



Organisation
internationale
du Travail

BAROMETRE DE LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL : REGARD CROISE SALARIES DU PRIVE ET AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Baromètre vague 4

N°1001450 – Décembre 2010

2, rue de Choiseul • CS 70215 • 75086 Paris Cedex 02
Tél. : (33) 01 44 94 59 10 • Fax : (33) 01 44 94 40 01

www.csa.eu

SA au capital de 1 571 600 € • Siren 308 293 430 • RCS Paris : 308 293 430 • APE 741 E
TVA intracommunautaire FR 46 308 293 430

Fiche technique du sondage

- I. L'importance de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitements
- II. Le ressenti par rapport aux discriminations (témoin / victime)
- III. Quelles mesures pour améliorer la promotion de l'égalité ?
- IV. Les inégalités de rémunération

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.

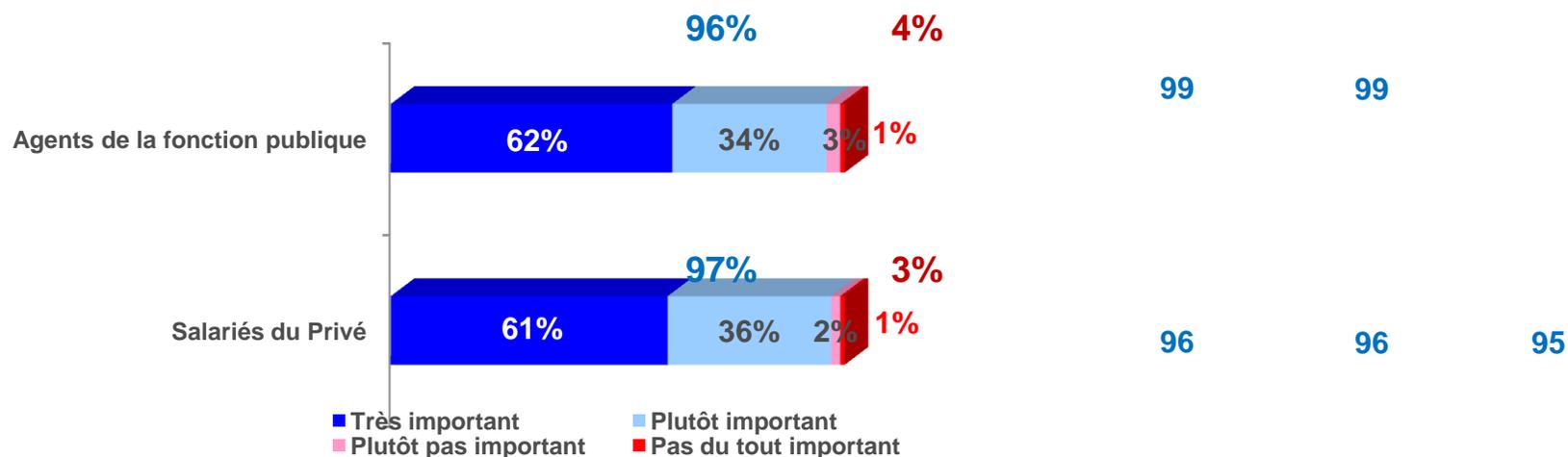
I. L'importance de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail et les populations les plus exposées aux inégalités de traitement

L'importance largement reconnue de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail

- ✓ Diriez-vous qu'il est très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas important du tout de lutter contre les discriminations dans le monde du travail ?

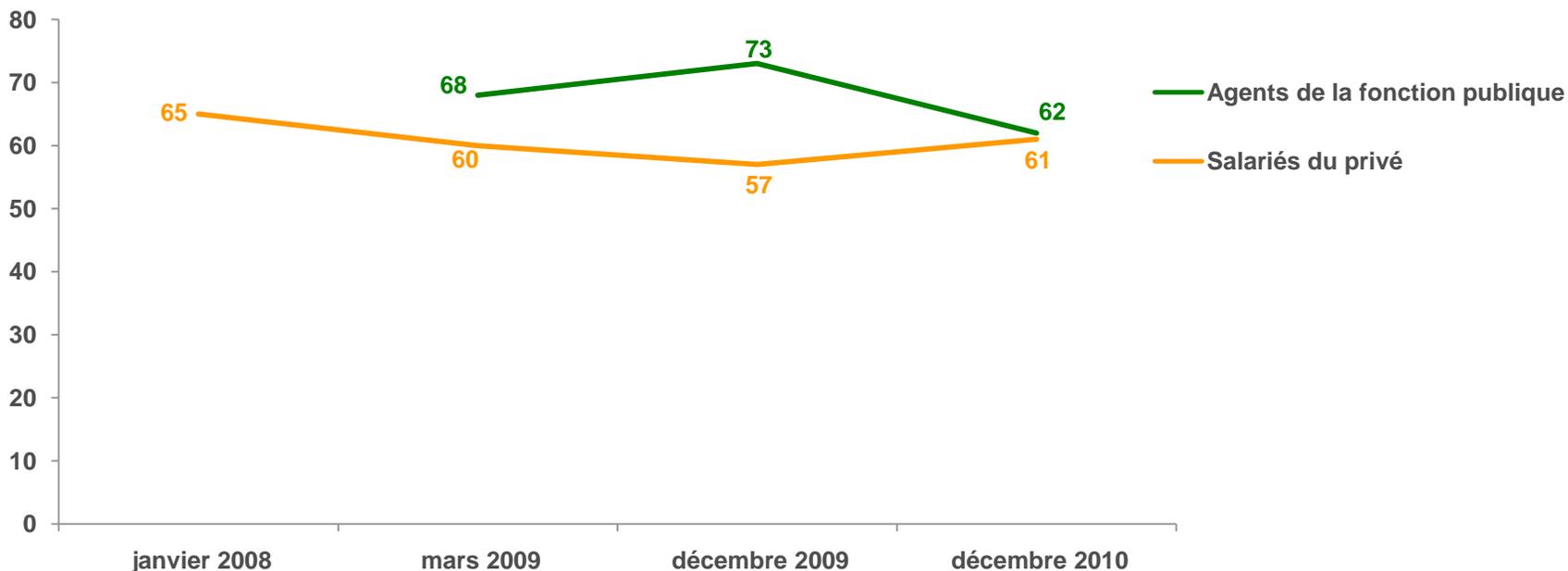
Rappels « ST Important »

Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



- ✓ Diriez-vous qu'il est très important, plutôt important, plutôt pas important ou pas important du tout de lutter contre les discriminations dans le monde du travail ?

En % de « Très Important »

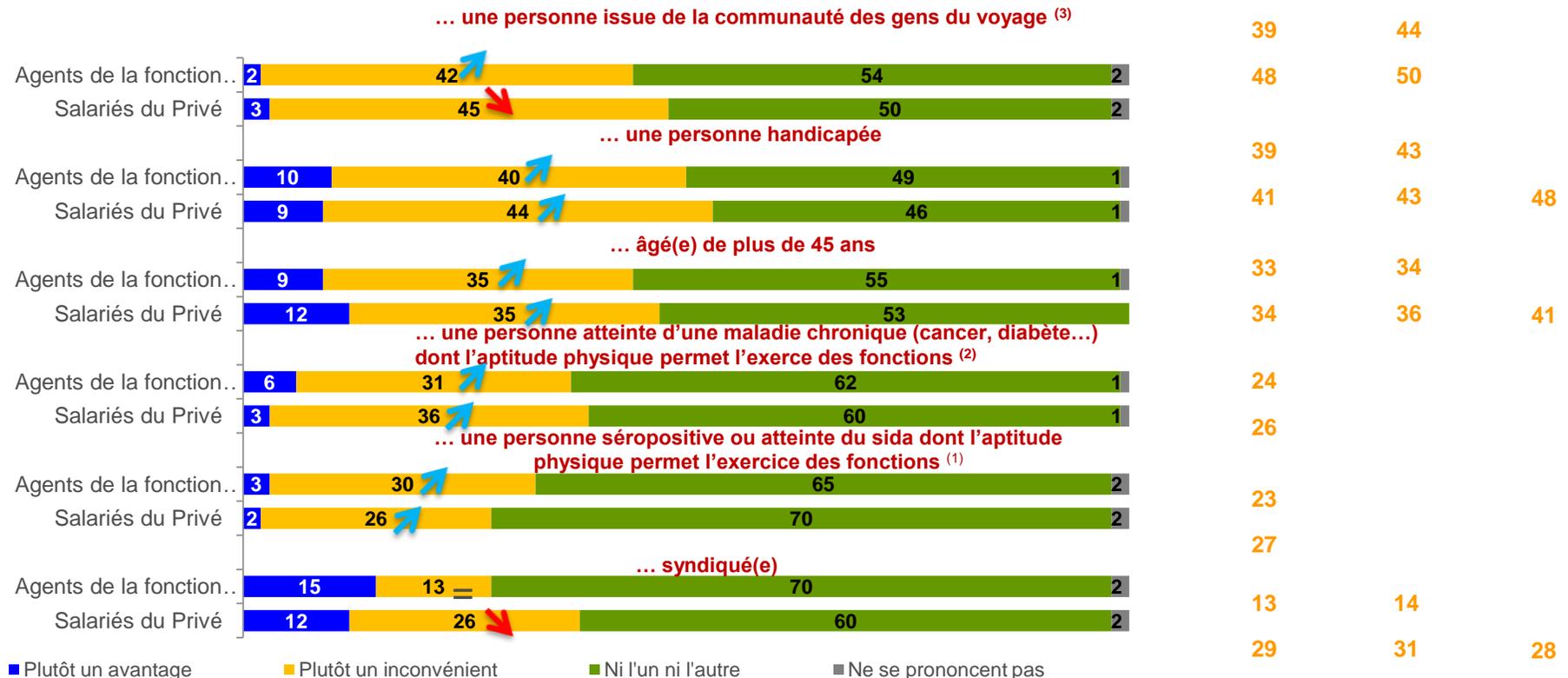




Les personnes perçues comme les plus exposées sont celles issues de la communauté des gens du voyage, les personnes handicapées, les seniors et les malades...

✓ 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



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

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

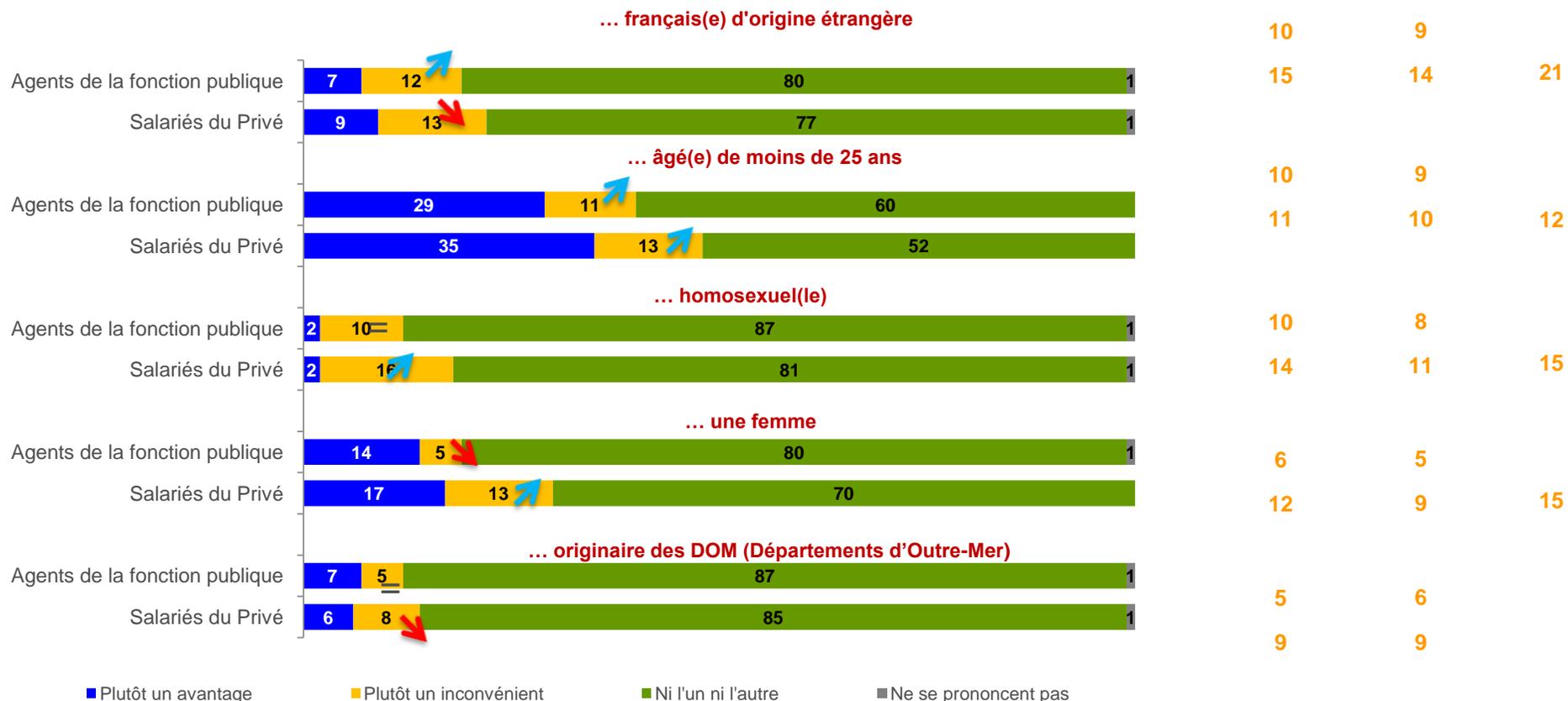
(3) En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »

La jeunesse, l'homosexualité, le genre et le fait d'être originaire des DOM ou de l'étranger sont peu perçus comme des facteurs discriminants

✓ 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)

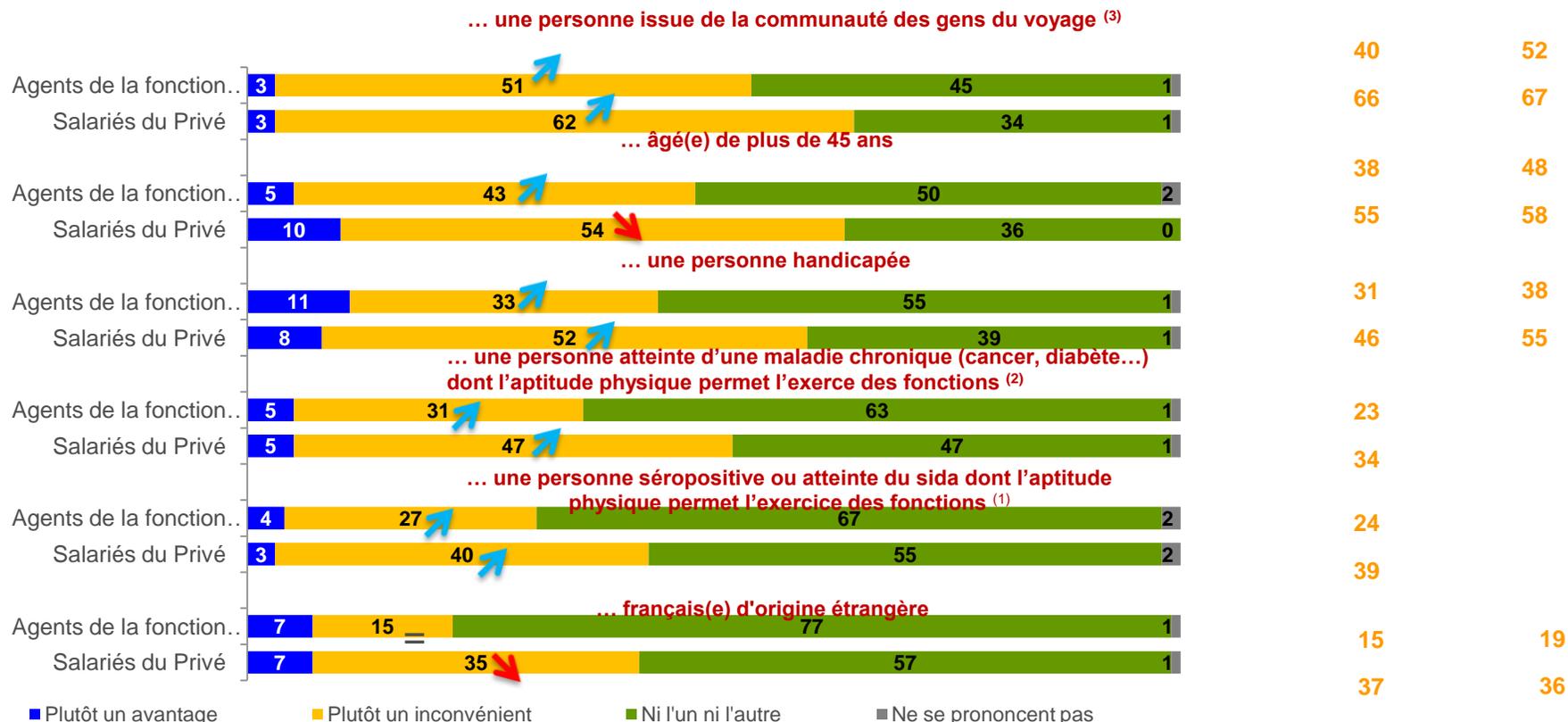
Rappels « Plutôt un inconvénient »
 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



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

Rappels « Plutôt un inconvénient »

Décembre 2009 Mars 2009



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

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

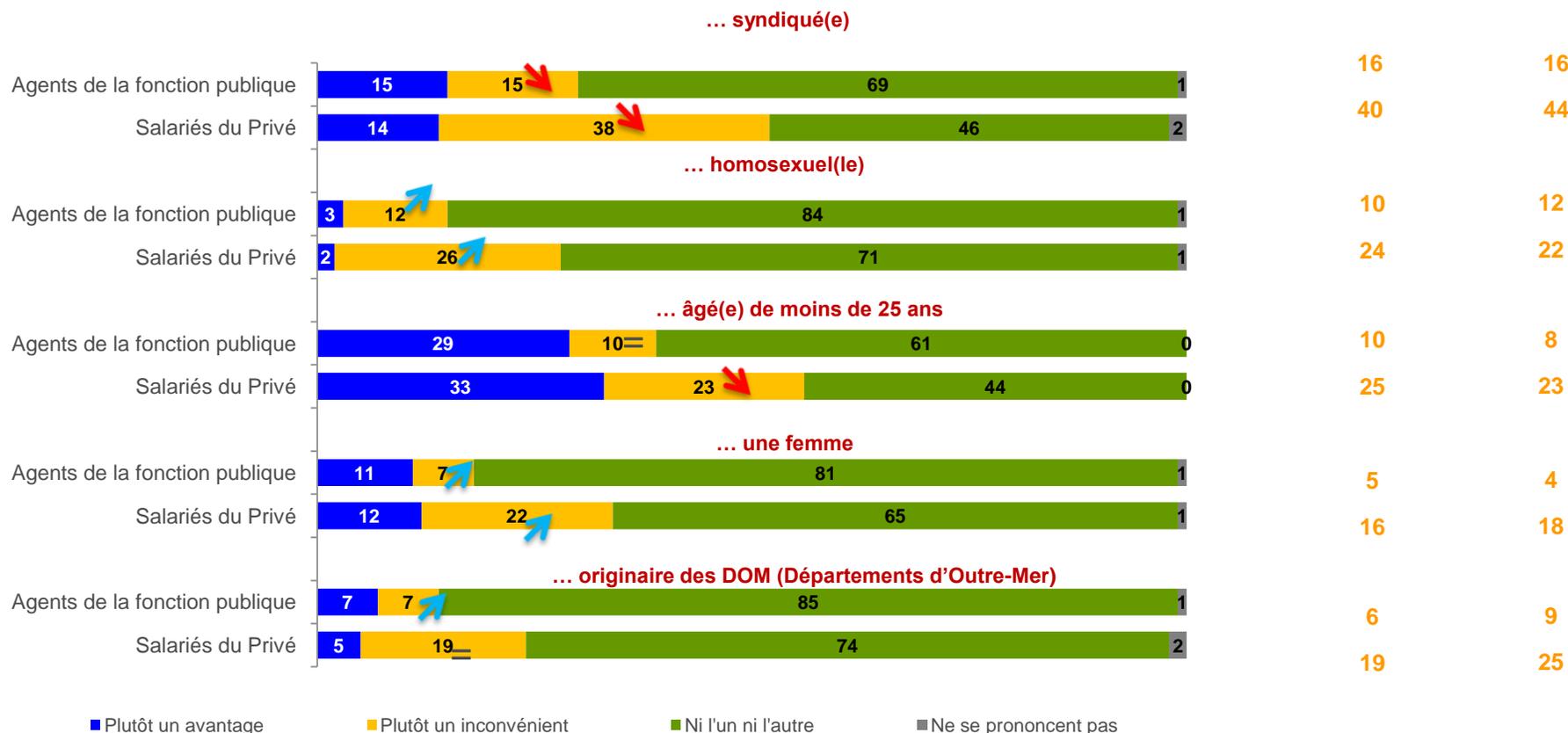
(3) En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »

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

(suite et fin du graphique)

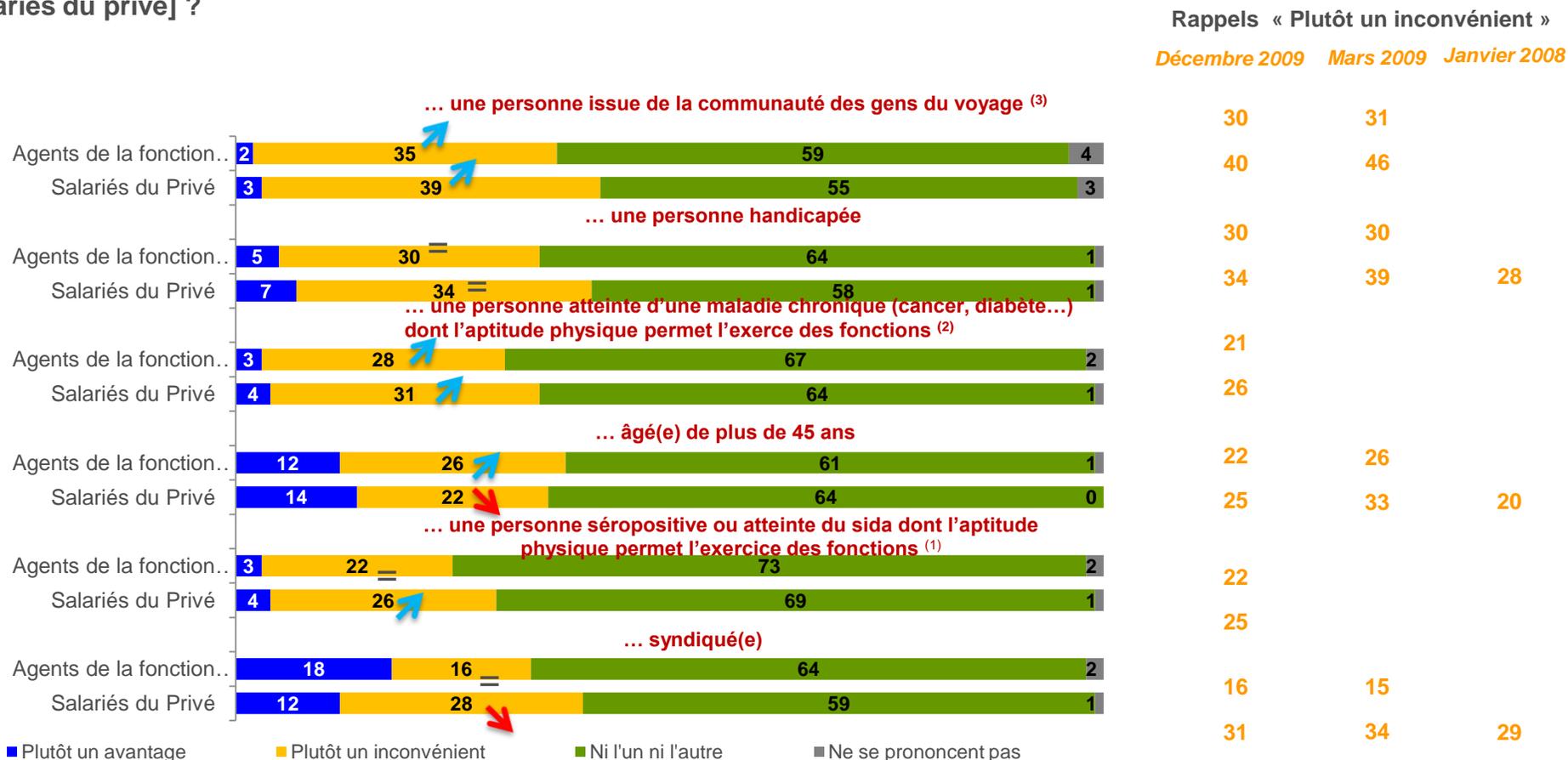
Rappels « Plutôt un inconvénient »

