



---

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

*- Synthèse de l'Institut CSA –*

*Baromètre 4<sup>ème</sup> édition*

**N° 1001622**

**Décembre 2010**

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 29

## Fiche technique du sondage

---

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 de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), l'institut CSA a réalisé une quatrième édition du baromètre sur la perception des discriminations au travail.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :

Cette 4<sup>ème</sup> vague d'enquête est marquée par deux tendances :

- La lutte contre les discriminations dans le monde du travail reste pour les salariés du privé comme pour les agents de la fonction publique un enjeu important. Cependant, alors que depuis le début du baromètre et dans le contexte de crise, le sentiment d'avoir déjà été victime ou témoin de discrimination progressait vague après vague, cette 4<sup>ème</sup> enquête est marquée par l'arrêt de cette progression pour les victimes. En revanche, la tendance se poursuit pour les discriminations observées par les témoins. La perception d'une prochaine sortie de crise parvient peut-être à instiller le sentiment que sa situation individuelle ne se dégrade plus même si le contexte collectif demeure difficile.
- Autre constat transversal de cette vague : les agents de la fonction publique semblent adopter de plus en plus une vision d'un monde du travail segmenté, où certaines appartenances peuvent être des avantages et d'autres des obstacles, ce qui tend à les rapprocher des salariés du privé. Les débats sur la réduction des dépenses publiques ou encore sur la réforme des retraites et la convergence des régimes ont sans doute fragilisé une fonction publique qui se sent moins protégée qu'autrefois, y compris face aux discriminations.

D'autres constats sont confortés par rapport aux vagues antérieures :

- Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées, les seniors et les personnes atteintes de maladies demeurent perçus comme étant les plus exposés aux discriminations dans le monde du travail.
- Les critères de discrimination les plus fréquemment cités restent l'origine ethnique, l'apparence physique, l'âge, le sexe, la grossesse et la maternité. Et on peut souligner, cette année, la forte progression des discriminations vécues et observées sur le critère de l'origine ethnique par les agents de la fonction publique, ce qui participe également au rapprochement des points de vue avec les salariés du privé.
- L'auteur le plus fréquemment cité des discriminations vécues et observées est le supérieur hiérarchique direct.
- Confrontés à une situation de discrimination, les salariés du privé indiquent en parler de plus en plus à leur direction, même si une proportion importante continue à ne rien dire. A l'inverse, les agents de la fonction publique qui affirmaient au cours des précédentes vagues en parler à leur

direction, sont de plus en plus nombreux à se taire, se rapprochant également de leurs homologues du privé. Toutefois, tous se retrouvent sur ce qu'il faudrait faire : en parler aux représentants du personnel ou d'un syndicat puis réunir des preuves. En effet, les salariés et agents de la fonction publique se perçoivent toujours au côté des syndicats, comme les principaux acteurs devant lutter contre les discriminations.

- En termes de solutions, les deux populations sont favorables à une mise en place de sanctions pour les entreprises, administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes et à l'évaluation des procédures de recrutement afin de 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. Elles sont également favorables à la mise en place dans chaque entreprise, administration et service d'une cellule indépendante chargée de surveiller l'égalité salariale et d'apporter une aide concrète aux victimes de discrimination, à l'interrogation régulière des salariés / agents publics sur leurs ressentis en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat, à 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.
- D'autres solutions sont légèrement moins populaires, comme l'obligation pour les entreprises, les administrations et services publics de publier dans leur bilan social des données chiffrées sur les rémunérations en fonction d'un certain nombre de critères ou l'obligation des CV anonymes.
- En revanche, la réalisation d'enquêtes anonymes sur les parcours professionnels selon l'origine des salariés convainc moins.
- 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.

#### **Focus sur les inégalités de rémunération :**

- Enfin, interrogés plus précisément sur le thème des inégalités de rémunération, les salariés du privé déclarent plus souvent que les agents de la fonction publique avoir eu le sentiment d'être discriminés. En tête des critères évoqués pour éclairer ces inégalités de rémunération sont cités la grossesse, l'âge et le genre.
- Pour faire face à ces situations, les agents et les salariés estiment que des preuves concrètes et le fait de savoir que d'autres personnes ont eu gain de cause dans des conditions similaires sont deux éléments qui faciliteraient l'engagement d'une procédure pour discrimination auprès de la HALDE.
- Plus précisément en ce qui concerne les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes, c'est le manque de transparence qui existe sur le sujet qui est jugé comme le principal

**frein à la réduction des écarts. Les enquêtés considèrent d'ailleurs à l'unanimité que les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes sont graves.**

- **Enfin, la réforme des retraites est pointée par tous comme ne prenant pas suffisamment en compte les discontinuités de carrière des femmes.**

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, constitués 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 la perception des populations les plus exposées aux inégalités de traitement**

### ***La lutte contre les discriminations dans le monde du travail, un enjeu qui reste d'actualité***

La quasi-totalité des personnes interrogées jugent **la lutte contre les discriminations dans le monde du travail importante**, qu'elles travaillent dans la fonction publique (96%, -3 points) ou dans le secteur privé (97%, +1 point). Toutefois, le degré d'importance accordée à cette lutte faiblit au sein de la fonction publique (62% la jugent très importante, -11 points) alors qu'il progresse légèrement dans le secteur privé (61%, +4 points), les chiffres tendant à se rejoindre au sein des deux populations.

### ***Les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées, les seniors et les personnes atteintes de maladies demeurent perçus comme étant les plus exposés aux discriminations dans le monde du travail***

Quelles sont les principales personnes susceptibles d'être victimes de discriminations dans le monde du travail ? Afin d'apporter des éléments de réponse à cette question, nous avons demandé aux agents de la fonction publique et aux salariés du privé de juger si certaines caractéristiques ou appartenances étaient jugées plutôt comme « un avantage », plutôt comme « un inconvénient » ou « ni l'un ni l'autre » pour entrer ou évoluer dans le monde du travail.

*Premier constat* : si **les agents de la fonction publique** accordent une importance un peu moindre cette année à la lutte contre les discriminations dans le monde professionnel, **ils jugent pourtant qu'un certain nombre de critères sont de plus en plus susceptibles d'être des « inconvénients » ou au contraire des « avantages » pour pénétrer ou évoluer dans le monde du travail. Les évolutions sont plus contrastées pour les salariés du privé.** Globalement, on a le sentiment d'une convergence des points de vue, les perceptions des agents du publique se rapprochant de celles des salariés du privé.

*Deuxième constat* : le sentiment perdure chez les personnes interrogées que **leur établissement ou leur entreprise est moins discriminant que la fonction publique ou le secteur privé en général.**

*Troisième constat* : à l'instar de l'année dernière, les catégories perçues comme les plus discriminées, à l'embauche comme dans l'évolution de carrière, sont **les personnes issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées, les personnes âgées de 45 ans et plus mais également les personnes atteintes de maladies.** Concernant la première catégorie, celle des gens du voyage, on observe des évolutions divergentes entre agents de la fonction publique et salariés du privé : seuls les premiers perçoivent cette appartenance comme une source de discrimination croissante alors que les chiffres se stabilisent ou régressent

légèrement pour les salariés du privé. Enfin, en dépit des grèves qui ont émaillées l'année 2010, l'appartenance à un syndicat n'apparaît pas comme un facteur plus discriminant que les années précédentes.

Les agents de la fonction publique, tout comme les salariés du privé, estiment que l'appartenance la plus susceptible de constituer un inconvénient pour entrer dans leur établissement ou être embauché dans leur entreprise est le fait d'être **issu de la communauté des gens du voyage** (respectivement 42% et 45%). Cette proportion est en hausse chez les agents de la fonction publique (+3 points) et en baisse chez les salariés du privé (-3 points).

Comme précédemment, les deux catégories perçues ensuite comme les plus susceptibles d'être discriminées à l'embauche sur son lieu de travail sont **les personnes handicapées** (40% pour les agents de la fonction publique et 44% pour les salariés du privé) et **les personnes âgées de plus de 45 ans** (35% et 35%). Les légères baisses observées sur ces deux catégories en décembre 2009 ne sont pas confirmées par cette vague d'enquête, les taux de réponse « ni l'un ni l'autre » revenant à des taux similaires à ceux de mars 2009.

