

D



DOSSIER DE PRESSE

14^E BAROMÈTRE

La perception des discriminations dans l'emploi

ÉDITION CONSACRÉE À LA JEUNESSE

DÉC. 2021

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseur des droits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

INTRODUCTION

A l'occasion de la publication de la 14^e édition du baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, la Défenseure des droits, Claire Hédon, alerte quant à une surexposition de la jeunesse aux discriminations dans l'emploi.

D'après l'enquête menée avec l'Organisation internationale du travail (OIT) auprès d'un échantillon représentatif de la population de jeunes actifs de 18 à 34 ans (3 201 personnes), **plus d'un jeune sur trois rapporte avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire** dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière et près d'un jeune sur cinq déclare y avoir été confronté à plusieurs reprises.

Les discriminations ne surviennent pas isolément ; elles résultent d'un ensemble de processus complexes, impliquant :

- Des représentations sociales (préjugés, stéréotypes, normes stigmatisantes) ;
- Des rapports de domination et des interactions spécifiques au domaine de l'emploi ;
- Et des inégalités collectives, durables et cumulatives, qui structurent les différentes sphères de la vie sociale.



1. LA PERCEPTION DES DISCRIMINATIONS EN FRANCE

UNE PERCEPTION MASSIVE DES DISCRIMINATIONS CHEZ LES JEUNES

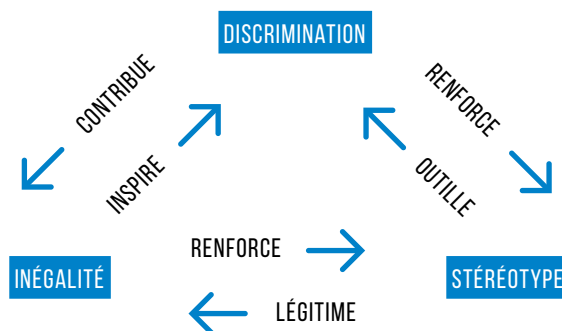
Plus d'un tiers des jeunes âgés de 18 à 34 ans considère que les discriminations constituent un phénomène massif dans la société française.

Certains critères de discriminations ressortent davantage. Ainsi, 68 % d'entre eux considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur origine, de leur couleur de peau ou de leur nationalité, 63 % en raison de leur apparence physique, 61 % en raison de leur identité de genre, 60 % en raison de leur orientation sexuelle, 54 % en raison de l'état de santé ou du handicap, 57 % en raison de leur religion.

Contrairement à la population globale qui identifie massivement les discriminations dans les sphères de l'emploi et du logement, les personnes âgées de 18 à 34 ans considèrent davantage qu'elles se produisent dans l'ensemble des domaines de la vie sociale : recherche d'emploi, contrôle de police, recherche d'un logement, d'un stage, d'un crédit ou d'une assurance, etc.

UN CONTINUUM D'ATTITUDES HOSTILES

Comme l'a rappelé le 13^e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, les discriminations au travail s'inscrivent dans un continuum d'attitudes hostiles, allant de propos et comportements stigmatisants à tout un éventail de situations de dévalorisation, qui peuvent in fine être constitutives d'un harcèlement discriminatoire. Seules 0,1 % des victimes de discriminations ou de harcèlement discriminatoires l'ont été sans mentionner d'autres faits de dévalorisation ou d'hostilité.



Les jeunes âgés de 18 à 34 ans paraissent y être particulièrement exposés. Ces « micro-agressions » peuvent se doubler d'incitations ou de pressions illicites de la part de l'employeur conditionnant l'obtention d'un poste ou d'une promotion à certaines exigences discriminatoires. Ainsi, 46 % des jeunes ont déjà été incités à modifier leur apparence ou à adopter un certain comportement.

UNE JEUNESSE SUREXPOSÉE, PRODUIT D'UN

FONCTIONNEMENT GLOBAL ET INÉGAL DE LA SOCIÉTÉ DANS LE DOMAINE DE L'EMPLOI

En 2021, près de 90 % des jeunes âgés de 18 à 34 ans en France déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle. Ces derniers font principalement face à trois situations hostiles : la sous-estimation de leurs compétences, être mis sous pression pour en faire toujours plus, se voir confier des tâches inutiles et ingrates.

Plus d'un jeune sur trois (37 %) rapporte avoir déjà vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière.

A titre indicatif, en 2020, 23 % des personnes actives en France métropolitaine ont déclaré avoir été victimes de discriminations ou de harcèlement discriminatoire dans le même contexte.

Les critères de discriminations les plus cités sont le sexe, l'âge, l'apparence physique et l'origine. Par ailleurs, le fait d'avoir eu un ou plusieurs enfant(s) surexpose particulièrement les femmes à des comportements discriminatoires dans l'emploi.

