

ÉTUDES & RÉSULTATS

| mars 2014

7^e Baromètre sur la perception des discriminations au travail Focus « Égalité femmes/hommes »

RÉSUMÉ

Sur 1 000 actifs interrogés, également répartis entre les secteurs public et privé, un tiers de la population féminine affirme avoir déjà été victime de discrimination au travail. Le 7^e Baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) montre que le premier critère de discrimination au travail relevé par les victimes est lié au sexe. Or, celui-ci est essentiellement cité par des femmes, signe que les femmes sont d'abord victimes de discrimination à raison de leur genre, contrairement aux hommes qui se sentent discriminés sur le fondement d'autres critères.

Le témoignage des actifs confirme ce constat : la grossesse, les enfants et la maternité sont autant

de facteurs identifiés par les témoins comme impactant la carrière professionnelle des femmes.

L'enquête révèle que les stéréotypes sexués sont toujours à l'œuvre chez les actifs, tant sous l'angle des qualités observées chez les personnes exerçant des fonctions de direction, différentes selon le sexe, que sur la permanence dans les esprits de métiers naturellement faits pour les femmes ou pour les hommes.

Néanmoins, les actifs jugent « importante » la lutte contre ces discriminations faites aux femmes, et ont plébiscité un certain nombre de mesures qu'ils considèrent efficaces pour favoriser l'égalité entre les sexes au travail.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

L'enquête a été réalisée par l'IFOP du 25 novembre au 12 décembre 2013, pour le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), auprès d'un échantillon de 1 001 personnes (501 salariés et 500 agents de la fonction publique) représentatif de la population française. La part des femmes au sein de l'échantillon est de 62 % dans le secteur public et de 46 % dans le secteur privé. La représentativité de l'échantillon est assurée par la méthode des quotas (âge, profession, type de fonction publique) après une stratification par région et catégorie d'agglomération. Les entretiens ont été renseignés par téléphone.

Le Défenseur des droits et l'OIT publient chaque année le *Baromètre sur la perception des discriminations au travail*, réalisé auprès de 1000 personnes en emploi, également réparties entre les secteurs public et privé. Pour mieux comprendre la nature des discriminations au travail et prévenir plus efficacement les comportements à risque, chaque édition comporte un focus sur un public spécifique, identifié comme une cible potentielle de discriminations. Pour cette 7^e vague, le Baromètre Défenseur des droits - OIT a choisi de s'intéresser à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Être une femme : un facteur de discrimination pour près d'une femme sur deux

De manière générale, 3 actifs sur 10 affirment avoir été victimes de discrimination au travail. Le fait d'être une femme/un homme est le premier critère de discrimination évoqué par les victimes interrogées (29% des répondants au sein de la fonction publique et 31% au sein du secteur privé). Ce critère est cité dans la quasi-totalité des cas par des femmes. Si les femmes se sentent fortement victimes de discriminations au travail en tant que femmes, tel n'est pas le cas des hommes qui ne sentent que peu discriminés du fait de leur genre. En effet, seuls 6% des hommes agents de la fonction publique et 5% des hommes salariés du secteur privé considèrent que leur genre est la cause d'une discrimination ressentie (contre 41% des femmes dans le public et 53% des femmes dans le privé). À noter : le témoignage des actifs sur les discriminations qui touchent les femmes corrobore ce dont elles attestent en tant que victimes.

GROSSESSE, MATERNITÉ, ENFANTS... LES FEMMES LARGEMENT VICTIMES DE DISCRIMINATIONS

Question : Vous, personnellement, avez-vous déjà été témoin de l'une des situations suivantes, dans le cadre de votre travail ?



Un tiers des actifs déclare que le fait d'avoir des enfants contribue à ralentir, voire à stopper la carrière d'une femme (35% des agents publics, 36% des salariés). Un tiers des salariés du secteur privé a dressé ce même constat pour une femme qui n'a pas retrouvé son emploi ou un emploi similaire à son retour de congé maternité (33% des salariés et 23% dans le public). Autre impact de la maternité : 2 actifs sur 10 ont vu, sur leur lieu de travail, une femme enceinte écartée d'un avantage (prime, dossier à traiter) du fait de sa grossesse.