Décembre 2009 Mars 2009



Les discriminations dans l'évolution de carrière sont jugées moindres mais concernent les mêmes catégories de population

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



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

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

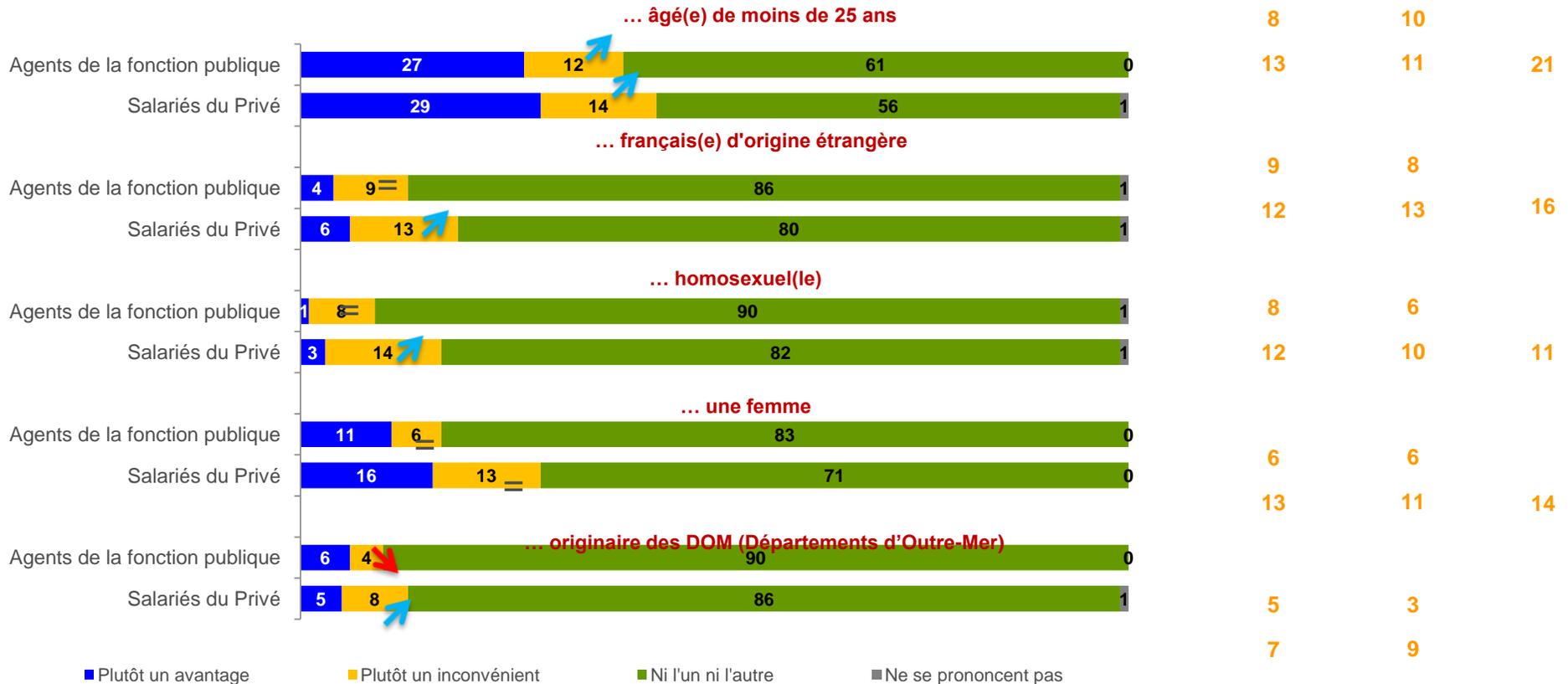
(3) En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »

Les discriminations dans l'évolution de carrière sont jugées moindres mais concernent les mêmes catégories de population

✓ A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre évoluer dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / vos entreprise [question posée aux salariés du privée] ?

(suite et fin du graphique)

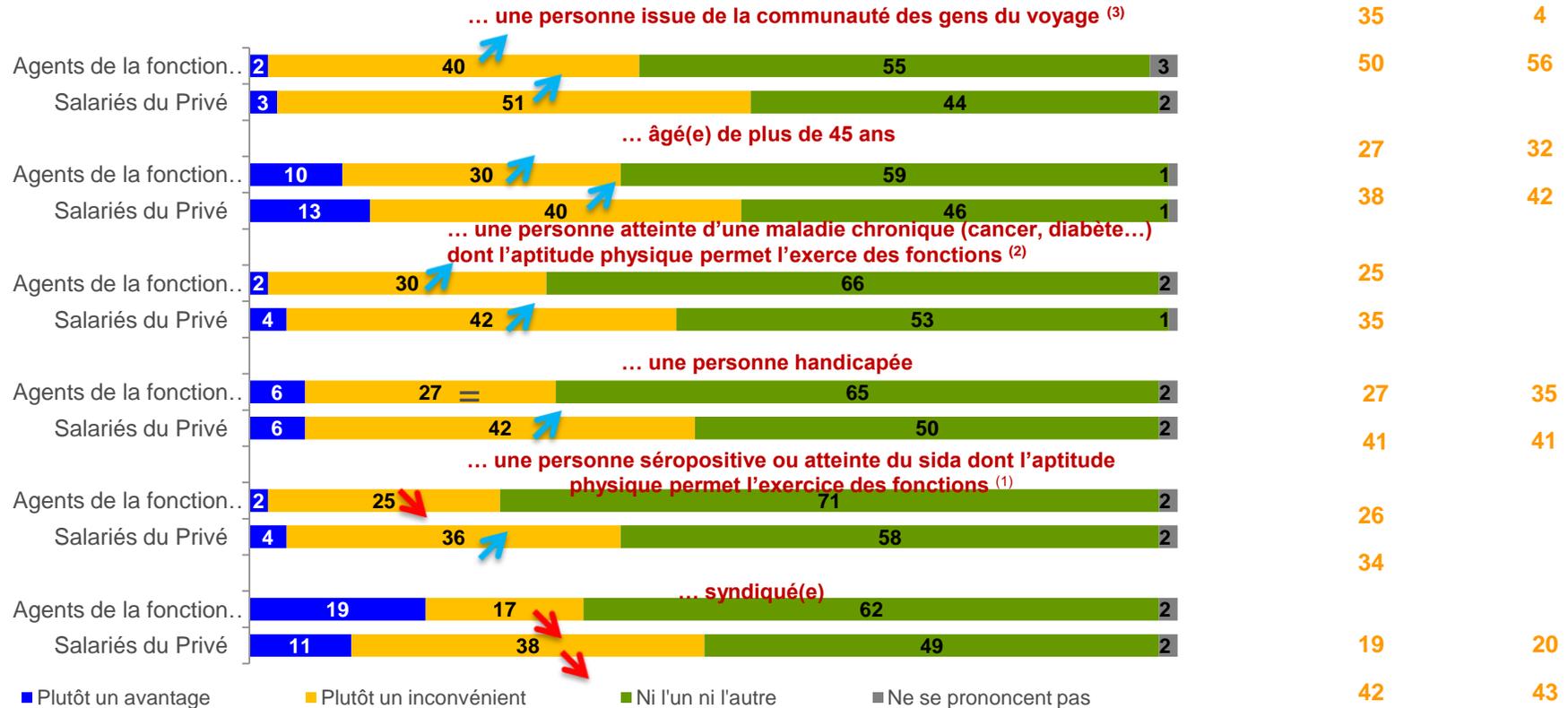
Rappels « Plutôt un inconvénient »
 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



✓ A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour évoluer dans la fonction publique [question posée aux agents de la fonction publique] / une entreprise [question posée aux salariés du privé] ?

Rappels « Plutôt un inconvénient »

Décembre 2009 Mars 2009



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

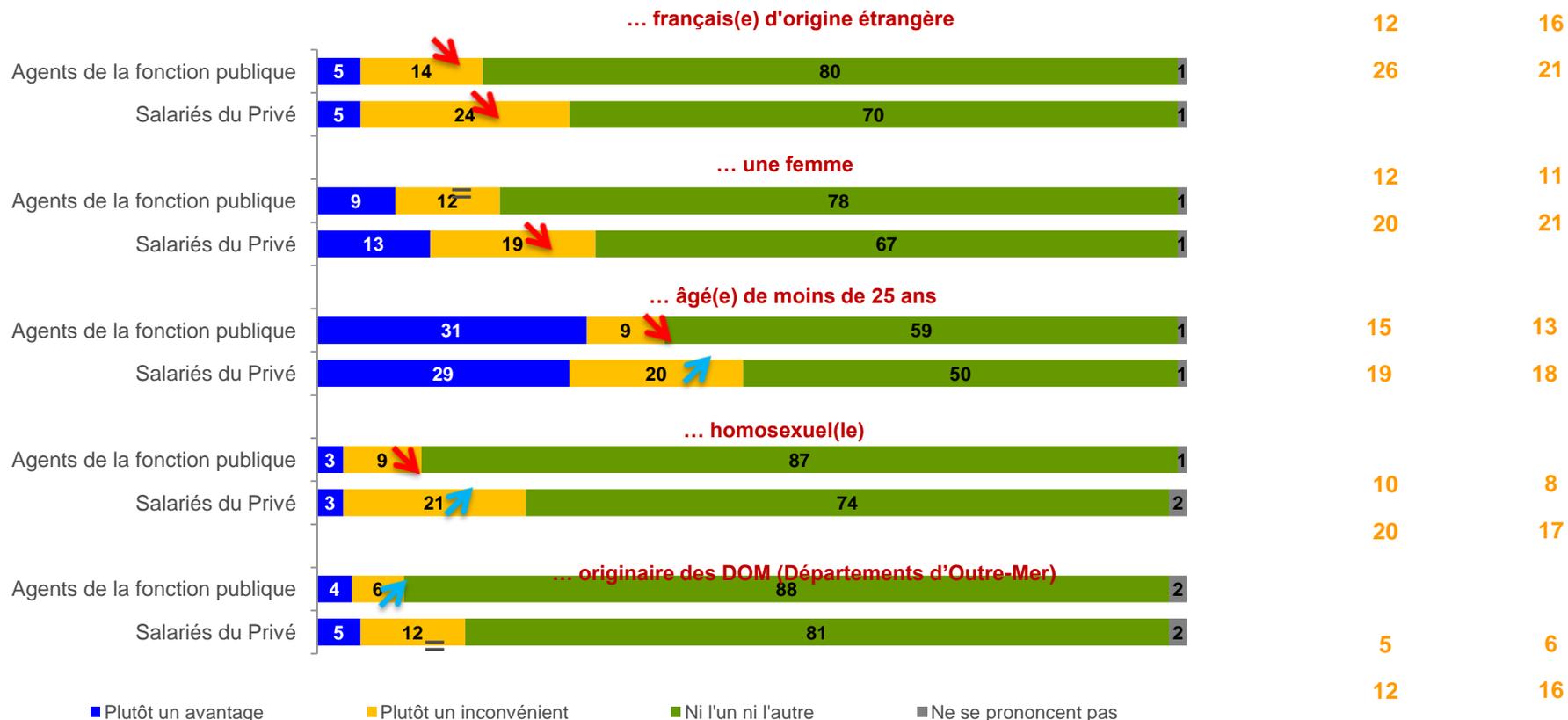
⁽²⁾ En 2009, l'item était « une personne atteinte d'un cancer dont l'aptitude physique permet l'exercice des fonctions »

⁽³⁾ 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 »

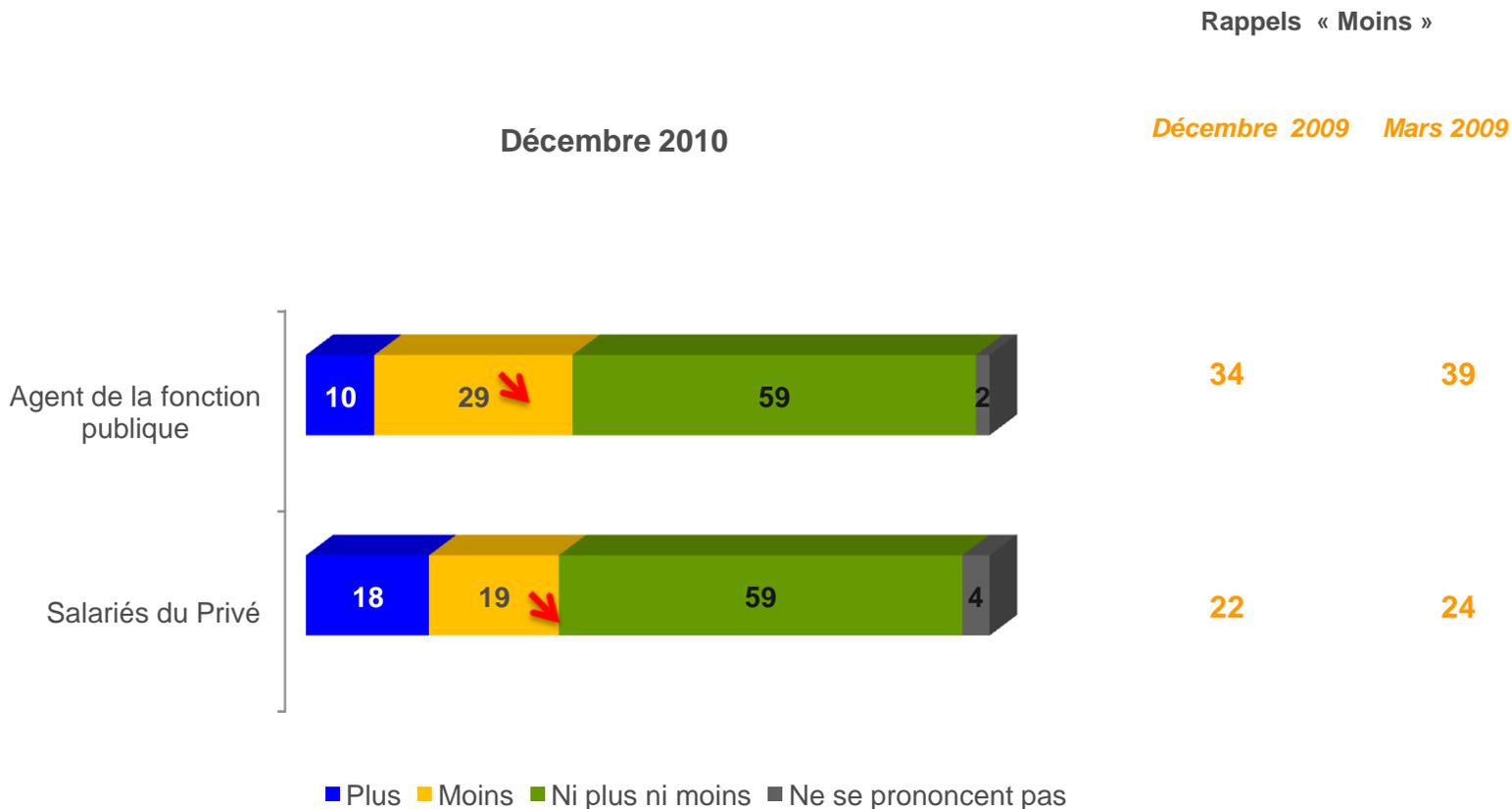
✓ A compétence égales, pensez-vous que c'est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ni l'autre pour évoluer dans la fonction publique [question posée aux agents de la fonction publique] / une entreprise [question posée aux salariés du privé] ?
(suite et fin du graphique)

Rappels « Plutôt un inconvénient »

Décembre 2009 Mars 2009



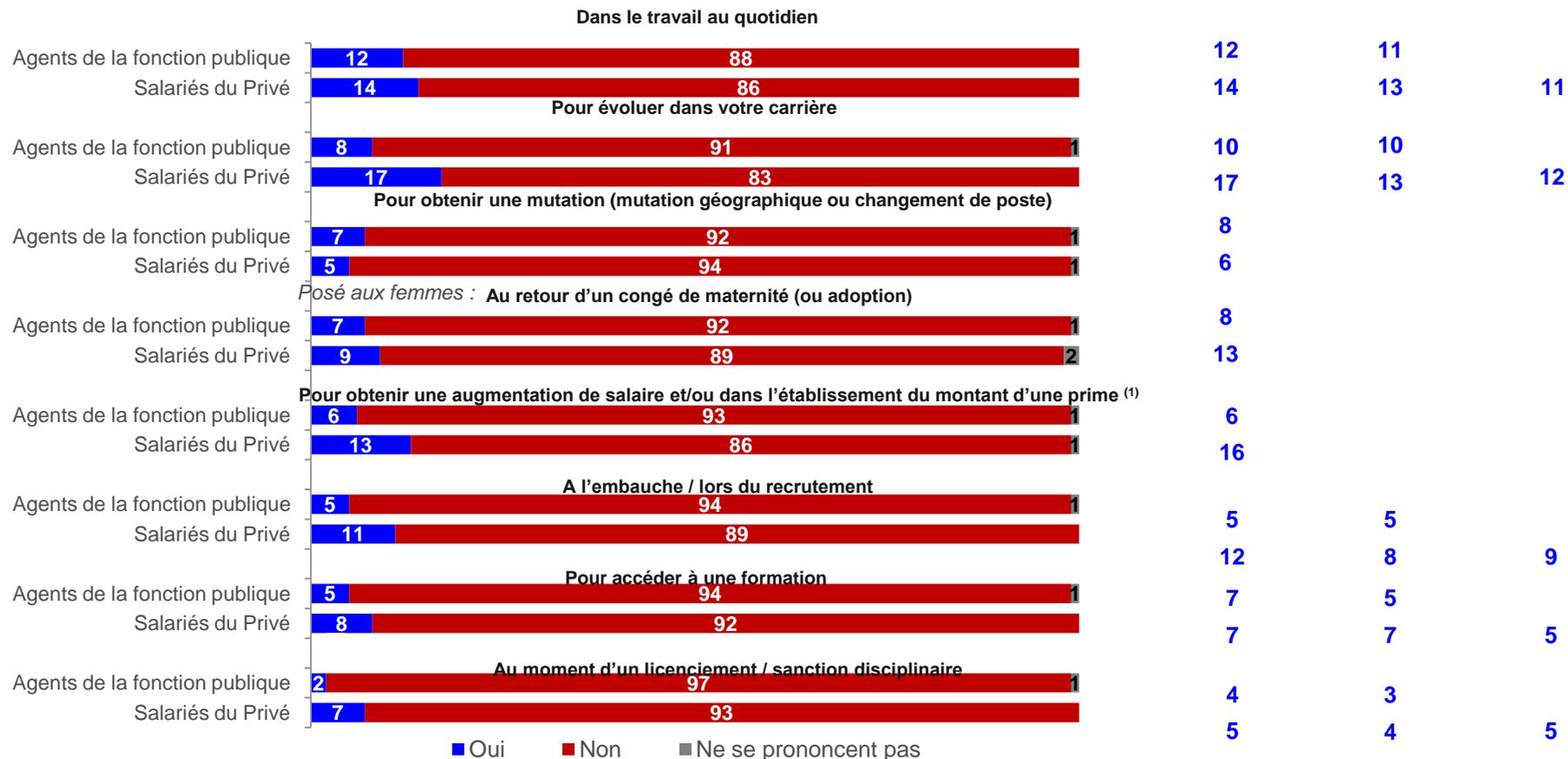
- ✓ Selon vous, un agent de la fonction publique a-t-il plus, moins ou ni plus ni moins de probabilité d'être victime de discrimination sur son lieu de travail qu'un salarié du privé ?



II. Le ressenti par rapport aux discriminations (témoin/ victime)

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

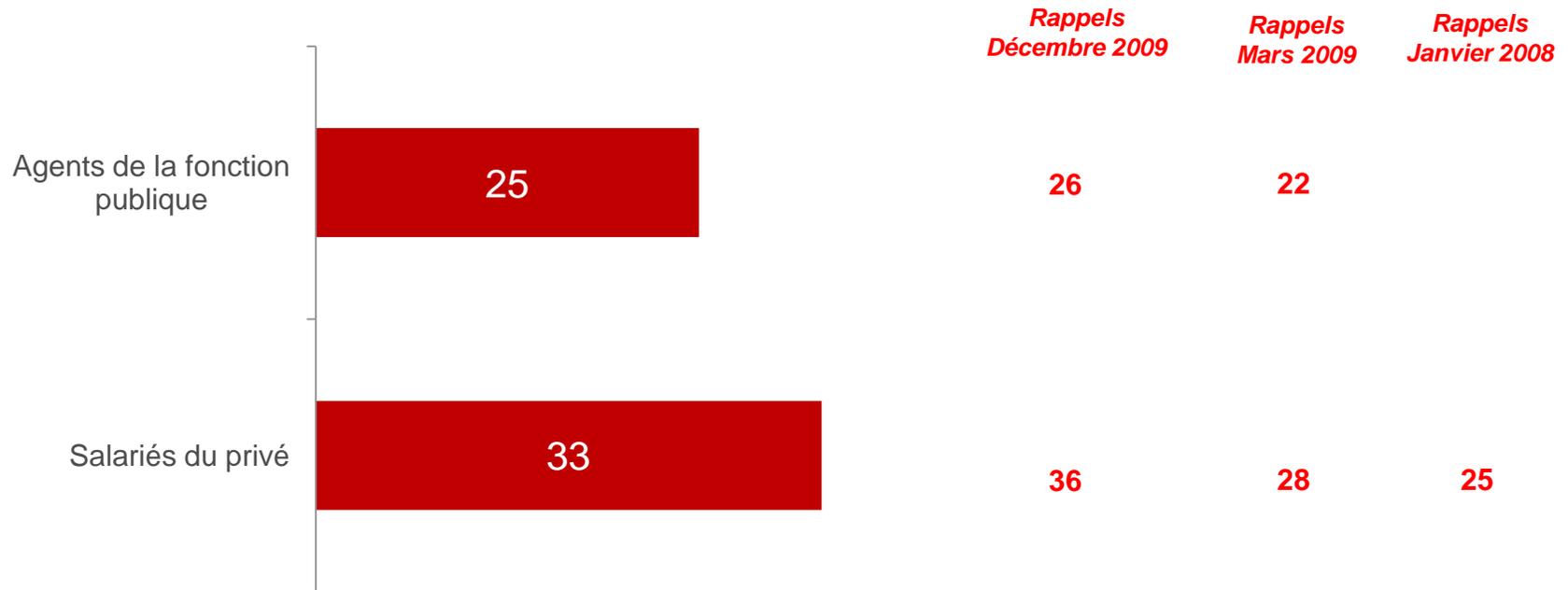
Rappels « ST oui »
 Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



(1) En mars 2009, l'item était : « Pour obtenir une augmentation de salaire »

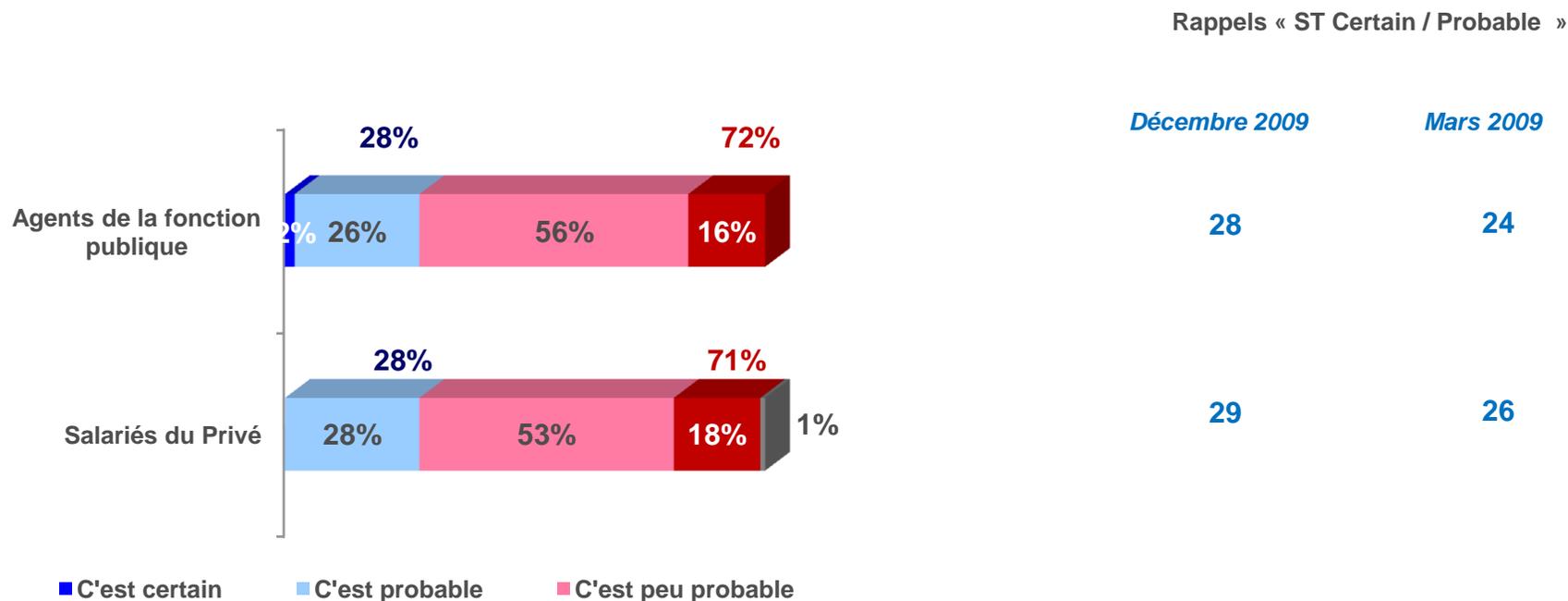
✓ Avez-vous personnellement déjà été victime d'une discrimination sur votre lieu de travail dans chacune des situations suivantes ?

