ils ne sont plus que 11% aujourd'hui. Les chiffres sont stables ou légèrement à la baisse en ce qui concerne les Français d'origine étrangère (-3 points), les homosexuels (-1 points) et les femmes (- 3 points). En revanche, ils sont à la hausse en ce qui concerne les syndiqués (+5 points) mais aussi et surtout les personnes handicapées (+11 points) et les personnes âgées d'au moins 45 ans (+13 points). L'interrogation sur l'appartenance à la communauté des gens du voyage a été ajoutée cette année.

## **La fonction publique ou l'entreprise en général perçues comme plus discriminatoires que son établissement ou sa propre entreprise**

Premier constat : **les agents de la fonction publique ont en général davantage tendance à estimer que l'appartenance aux catégories testées est un inconvénient pour entrer ou évoluer dans la fonction publique dans son ensemble plutôt que dans leur établissement en particulier, tout comme les salariés du privé dans le monde de l'entreprise en général plutôt que dans leur propre entreprise.**

Second constat : si les hiérarchies peuvent légèrement évoluer, **l'appartenance à la communauté des gens du voyage, le handicap et l'âge au moins égal à 45 ans** constituent toujours les trois premiers facteurs discriminants. Ces trois populations sont perçues comme les plus fragiles.

On retrouve en effet, pour les agents de la fonction publique, le même trio de tête en ce qui concerne l'entrée dans la fonction publique en général : le fait d'appartenir à la communauté des gens du voyage (52%, +8 points par rapport à l'établissement), l'âge supérieur à 45 ans (48%, +14 points) et **le handicap (38%, - 5 points). Ce dernier critère constitue une exception notable au premier constat établi ci-dessus et qui est donc rétrogradé en troisième position.** Le fait d'être **Français d'origine étrangère** occupe ici la quatrième place, avec 19% des personnes qui estiment que cela est un inconvénient pour entrer dans la fonction publique, soit un **différentiel de +10 points par rapport à l'entrée dans l'établissement de l'interviewé.**

**Pour les salariés du privé, le différentiel observé entre le jugement de la situation dans sa propre entreprise et celui de la situation dans une entreprise du secteur privé en général est encore plus important.** En effet, à compétences égales, les salariés du privé estiment que le fait d'être issu de la communauté des gens du voyage (67%, +17 points par rapport à sa propre entreprise), l'âge supérieur à 45 ans (58%, +22 points) et le handicap (55%, +12 points) sont les trois principaux facteurs de discrimination pour être recruté dans une entreprise du secteur privé. On retrouve ensuite, toujours avec des différentiels marquants par rapport à sa propre entreprise, l'origine étrangère (36%, +22 points) la syndicalisation (44%, +13 points), l'homosexualité (22%, +11 points) ou encore le fait d'être originaire des DOM (25%, + 16 points), la jeunesse (23%, +13 points) et le genre féminin (18%, +9 points).

Ces constats valent également pour l'évolution dans la fonction publique ou dans une entreprise en général. Et une nouvelle fois, on constate que **les proportions d'agents de la fonction publique et de salariés du privé qui estiment que les différentes caractéristiques testées constituent des inconvénients sont moins importantes lorsqu'il s'agit d'évoluer dans la fonction publique ou dans l'entreprise plutôt que d'y pénétrer.**

Par exemple, les agents de la fonction publique sont 32% à estimer que le fait d'être âgé de 45 ans ou plus est un inconvénient pour évoluer dans la fonction publique, soit 6 points de plus que pour l'évolution dans leur établissement mais 16 points de moins que pour entrer dans la fonction publique. Et 21% des salariés du privé pensent que le fait d'être Français d'origine étrangère constitue un inconvénient pour évoluer dans une

entreprise, soit 8 points de plus que pour évoluer dans leur propre entreprise mais 15 points de moins que pour entrer dans une entreprise.