Comparativement, les femmes font nettement plus état de discriminations associées à la grossesse ou à la vie familiale que les hommes. Cependant, **il ne faudrait pas en conclure que les hommes sont peu sensibles aux discriminations dont sont victimes les femmes** : un tiers de la population masculine dans le secteur privé (30%) et un quart dans la fonction publique (24%) ont constaté le ralentissement de carrière d'une femme parce qu'elle a des enfants et plus d'un tiers des actifs masculins a été mal à l'aise à cause de blagues à connotation sexuelle (36% des salariés du privé, 39% des agents de la fonction publique) ou de propos sexistes (respectivement 33% et 37%).

Plus d'un tiers des actifs témoignent de la présence de blagues à connotation sexuelle sur leur lieu de travail

L'ambiance sur le lieu de travail a également été testée auprès des interviewés. Plus d'un tiers relève des blagues à connotation sexuelle et des propos sexistes qui les ont mis mal à l'aise. Les gestes à connotation sexuelle sont moins souvent constatés par les témoins (moins de 20%) mais sont bien présents sur le lieu de travail. Or, ces attitudes ne font que peu l'objet de sanctions : 2 sondés sur 10 seulement peuvent témoigner du rappel à l'ordre de l'auteur d'une blague ou de propos sexistes par son supérieur. Quant à la sanction de l'auteur d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel par son employeur, 90% des sondés n'en n'ont jamais été témoins sur leur lieu de travail.

Privé/public, pas de différence, apparemment...

Le recensement des situations de discrimination au travail apparaît **similaire dans les secteurs public et privé**. Néanmoins, le secteur privé semble laisser couvrir davantage de discriminations à l'égard des femmes. D'une part, les salariés du secteur privé sont plus nombreux que ceux du public à témoigner du cas d'une femme qui ne retrouve pas son emploi à son retour de congé maternité (33 % contre 23 %). D'autre part, ils sont moins enclins à estimer leur lieu de travail comme un environnement mixte (61 % contre 70 % dans le secteur public), notamment au niveau de leur hiérarchie : 4 salariés sur 10 considèrent leur hiérarchie comme non mixte (30 % dans le public).

Une vision stéréotypée de la place des hommes et des femmes au travail

Les salariés du privé semblent partager des jugements plus sexués quant à la place des hommes et des femmes au travail que les agents de la fonction publique.

Les salariés du privé (74 %), en particulier les moins de 25 ans (86 %), sont plus nombreux que les agents de la fonction publique (65 %) à **estimer qu'il existe des métiers genrés**, c'est-à-dire qui s'adresseraient « naturellement » plus aux hommes qu'aux femmes et inversement.

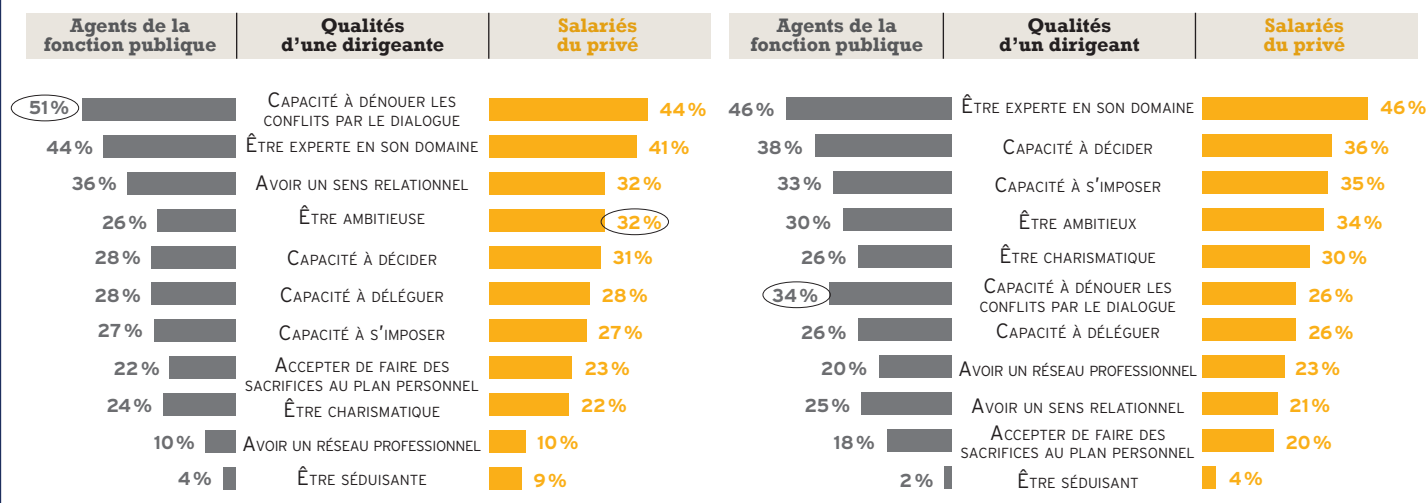
Les agents de la fonction publique sont plus convaincus que les salariés (près de 8 sur 10 dans le public contre 7 sur 10 dans le privé) de la plus grande facilité aujourd'hui pour un **homme ou une femme d'exercer un métier majoritairement occupé par le sexe opposé**. Globalement, **femmes et hommes présentent ici des positions convergentes**.

