



D



Études & Résultats

11^e baromètre

de la perception des discriminations
dans l'emploi

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseur des droits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Études & Résultats

11^e baromètre

de la perception des discriminations
dans l'emploi



Résumé



Pour sa 11^e édition, le Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi réalisé par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail (OIT) donne à voir l'exposition de la population active aux propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail. En effet, le phénomène est loin d'être isolé : près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de ce type de propos ou comportement. L'enquête met notamment en évidence la récurrence du cumul de propos et comportements stigmatisants avec d'autres formes d'hostilité et de dévalorisation du travail pour certaines catégories de personnes. Or, selon le Défenseur des droits, le harcèlement discriminatoire peut non seulement prendre la forme d'actes ouvertement liés à un critère de discrimination, mais aussi s'alimenter d'un continuum de dévalorisations et de comportements hostiles simultanés.

Méthodologie



Une enquête statistique

Les résultats du 11^e Baromètre Défenseur des droits / OIT sont, à l'instar de ceux du 10^e Baromètre, issus de l'enquête « Accès aux droits » du Défenseur des droits, qui porte sur un échantillon de 5 117 personnes représentatif de la population de France métropolitaine en termes d'âge, de sexe, de catégorie professionnelle et de niveau de diplôme. Cet échantillon aléatoire permet d'établir des intervalles de confiance des pourcentages pour tester les différences entre groupes de population. Les données ont été recueillies en France métropolitaine du 18 février au 26 mai 2016. Les résultats utilisés dans le cadre de la présente étude sont analysés pour la seule population active (3 551 personnes).

Les effectifs présentés correspondent au nombre de personnes ayant répondu et les pourcentages sont pondérés pour tenir compte du plan de sondage. Les résultats ont été analysés avec un modèle de régression logistique qui consiste à égaliser toutes les conditions de la comparaison pour mesurer séparément l'incidence de chaque facteur sur la probabilité de déclarer des expériences de discrimination. Ainsi, l'effet d'une variable s'apprécie « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant toutes les autres différences (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, etc.). Ces modèles sont reproduits en annexe.

Précisions sur la définition des groupes sociaux

Les discriminations directes liées à l'origine réelle ou supposée sont généralement fondées sur les caractéristiques apparentes d'une personne. Il est donc pertinent de s'intéresser à la manière dont les personnes pensent être vues par les autres plutôt que de leur demander à quelle(s) origine(s) elles s'identifient. Les sujets répondants avaient la possibilité de ne pas se prononcer. Les personnes perçues comme étant noires, arabes, métisses ou asiatiques seront pour les besoins de l'étude regroupées sous l'appellation « personnes perçues comme non-blanches ».

« Les données relatives à l'orientation sexuelle sont obtenues en interrogeant les personnes sur la façon dont elles définissent leur sexualité : hétérosexuelle, homosexuelle, ou bisexuelle. Possibilité était laissée de ne pas répondre à cette question. »

S'agissant des personnes en situation de handicap, l'analyse retient la définition de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) aux termes de laquelle : « Par personnes handicapées, on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». Cette définition ne s'applique pas exclusivement aux travailleurs et travailleuses handicapé·e·s bénéficiaires de l'obligation d'emploi, visés à l'article L. 5212-13 du code du travail. Elle permet, notamment, de tenir compte des personnes salarié·e·s, des agent·e·s publics ou des personnes en recherche d'emploi qui ne justifient pas d'une reconnaissance administrative du handicap mais dont l'état de santé entraîne une limitation de longue durée dans leur vie professionnelle.

Précisions terminologiques

Pour les besoins de l'étude, des terminologies sont retenues pour regrouper au sein d'une seule catégorie les réponses à une même question.

L'étude met ainsi en lumière le fait que se cumulent différentes formes d'« attitudes hostiles au travail », illustrées par trois types de situations :

- les expériences de « propos ou comportements stigmatisants », qui regroupent les expériences de propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé, rapportées par les personnes qui en ont directement été l'objet ;
- les « expériences de discrimination », entendues comme le traitement défavorable subi au travail en lien avec au moins l'un des critères suivants : sexe, grossesse ou maternité, âge, origine ou couleur de peau, religion, état de santé ou situation de handicap ;
- les comportements et situations de « dévalorisation du travail », regroupant des situations de dépréciation ou de déni de reconnaissance du travail ou des compétences. Ces situations peuvent renvoyer soit à une dévalorisation injuste du travail et la manière dont il est mené, une sous-estimation des compétences, ou l'attribution de tâches ingrates ou dévalorisantes.