### ***Les agents de la fonction publique, moins discriminés que les salariés du privé ?***

**39% des agents de la fonction publique estiment qu'ils ont moins de probabilité d'être victime de discrimination sur leur lieu de travail qu'un salarié du privé**, et 53% qu'ils n'ont ni plus ni moins de chance d'en subir. Seuls 7% pensent au contraire que les discriminations sont plus fréquentes dans le secteur public, ce chiffre étant légèrement plus élevé parmi les catégories populaires (10%) et surtout les ouvriers (15%), mais aussi les agents de la fonction territoriale (11%).

**Les salariés du privé sont moins optimistes que les agents de la fonction publique sur la situation de ces derniers ! Seuls 24% d'entre eux estiment que les agents de la fonction publique ont moins de chance d'être victimes de discrimination sur leur lieu de travail qu'un salarié du privé.** 58% estiment que les deux catégories sont tout autant exposées et même 15% qu'il y a plus de risque d'être discriminé dans la fonction publique qu'au sein des entreprises privées.

### ***Des interviewés qui se déclarent tolérants, avec un bémol à l'égard des personnes issues de la communauté des gens du voyage***

**Les agents de la fonction publique et les salariés du privé ne déclarent jamais majoritairement qu'ils seraient mal-à l'aise si leur collègue de travail ou leur supérieur hiérarchique direct appartenait à une des catégories testées. Au contraire, les notes moyennes élevées montrent qu'il n'est pas perçu comme gênant d'être entouré ou encadré de ces personnes.** En effet, il leur a été demandé de mettre une note de 1 à 10 (1 signifiant qu'ils seraient « très mal à l'aise » et 10 qu'ils seraient « très à l'aise ») s'ils avaient un collègue ou un supérieur hiérarchique d'une origine ethnique différente, d'une religion différente, ou handicapé, homosexuel...

En règle générale, les agents de la fonction publique fournissent des notes légèrement plus élevées que les salariés du privé, déclarant ainsi davantage qu'ils seraient à l'aise, mais les notes sont assez similaires. **La seule catégorie pour laquelle la note moyenne est inférieure à 9 est les personnes issues de la communauté du voyage** (8,5 pour les agents du public et 7,83 pour les salariés du privé si cela concerne un supérieur hiérarchique, 8,26 et 7,6 si cela concerne un collègue de travail). Vient ensuite en règle générale les personnes d'une religion de convictions religieuses différentes (9,31 et 9 pour un supérieur hiérarchique, 9,18 et 8,94 pour un collègue de travail).

Par ailleurs, l'on constate que **le fait d'avoir un supérieur hiérarchique handicapé ou homosexuel** (respectivement 9,48 et 9,48 pour les agents de la fonction publique, et 9,15 et 9,09 pour les salariés du privé) **est perçu comme moins gênant que d'avoir un collègue dans la même situation** (9,27 et 9,35 / 8,91 et 8,90). Ce constat n'est en revanche pas établi pour les personnes d'une origine ethnique différente ou pour les femmes. Ces dernières sont d'ailleurs celles qui suscitent le moins de malaise auprès de leurs collègues ou subordonnés.

## **2- Les niveaux déclarés de discrimination en tant que victime et témoin, les critères et les auteurs de ces actes et les réactions à ces discriminations**

***Un sentiment d'être victime de discrimination moins fréquent parmi les agents de la fonction publique que parmi les salariés du privé mais des niveaux d'observation en tant que témoin similaires***

**22% des agents de la fonction publique affirment avoir déjà été victime d'au moins une discrimination sur leur lieu de travail.** Cette proportion monte à 26% parmi les hommes, 28% parmi les moins de 30 ans, 27% parmi les membres des catégories populaires, 27% parmi les franciliens, 33% parmi les personnes étant en CDD et 30% parmi les agents de la fonction publique territoriale.

Parmi ceux n'ayant jamais été victime de discrimination, 24% pensent que cela pourrait certainement ou probablement leur arriver. Par ailleurs, **plus d'un tiers d'entre eux (37%) déclare avoir été témoin d'une discrimination sur leur lieu de travail**, cette proportion étant également plus élevée parmi les hommes (40%), les moins de 30 ans (42%), les franciliens (45%). En revanche, on remarque que le fait d'avoir été témoin d'une discrimination est plus fréquemment le fait des cadres de la fonction publique (49%) et des agents de la fonction hospitalière (44%).