Cette vision genrée des métiers se retrouve aussi dans le constat qui est fait par les actifs des qualités des femmes et des hommes qui exercent des fonctions de direction, fonctions traditionnellement masculines.

S'agissant des qualités des personnes exerçant des fonctions de direction, les femmes sont reconnues pour leur capacité à dénouer des conflits par le dialogue et leur sens relationnel, quand les hommes sont valorisés pour leur capacité à décider et à s'imposer.

AUX FONCTIONS DE DIRECTION, DES QUALITÉS DIFFÉRENTES SELON LE SEXE

Question : Selon vous, quelles sont, par ordre d'importance, les trois principales qualités des femmes/des hommes qui exercent des fonctions de direction ? En 1^{er} ? En 2^e ? En 3^e ? (Comparatif : Total des citations)



Quatre points émergent du classement par les actifs des qualités des femmes et des hommes qui exercent des fonctions de direction.

- L'expertise est une qualité des dirigeants, indépendante du sexe de l'individu qui exerce les fonctions de direction.
- En revanche, les qualités relationnelles seraient plus souvent identifiées comme une spécificité des femmes dirigeantes, notamment pour dénouer les conflits, quand l'autorité serait davantage reconnue aux hommes (pour trancher, pour s'imposer, etc.).
- Avoir un réseau professionnel est une qualité deux fois plus souvent constatée chez les hommes que chez les femmes exerçant des fonctions de direction.
- Le fait d'être séduisant n'est pas une qualité reconnue aux dirigeants, qu'ils soient masculins ou féminins, le charisme étant plus souvent cité.

Les mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes largement plébiscitées par les actifs

Près des trois quarts des salariés et agents estiment que les mesures favorisant les femmes dans leur carrière sont utiles pour rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes, une utilité particulièrement remarquée par les agents de la fonction publique évoluant dans un environnement mixte de travail.

Plus de 6 actifs sur 10 attribuent à ces initiatives des conséquences positives pour les travailleurs en ce qu'elles permettent un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle et qu'elles sont source de mieux être pour tous les salariés/agents. Sur ce point, le jugement des hommes et des femmes interrogés est rigoureusement similaire.