■ Affirme avoir été victime de discrimination dans au moins une de ces situations



✓ Et selon-vous, pourriez-vous un jour être victime d'une discrimination sur votre lieu de travail ?

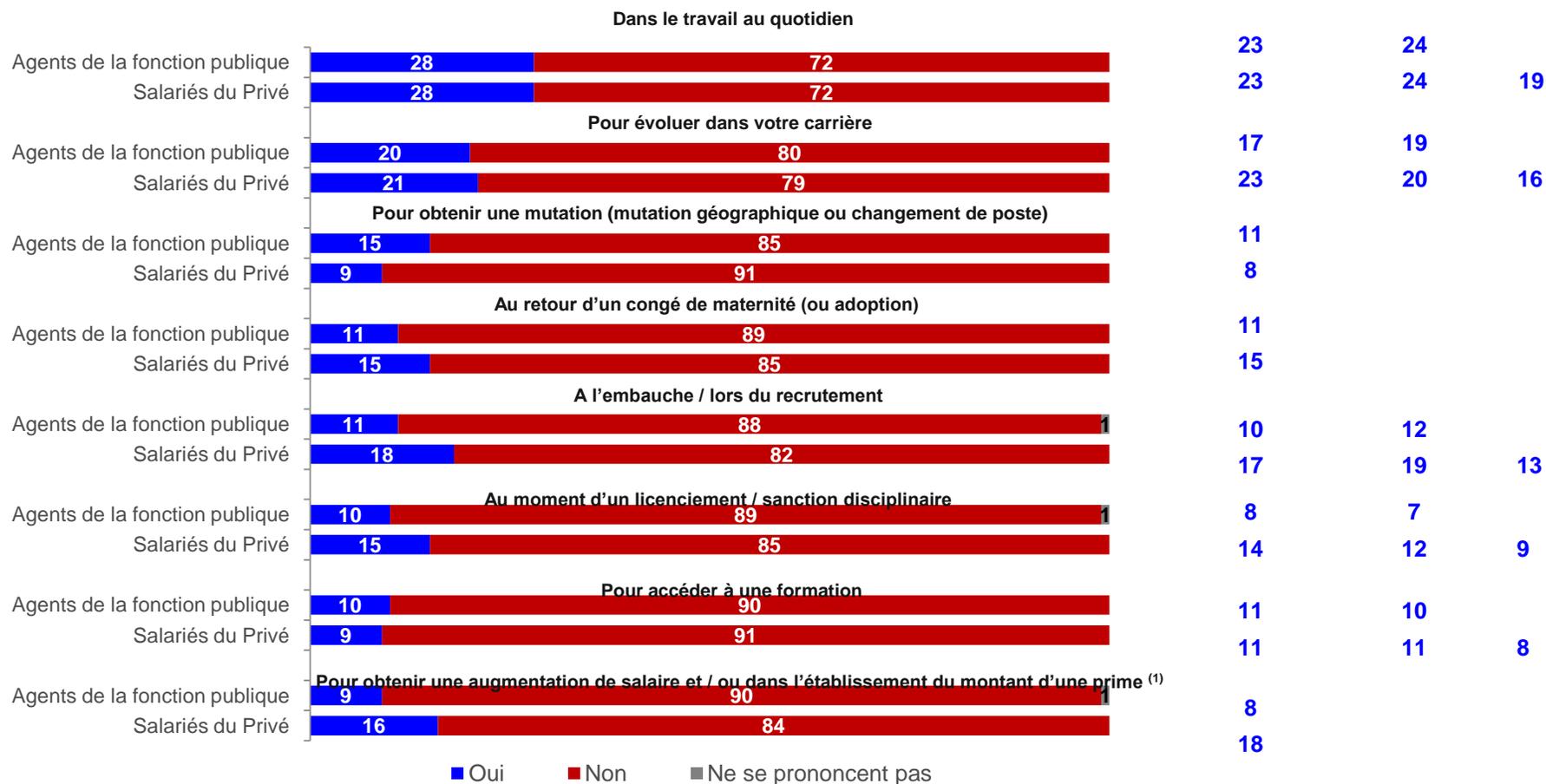
Question posée à ceux qui ont déclaré n'avoir subi aucune discrimination



✓ Avez-vous personnellement déjà été témoin d'une discrimination dans le domaine du travail dans chacune des situations suivantes ?

Rappels « ST oui »

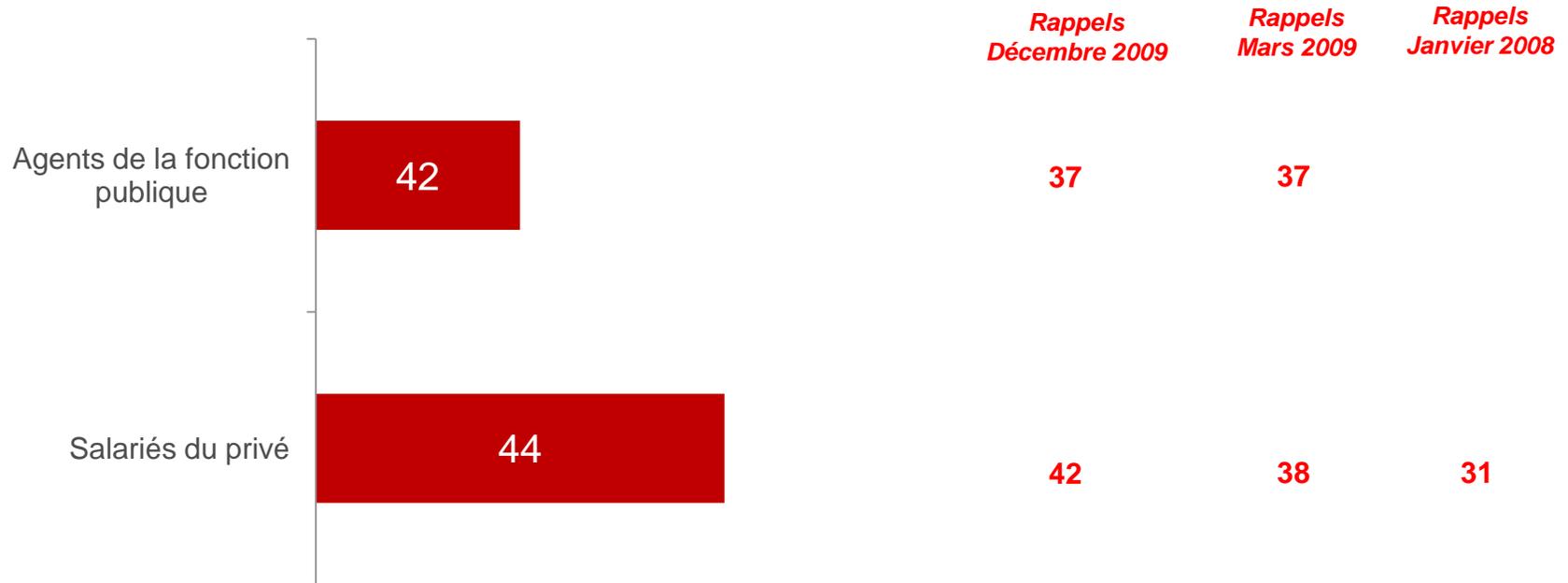
Décembre 2009 Mars 2009 Janvier 2008



(1) En mars 2009, l'item était : « Pour obtenir une augmentation de salaire »

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

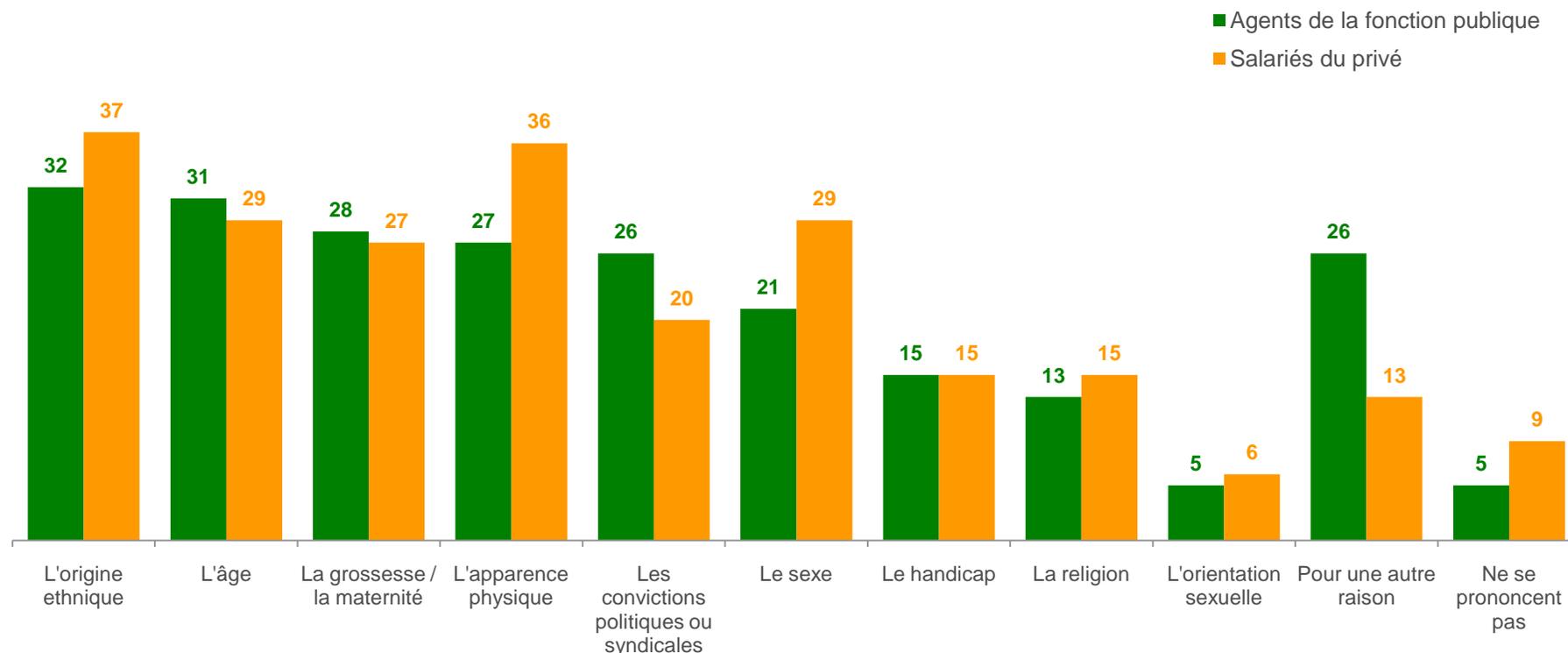
■ Affirme avoir été témoin de discrimination dans au moins une de ces situations



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

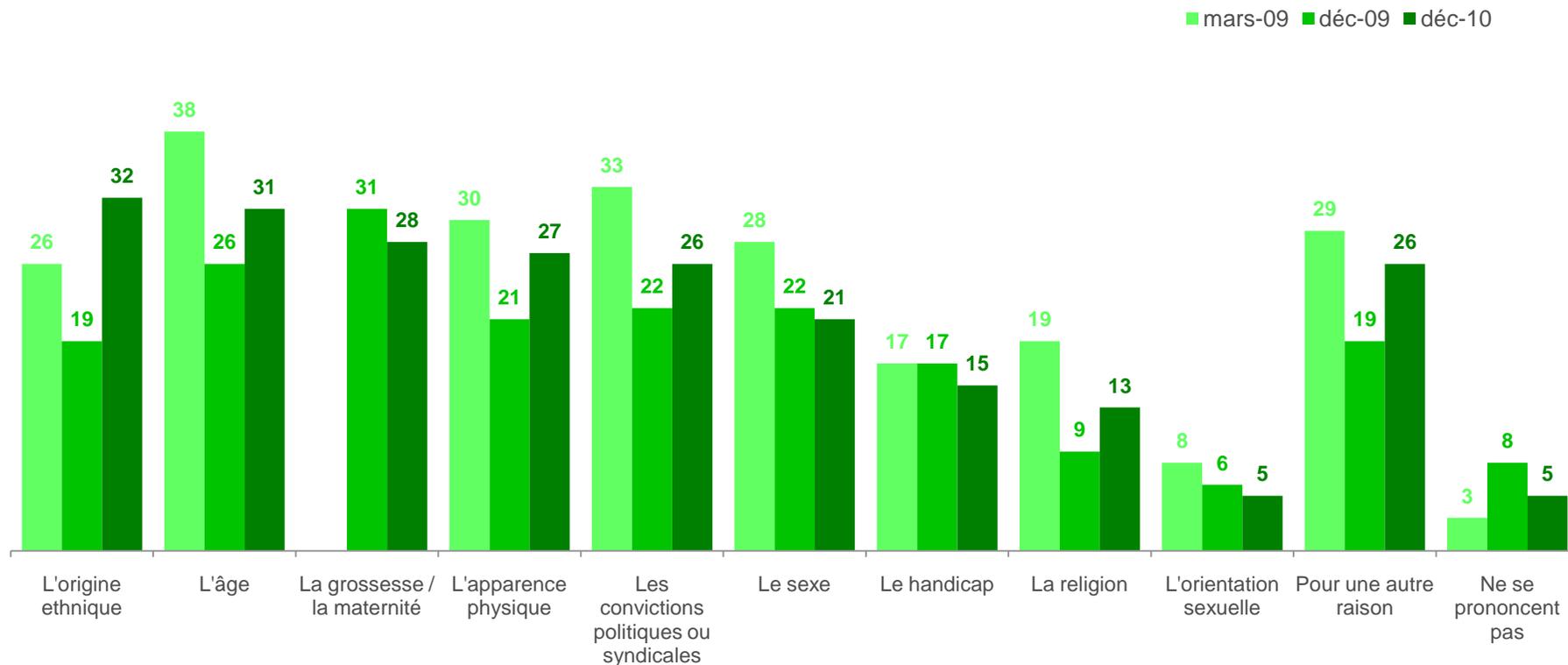
Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination

Décembre 2010



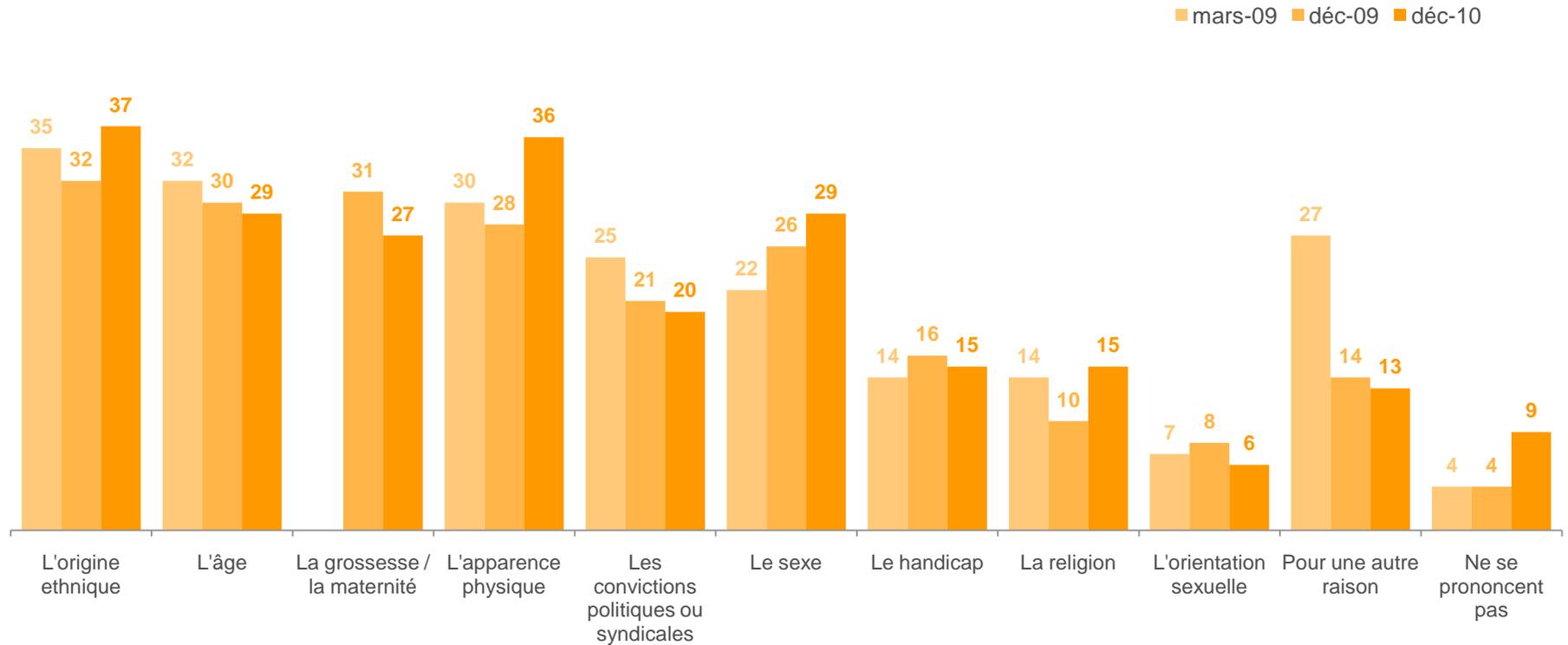
✓ Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ?

Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été victime de discrimination



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

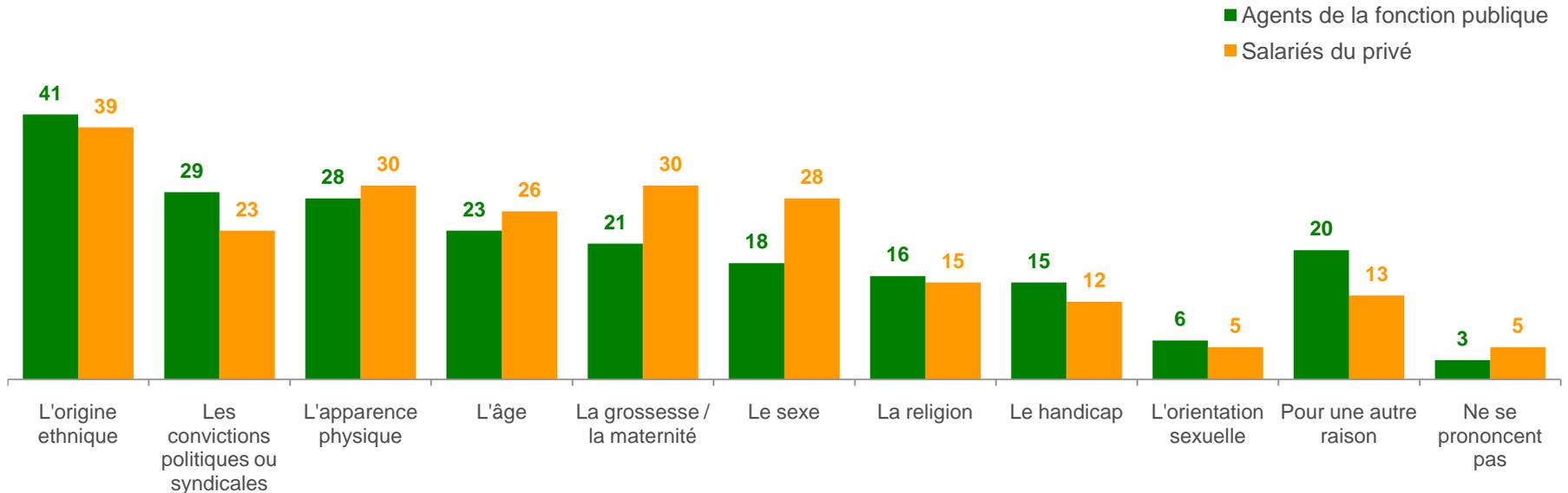
Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été victime de discrimination



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

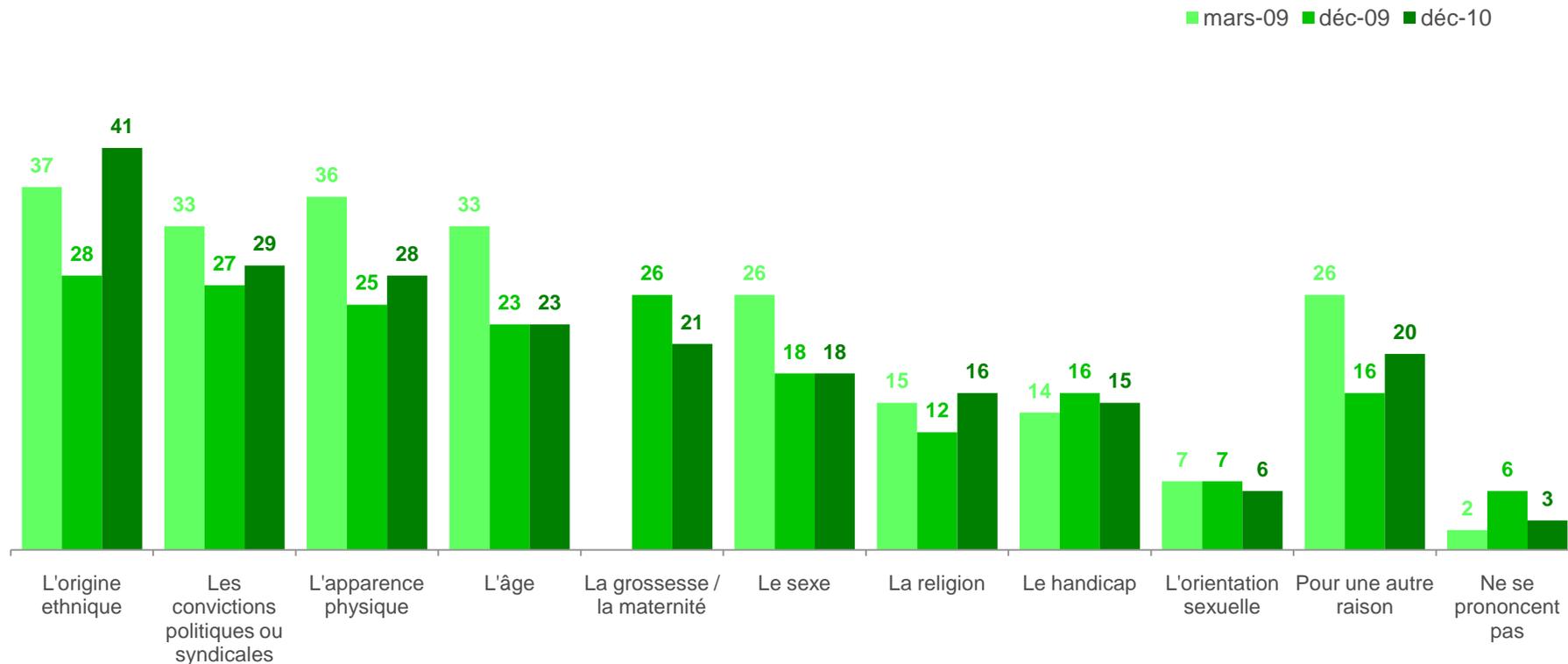
Question posée à ceux qui déclarent avoir été témoin de discrimination