LE PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE, DES RISQUES DE DISCRIMINATIONS À TOUTES LES ÉTAPES

Les discriminations rapportées se sont produites dans une grande variété de contextes : lors d'un recrutement pour 34 % des répondants ayant déclaré une discrimination, 33 % dans le travail au quotidien, 23 % lors d'une évolution de carrière ou encore 18 % lors de l'accès à un stage.

FOCUS SUR L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE

L'employeur mobilise, parfois inconsciemment, des préjugés et des jugements de valeur à l'encontre de différents groupes sociaux qui peuvent se traduire, lors de l'entretien d'embauche ou d'évaluation professionnelle, par des remarques stigmatisantes à l'encontre du candidat supposé y appartenir ou par des injonctions discriminatoires.

En France, près d'un jeune sur deux (54 %) a déjà fait l'objet de propos déplacés ou de remarques désobligeantes lors d'un entretien d'embauche.



2. LUTTER CONTRE LE NON-RECORDS

UN RECORDS ENCORE TROP FAIBLE : LES FEMMES

EN PREMIÈRE LIGNE

Plus de la moitié (58 %) des jeunes victimes de discrimination ont entrepris des démarches à la suite des faits. Ils ont alerté en priorité la direction ou l'encadrement (20 % d'entre eux) ou les syndicats et représentants du personnel (17 %). Une plus faible proportion d'entre eux a pris contact avec le Défenseur des droits (12 %), l'inspection du travail (11 %), un avocat ou une association (10 %) et/ou décidé d'engager une procédure contentieuse (11 %). Cependant, plus de 4 jeunes sur 10 n'ont rien dit à la suite des faits, et principalement des femmes (51 % des femmes déclarant des discriminations n'ont entrepris aucune démarche contre 33 % pour les hommes). Ce non-recours s'explique principalement par le fait que les victimes pensent que cela n'aurait rien changé (50 % d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (34 % d'entre elles) ou avaient peur des représailles (26 %). Dans près d'un cas sur quatre (24 %), la personne victime déclare n'avoir pas eu conscience au moment des faits qu'il s'agissait d'une discrimination, notamment lorsqu'il s'agit d'une femme (28 % des femmes qui n'ont rien dit invoquent cette raison contre 18 % pour les hommes).

DES CONSÉQUENCES DÉLÉTÈRES SUR LE PARCOURS

PROFESSIONNEL

Les situations de discrimination ou de harcèlement discriminatoire au cours de la carrière peuvent conduire à des conséquences négatives multiples sur l'emploi. Les discriminations vécues par les personnes âgées de 18 à 34 ans se traduisent souvent par une rupture du contrat de travail, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou de la personne

victime : 20 % d'entre elles ont décidé de démissionner ou de négocier une rupture conventionnelle et 15 % ont été licenciées ou ont vu leur contrat non renouvelé à la suite des faits. Les conditions ou relations de travail peuvent également se dégrader : un jeune sur cinq déclare ainsi avoir subi des conséquences négatives sur son emploi au quotidien à la suite d'une discrimination ou d'un harcèlement. Certains subissent également des sanctions ou mesures de représailles suite à la dénonciation de tels faits : 8 % des personnes se déclarant victimes de discrimination ont reçu un avertissement et 7 % d'entre elles ont été mutées contre leur gré.

DES RÉPERCUSSIONS ÉMOTIONNELLES ET PSYCHOLOGIQUES

DURABLES

Au-delà des conséquences sur la carrière, les discriminations ont également des effets néfastes et durables sur la santé mentale des jeunes qui en sont victimes. 85 % des personnes ayant vécu une discrimination ressentent de la colère au moment des faits, et la moitié d'entre elles en fait l'expérience durablement. Les sentiments de peur, de tristesse et de honte affectent également les individus, parfois longtemps après les faits : sur le moment, 70 % des jeunes victimes de discrimination n'ont plus eu envie ou peur d'aller travailler, se sont sentis tristes, fatigués ou déprimés et ont eu le sentiment d'être seuls et isolés. Environ la moitié d'entre eux a subi ces répercussions émotionnelles et psychologiques sur le long terme (entre 30 et 34 % des jeunes selon les situations). Plus de la moitié d'entre eux ont également eu du mal à se concentrer (dont un tiers des jeunes durablement).