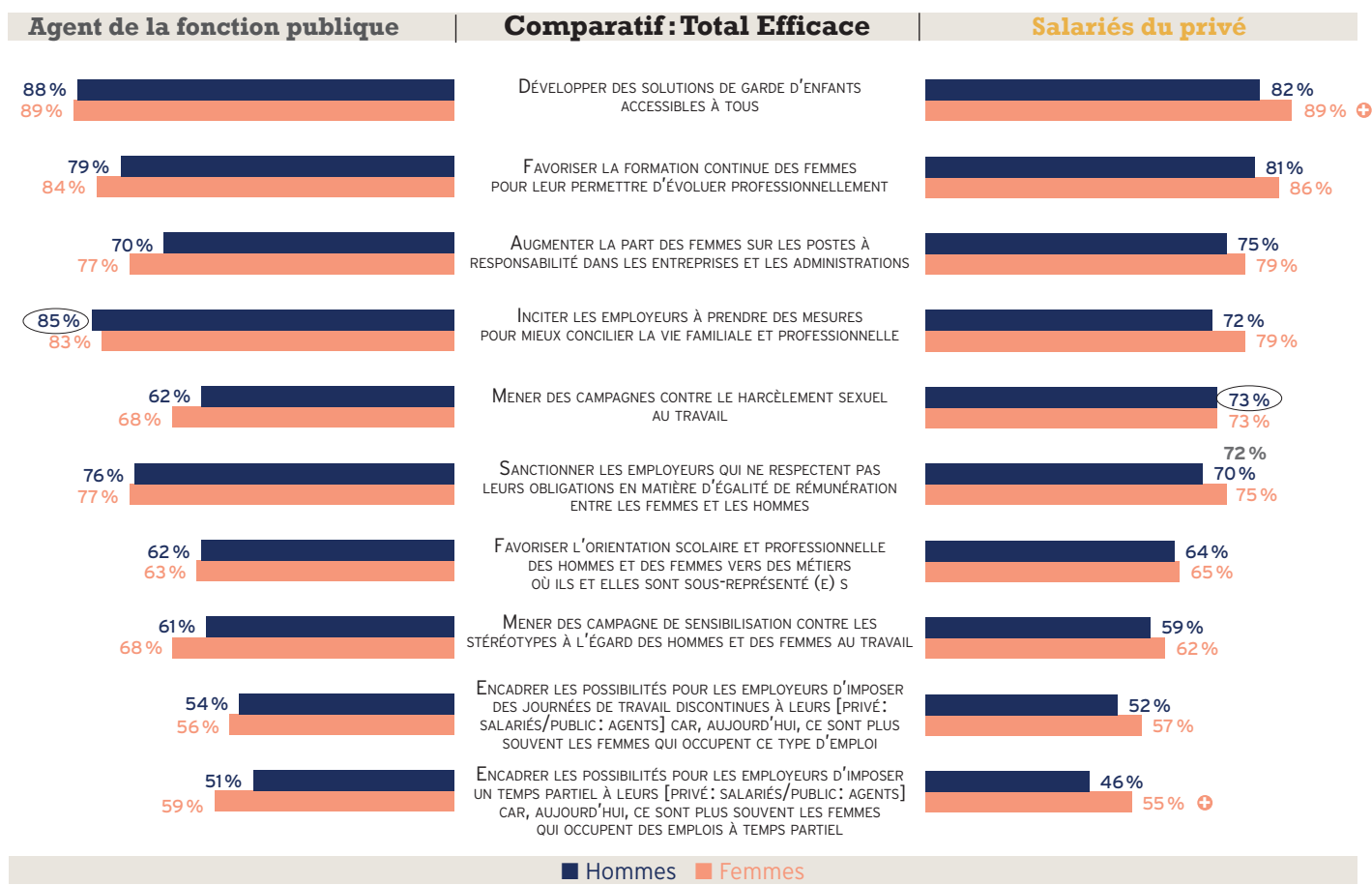
Moins de 20 % des personnes interrogées considèrent les mesures favorisant les femmes dans leur carrière comme pénalisantes pour les hommes ; en revanche, un tiers jugent qu'elles décrédibilisent les femmes qui en bénéficient, et ce sans distinction de genre parmi les interviewés.

Dix propositions de mesures favorisant l'égalité femme/homme ont été soumises à l'avis des salariés et agents: toutes ont été à la majorité considérées comme efficaces.

- Les mesures permettant de **concilier vie familiale et vie professionnelle** sont largement plébiscitées, en particulier le développement de solutions de garde d'enfants accessibles à tous (88 % dans le public et 85 % dans le privé). Les actifs considèrent ainsi qu'il serait également efficace d'inciter les employeurs à prendre des mesures telles que l'interdiction des réunions tardives, la mise en place du télétravail ou d'une crèche d'entreprise.
- **Favoriser la formation continue** des femmes pour leur permettre d'évoluer professionnellement est également soutenu par plus de 8 actifs sur 10.
- Les trois quarts d'entre eux approuvent aussi l'efficacité d'une **augmentation de la part des femmes sur les postes à responsabilité** dans les entreprises et administrations pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Dans les mêmes proportions, les actifs considèrent que les pouvoirs publics doivent **sanctionner les employeurs** qui ne respectent pas leurs obligations en matière d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Les mesures agissant plus sur le long terme**, à savoir favoriser l'orientation scolaire et professionnelle des hommes et des femmes vers des métiers où ils et elles sont sous-représentés, mener des campagnes contre le harcèlement sexuel au travail et mener des campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes, mobilisent un peu moins les actifs, tout en étant considérées comme efficaces par les deux tiers d'entre eux.
- En fin de classement viennent les mesures plus subtiles à appréhender, car visant à réglementer les situations d'emplois majoritairement occupés par des femmes: temps partiel, journées de travail fractionnées. L'encadrement du temps partiel, mesure qui concernent majoritairement les femmes, est une idée estimée plus pertinente par celles-ci pour favoriser l'égalité et réduire les discriminations à l'encontre des femmes au travail.

LE SOUTIEN DES ACTIFS AUX MESURES EN FAVEUR DES FEMMES

Question: Selon vous, les mesures ci-après seraient-elles efficaces ou non pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes au travail ?



Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante. Elle est chargée de veiller à la protection de vos droits et libertés et de promouvoir l'égalité.