**Viennent ensuite les personnes souffrant d'une maladie**, que ce soit une maladie chronique type cancer ou diabète (31% et 36%) ou une personne séropositive ou atteinte du SIDA (30% et 26%), bien que la précision soit apportée que la maladie n'entrave pas l'exercice des fonctions.

**Le fait d'être syndiqué** n'est perçu comme un inconvénient pour entrer dans son établissement que par 13% des agents de la fonction publique (stable) et par 26% des salariés du privé (-3 points). Chez les agents du public, cela est même de plus en plus considéré comme un avantage (15%, +2 points par rapport à décembre 2009, +4 points par rapport à mars 2009) alors que parmi les salariés du privé, cela est de plus en plus perçu comme un facteur ni discriminant ni avantageux (60%, +7 points).

Viennent ensuite, en fin de classement des facteurs discriminants, le fait **d'être français d'origine étrangère** (12% et 13%), **l'âge inférieur à 25 ans** (11% et 13%), **l'homosexualité** (10% et 16%), **le fait d'être une femme** (5% et 13%), **et le fait d'être originaire des DOM** (5% et 8%). Notons que la jeunesse est de plus en plus perçue comme un avantage, particulièrement auprès des agents de la fonction publique (29%, +7 points contre 35%, +2 points dans le privé).

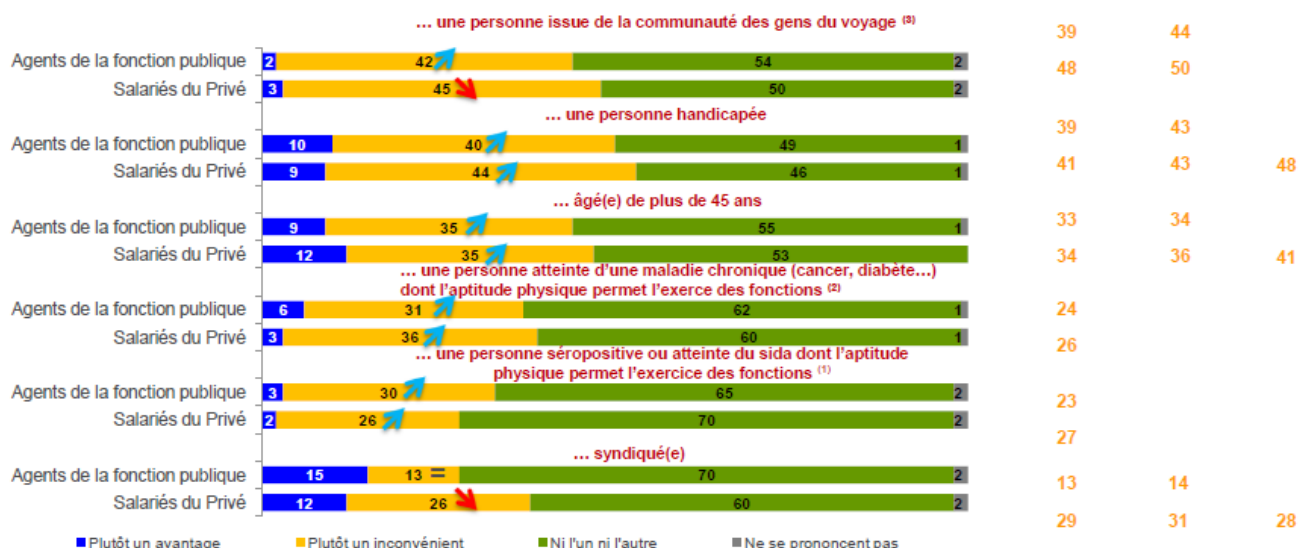
### ***Agents de la fonction publique et salariés du privé : une vision du monde du travail qui tend à s'harmoniser***

**Le constat que l'on fait suite à l'examen de cette première question est que les agents de la fonction publique adoptent de plus en plus une vision d'un monde de travail segmenté, où certaines appartenances peuvent être des avantages et d'autres des obstacles, ce qui tend à les rapprocher des salariés du privé. Les débats sur la réduction des dépenses publiques ou encore sur la réforme des retraites et la convergence des régimes ont sans doute fragilisé une fonction publique qui se sent moins protégée qu'autrefois, y compris face aux discriminations dans un contexte de restriction du marché de l'emploi. Notons cependant que sur l'ensemble des items, la réponse « ni l'un ni l'autre » reste majoritaire.**

**Graphique 1 : La perception des populations les plus exposées à la discrimination à l'embauche dans son établissement ou son entreprise ( en % )**

✓ **A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour entrer dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / pour être embauché dans votre entreprise d'être ... [question posée aux salariés du privé] ?**

Rappels « Plutôt un inconvénient »  
 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



<sup>(1)</sup> En 2009, l'item était « une personne atteinte du VIH ou séropositive dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions »

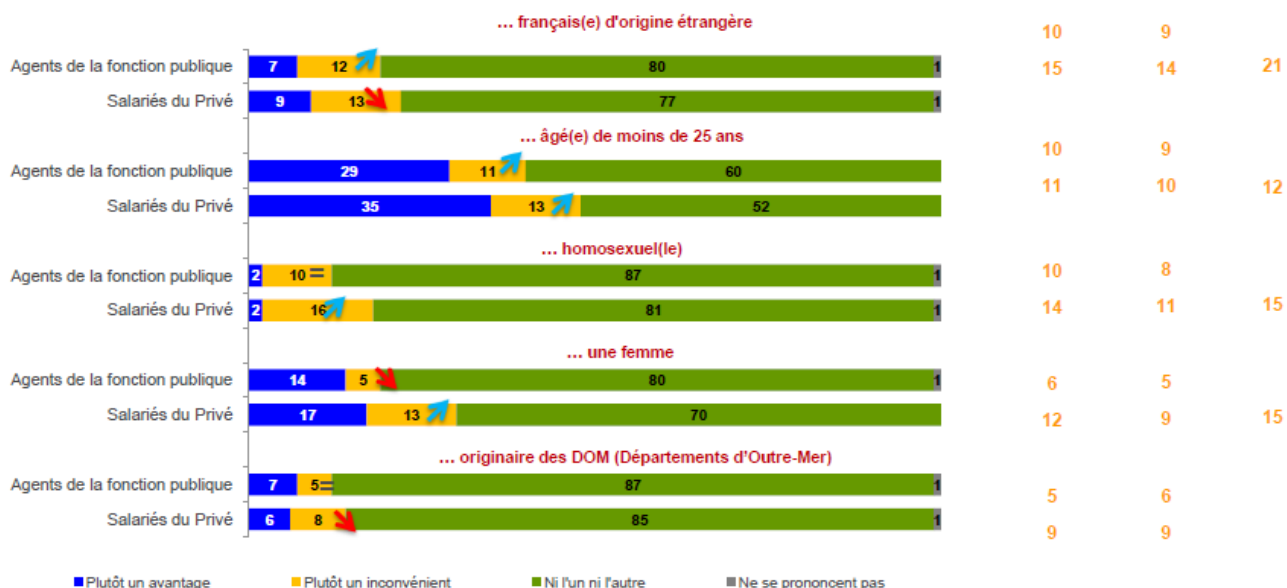
<sup>(2)</sup> En 2009, l'item était « une personne atteinte d'un cancer dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions »

<sup>(3)</sup> En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »

✓ **A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour entrer dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / pour être embauché dans votre entreprise d'être ... [question posée aux salariés du privé] ?**

(suite et fin du graphique)

Rappels « Plutôt un inconvénient »  
 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



Lorsqu'on interroge les travailleurs, non plus sur l'entrée dans leur établissement / leur entreprise, mais sur **l'entrée en général dans la fonction publique ou dans le secteur privé**, les proportions de répondants qui jugent les facteurs testés potentiellement discriminants sont plus élevées et les évolutions souvent plus franches mais la hiérarchie reste sensiblement la même. En première position, on retrouve donc **l'appartenance à la communauté des gens du voyage** : 51%, +11 points selon les agents de fonction publique et 62%, -4 points selon les salariés du privé. Viennent ensuite **l'âge supérieur à 45 ans** (43%, +5 points et 54%, -1 point) qui devance dans cette configuration **le handicap** (33%, +2 points et 52%, +6 points). **Le fait d'être atteint d'une maladie chronique ou du VIH** est également jugé comme un inconvénient par plus d'un quart des agents de la fonction publique (respectivement 31% et 27%) mais également par plus de quatre salariés du privé sur dix (respectivement 47% et 40%). **L'origine étrangère** est toujours beaucoup plus perçue comme un facteur potentiellement discriminant dans le secteur privé que dans le secteur public (35% contre 15%, les évolutions étant faibles sur ce point). Les chiffres sont également assez stables concernant le fait d'être **syndiqué** (15%, -1 point dans le public et 38%, -2 points dans le privé). On retrouve les mêmes critères en fin de classement avec comme évolution notable une plus forte perception de l'inconvénient d'être **une femme** dans le privé (22%, +6 points).