Décembre 2010



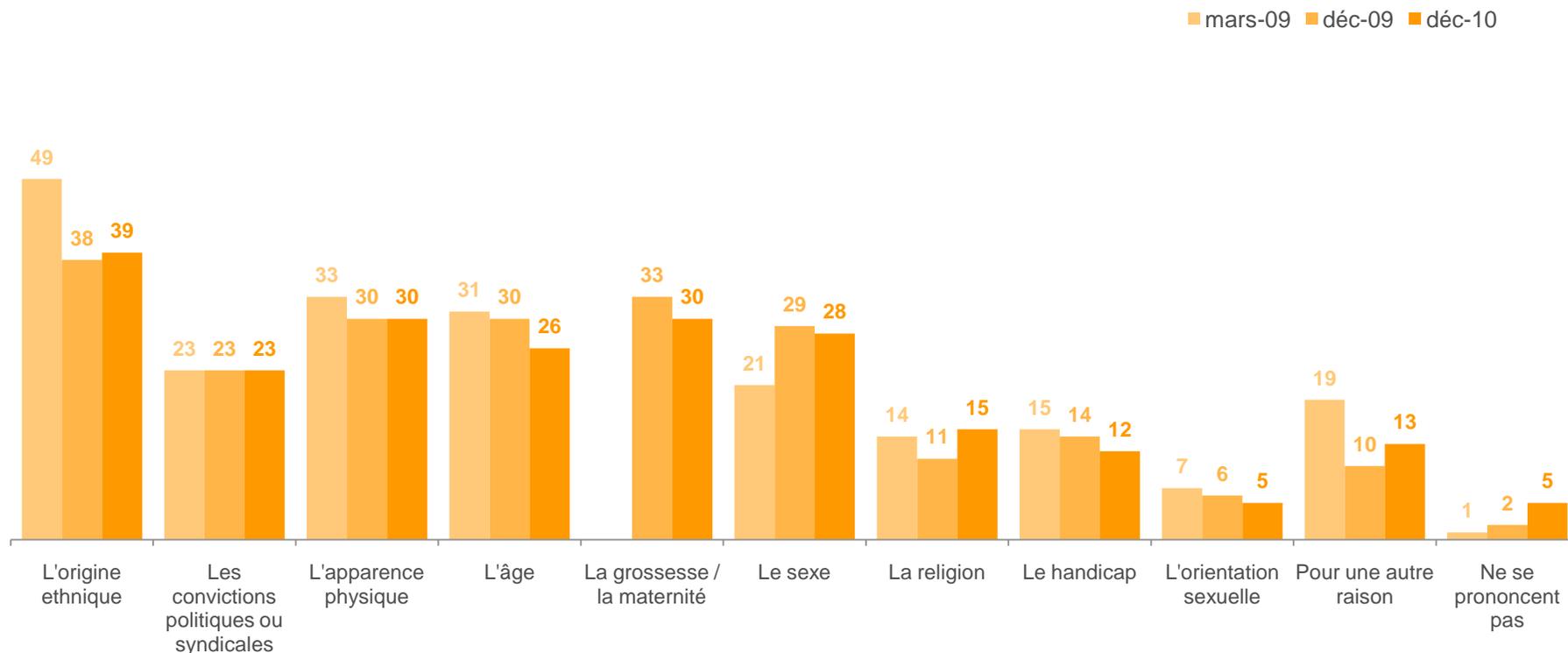
✓ Selon vous, quels étaient les critères de cette (ces) discrimination(s) ?

Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été témoin de discrimination



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

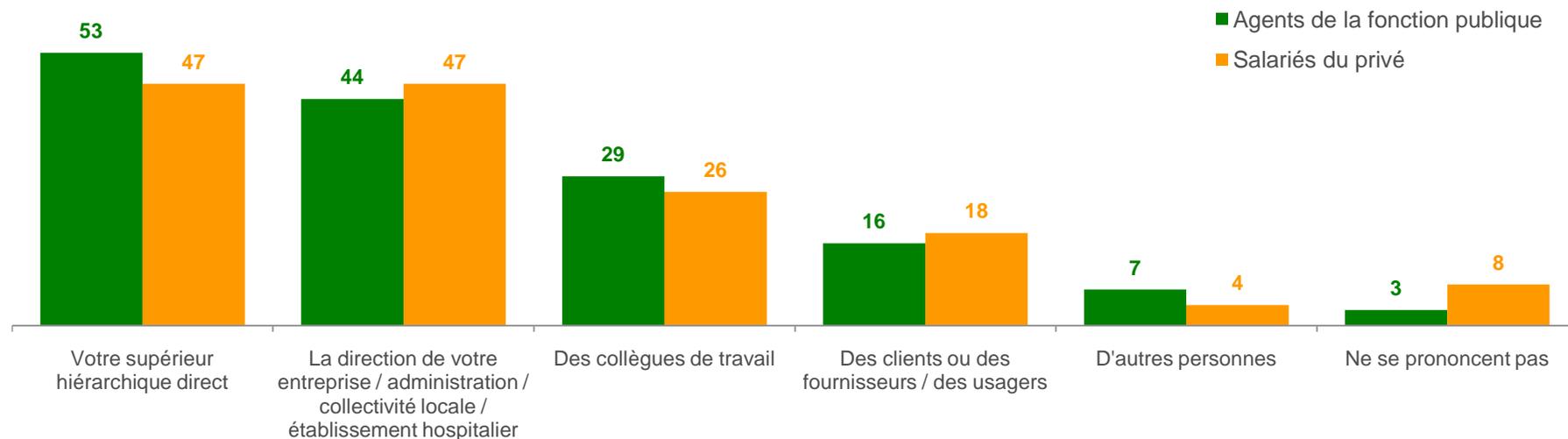
Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été témoin de discrimination



✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

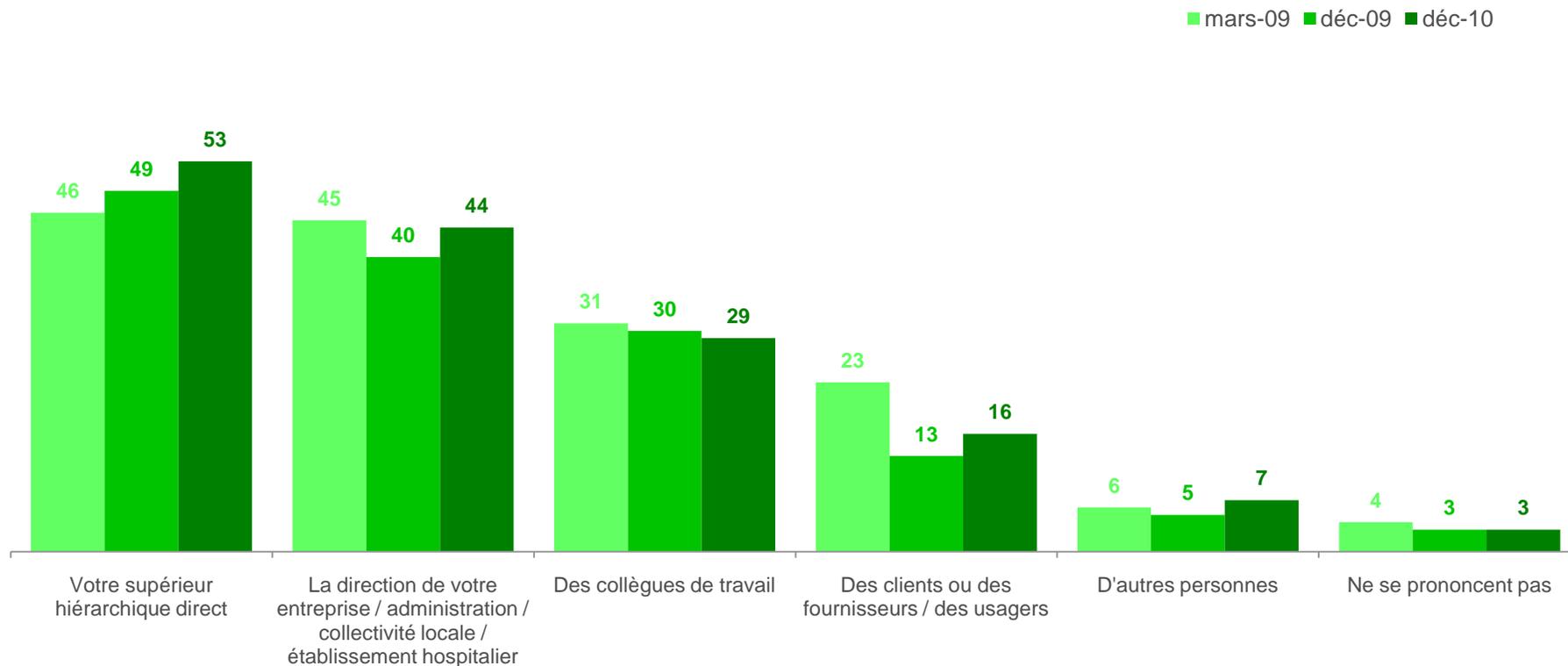
Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination

Décembre 2010



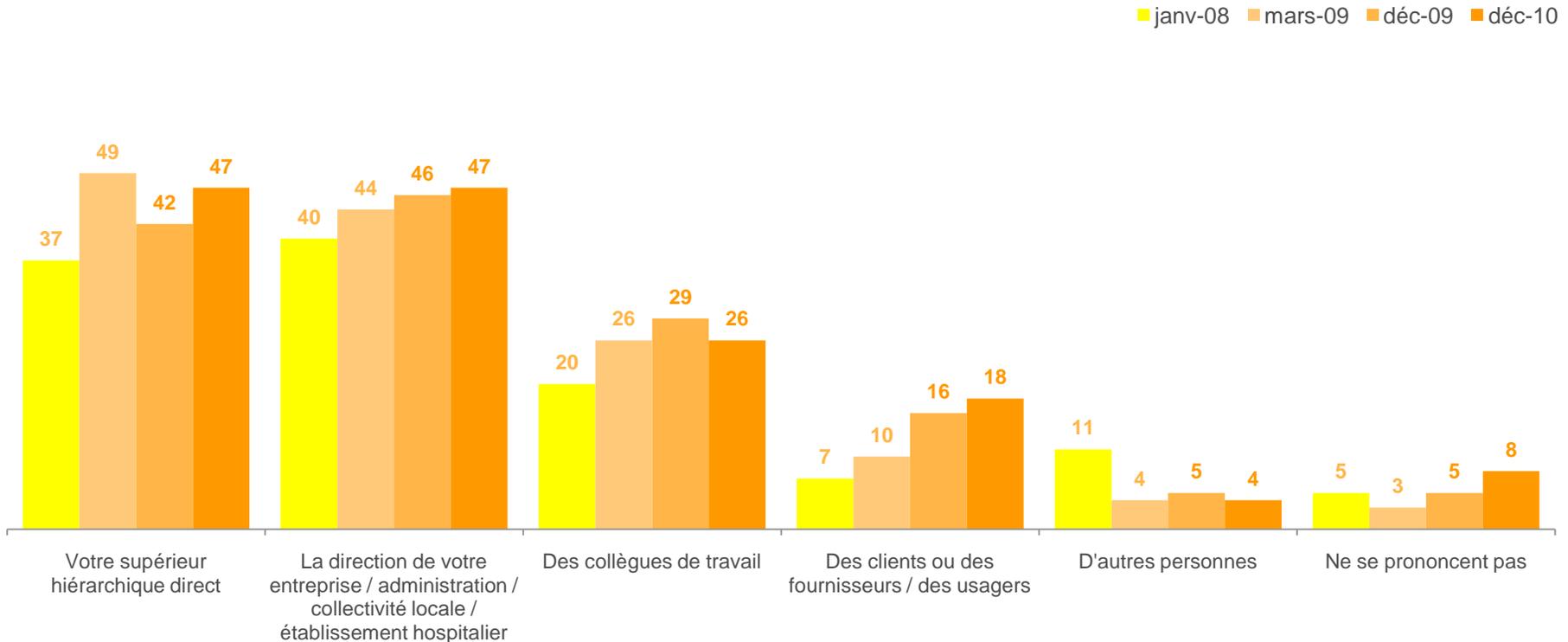
✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été victime de discrimination



✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

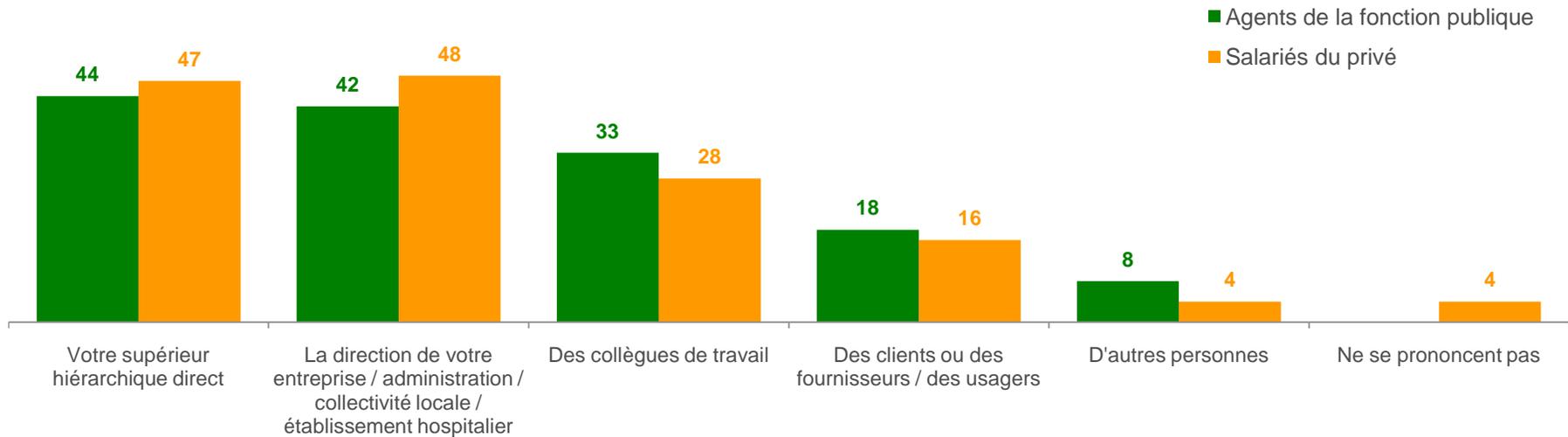
Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été victime de discrimination



✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

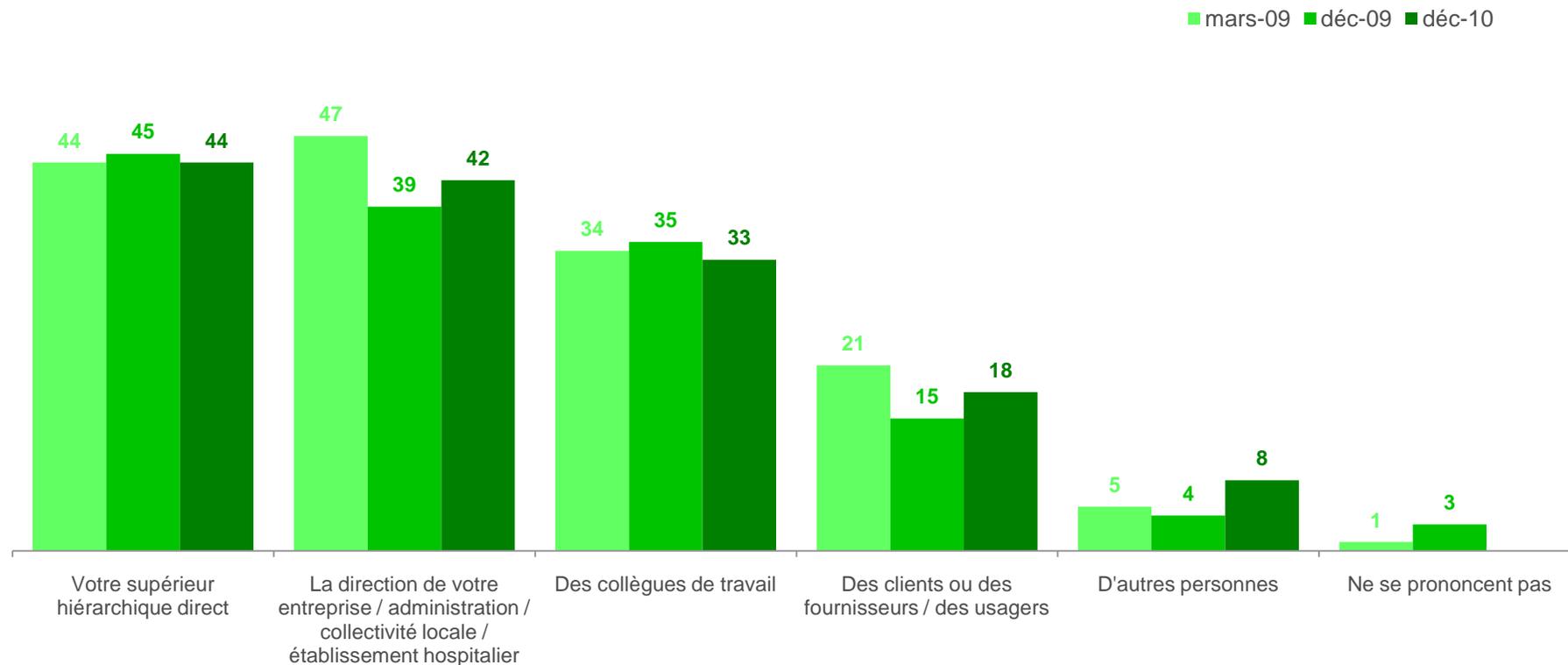
Question posée à ceux qui déclarent avoir été témoin de discrimination

Décembre 2010



✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

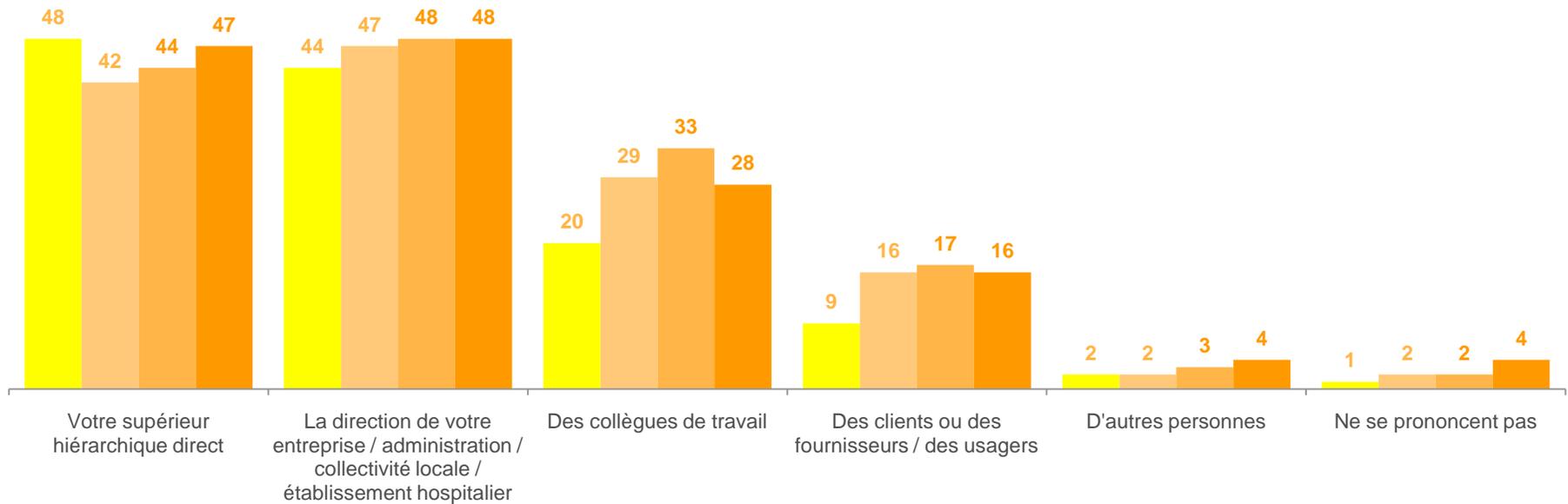
Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été témoin de discrimination



✓ Qui était l'auteur de cette ou ces discriminations ?

Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été *témoign de discrimination*

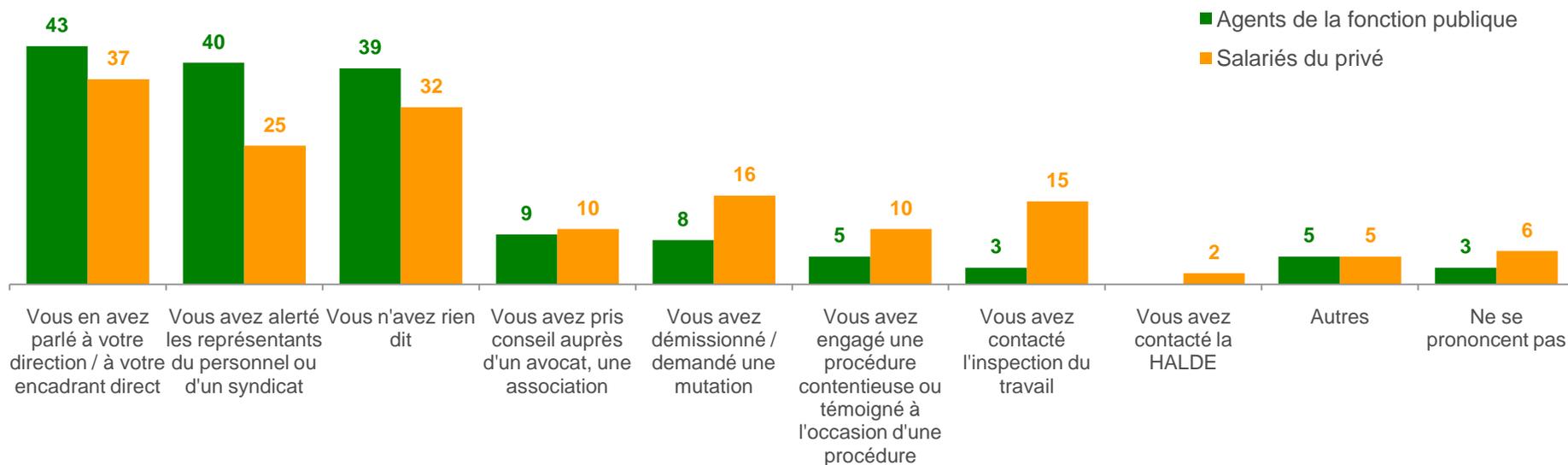
■ janv-08 ■ mars-09 ■ déc-09 ■ déc-10



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

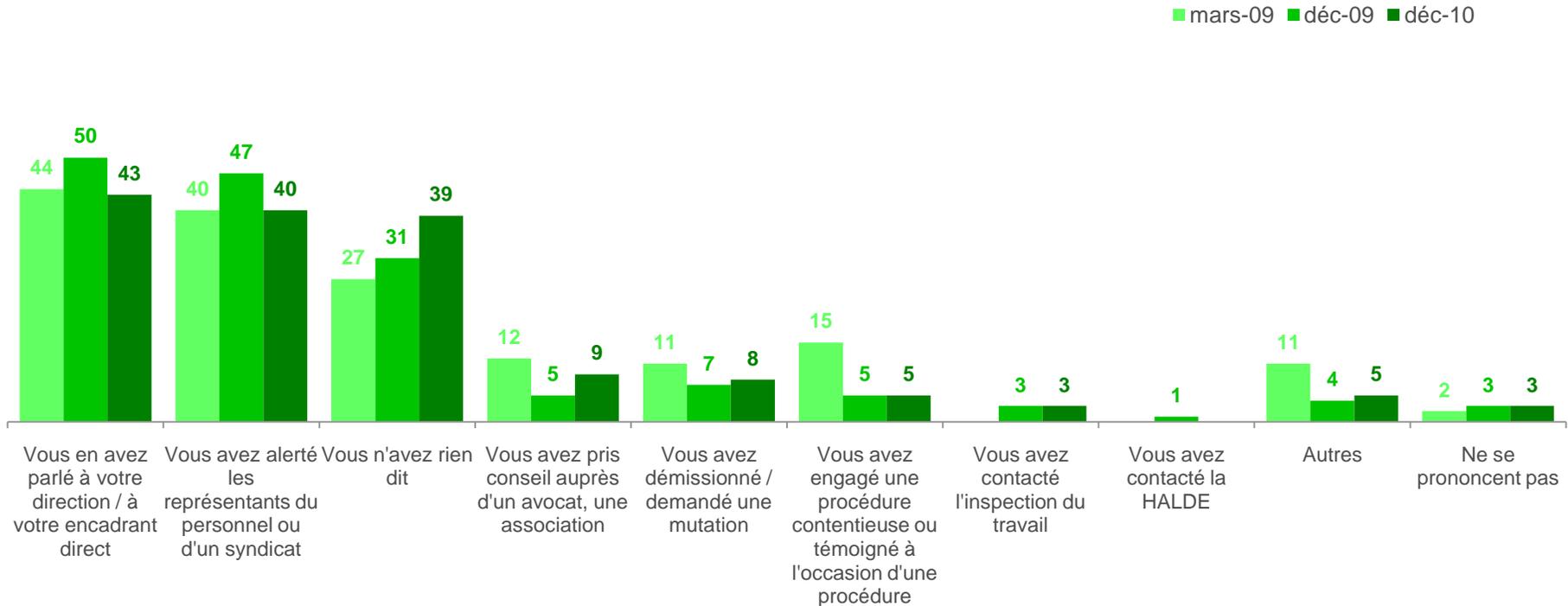
Question posée à ceux qui déclarent avoir été victime de discrimination

Décembre 2010



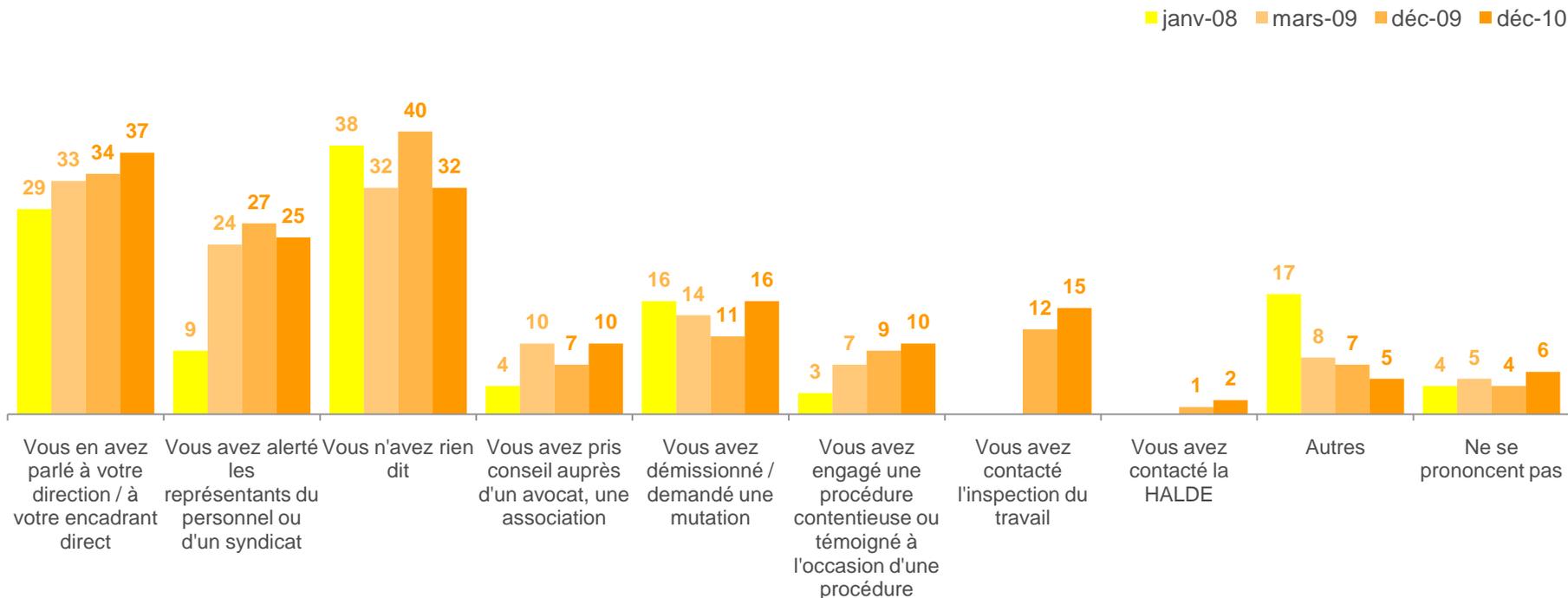
✓ Lorsque vous avez été victime de discrimination au travail, quelles ont été vos réactions et/ou démarches ?

Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été victime de discrimination



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

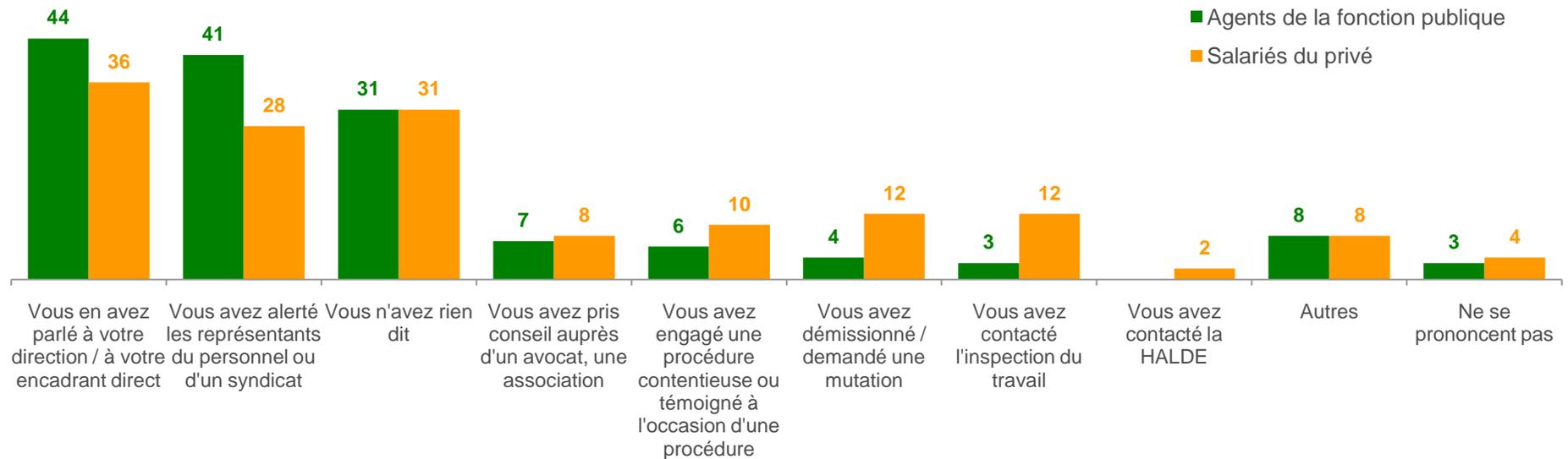
Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été victime de discrimination



✓ Lorsque vous avez été témoin de discrimination au travail quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

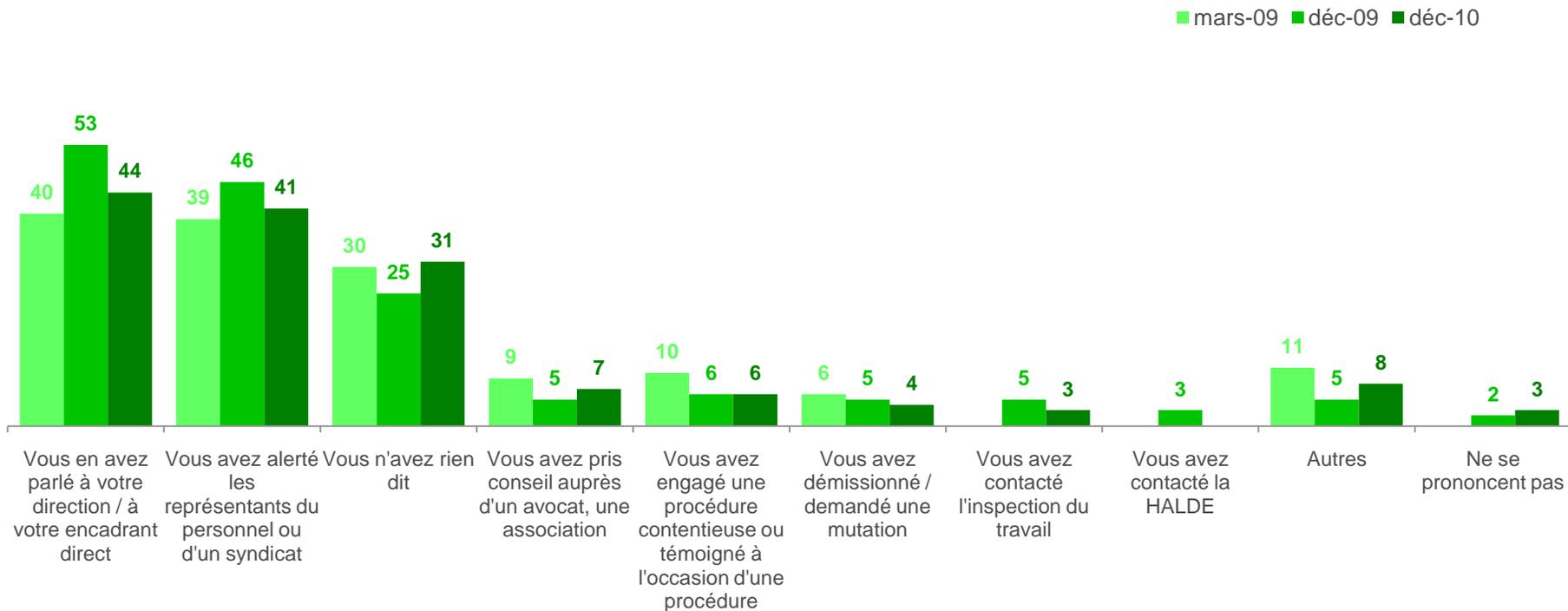
Question posée à ceux qui déclarent avoir été témoin de discrimination

Décembre 2010



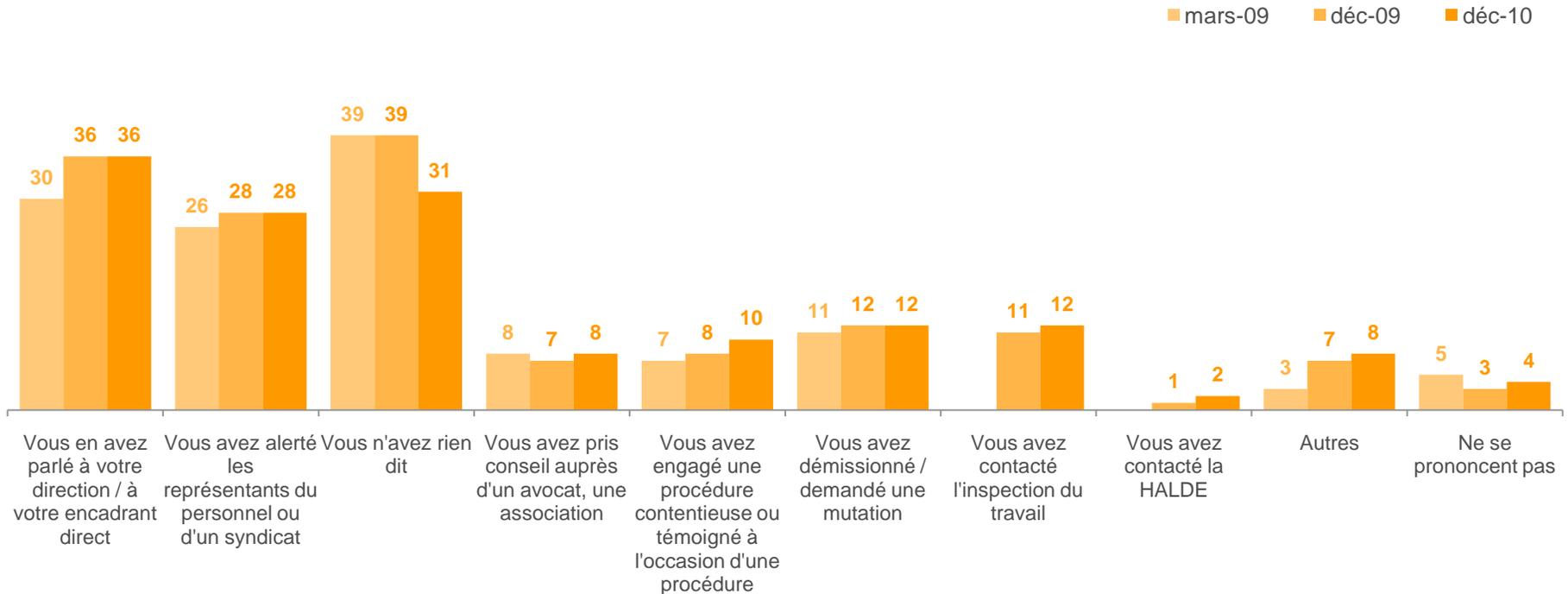
✓ Lorsque vous avez été témoin de discrimination au travail quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

Question posée aux agents de la fonction publique qui déclarent avoir été témoin de discrimination



✓ Lorsque vous avez été témoin de discrimination au travail quelles ont été vos réactions et / ou démarches ?

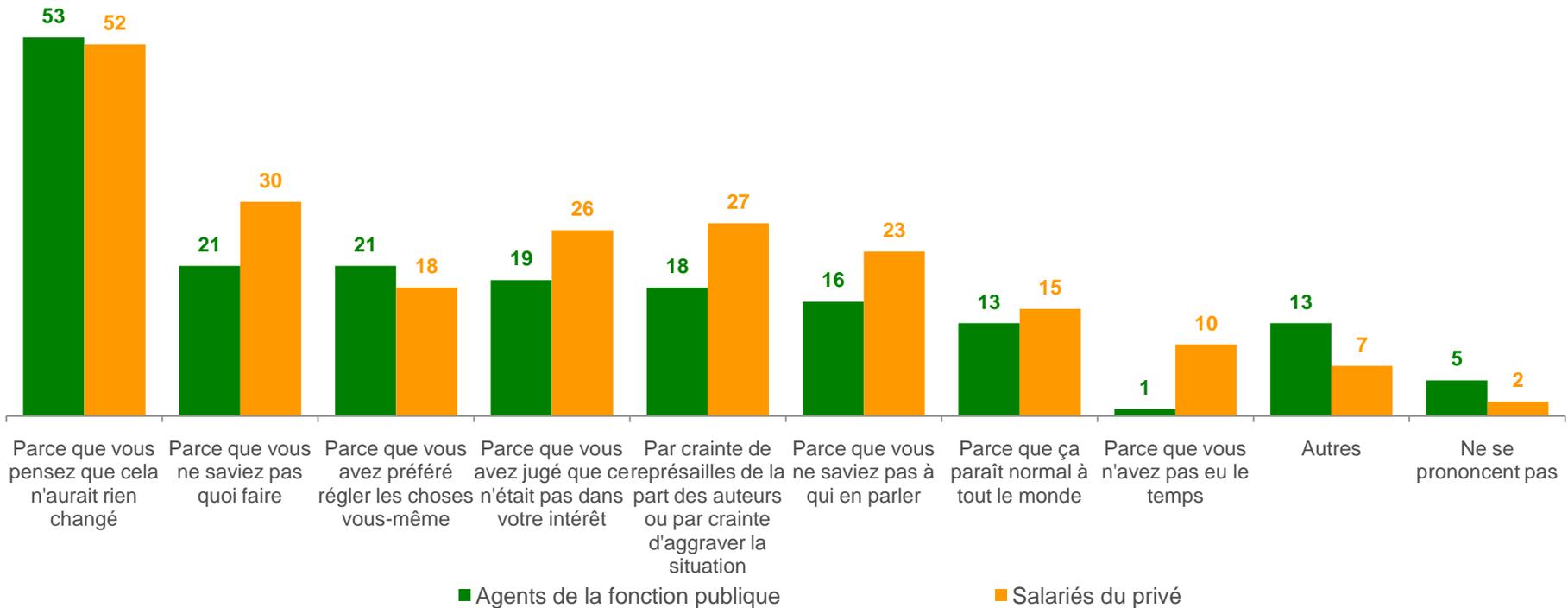
Question posée aux salariés du privé qui déclarent avoir été témoin de discrimination



✓ Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit ?

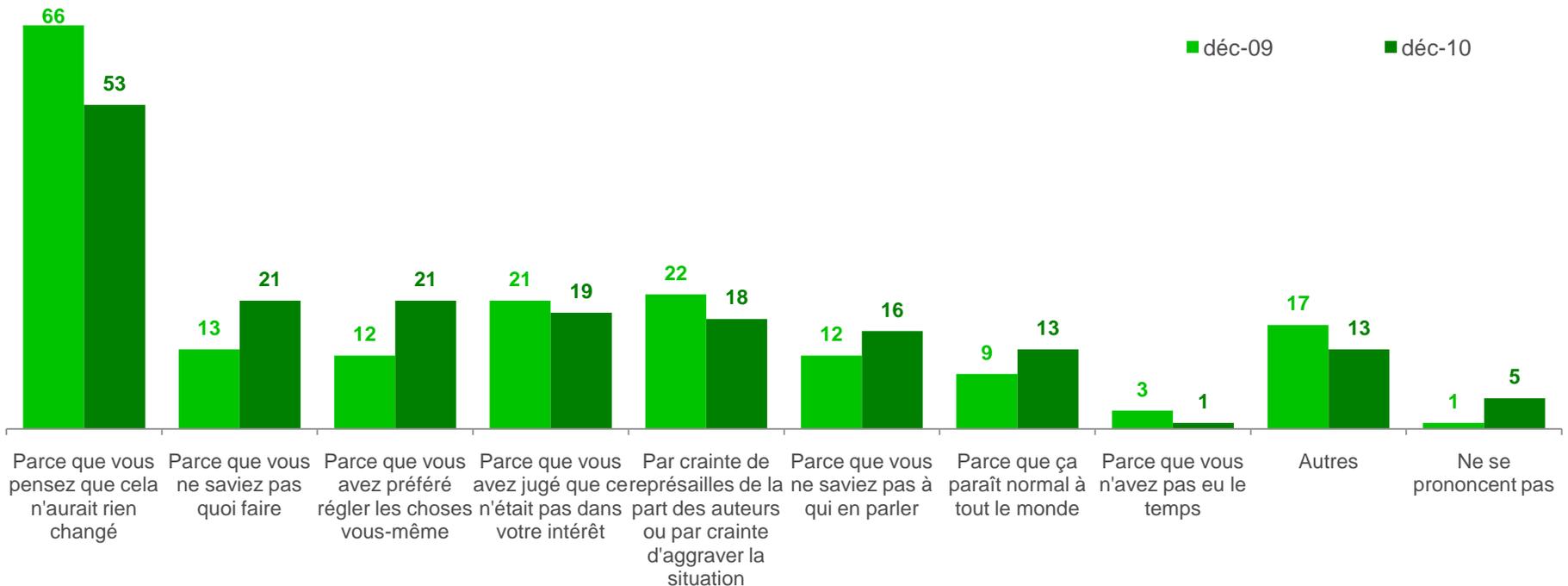
Question posée à ceux déclarent avoir été victime ou témoin de discrimination et qui n'ont rien dit

Décembre 2010



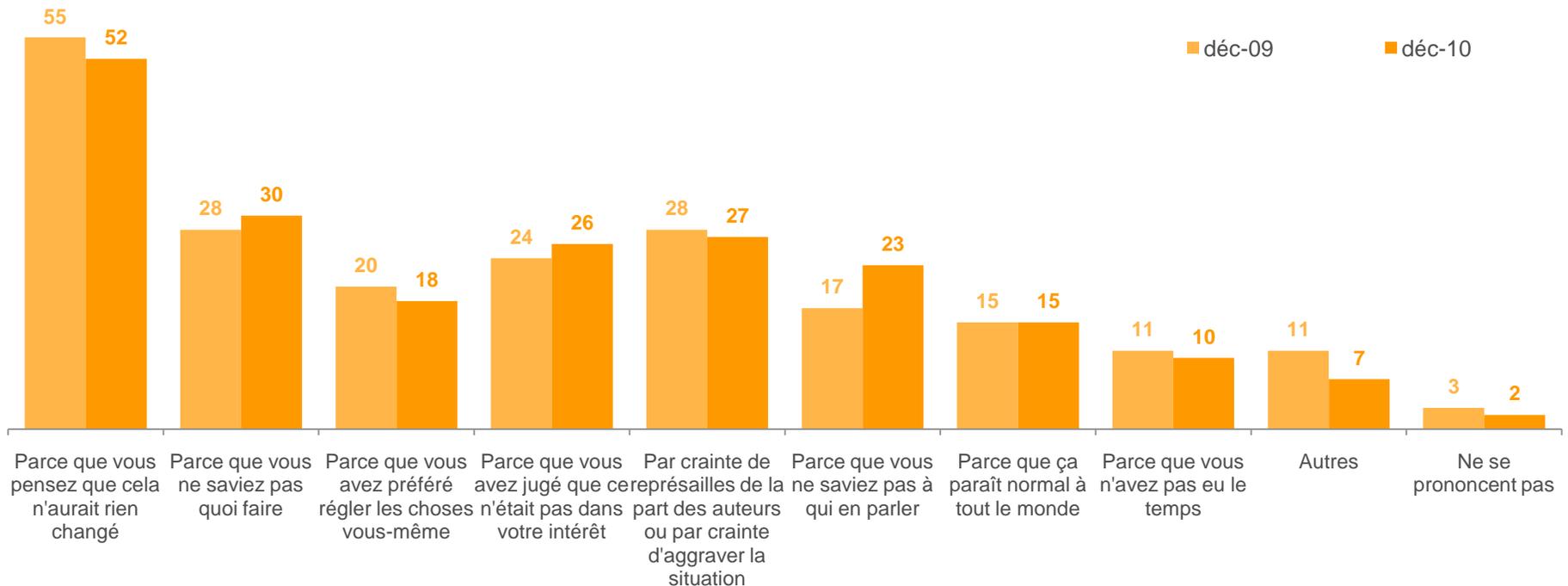
✓ Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit ?