**Le niveau de victimation est sensiblement plus élevé parmi les salariés du privé : 28% d'entre eux indiquent avoir déjà été victime d'au moins une discrimination sur leur lieu de travail, ce qui correspond à une hausse de +3 points par rapport à janvier 2008.** Cette proportion monte à 31% parmi les moins de 30 ans, 39% chez les cadres, 36% parmi les personnes titulaires d'un diplôme supérieur à Bac +2, 34% parmi les Franciliens et 33% parmi les salariés travaillant dans le domaine du commerce et des transports. En outre, 26% des salariés du privé n'ayant pas subi de discrimination estiment que cela pourrait leur arriver.

**La proportion de salariés du privé déclarant avoir été témoin d'au moins une discrimination est quasiment la même que pour les agents de la fonction publique, soit 38%. Cette proportion est en forte hausse depuis janvier 2008, +7 points, ce qui est cohérent avec les fortes hausses observées sur le handicap, l'âge supérieur à 45 ans et la syndicalisation comme inconvénients pour l'évolution de carrière.** Elle atteint 58% parmi les cadres, 42% parmi les salariés œuvrant dans le domaine du commerce et des transports et 43% parmi ceux travaillant dans le secteur des services, des communications et des activités financières.

### ***Les situations de discrimination : évolution de carrière et travail au quotidien***

Le plus souvent, les personnes déclarent avoir été victime de discriminations dans **le travail au quotidien** (11% pour les agents de la fonction publique et 13% - +2 points - parmi les salariés du privé) ou lors d'une demande de **progression dans la carrière** (10% et 13% - + 1 point-). 13% des salariés du privé déclarent également avoir subi une discrimination au moment d'obtenir une augmentation ou de demander une mutation, ce qui correspond à une hausse sensible de + 4 points par rapport à janvier 2008 (et ce qui n'est le cas que de 6% des agents de la fonction publique).

Lorsqu'ils ont été témoins, les interviewés déclarent également que les deux situations au cours desquelles se sont produites les discriminations sont le travail au quotidien (24% pour les agents de la fonction publique et 24% - + 5 points - parmi les salariés du privé), et l'évolution de carrière (19% et 20% - + 4 points-). On observe également des hausses notables pour les salariés du privé en ce qui concerne l'observation de discriminations lors du recrutement (19%, +6 points), les augmentations et mutations (17%, +5 points) et l'accès aux formations (11%, +3 points).

A noter que 12% (+ 3 points) des salariés du privé déclarent avoir été témoin d'une discrimination au moment d'un licenciement contre 7% des agents de la fonction publique, alors que les taux de victimation dans cette situation sont proches (4% et 3%).

### ***Les critères de discrimination : âge, sexe, apparence et origine ethnique mais aussi convictions politiques et syndicales***

Le plus souvent, les agents de la fonction publique déclarent avoir été victime de discrimination(s) qui étaient dues à l'**âge** (38%), aux **convictions politiques ou syndicales** (33%), à l'**apparence physique** (30%), au **sexe** (28%) ou encore à l'**origine ethnique** (26%). On retrouve ces mêmes critères comme raisons des discriminations dont les agents ont été témoins, mais dans un ordre différent : l'origine ethnique (37%), l'apparence physique (36%), l'âge et les convictions politique ou syndicales (33%) et le sexe (26%). De façon spontanée, plusieurs agents ont parlé « d'incompatibilité d'humeur » avec leur hiérarchie.

**Les salariés du privé désignent l'origine ethnique comme le principal critère des discriminations qu'ils les aient vécues (35%) ou qu'ils les aient observées (49%).** Viennent ensuite l'âge et l'apparence physique, puis les convictions politiques ou syndicales et le sexe, la hiérarchie étant assez similaire à celle établie par les agents de la fonction publique. De façon spontanée, plusieurs salariés évoquent comme point de départ de leurs difficultés un arrêt maladie ou une maladie de longue durée.