**Les discriminations dans l'évolution de carrière sont jugées moindres mais concernent les mêmes catégories de population, notamment les personnes souffrant d'une maladie**

Il ne s'agit pas seulement de pénétrer sur le marché du travail, mais également de pouvoir y évoluer. Or, ce sont les mêmes critères qui peuvent être sources de désavantages dans le déroulement de la carrière, même si les proportions sont un peu moindres.

Ainsi, à compétences égales, pour évoluer dans leur établissement, les agents de la fonction publique et les salariés du privé définissent d'abord **comme principaux inconvénients, l'appartenance à la communauté des gens du voyage** (35%, +5 points et 39%, - point), **juste devant le handicap** (30% et 34%, stable). C'est ensuite **la maladie chronique** de type cancer ou diabète qui est perçue comme le plus gênant (28% et 31%). Vient ensuite **l'âge supérieur à 45 ans**, de plus en plus perçu dans le public comme un facteur pouvant freiner l'évolution (26%, +4 points contre 22%, -3 points dans le privé). C'est de ce fait le seul critère qui est plus cité comme un inconvénient dans le public que dans le privé. **La séropositivité** est jugée comme un inconvénient pour évoluer dans son établissement / son entreprise par environ un quart des interviewés (22% dans le public, 26% dans le privé). La syndicalisation apparaît en milieu de classement (16% et 28%), devant l'âge inférieur à 25 ans (12% et 14%), l'origine étrangère (9% et 13%), l'homosexualité (8% et 14%), le fait d'être une femme (6% et 13%) et le fait d'être originaire des DOM (4% et 8%), les évolutions étant faibles sur ces différents critères.

Enfin, en ce qui concerne **l'évolution dans la fonction publique ou dans le secteur privé en général**, les tendances sont les mêmes avec toutefois une stigmatisation jugée plus importantes des travailleurs seniors. En effet, le fait d'être âgé de plus de 45 ans (30%, +3 points et 40%, +2 points) apparaît en deuxième position après **le fait d'être issu de la communauté des gens du voyage** (40% et 51%). On retrouve ensuite le fait d'être atteint d'une maladie chronique (30% et 42%), le handicap (27% et 42%) et le fait d'être atteint par le VIH (25% et 36%).

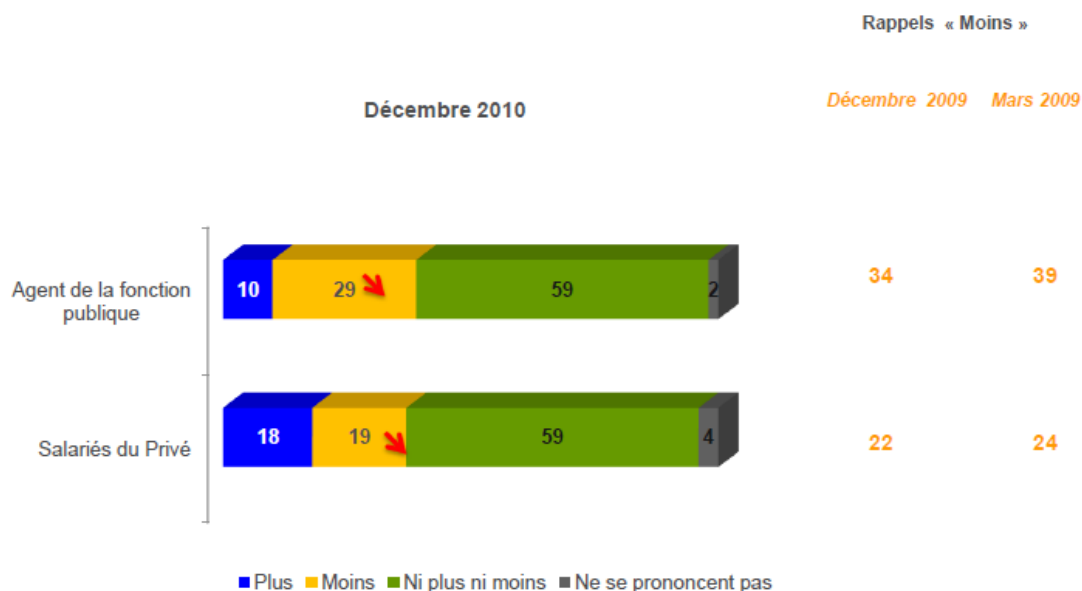
Une nouvelle fois, on constate que **la syndicalisation** est de moins en moins un inconvénient (17%, -2 points et 38%, -4 points). Notons également que le fait d'être âgé de moins de 25 ans est de plus en plus perçu comme un avantage pour évoluer dans la fonction publique (31%, +4 points) contrairement au constat émis par les salariés du privé (29%, -7 points).

### Une fonction publique de moins en moins protectrice

Comme le laissait entrevoir la première batterie de questions, **l'appartenance à la fonction publique apparaît de moins en moins comme une garantie d'échapper aux discriminations**. Seuls 29% 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. C'est 5 points de moins qu'en décembre 2009 et 10 points de moins qu'en mars 2009. Et seuls 19% des salariés du privé partagent cet avis, la grande majorité (59%) estimant que la situation est la même dans le public et dans le privé, et même 18% qu'une discrimination est plus susceptible d'avoir lieu dans la fonction publique que dans le secteur privé.

**Graphique 2 La perception de la comparaison entre le risque de discrimination dans la fonction publique et dans le secteur privé**

✓ Selon vous, un agent de la fonction publique a-t-il plus, moins ou ni plus ni moins de probabilité d'être victime de discrimination sur son lieu de travail qu'un salarié du privé ?