Question posée à ceux déclarent avoir été victime ou témoin de discrimination et qui n'ont rien dit



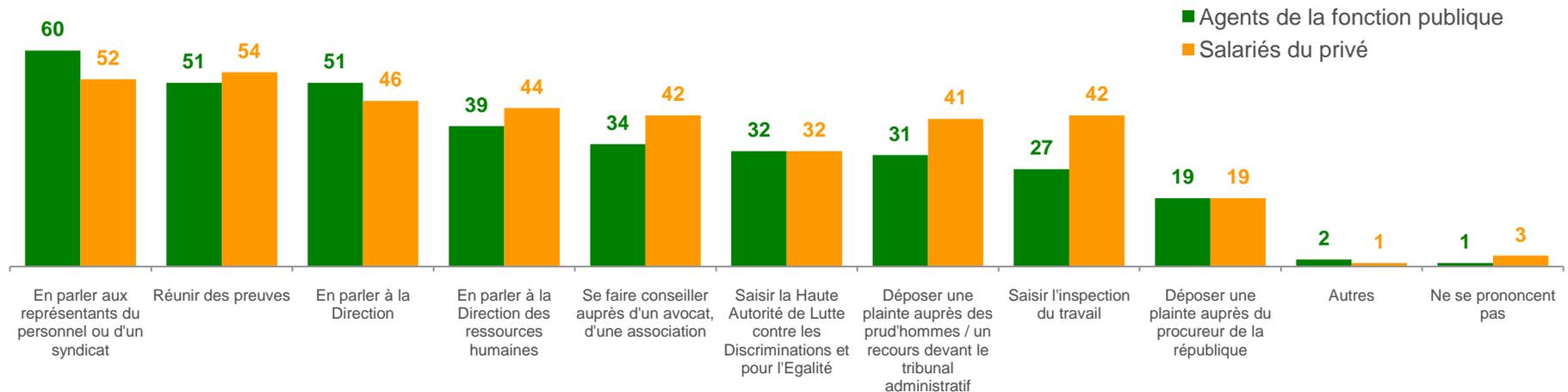
✓ Pour quelles raisons n'avez-vous rien dit ?

Question posée à ceux déclarent avoir été victime ou témoin de discrimination et qui n'ont rien dit

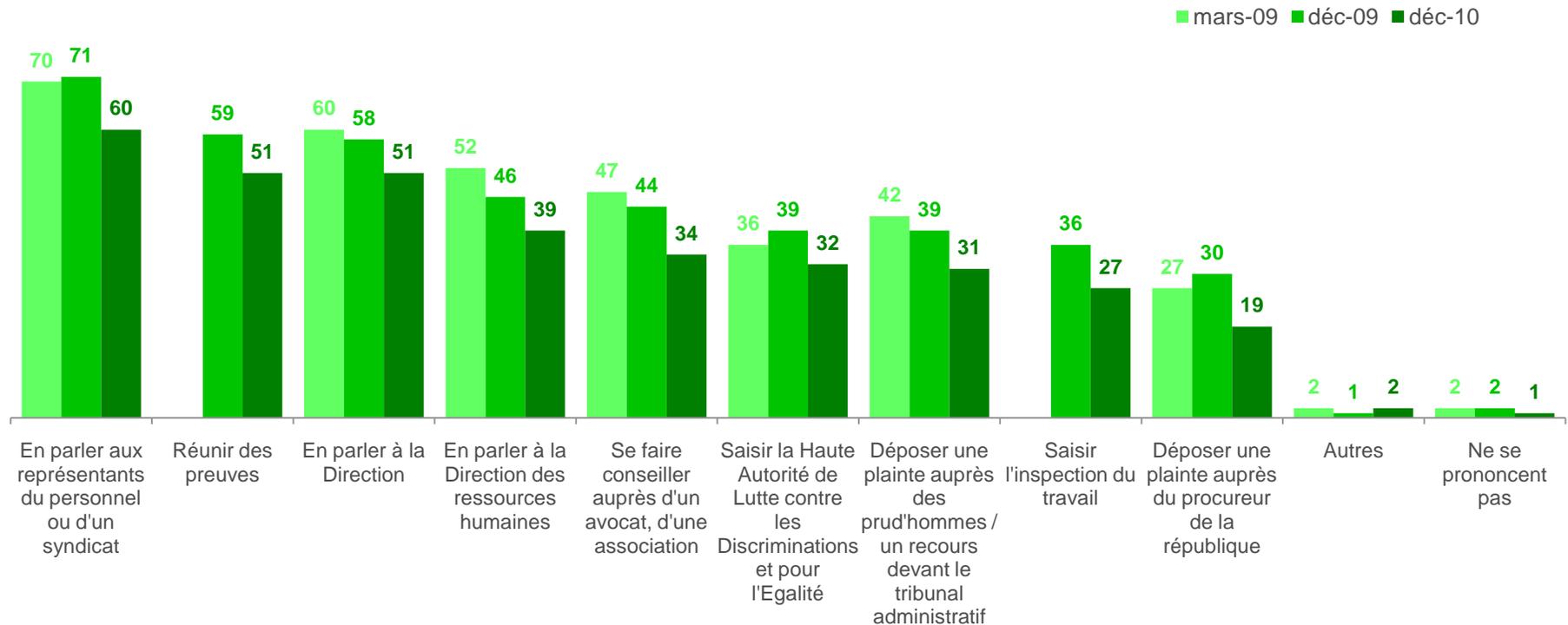


- ✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes victime d'une discrimination dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé] ?

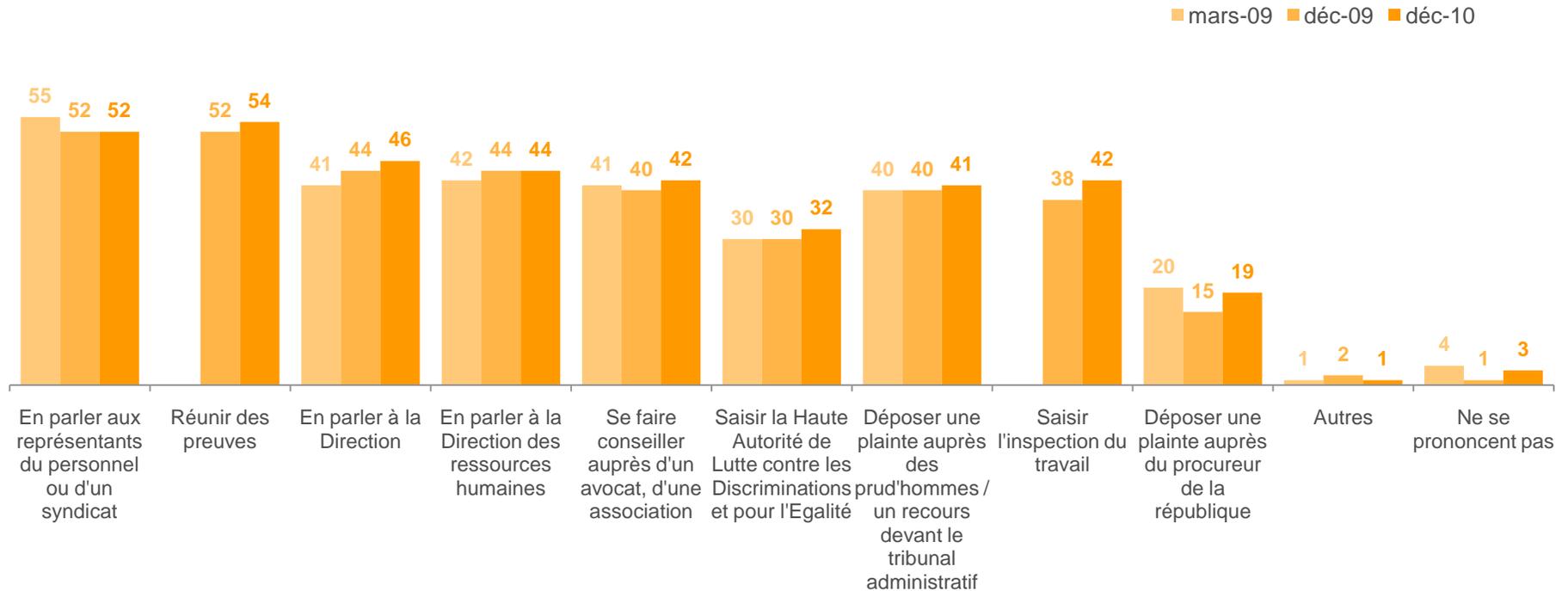
Décembre 2010



- ✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes victime d'une discrimination dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé] ?

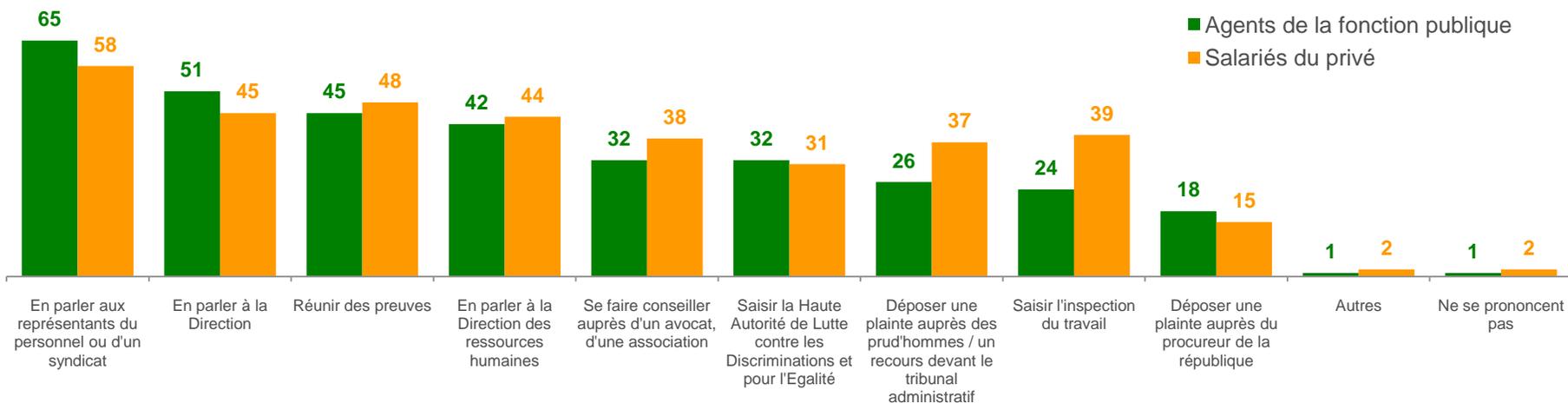


- ✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes victime d'une discrimination dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé] ?

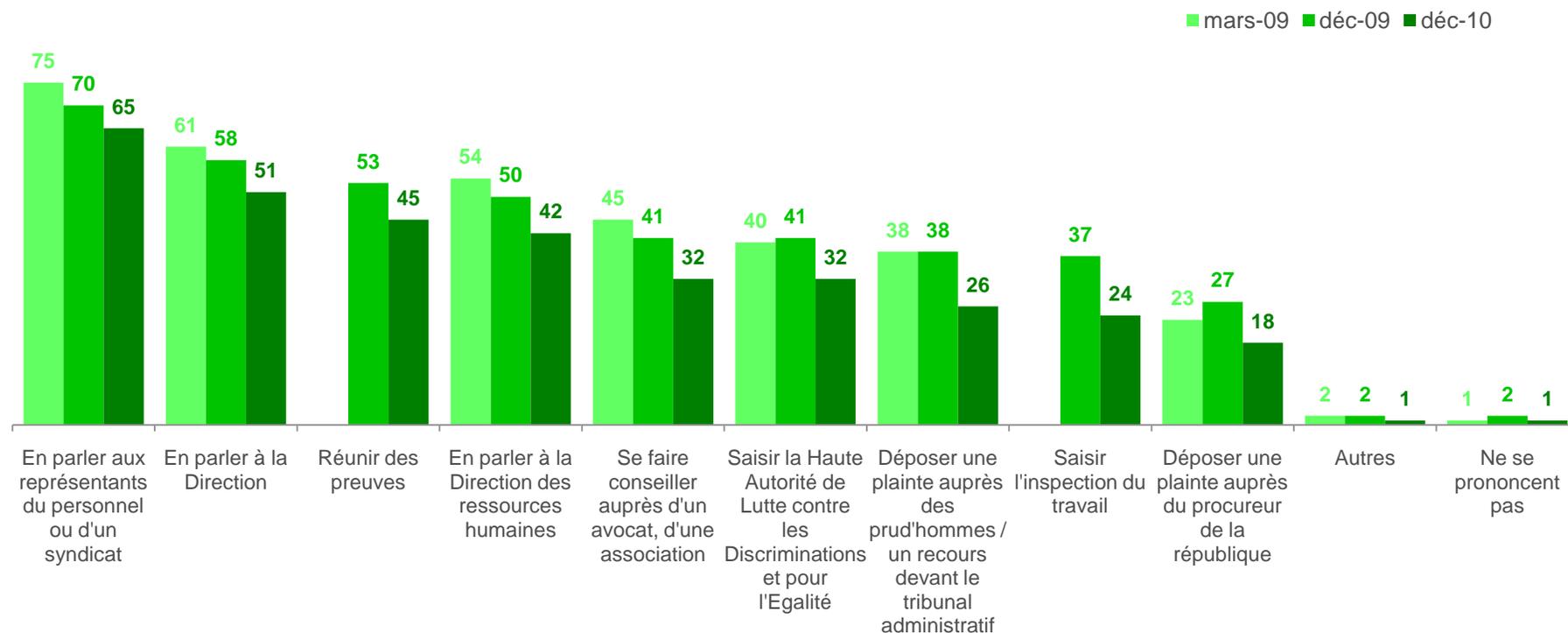


- ✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes témoin d'une discrimination dans votre établissement [question posée aux agents de la fonction publique] / dans votre entreprise [question posée aux salariés du privé] ?

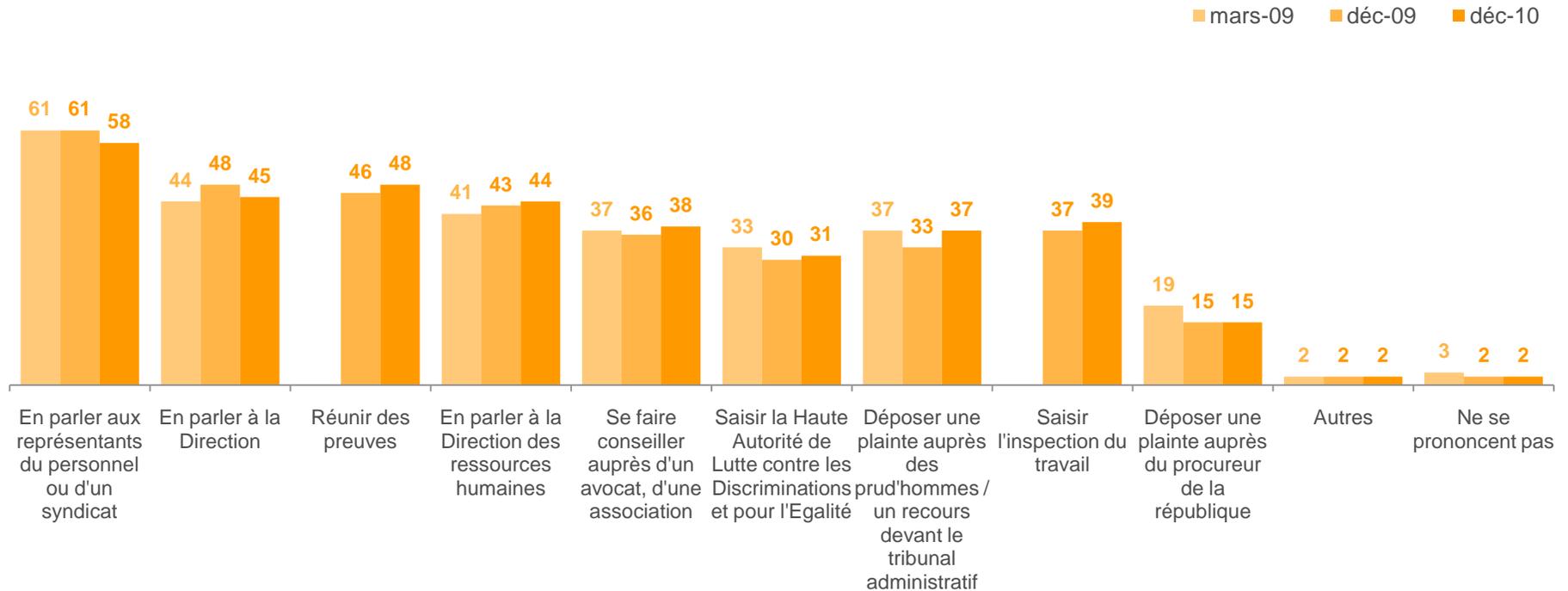
Décembre 2010



✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes témoignd'une discrimination dans votre établissement ?

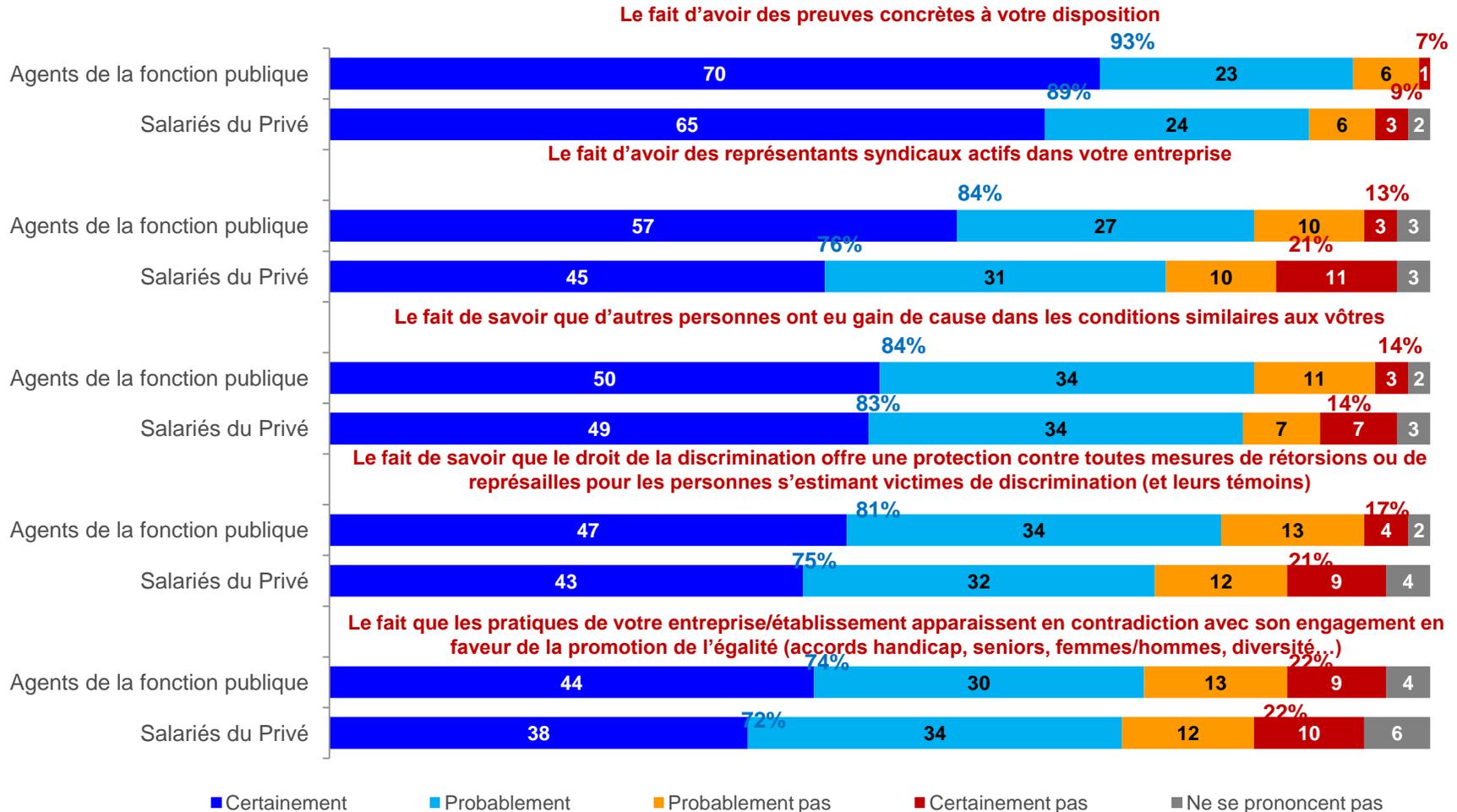


✓ Selon vous, que faut-il faire en priorité si vous êtes témoignd'une discrimination dans votre entreprise ?



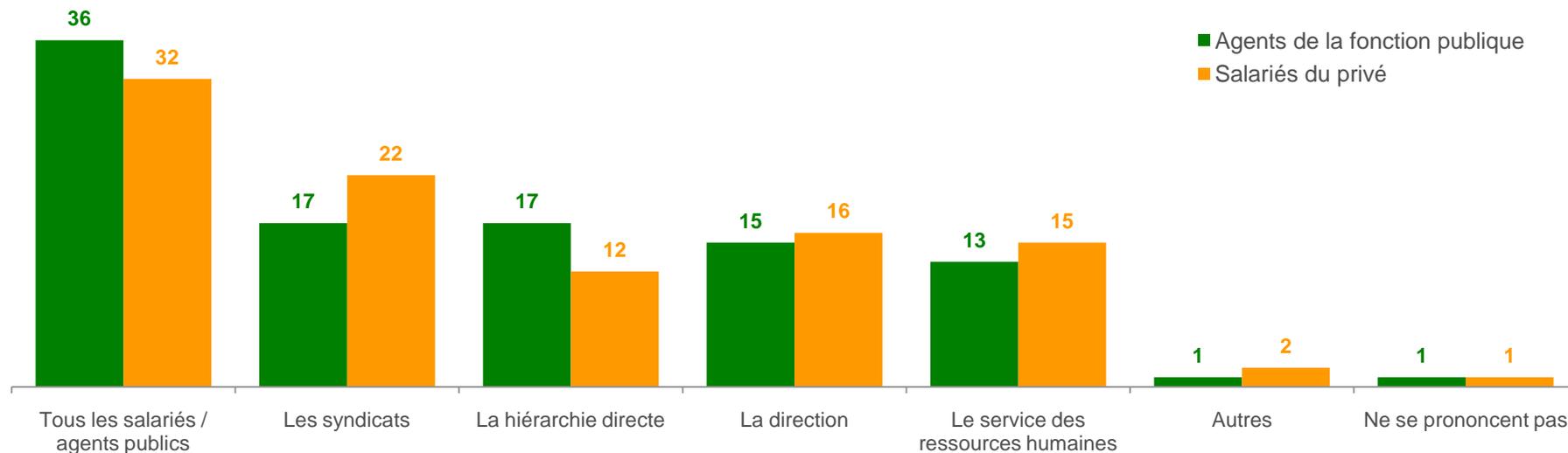
III. Quelles mesures pour améliorer la promotion de l'égalité ?

✓ Pour chacune des conditions suivantes, dites-moi si elle aurait certainement facilité, probablement facilité, probablement pas facilité ou certainement pas facilité l'engagement d'une procédure ou d'une réclamation pour discrimination à la HALDE.