### ***Les auteurs de discrimination : la hiérarchie est souvent désignée mais les collègues sont aussi incriminés***

D'après les agents de la fonction publique, les discriminations sont le plus souvent le fait de **la direction de l'établissement** (désignée par 45% des victimes et 47% des témoins) **ou du supérieur hiérarchique direct** (46% et 44%) suivis par **les collègues de travail** (31% et 34%) et les clients, fournisseurs ou usagers (23% et 21%).

La hiérarchie est presque identique pour les salariés du privé, à l'exception près qu'ils dénoncent plus souvent leur supérieur hiérarchique direct comme le premier auteur de la ou des discriminations qu'ils ont subie(s). Ainsi, d'après eux, les discriminations sont le plus souvent le fait **du supérieur hiérarchique direct** (49% des

victimes et 42% des témoins), de **la direction de l'entreprise** (44% et 47%) avant **les collègues de travail** (26% et 29%, soit des proportions moindres que dans le public) et les clients, fournisseurs ou usagers (10% et 16%). Par rapport à janvier 2008, les salariés du privé dénoncent sensiblement plus leur supérieur hiérarchique direct comme auteur de la discrimination lorsqu'ils l'ont vécue (+12 points), alors qu'ils incriminent plus les collègues de travail (+9 points), mais aussi les clients, fournisseurs et usagers (+ 7points) lorsqu'ils ont été témoins.

**Les réactions suite à une discrimination : le plus souvent, les salariés du privé indiquent ne rien dire alors que les agents de la fonction publique affirment en parler à la direction ou aux représentants du personnel...**

Face à une discrimination, qu'elle soit vécue ou observée, les comportements des agents de la fonction publique et des salariés du privé diffèrent quelque peu.

Les premiers déclarent majoritairement **en avoir parlé à leur direction ou leur encadrant direct (44% des victimes et 40% des témoins) et/ou avoir alerté les représentants du personnel ou d'un syndicat (40% et 39%)**. 27% n'ont en revanche rien dit lorsqu'ils ont été victimes et 30% lorsqu'ils ont été témoins. **Les seconds en revanche n'ont en général rien dit (32% et 39%)** plutôt que d'en parler à la direction (33% et 30%) ou aux représentants du personnel ou d'un syndicat (24% et 26%). Toutefois, on observe que le silence est une réaction moins fréquemment déclarée qu'en janvier 2008 (-6 points en tant que victime, -9 points en tant que témoin), à l'inverse de l'alerte des représentants du personnel ou d'un syndicat (+15 points en tant que victime, + 13 points en tant que témoin). Un certain nombre déclarent spontanément en avoir parlé à leurs collègues.

A noter également que les salariés du privé ont plus souvent opté pour la démission ou la mutation : 14% contre 11% des agents de la fonction publique, alors que ces derniers ont plus souvent entamé une procédure (15% contre 7%).

**... alors qu'ils se retrouvent sur les réactions qu'il faudrait avoir**

Que l'on soit victime ou témoin d'une discrimination, **la réaction perçue comme la plus appropriée par les agents de la fonction publique est d'en parler aux représentants du personnel ou d'un syndicat (75% si l'on est témoin, 70% si l'on est victime)**. Cela est cohérent avec le fait que 78% des agents de la fonction publique estiment que les syndicats et représentants du personnel seraient efficaces pour les défendre si une situation de discrimination se présentait (21% tout à fait efficaces). **C'est aussi la première solution préconisée par les salariés du privé (55% et 61%)** bien qu'ils soient moins nombreux à penser que les syndicats et représentants du personnel seraient efficaces pour les défendre (67%).