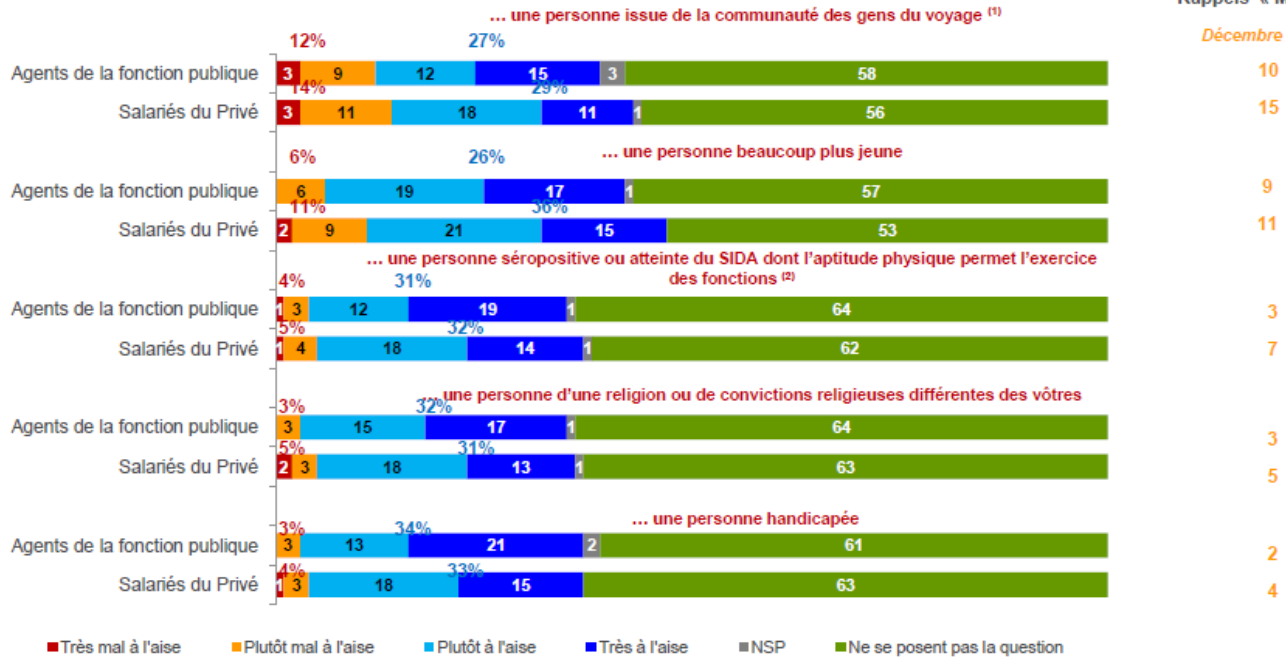


**Graphique 3 : Projection du sentiment que l'on pourrait ressentir si son supérieur hiérarchique était...(en %)**

✓ Si votre supérieur hiérarchique était ....., seriez-vous très mal à l'aise, plutôt mal à l'aise, plutôt à l'aise, très à l'aise ou vous ne vous poseriez pas la question ?

Rappels « Mal à l'aise »

Décembre 2009



(1) En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « Français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »  
 (2) En 2009, l'item était « une personne atteinte du VIH ou séropositive dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions »

## **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**

*Une propension à être victime de discrimination dont la progression est arrêtée alors que la propension à se déclarer témoin continue à augmenter*

**25% des agents de la fonction publique affirment avoir déjà été victime d'au moins une discrimination sur leur lieu de travail, soit un point de moins qu'en décembre dernier.** Cette proportion est plus élevée chez les 50 ans ou plus que chez les moins de 30 ans ou les 30-49 ans (30% contre 21% et 24%). Elle est également plus forte en Ile de France (31%) qu'en province (23%).

**Les salariés du privé se déclarent plus souvent victimes de discriminations que les agents de la fonction publique, mais moins que l'année dernière (33%, -3 points).** On constate également une gradation selon l'âge auprès de cette cible (38% chez les 50 ans et plus contre 33% chez les 30-49 ans et 28% chez les moins de 30 ans) ainsi qu'une prévalence plus forte en Ile de France (38% contre 31%).

Si ces chiffres sont en diminution par rapport au pic de la dernière vague, notons qu'ils restent toutefois supérieurs à ceux des deux premières vagues de mars 2009 et janvier 2008. Par ailleurs, si les proportions de victimes sont en légère baisse, la proportion de ceux qui pensent pouvoir un jour être confronté à une situation de discrimination est stable : 28% dans le public comme dans le privé.

*Les discriminations observées principalement dans le travail au quotidien et lors de l'évolution de carrière*

Concernant les moments auxquels surviennent les discriminations, il s'agit d'abord **dans le privé** des décisions concernant **l'évolution de carrière** (17%, stable), **la rémunération** (13%, -3 points) ou encore **le travail au quotidien** (14%, stable). Seul item en hausse, la discrimination ayant lieu au moment d'un licenciement ou d'une sanction disciplinaire (7%, +2 points). Pour les agents du public, il s'agit également du travail du quotidien (12%, stable) et de l'évolution de carrière (8%, -2 points) mais également au cours d'une demande de mutation (7%, -1 point) ou encore au retour d'un congé maternité (7%, -1 point).

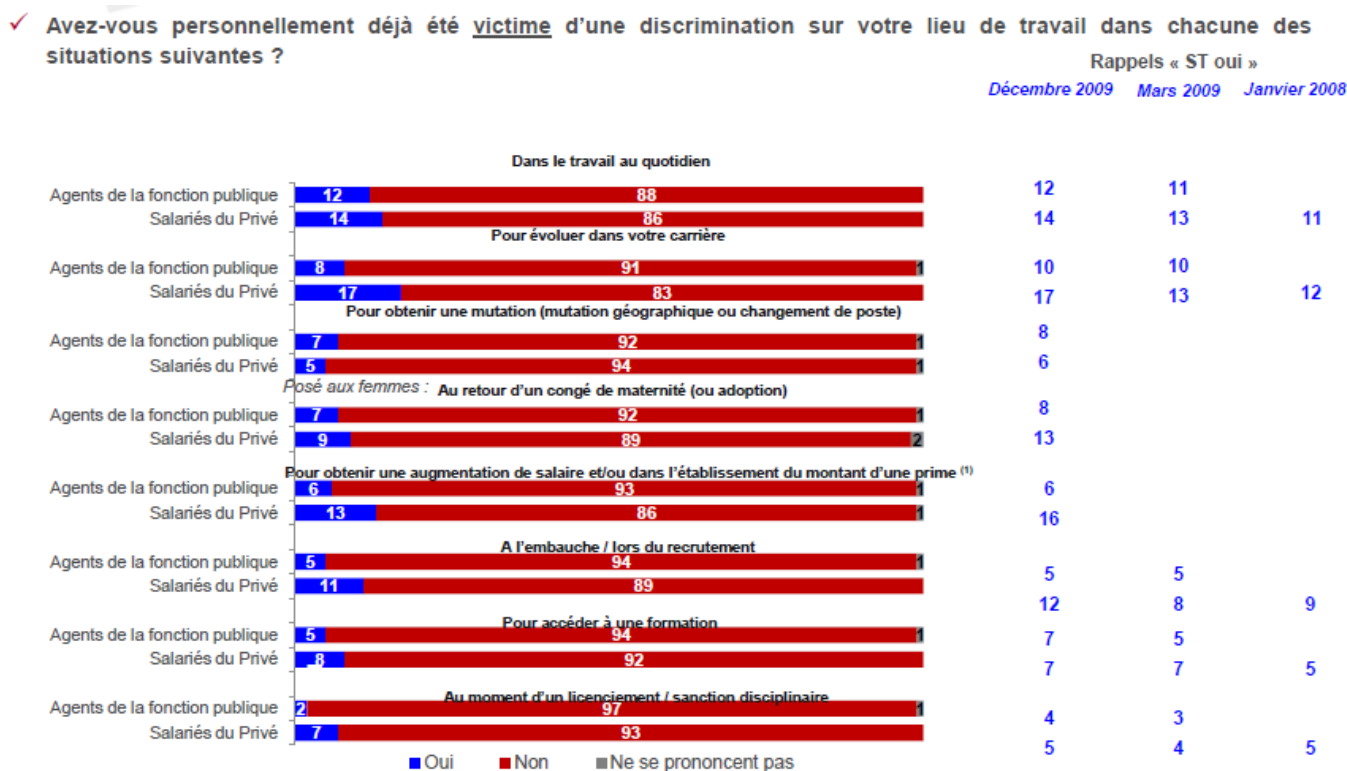
**Lorsqu'on interroge maintenant les individus sur leur propension à être témoin de discrimination, on observe une évolution qui continue à être à la hausse, soit 42% dans la fonction publique (+5 points) et 44% dans le secteur privé (+2 points).** Dans les deux populations, les proportions sont plus élevées chez les moins de 30 ans (respectivement 45% pour les agents de la fonction publique et 43% pour les salariés du privé).

Les discriminations observées surviennent essentiellement dans **le travail au quotidien** (28% à la fois pour les agents de la fonction publique et pour les salariés du privé,) et pour **l'évolution de carrière** (respectivement 20%

et 21%). Concernant le travail au quotidien, on note une hausse avec +5 points respectivement pour les salariés du privé et les agents de la fonction publique.