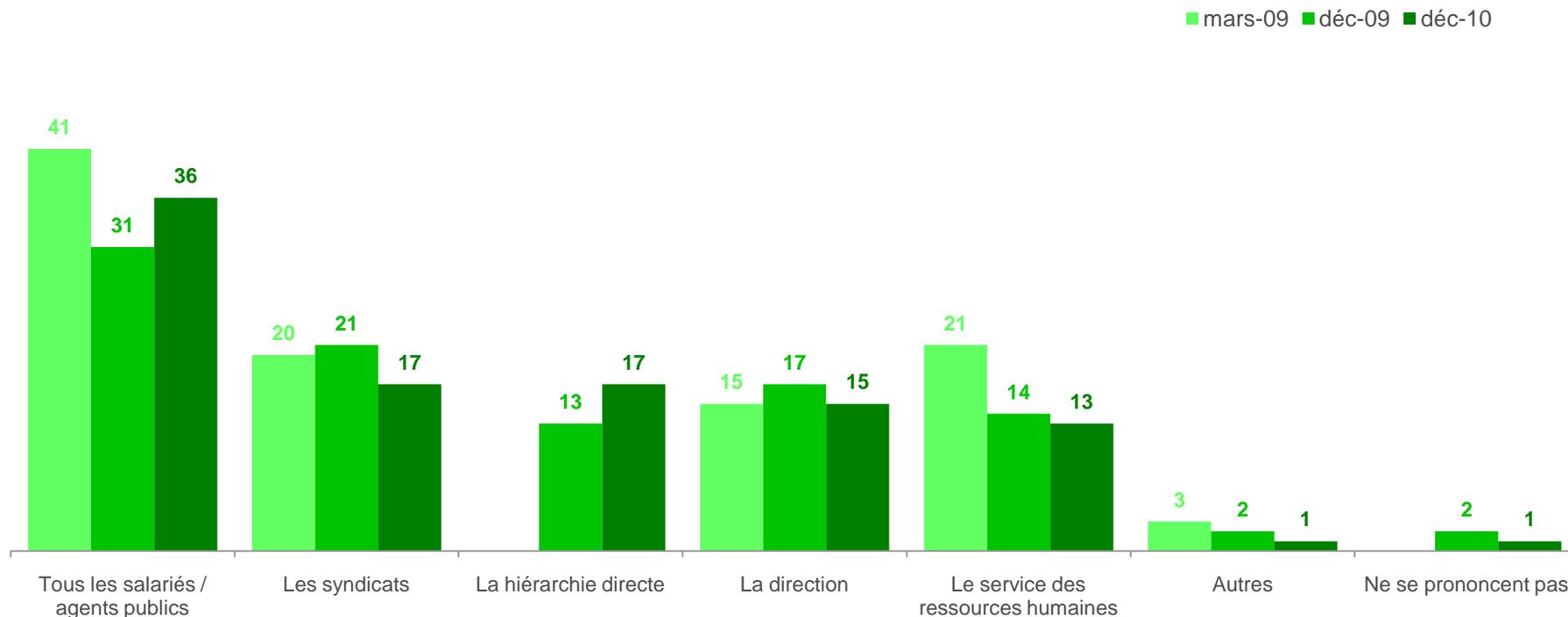


- ✓ Selon vous, qui doit au sein des entreprises, administrations ou services publics en général, se charger en priorité de prévenir les discriminations ?

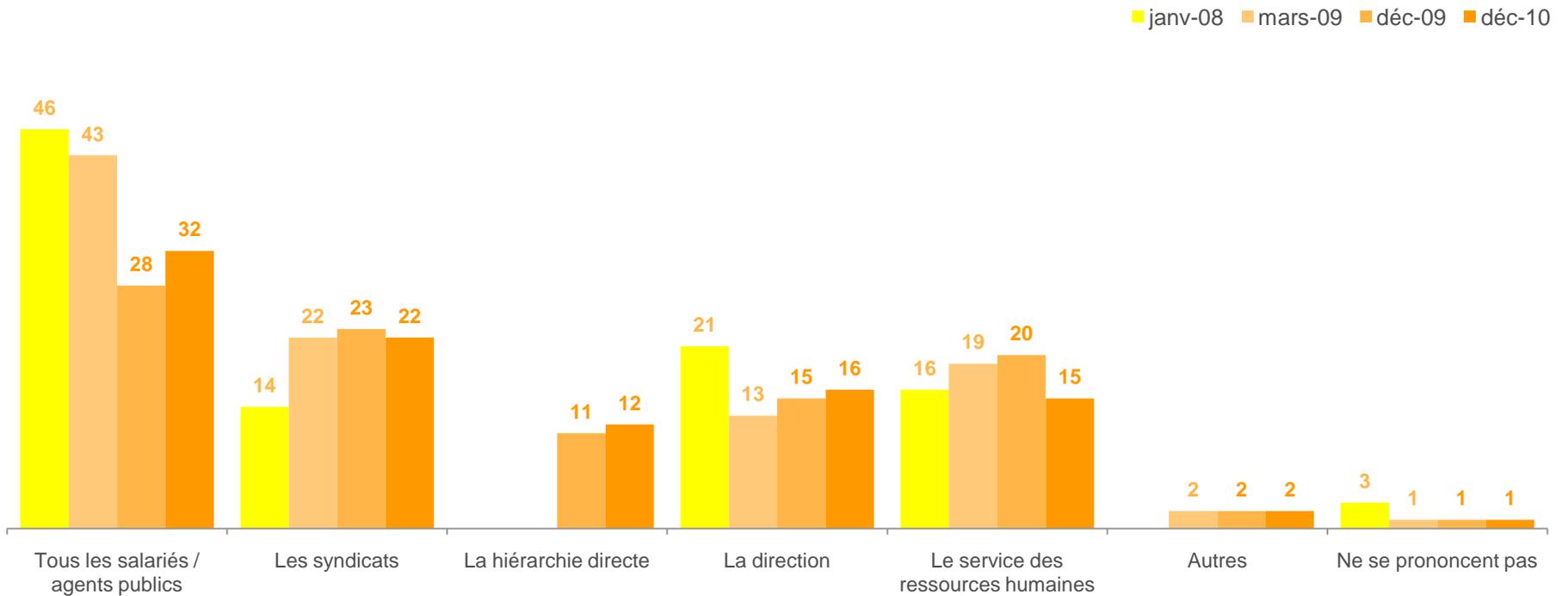
Décembre 2010



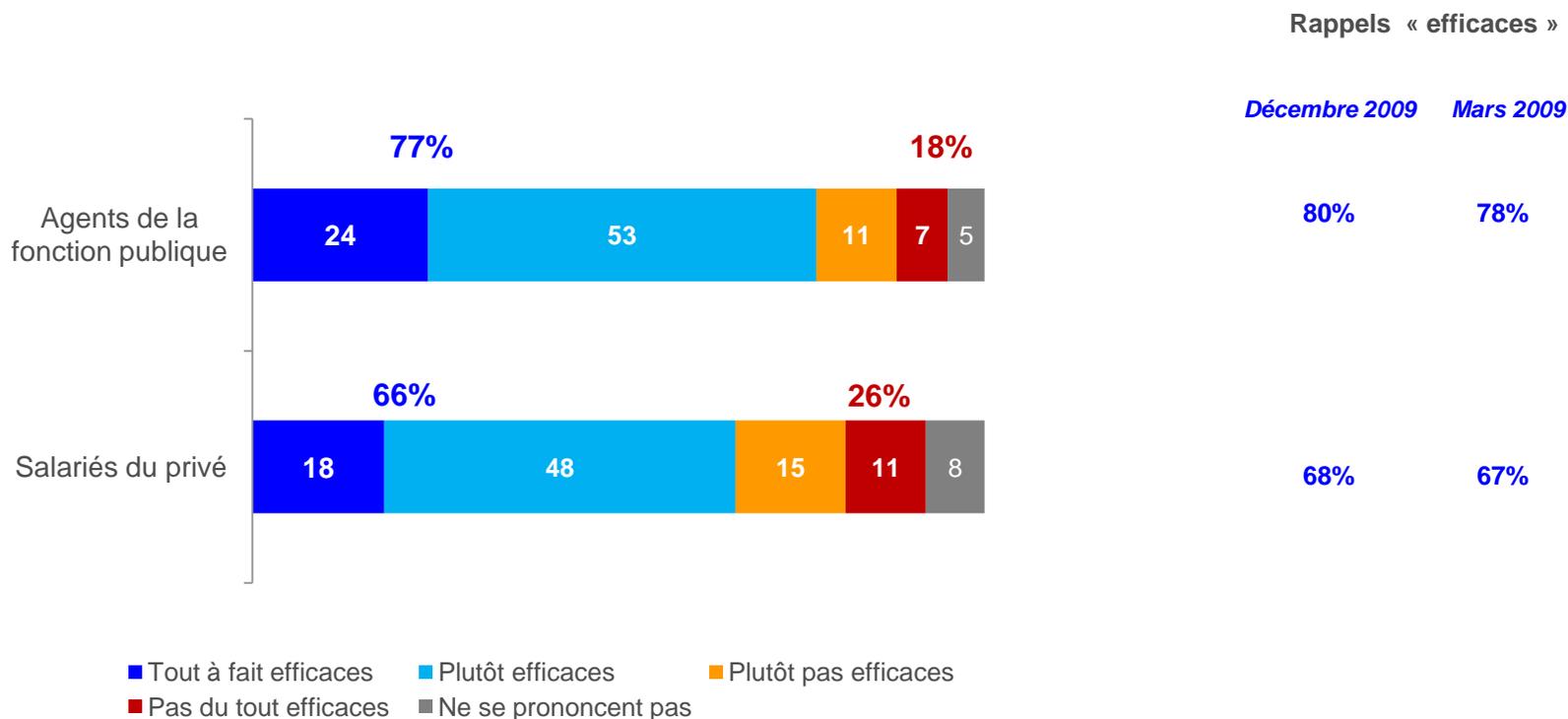
- ✓ Selon vous, qui doit au sein des entreprises, administrations ou services publics en général, se charger en priorité de prévenir les discriminations ?



- ✓ Selon vous, qui doit au sein des entreprises, administrations ou services publics en général, se charger en priorité de prévenir les discriminations ?



- ✓ Selon vous, les syndicats et représentants du personnel au sein de votre entreprise [aux salariés du privé] / administration / collectivité locale / établissement hospitalier [aux agents de la fonction publique] seraient-ils tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficaces pour vous défendre si une situation de discrimination se présentait ?



✓ 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 ?

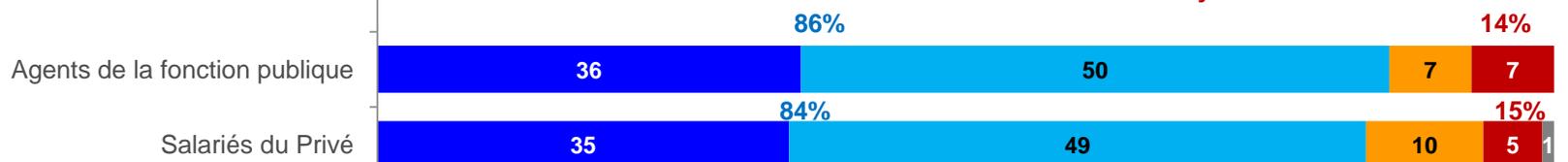
La mise en place de sanctions pour les entreprises, administrations et services publics qui n'ont pas pris de mesures en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes



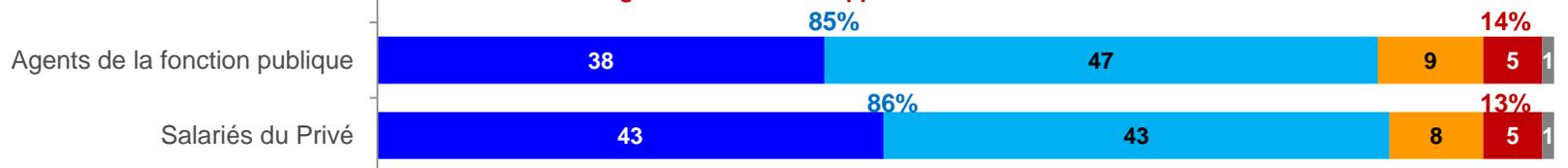
Évaluer les procédures de recrutement pour s'assurer que les candidats issus des minorités ethniques ont autant de chances d'être convoqués à des entretiens ou embauchés que d'autres candidats à compétence et qualifications égales



Interroger régulièrement les salariés/agents publics sur leurs ressentis en matière de discrimination au travail sur la base du volontariat et de l'anonymat



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



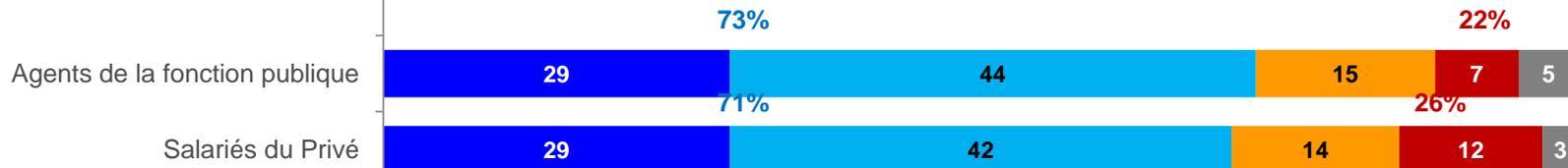
■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt pas favorable ■ Pas du tout favorable ■ Ne se prononcent pas

✓ 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 ? *suite et fin du graphique*

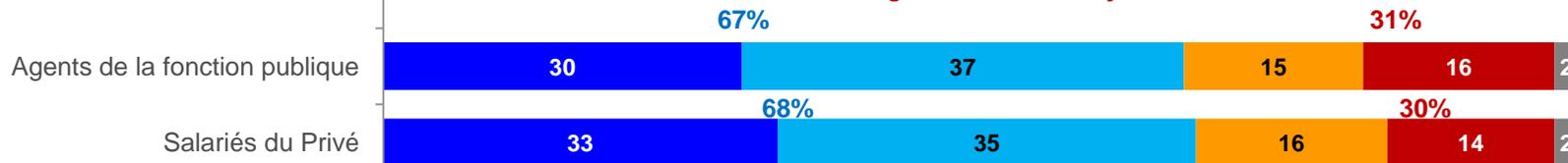
La possibilité pour un salarié d'alerter sa direction de façon confidentielle et anonyme sur des pratiques de discrimination dont il serait victime ou témoin



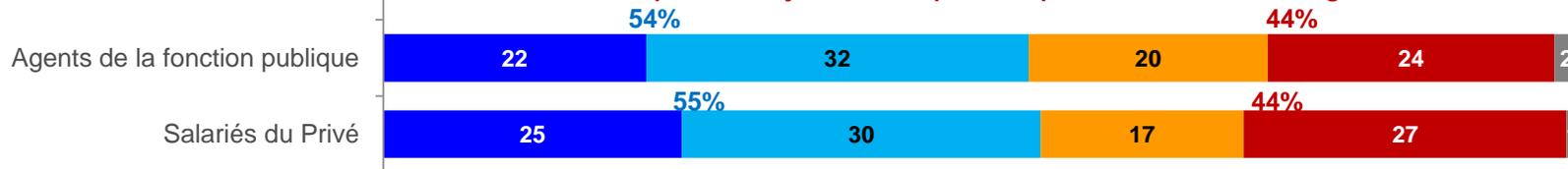
L'obligation pour les entreprises, les administrations et services publics de publier dans leur bilan social des données chiffrées sur les rémunérations en fonction d'un certain nombre de critères



L'obligation des CV anonymes



Réaliser des enquêtes anonymes sur les parcours professionnels selon l'origine des salariés



■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt pas favorable ■ Pas du tout favorable ■ Ne se prononcent pas

✓ Pour garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique, seriez-vous tout à fait favorable, plutôt favorable ou pas du tout favorable à chacune des mesures suivantes ?

Améliorer l'accès à l'information sur les recrutements dans les emplois de la fonction publique



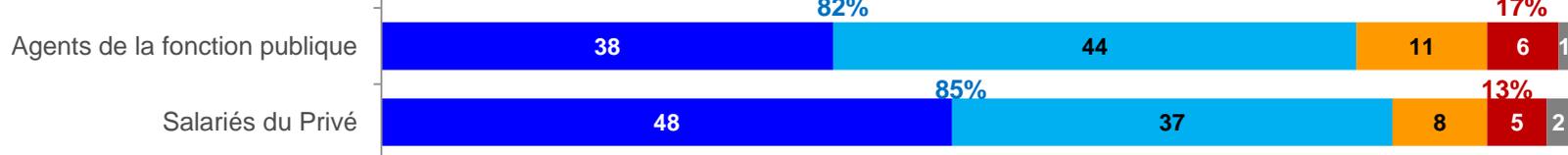
Proposer des mesures d'accompagnement (remise à niveau, formation, tutorat) pour permettre aux jeunes de milieux sociaux défavorisés de présenter les concours de la fonction publique ou des grandes écoles



Réexaminer les épreuves des concours pour s'assurer qu'elles permettent de sélectionner les candidats en fonction des compétences nécessaires



Mettre en place des classes préparatoires ou des formations spécifiques à destination des jeunes de milieux sociaux défavorisés



■ Tout à fait favorable ■ Plutôt favorable ■ Plutôt pas favorable ■ Pas du tout favorable ■ Ne se prononcent pas

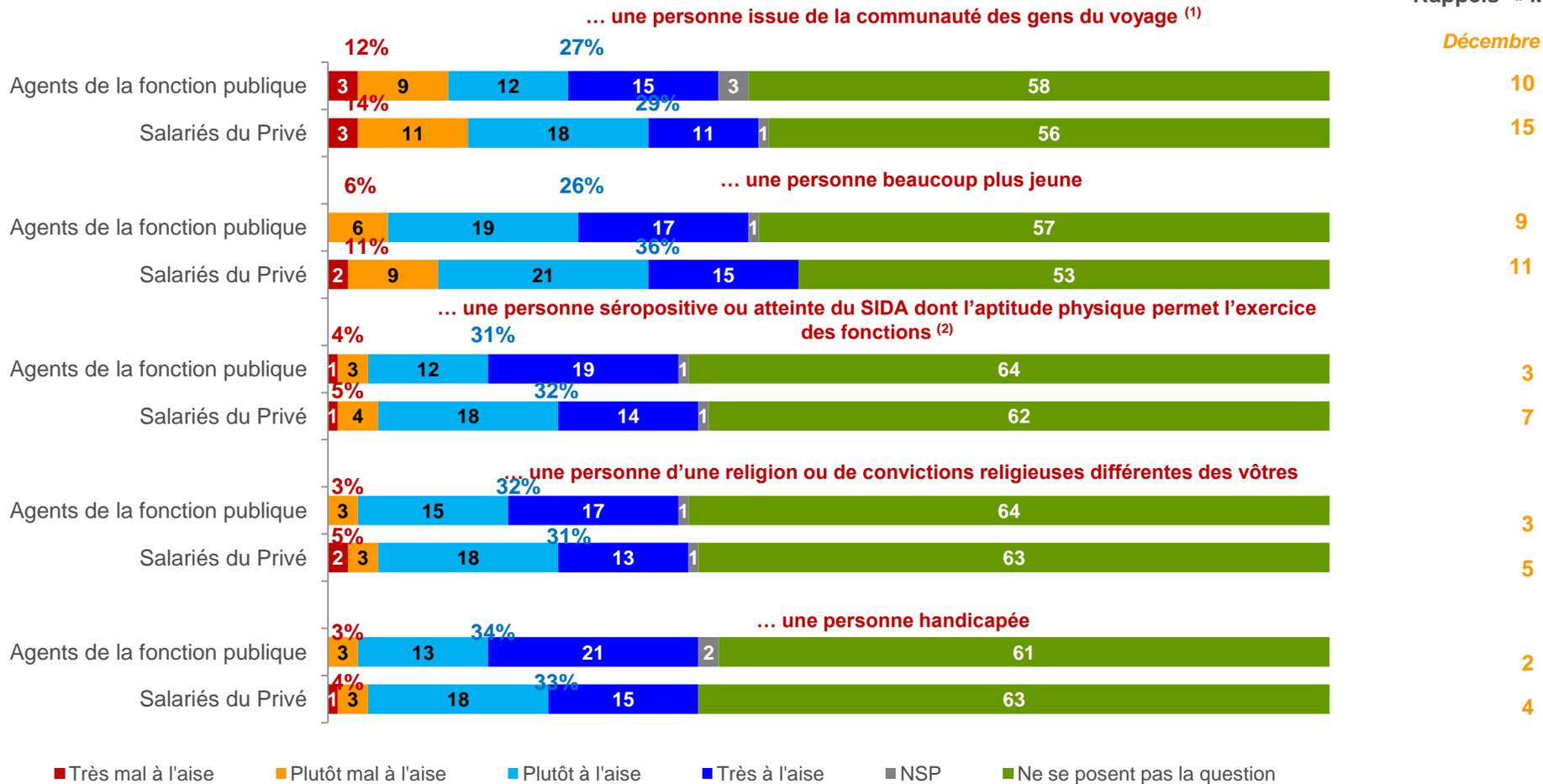


La majorité des interviewés ne se pose pas la question de savoir si le fait que leur supérieur soit une femme, un jeune, une personne d'origine étrangère, d'une religion différente... peut engendrer une gêne dans leurs relations

✓ 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



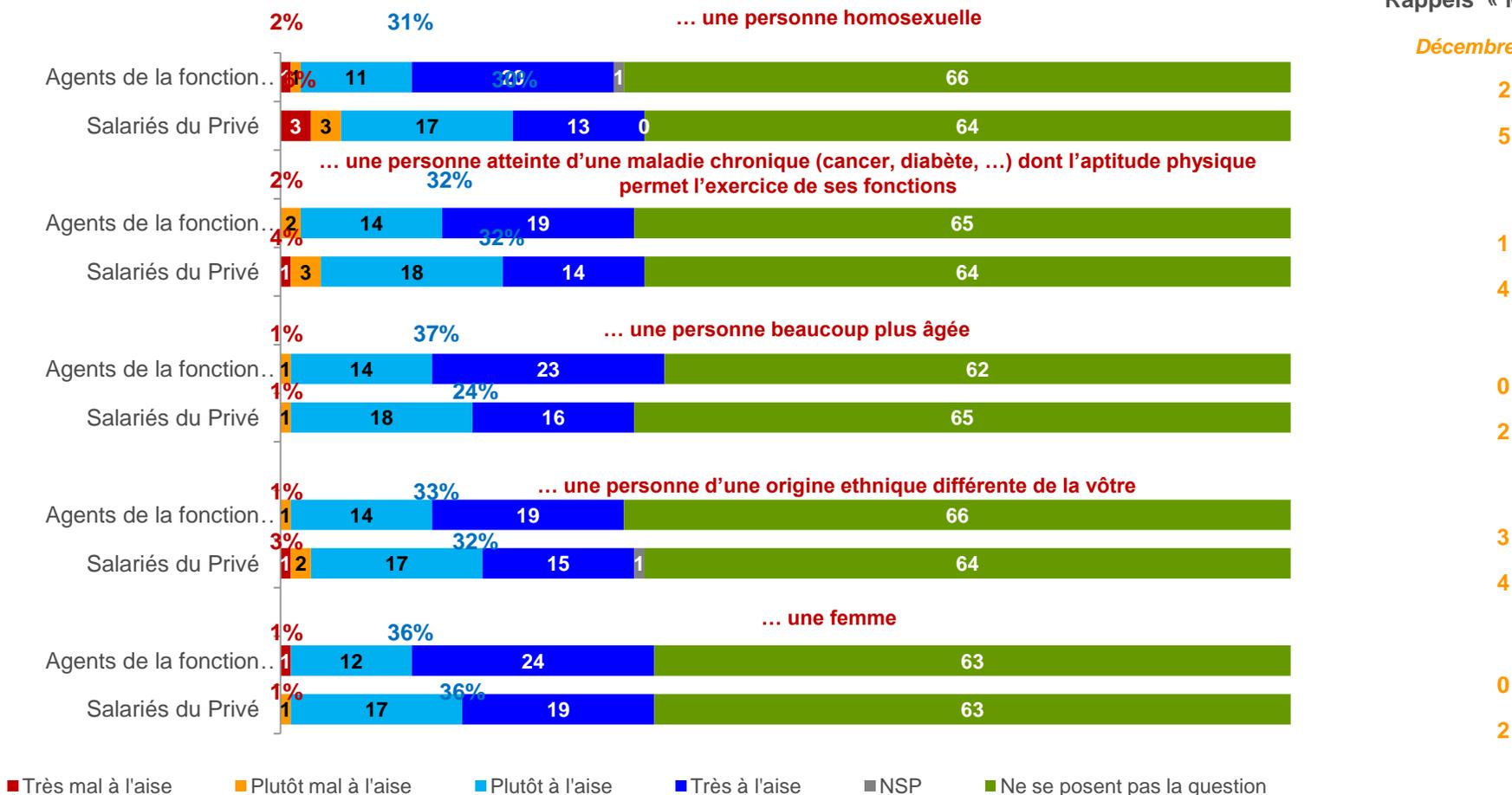
(1) En 2009, split en deux sous-échantillons. La moitié de l'échantillon a été interrogée avec l'item « une personne issue de la communauté des gens du voyage » et l'autre moitié avec l'item « Français(e) issu(e) de la communauté des gens du voyage »
 (2) En 2009, l'item était « une personne atteinte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