TÉMOIGNAGE

« Alors intérimaire, j'ai dû subir une intervention chirurgicale programmée impliquant un arrêt de travail entre 1 et 3 mois. Ma n+2 a d'abord refusé que je m'absente à la date souhaitée et j'ai dû décaler l'opération d'un mois. Je suis revenue après un mois d'arrêt (je mangeais encore uniquement des liquides) et ma supérieure m'a fait plusieurs fois des réflexions sur mon opération qui 'aurait pu attendre finalement' et ma soudaine perte de poids qui 'n'est pas plus mal'. Peu de temps après, elle a fait une faute professionnelle qu'elle m'a imputée publiquement et j'ai alors été marginalisée par tout mon service. Un matin, j'ai fait une crise de panique et n'ai pas pu aller travailler. J'ai ensuite fait une dépression et j'ai été arrêtée jusqu'à la quasi-fin de mon contrat. Quand je suis revenue, j'ai été convoquée par ma chef qui m'a informée qu'entre mes longues absences, mes fautes et mon manque d'implication, il était évidemment hors de question de prolonger mon contrat. J'ai terminé ma mission en me sentant comme une moins que rien et j'ai ensuite eu beaucoup de mal à me sentir à nouveau en confiance dans le milieu professionnel. »

ANTIDISCRIMINATIONS.FR : UN DISPOSITIF DE RÉPONSE DÉDIÉ AUX VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

Lancée le 12 février 2021, la plateforme antidiscriminations.fr, dispositif de réponse dédié du Défenseur des droits, est doté d'un numéro de téléphone, 39.28, et un module de chat en ligne.

Après 10 mois d'existence, près de 10 000 appels ont été enregistrés, dont 7 500 ont abouti sur une saisine du Défenseur des droits. Cela représente une augmentation de près de 150% de l'activité annuelle de l'institution*.

A l'écoute, 7 juristes sont disponibles du lundi au vendredi de 9h à 18h et accompagnent les victimes de discriminations.

Grâce à un annuaire de recherche locale, il leur est possible de trouver près de chez elles, une association, un service de l'état, une antenne syndicale ou un délégué du Défenseur des droits. Il s'agit de permettre aux victimes de trouver une écoute, une aide juridique, un accompagnement près de chez elles, qui soit spécialisé en discriminations.

EXEMPLE DE SITUATION RÉGLÉE

Une réclamante domiciliée dans le 69 recherche un emploi dans le sud-est. Elle a postulé à une offre d'emploi dans une agence immobilière à Nice, qui lui répond par message qu'aucune suite ne sera donnée à sa candidature car priorité est donnée aux candidats de Nice. Se sentant discriminée en raison de son lieu de résidence, elle a contacté le 39 28 et saisi le Défenseur des droits. Un rappel à la loi est adressé à la directrice de l'agence qui lui a répondu, rappelant les dispositions de l'article L1132-1 du Code du travail selon lequel une personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son lieu de résidence, et l'invitant à réexaminer la candidature de la réclamante uniquement à l'aune de ses compétences.

Le Défenseur des droits a par la suite reçu un retour en copie de mail de la directrice de l'agence mise en cause qui proposait un entretien d'embauche à la réclamante.

« L'expérience répétée des discriminations a des conséquences délétères et durables sur les parcours individuels, mine la cohésion de la société française et la confiance de notre jeunesse dans la promesse d'égalité.

C'est un des axes de travail majeur de mon mandat. Cette plateforme en est une pierre qui doit s'inscrire dans une dynamique plus large si nous voulons être à la hauteur de l'enjeu. »

Claire Hédon, Défenseure des droits

* En 2020, le Défenseur des droits avait été saisi de 5 100 réclamations en matière de discriminations (RAA 2020).

LES RECOMMANDATIONS DE LA DÉFENSEURE DES DROITS EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS

Le Défenseur des droits est en charge de la mission de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. A ce titre, l'institution alerte depuis des années sur l'insuffisante mobilisation des pouvoirs publics et a publié de nombreuses propositions de réformes et recommandations afin de mieux prévenir et sanctionner les discriminations :

- Mesurer les inégalités et les discriminations pour agir ;
- Créer un Observatoire des discriminations ;
- Assurer une sanction dissuasive des discriminations par les juges ;
- Assurer une réelle portée au dispositif d'action de groupe ;
- Assurer un engagement des organisations dans la prévention des discriminations ;
- Obtenir la sanction des discriminations par les organisations ;
- Assurer la transparence, la traçabilité et l'objectivation des procédures et décisions ;
- Éduquer contre les discriminations ;

EN MATIÈRE D'EMPLOI SPÉCIFIQUEMENT, LA DÉFENSEURE DES DROITS RECOMMANDE AUX EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS :

- de mettre en œuvre une phase de diagnostic et d'enquête au sein de l'organisation pour mieux identifier les risques discriminatoires à l'encontre des jeunes salariés ;
- d'élaborer des actions de prévention et de lutte contre les discriminations, et de prévoir des mesures spécifiques ciblant les jeunes actifs ;
- d'interroger l'ensemble des processus et critères de décision en matière de ressources humaines tout en informant et sensibilisant l'ensemble du personnel à la non discrimination.

Contact presse



Victor Manciet - Attaché de presse

victor.manciet@defenseurdesdroits.fr

Tél. : 01 53 29 22 78 - 06 73 46 50 10



Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00



antidiscriminations.fr

39 28

defenseurdesdroits.fr