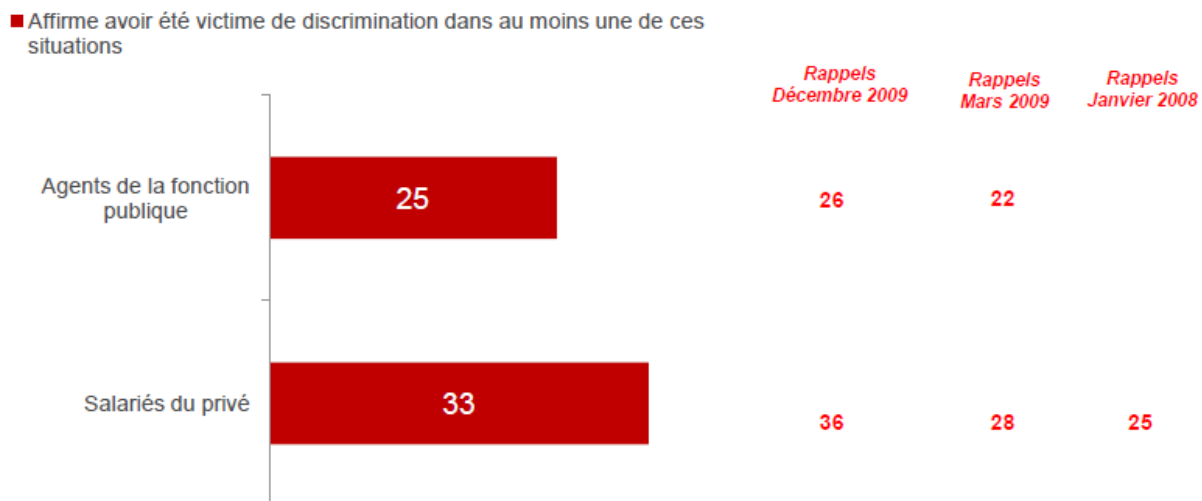
15% des agents de la fonction publique et 9% des salariés du privé ont également été témoins de discriminations pour **obtenir une mutation**, et respectivement 11% et 15% à l'occasion **du retour d'un congé de maternité** (ou adoption). Notons que les salariés du privé sont davantage témoins de discriminations lors de **l'embauche** (18% contre 11% pour les agents de la fonction publique), **au moment d'un licenciement** (15% contre 10%) et pour **obtenir une augmentation de salaire** (16% contre 9%). La propension à avoir été témoin d'une discrimination pour **accéder à une formation** se situe en fin de classement avec 10% pour les agents de la fonction publique et 9% pour les salariés du privé.

**Graphique 4 : Sentiment d'avoir été victime de discrimination dans différentes situations...(en %)**



**Graphique 5 : Evolution du pourcentage de salariés ayant le sentiment d'avoir été victime de discrimination sur leur lieu de travail dans au moins une des situations citées (en %)**

✓ Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination sur votre lieu de travail dans chacune des situations suivantes ?



**Les critères de discrimination : origine ethnique, apparence physique, âge, sexe, grossesse et maternité**

Plus fréquemment citée que lors de la vague précédente, l'origine ethnique demeure le principal critère des discriminations vécues et observées par les salariés du privé interrogés (en tant que victime : 37%, + 5points / en tant que témoin : 39%, +1 point). Les discriminations en raison de l'apparence physique concernent 36% des victimes et 30% des témoins dans le secteur privé. On trouve ensuite comme critères l'âge (en tant que victime : 29%, -1 point / en tant que témoin : 26%, -4 points) et le sexe (en tant que victime : 29%, +1 point / en tant que témoin : 28%, - 1 point), tout deux en léger recul, puis la grossesse / maternité (en tant que victime : 27%, -4 points / en tant que témoin : 30%, -3 points) également en léger recul. Viennent ensuite les convictions politiques et syndicales (en tant que victime : 20%, - 1 point / en tant que témoin : 23%, stable), puis le handicap (en tant que victime : 15%, -1 point / en tant que témoin : 12%, - 2 points), la religion (en tant que victime : 15%, +5 points / en tant que témoin : 15%, + 4 points) en progression. Enfin on a l'orientation sexuelle (en tant que victime : 6%, - 2 points / en tant que témoin : 5%, - 1 point).

**Une progression des discriminations vécues et observées sur le critère de l'origine ethnique par les agents de la fonction publique**

L'origine ethnique, qui n'était que le 6<sup>ème</sup> critère des discriminations vécues et observées par les agents de la fonction publique en décembre 2009, devient le principal critère des discriminations vécues et observées (en tant que victime : 32%, + 13 points / en tant que témoin : 41%, + 13 points), devant l'âge (31% des victimes et 23% des témoins) et la grossesse / maternité un peu moins cité qu'en décembre dernier (en tant que victime :

28%, - 3 points / en tant que témoin : 21%, - 5 points). On note ensuite la place de **l'apparence physique**, plus fréquemment citée, mais moins que dans le privé (en tant que victime : 27%, + 5 points / en tant que témoin : 28%, + 3 points). Viennent ensuite les **convictions politiques ou syndicales**, en hausse (en tant que victime : 26%, + 4 points / en tant que témoin : 29%, + 2 points) **et le sexe** (en tant que victime : 21%, - 1 point / en tant que témoin : 18%, stable). On retrouve en bas du tableau, comme pour les salariés du privé, **le handicap** (en tant que victime : 15%, - 2 points / en tant que témoin : 15%, - 1 point), **la religion** (en tant que victime : 13%, + 4 points / en tant que témoin : 15%, + 4 points) **et l'orientation sexuelle** (en tant que victime : 5%, - 1 point / en tant que témoin : 6%, - 1 point).

### ***Le supérieur hiérarchique direct est souvent l'auteur des discriminations vécues et observées***

**Les agents de la fonction publique victimes de discriminations citent en priorité leur supérieur hiérarchique direct comme responsable de cette discrimination** (en tant que victime : 53%, +4 points / en tant que témoin : 44%, -1), suivi par la **direction de l'administration / collectivité locale / établissement hospitalier** (en tant que victime : 44%, + 4 points / en tant que témoin : 42%, + 3 points). Viennent ensuite les **collègues de travail** (en tant que victime : 29%, en tant que témoin 33%) et des usagers (en tant que victime 16%, en tant que témoin 18%).

Les salariés du privé se prononcent sur les auteurs de la même manière : ils jugent responsable en priorité le **supérieur hiérarchique direct** (en tant que victime : 47%, +5 points / en tant que témoin : 47%, + 3 points), au même titre que **la direction de l'entreprise** (en tant que victime : 47% / en tant que témoin : 48%). Viennent ensuite **les collègues de travail** (en tant que victime : 26% / en tant que témoin : 28%) et **des clients ou des fournisseurs** (en tant que victime : 18% / en tant que témoin : 16%).

### ***Les réactions suite à une discrimination : les salariés du privé en parlent de plus en plus à leur direction, mais beaucoup ne disent toujours rien...à l'inverse, les agents de la fonction sont de plus en plus nombreux à se taire...***

Face à une discrimination, qu'elle soit vécue ou observée, les comportements des agents de la fonction publique tendent à se rapprocher de ceux des salariés du privé en ne disant rien.

Comme en décembre dernier, les agents de la fonction publique déclarent majoritairement **en avoir parlé à leur direction ou leur encadrant direct**, même si ce comportement est en baisse (43%, -7 points en tant que victime / 44%, -9 points en tant que témoin) **et/ou avoir alerté les représentants du personnel ou d'un syndicat** (40%, - 7 points en tant que victime, 41%, - 5 points également en tant que témoin), également en baisse. On note une forte hausse de personnes qui **n'ont rien dit**, 39% des victimes (+8 points) et 31% des témoins (+6 points). Les attitudes qui consistent à démissionner / demandé une mutation (8% et 4%), prendre conseil auprès d'un avocat / d'une association (9% et 7%), à engager une procédure contentieuse ou le fait de témoigner à l'occasion d'une procédure contentieuse (5% et 6%), de contacter l'inspection du travail (3% et 3%) sont assez peu répandues.