Les solutions envisagées ensuite par les agents de la fonction publique comme par les salariés du privé sont également des **solutions 'internes'** : en parler à la direction (61% et 60% pour les agents de la fonction publique, 44% et 41% pour les salariés du privé) ou à la direction des ressources humaines (54% et 52% / 41%

et 42%). **Seulement après, les personnes interviewées envisagent de se tourner vers l'extérieur**, en cherchant conseil auprès d'un avocat ou d'une association ou en saisissant la Halde, solution davantage considérée lorsqu'on est témoin (40% et 33%) que lorsqu'on est victime (36% et 30%).

### **3- Les dispositifs de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité : un débat autour des quotas de recrutement mais la volonté d'impliquer davantage les entreprises et la fonction publique dans cette lutte**

#### ***L'efficacité perçue des dispositifs de prévention des discriminations sur le lieu de travail : une majorité qui refuse les quotas de recrutement***

La solution perçue comme la plus efficace pour prévenir les discriminations sur le lieu de travail est **l'obligation de rendre public les résultats des actions en faveur de l'égalité**, notamment à travers le bilan social (76% pour les agents de la fonction publique et 74% pour les salariés du privé). C'est d'ailleurs la seule solution qui est mieux perçue aujourd'hui qu'en janvier 2008 par les salariés du privé (+ 6 points). Ils jugent ensuite positivement **la possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme** sur des pratiques de discrimination vécues ou observées (71% et 71%, - 3 points), mais aussi l'incitation pour les entreprises, les administrations, les collectivités locales, les établissements hospitaliers à **évaluer elles /eux-mêmes annuellement leurs actions en faveur de l'égalité** (70% et 65%, -1 point).

Les enquêtés sont légèrement moins enthousiastes à l'égard des **CV anonymes** (le fait de les rendre obligatoire est jugé efficace par 64% des agents et 56% des salariés du privé, soit une baisse significative de 6 points affectant cette mesure). Les avis sont encore plus partagés sur le fait de **délivrer un label diversité aux établissements exemplaires** (53% des agents de la fonction publique pensent que cela sera efficace contre 44% inefficace, et 57% des salariés du privé contre 39%). En janvier 2008, 68% des salariés du privé jugeaient efficace cette mesure, 11% ont donc depuis changé d'avis. Enfin, **les avis sont très débattus sur la mise en place de quotas de recrutement** (40% efficace contre 56% inefficace pour les agents de la fonction publique, et 39% - -6 points - contre 57% pour les salariés du privé).

#### ***Un accueil favorable à l'évaluation des procédures de recrutement***

Si les enquêtés doutent en partie de l'efficacité de la mise en place de quotas, **ils sont en majorité favorables à l'évaluation des procédures de recrutement pour s'assurer que les candidats issus des minorités ethniques ont autant de chances d'être convoqués à des entretiens ou embauchés que d'autres candidats** à compétences égales (88% des agents de la fonction publique et 86% des salariés du privé).

### ***Les acteurs de la lutte contre les discriminations : les salariés tout d'abord***

**Agents de la fonction publique et salariés du privé imputent d'abord, et de manière assez nette, la responsabilité de la lutte contre les discriminations aux salariés** (41% et 43%). Viennent ensuite, désignés dans les mêmes proportions, le service des ressources humaines (21% et 19%) et les syndicats (20% et 22%). La direction arrive en dernière position (15% et 13%). A noter que par rapport à janvier 2008, les salariés du privé imputent une place plus importante aux syndicats (+ 8 points) mais une place moindre à la direction (- 8 points).

### ***Les mesures pour favoriser l'accès à la fonction publique : meilleure information, classes préparatoires spécifiques et refonte des examens***

87% des agents de la fonction publique et 83% des salariés du privé jugent que pour favoriser l'accès à la fonction publique, **l'amélioration de l'accès à l'information sur les recrutements dans les emplois de la fonction publique** serait efficace. Cette mesure arrive devant **la mise en place de classes préparatoires ou de formations spécifiques à destination des jeunes de milieux sociaux défavorisés** (79% et 79%) et le fait de **réexaminer les épreuves des concours pour s'assurer qu'elles permettent de sélectionner les candidats en fonction des compétences nécessaires et non des seules connaissances théoriques** (79% et 82%).