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

✓ 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 ? *suite et fin du graphique*

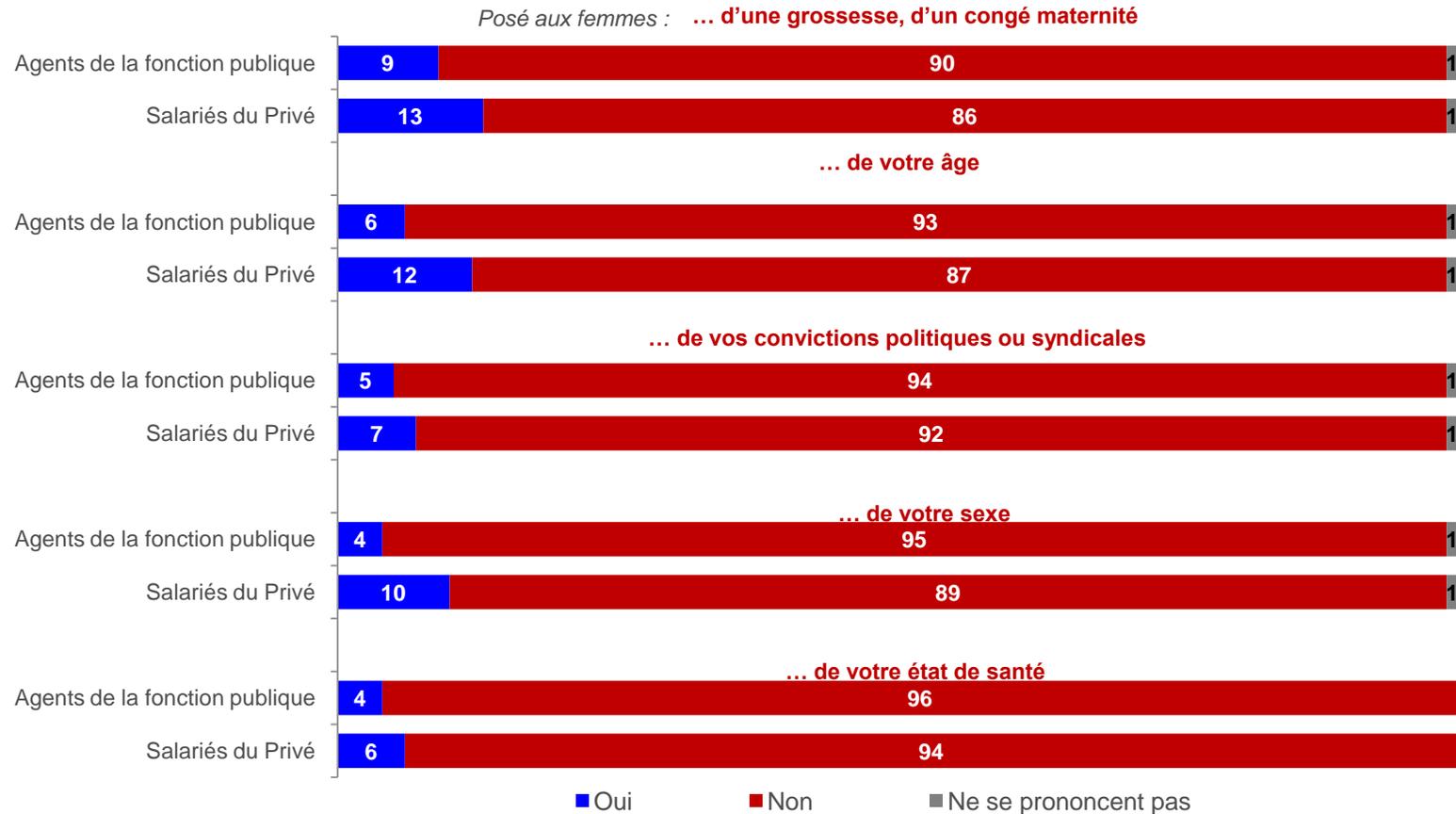
Rappels « Mal à l'aise »

Décembre 2009



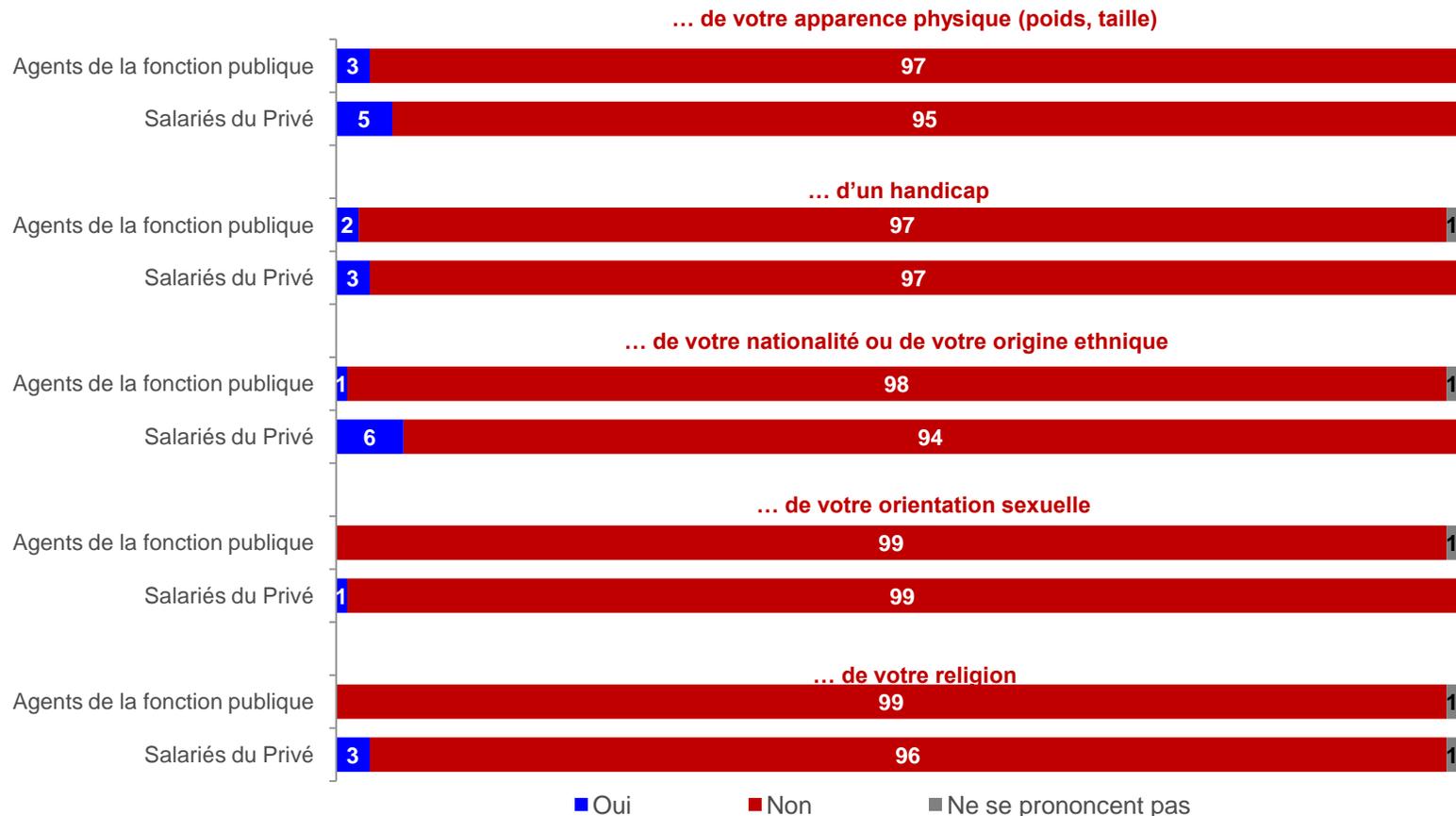
IV. Les inégalités de rémunération

✓ Avez-vous déjà eu le sentiment d'être moins rémunéré(e) (salaires et/ou primes) qu'une autre personne à compétences et statut équivalents en raison... ?

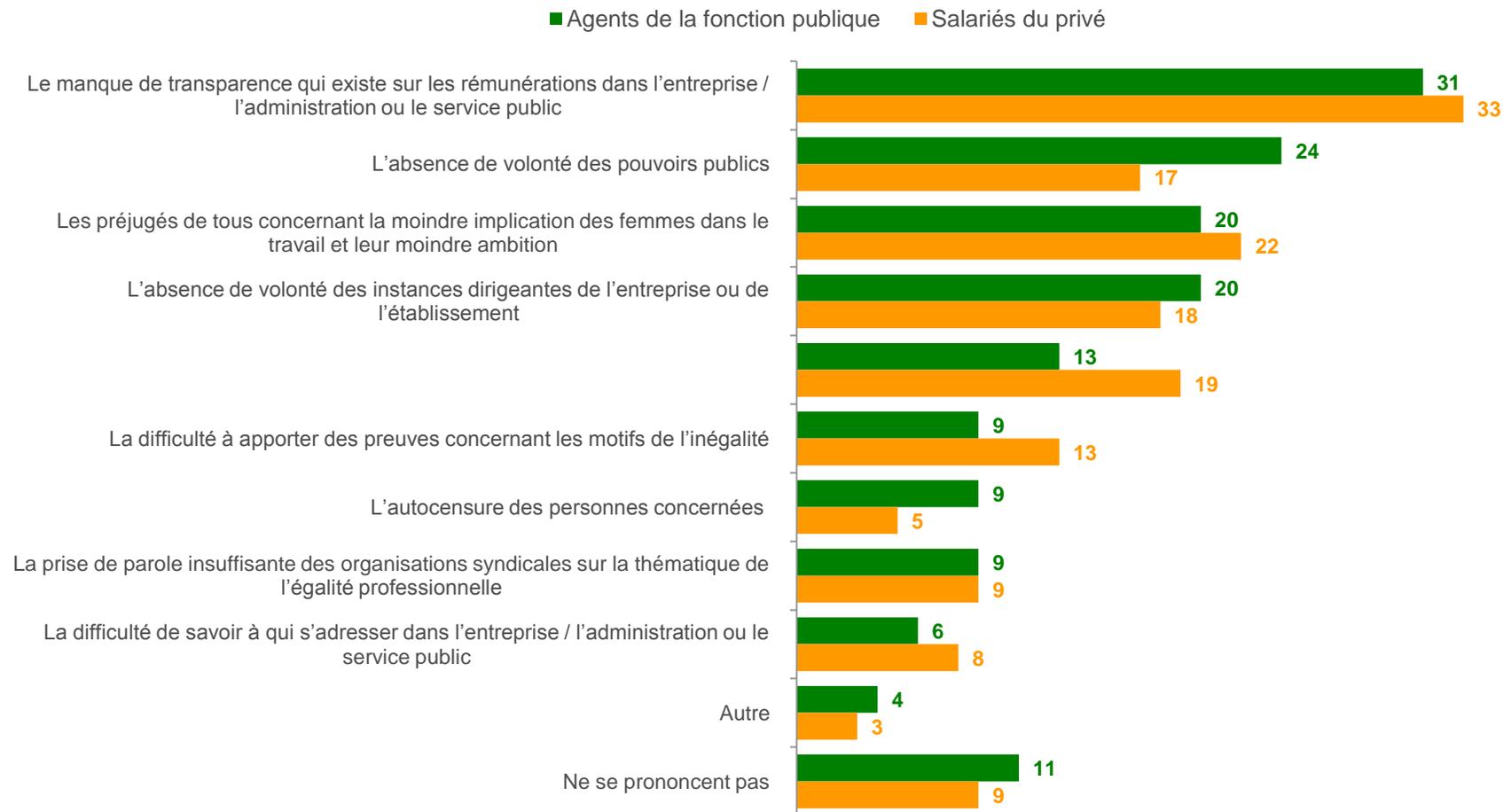


✓ Avez-vous déjà eu le sentiment d'être moins rémunéré(e) (salaires et/ou primes) qu'une autre personne à compétences et statut équivalents en raison... ?

suite et fin du graphique

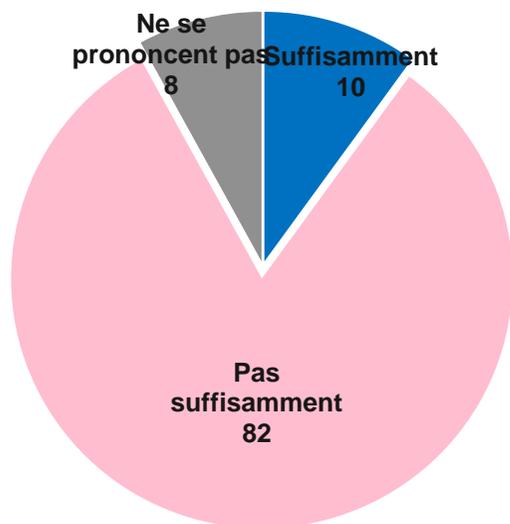


✓ À votre avis, quels sont les principaux freins à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ?

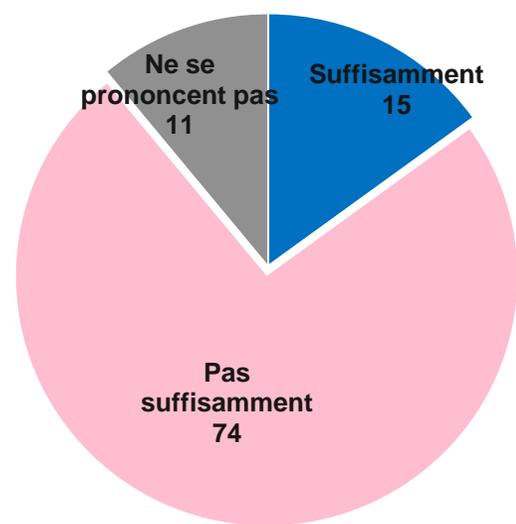


- ✓ Selon vous, la réforme des retraites prend-elle suffisamment ou pas suffisamment en compte les discontinuités de carrière professionnelle des femmes ?

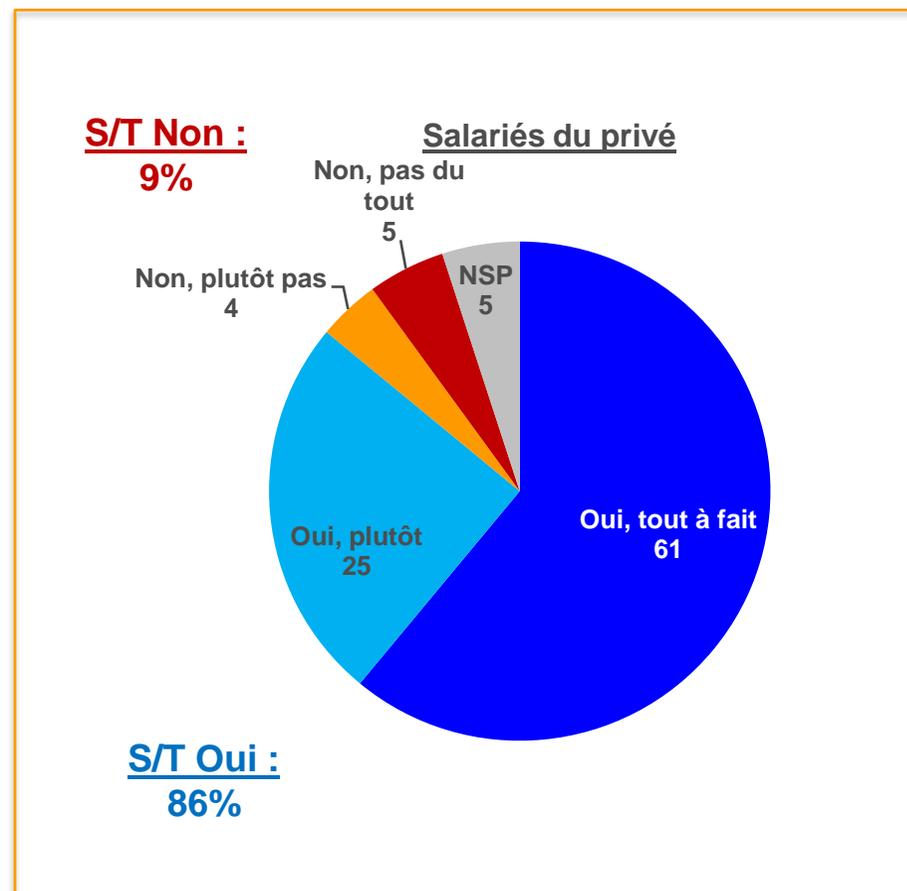
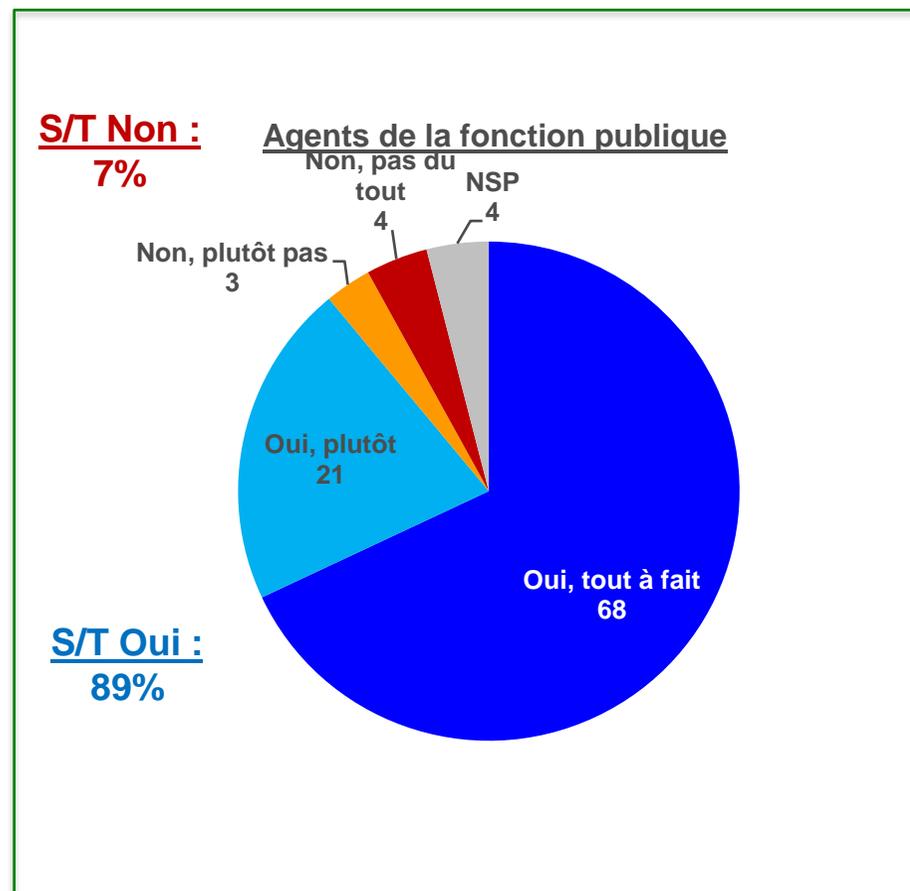
Agents de la fonction publique



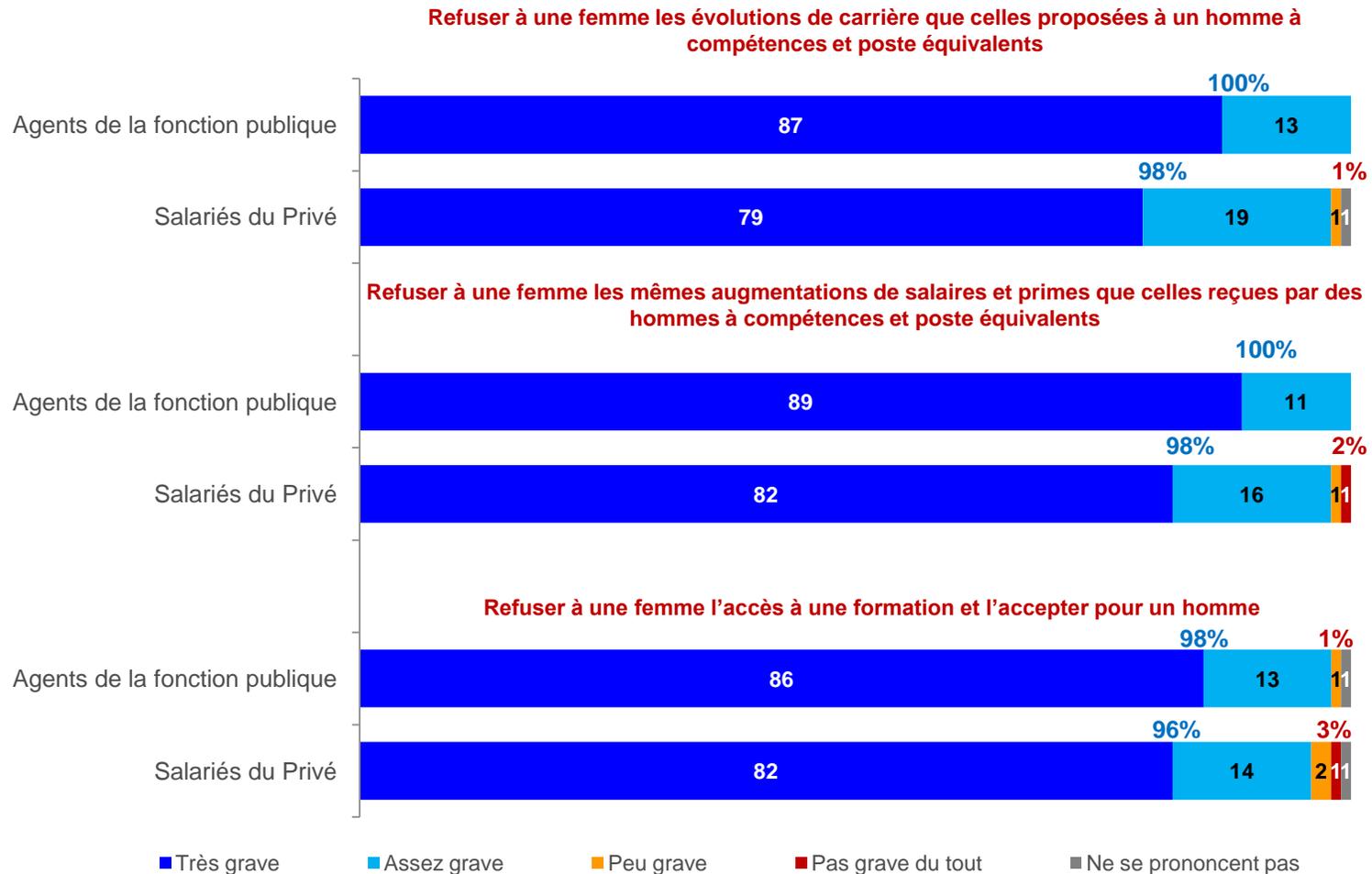
Salariés du privé



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



✓ Pouvez-vous me dire si vous considérez comme très grave, assez grave, peu grave ou pas grave du tout pour un employeur d'avoir les comportements suivants ?



✓ Pouvez-vous me dire si vous considérez comme très grave, assez grave, peu grave ou pas grave du tout pour un employeur d'avoir les comportements suivants ? *suite et fin du graphique*