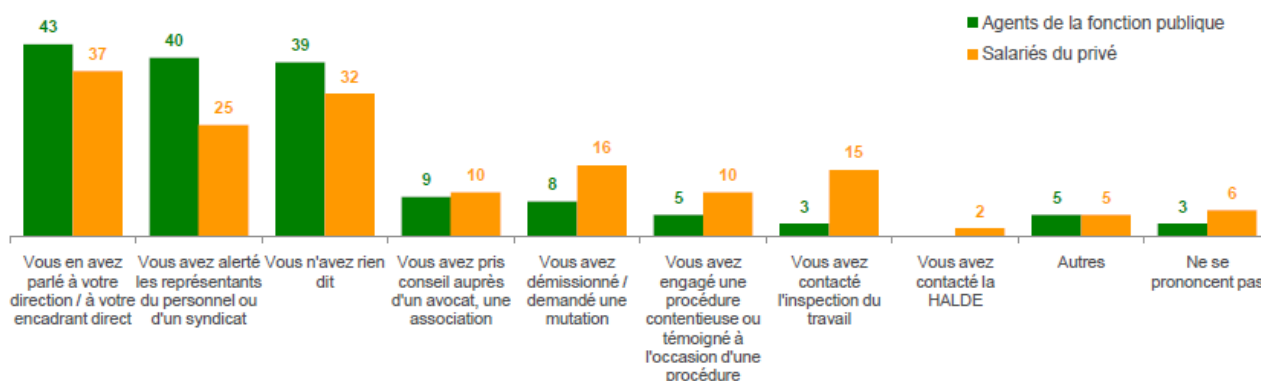
Lorsqu'ils ont été victimes, **les salariés du privé en ont majoritairement parlé à leur direction** (37%, +3 points et 36%). Cependant, **près d'un tiers n'a rien dit** (32% et 31%) et un quart a **alerté les représentants du personnel ou d'un syndicat** (25% et 28%), ce qui reste relativement stable par rapport à décembre dernier. Le fait de démissionner ou de demander une mutation est un peu plus fréquent que dans le public (16% en tant que victime et 12% en tant que témoin) ainsi que le fait de contacter l'inspection du travail (15% et 12%) ou d'engager une procédure contentieuse ou le fait de témoigner à l'occasion d'une procédure contentieuse (10% et 10%).

**Graphique 6 : Les réactions des salariés face au sentiment d'être victime de discrimination (en %)**

Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ? (Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination)

- ✓ Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ?  
Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination

Décembre 2010



### ...Essentiellement car ils pensent que cela n'aurait rien changé

Lorsqu'on interroge les victimes et témoins silencieux face aux discriminations sur les raisons pour lesquelles ils n'ont rien dit, ils répondent avant tout que c'est parce que, selon eux, **cela n'aurait rien changé** (53% pour les agents de la fonction publique et 52% pour les salariés du privé). A noter que les agents de la fonction publique sont moins nombreux que lors de la vague précédente à évoquer cela, (- 13 points). La deuxième raison réside dans le fait **qu'elles ne savaient pas quoi faire**, un sentiment en hausse chez les agents de la fonction publique : 21% (+8) et 30% chez les salariés du privé. Une propension stable, mais toujours plus importante chez les salariés du privé, évoque **la crainte de représailles de la part des auteurs ou par crainte d'aggraver la situation** (18% pour les agents de la fonction publique contre 27% chez les salariés du privé). Ces derniers ont davantage jugé que **cela n'était pas dans leur intérêt** (26% contre 19%). On note que davantage de personnes évoquent le fait **qu'elles ne savaient pas à qui en parler** (16% pour les agents de la fonction publique, + 4 points, et 23%, + 6 points, pour les salariés du privé). Les agents de la fonction publique marquent une préférence par rapport à

l'année précédente pour **régler les choses eux-mêmes** (21% contre 12%), une proportion stable chez les salariés du privé (18% contre 20%). On observe également une légère progression des agents de la fonction publique qui évoquent le fait que **cela paraît normal à tout le monde** (13% contre 9% lors de la vague précédente) tandis que 15% des salariés du privé citent cela, un chiffre stable (15%).

Enfin, seuls 1% des agents de la fonction publique estiment qu'ils n'ont pas eu le temps d'en parler, contre 10% chez les salariés du privé.

### ***Salariés du public et du privé se retrouvent sur la réaction qu'il faudrait avoir***

Les salariés du privé comme les agents de la fonction publique préconisent **d'en parler aux représentants du personnel ou d'un syndicat** (52% et 60% si l'on est victime, 58% et 65% si l'on est témoin) ensuite de **réunir des preuves** comme des lettres, des témoignages (54% et 51% si l'on est victime, 58% et 65% si l'on est témoin), puis **d'en parler à la direction** (46% et 51% si l'on est victime, 45% et 51% si l'on est témoin) ou **à la direction des ressources humaines** (44% et 39% si l'on est victime, 44% et 42% si l'on est témoin).

Ces solutions arrivent avant les voies externes qui consistent à **saisir l'inspection du travail** (42% et 27% si l'on est victime, 39% et 24% si l'on est témoin), **se faire conseiller auprès d'un avocat, d'une association** (42% et 34% si l'on est victime, 38% et 32% si l'on est témoin), **déposer une plainte auprès des prud'hommes / un recours devant le tribunal administratif** (41% et 31% si l'on est victime, 37% et 26% si l'on est témoin), **saisir la HALDE** (32% et 32% si l'on est victime, 31% et 32% si l'on est témoin) et enfin **déposer une plainte auprès du procureur de la république** (19% et 19% si l'on est victime, 15% et 18% si l'on est témoin).

### **3- Les dispositifs de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité : la large adhésion aux mesures proposées et le souhait d'une plus grande implication de la direction**

#### ***Il revient aux salariés et aux agents publics de se charger en priorité de lutter contre les discriminations***

Comme lors des vagues précédentes, **les salariés et agents publics se perçoivent comme les premiers à devoir se charger de prévenir les discriminations** sur leur lieu de travail, 32% et 36%, en hausse par rapport à décembre 2009 (+4 et +5). Viennent ensuite les **syndicats** (22% et 17%), **la direction** (16% et 15%) et **le service des ressources humaines** (15% et 13%). A noter que la hiérarchie directe enregistre une hausse chez les agents publics, citée par 17% d'entre eux (+4) et par 12% des salariés du privé.

Si une situation de discrimination se présentait, **77% des agents publics et deux tiers des salariés du privé (66%) estiment que les syndicats seraient efficaces pour les défendre**. 18% des agents publics et 26% des salariés du privé jugent en revanche qu'ils ne seraient pas efficaces, une proportion similaire à celle de la vague précédente.

#### ***Les salariés et agents publics favorables à des sanctions à l'encontre des entreprises et à l'évaluation des procédures de recrutement***

La solution perçue comme la plus efficace pour prévenir les discriminations sur le lieu de travail est le fait de **mettre en place des sanctions pour les entreprises, administrations et services publics** qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes (90% chez les agents de la fonction publique et 91% chez les salariés du privé). Vient ensuite **l'évaluation des procédures de recrutement** afin de 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, jugée favorable par 89% des agents de la fonction publique et 89% des salariés du privé.

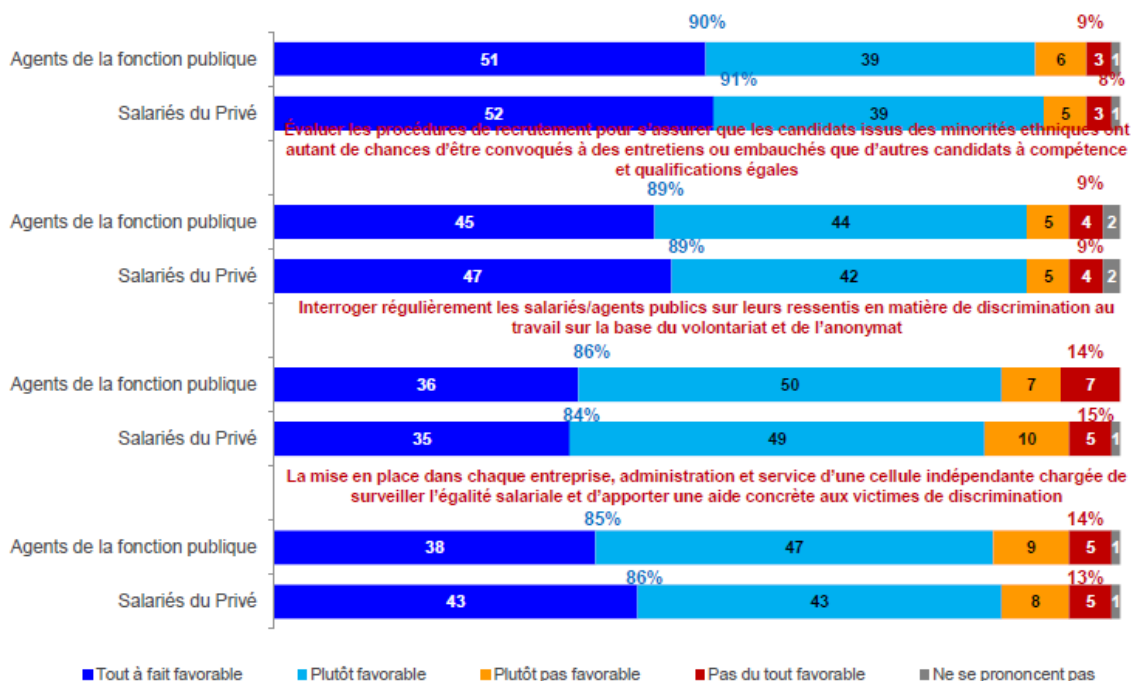
Viennent ensuite **la mise en place dans chaque entreprise, administration et service d'une cellule indépendante** chargée de surveiller l'égalité salariale et d'apporter une aide concrète aux victimes de discrimination (85% des agents de la fonction publique et 86% des salariés du privé), **l'interrogation régulière des salariés / agents publics sur leurs ressentis** en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat (86% et 84%), 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 (84% et 84%), toutes jugées de manière très favorable.

Un peu moins populaires, suivent **l'obligation pour les entreprises, les administrations et services publics de publier dans leur bilan social des données chiffrées sur les rémunérations** en fonction d'un certain nombre de critères (73% et 71%), **l'obligation des CV anonymes** (67% et 68%) tandis que la réalisation d'enquêtes anonymes sur les parcours professionnels selon l'origine des salariés arrive en dernière position (54% et 55%, soit 8 points de moins chez les agents de la fonction publique).

Graphique 7 : Efficacité perçue de différents dispositifs (en %)

✓ Pour lutter contre les discriminations sur le lieu de travail, seriez-vous tout à fait favorable, plutôt favorable, plutôt pas favorable ou pas du tout favorable à la mise en œuvre des mesures suivantes ?

La mise en place de sanctions pour les entreprises, administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes



**La garantie de l'égalité des chances passe par l'amélioration de l'accès à l'information sur les recrutements et des mesures d'accompagnement pour les jeunes de milieux sociaux défavorisés**

Afin de garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, les personnes interrogées sont très largement favorables à l'amélioration de l'accès à l'information sur les recrutements dans les emplois de la fonction publique (95% chez les agents publics et 93% chez les salariés du privé). Ils se montrent également très favorables au fait de proposer des mesures d'accompagnement pour permettre aux jeunes de milieux sociaux défavorisés de présenter les concours de la fonction publique ou des grandes écoles (92% et 92%) et de réexaminer les épreuves des concours pour s'assurer qu'elles permettent de sélectionner les candidats en fonction des compétences nécessaires (87% et 88%). Enfin la mise en place des classes préparatoires ou des formations spécifiques à destination des jeunes de milieux sociaux défavorisés recueille 82% et 85% d'opinions favorables.

**La majorité des interviewés ne se pose pas la question de savoir si le fait que leur collègue ou leur supérieur hiérarchique soit une femme, un jeune, une personne d'origine étrangère, d'une religion différente... peut engendrer une gêne dans leurs relations**

Quelle que soit la catégorie testée, la majorité des répondants, et ce encore plus que l'année dernière, estime que la question ne se pose pas de savoir si l'appartenance de leur supérieur hiérarchique à une certaine

**catégorie de la population est susceptible d'engendrer pour eux un malaise dans les relations de travail.** Ainsi, 57% des agents de la fonction publique et 53% des agents du privé déclarent qu'ils ne se poseraient pas la question en cas de supérieur beaucoup plus jeune, 58% et 56% en cas de supérieur appartenant à la communauté des gens du voyage, et plus de six sur dix en cas d'homosexualité, de handicap, de maladie ou encore d'origine ethnique ou de religion différente chez leur supérieur hiérarchique. Les proportions sont similaires lorsque le supérieur hiérarchique est décrit comme beaucoup plus âgé ou comme étant une femme.

#### **4- Focus sur les inégalités de rémunération : une discrimination hommes-femmes largement dénoncée mais qui perdure dans le travail au quotidien**

***Les salariés du privé ont plus souvent que les agents de la fonction publique le sentiment d'être discriminés en matière de rémunération***

Globalement, **les salariés du privé sont plus nombreux que les agents du public à se sentir moins rémunérés qu'une autre personne à compétences et statuts équivalents.** Ainsi, 13% des femmes salariées du privé ont déjà eu le sentiment d'être moins rémunérées en raison d'une **grossesse ou d'un congé maternité**, contre 9% des femmes de la fonction publique. **L'âge** a déjà été ressenti comme critère discriminatoire par 12% des salariés du privé et 6% des agents de la fonction publique. Vient ensuite le sexe (10% et 4%), les convictions politiques et syndicales (7% et 5%), l'état de santé (6% et 4%), la nationalité ou l'origine ethnique (6% et 1%), l'apparence physique (5% et 3%), un handicap (3% et 2%). Pour terminer, on retrouve la religion et l'orientation sexuelle, uniquement présentes chez les salariés du privé (3% et 1%).

***Des preuves concrètes et le fait de savoir que d'autres personnes ont eu gain de cause dans des conditions similaires : deux éléments clés qui faciliteraient l'engagement d'une procédure pour discrimination auprès de la HALDE***

**93% des agents de la fonction publique et 83% des salariés du privé estiment que le fait d'avoir des preuves concrètes aurait certainement ou probablement facilité l'engagement d'une procédure ou d'une réclamation pour discrimination à la HALDE.** Salariés du privé comme agents de la fonction publique sont plus de 8 sur 10 à estimer que le fait de savoir que **d'autres personnes ont eu gain de cause dans les conditions similaires** leur aurait certainement ou probablement facilité l'engagement d'une procédure.

Les agents de la fonction publique sont un peu plus enclins que les salariés du privé à penser que le fait d'avoir **des représentants syndicaux actifs dans l'entreprise** aurait certainement ou probablement facilité l'engagement d'une procédure pour discrimination (84% et 76%) ainsi que de savoir que **le droit à la discrimination offre une protection contre toutes mesures de rétorsions ou de représailles pour les personnes s'estimant victimes de discrimination** (et leurs témoins) (81% et 75%).

Enfin, les trois quarts (74%) des agents de la fonction publique et 72% des salariés du privé estiment que le fait que les pratiques de leurs entreprise / établissement apparaissent en contradiction avec leur engagement en faveur de la promotion de l'égalité aurait facilité certainement ou probablement l'engagement d'une procédure.

***Le manque de transparence qui existe sur les rémunérations jugé comme le principal frein à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

Agents de la fonction publique et salariés du privé s'accordent pour dire que le principal frein à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes réside dans **le manque de transparence qui existe sur les rémunérations dans l'entreprise / administration ou le service public** (31% et 33%). Viennent ensuite les **préjugés de tous concernant la moindre implication des femmes dans le travail et leur moindre ambition**, 20% chez les agents publics, et 24% chez les salariés du privé, les femmes étant respectivement 24% dans la fonction publique et 28% dans le privé à partager cette opinion. Vient ensuite **l'absence de volonté des pouvoirs publics** (24% et 17%), l'absence de volonté des instances dirigeantes de l'entreprise ou de l'établissement (20% et 18%) et **la difficulté à apporter des preuves concernant les motifs de l'inégalité** (9% et 13%). Pour finir, les personnes citent dans des proportions moindres la prise de parole insuffisante des organisations syndicales sur la thématique de l'égalité professionnelle (9% et 9%), la difficulté de savoir à qui s'adresser dans l'entreprise / l'administration ou le service public (6% et 8%) et l'autocensure des personnes concernées (9% et 5%).

Globalement, les hommes et les femmes partagent la même analyse ; les femmes mettant davantage en avant les préjugés concernant la moindre implication des femmes dans le travail et leur moindre ambition (24% des femmes, contre 15% des hommes dans la fonction publique et 28% des femmes et 17% des hommes dans le privé).

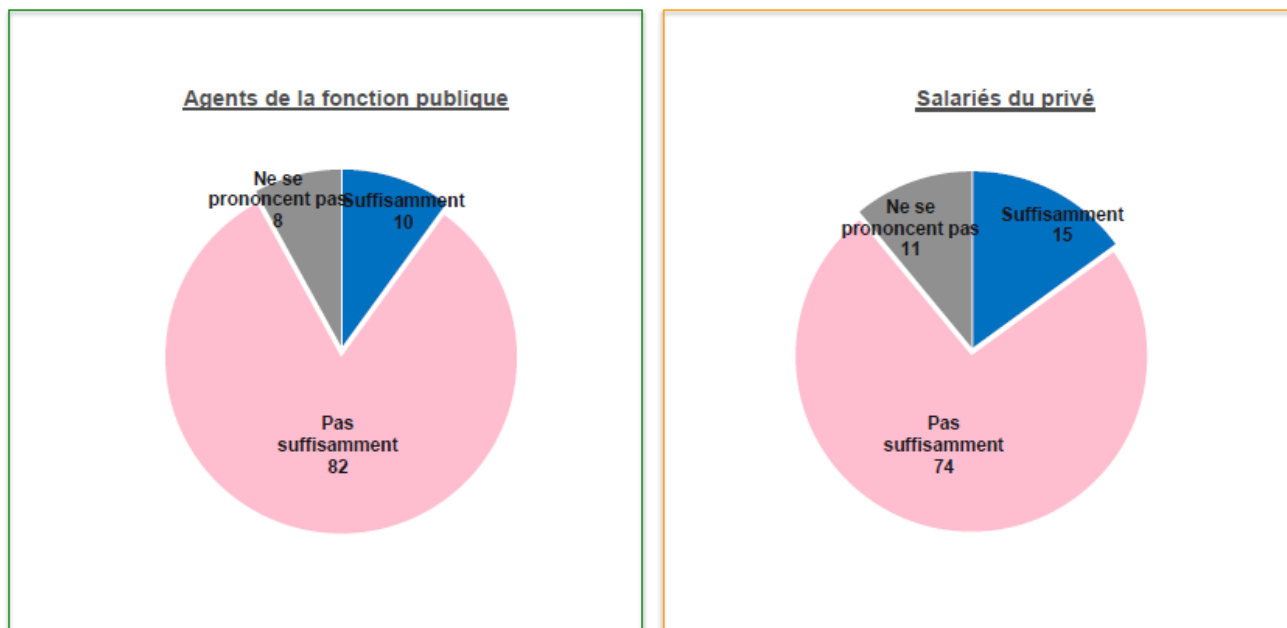
***La réforme des retraites devrait prendre davantage en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes***

Interrogés sur la réforme des retraites, **82% des agents de la fonction publique, et 74% des salariés du privé, estiment qu'elle ne prend pas suffisamment en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes. Ces dernières sont 86% dans le public (contre 75% des hommes) et 79% dans le privé (contre 71% des hommes) à partager cette opinion.**

En réponse à ce constat, **89% des agents de la publique et 86% des salariés du privé estiment que la réforme des retraites devrait davantage prendre en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes**, souhait très majoritairement partagé quel que soit le genre.

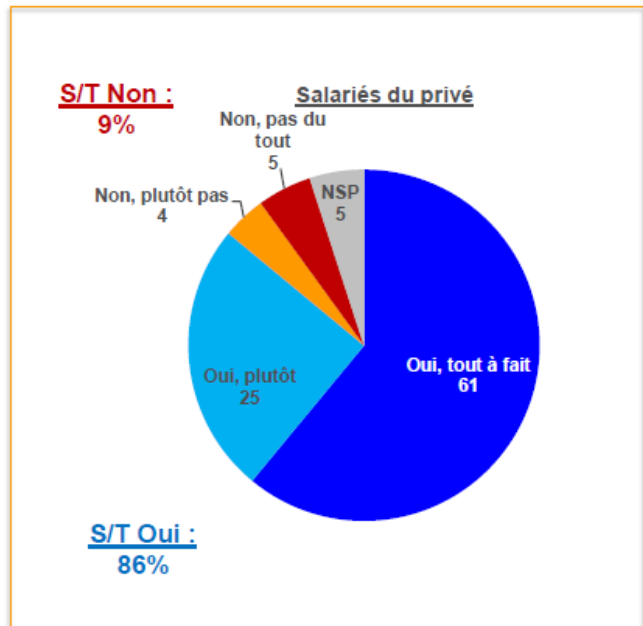
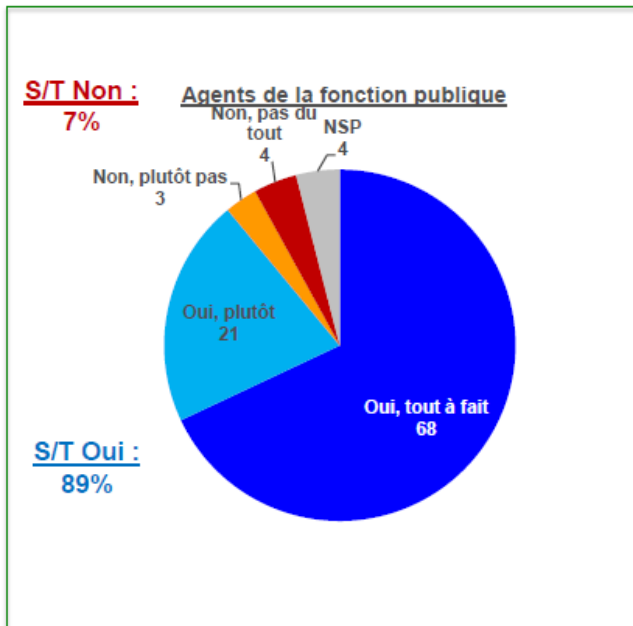
**Graphique 8 : Réforme des retraites et discontinuités de carrière professionnelle des femmes**

- ✓ Selon vous, la réforme des retraites prend-elle suffisamment ou pas suffisamment en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes ?



**Graphique 9 : Réforme des retraites et discontinuités de carrière professionnelle des femmes (suite)**

- ✓ Selon vous, la réforme des retraites prend-elle suffisamment ou pas suffisamment en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes ?



**Agents publics et salariés du privé jugent graves toutes les pratiques discriminatoires à l'encontre des femmes dans la vie professionnelle**

100% des agents de la fonction publique et 98% des salariés du privé considèrent qu'il est **grave qu'un employeur refuse à une femme les mêmes augmentations de salaires et primes que celles reçues par des hommes à compétences et poste égal, de même que le fait de refuser à une femme les mêmes évolutions de carrière que celles proposées à des hommes à compétences et postes équivalents**. Le fait de **refuser à une femme l'accès à une formation** et l'accepter pour un homme est jugé grave par 99% des agents de la fonction publique et 96% des salariés du privé. Dans des proportions similaires, est jugé grave le fait de **ne pas considérer de la même façon le travail quotidien des hommes et des femmes** à compétences et poste équivalents (98% et 96%), de **refuser à une femme une demande de mutation** que l'on a acceptée pour un homme à compétence et poste équivalents (98% et 96%) et enfin de **refuser l'embauche d'une femme compétente** pour un poste et lui préférer un homme (97% et 95%).