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail ont souhaité mettre en évidence l'ampleur des propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail et l'exposition des différentes catégories de population à ce phénomène (1).

Les résultats démontrent que ces propos et comportements stigmatisants s'inscrivent dans un continuum d'attitudes hostiles prenant aussi d'autres formes, pouvant in fine constituer un harcèlement multiforme au travail (2) et qui se conjuguent pour alimenter le harcèlement discriminatoire.

**Pour plus d'informations, voir la fiche pratique
réalisée par le Défenseur des droits
« Discriminations : le harcèlement discriminatoire au travail »**

consultable sur le site www.defenseurdesdroits.fr

1 Exposition de la population active aux propos et comportements stigmatisants

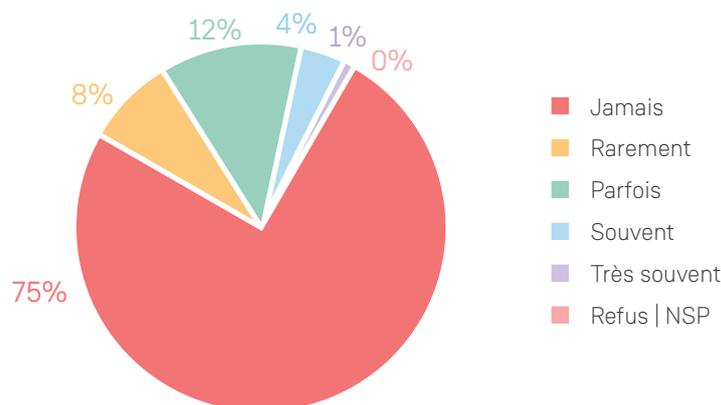
Parmi les différentes formes d'attitudes hostiles susceptibles d'être rencontrées dans un cadre professionnel et étudiées dans la présente enquête, les propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé apparaissent comme un phénomène loin d'être isolé.

Une personne sur quatre a été confrontée à des propos ou comportements stigmatisants

Un quart des personnes répondantes ont déclaré avoir fait au moins une fois l'objet de propos ou comportements stigmatisants depuis les cinq dernières années. Ces attitudes hostiles sont rapportées comme très fréquentes dans 5% des cas et peu fréquentes (rarement et parfois) dans 20% des situations.

Ces expériences sont rapportées de façon sensiblement équivalente dans les différents secteurs de l'emploi.

Expérience de propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au cours des 5 dernières années

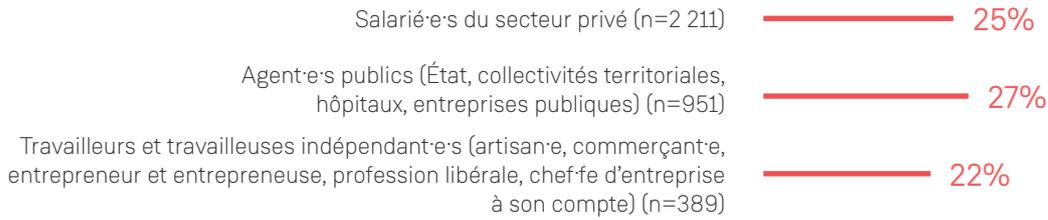


Une exposition comparable dans le secteur privé et le secteur public

Cette exposition est comparable dans le secteur public (27% des agent·e·s concerné·e·s) et le secteur privé (25% des salarié·e·s concerné·e·s). Les résultats mettent ainsi en évidence que la fonction publique n'est pas épargnée par ces propos et comportements stigmatisants, qui y sont légèrement plus répandus que dans le secteur privé.

Les travailleurs et travailleuses indépendant·e·s sont légèrement moins exposé·e·s (22%). Cet écart peut s'expliquer en partie par un contexte de travail plus fréquemment isolé que pour les salarié·e·s du secteur public et du secteur privé.

Propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, au handicap ou à l'état de santé par secteur



Les propos sexistes et racistes sont les plus fréquents en milieu professionnel

Si dans l'ensemble, une personne sur quatre déclare avoir été confrontée, au moins une fois depuis cinq ans, à des propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, handiphobes liés à la religion ou à l'état de santé quel qu'en soit le motif, certaines attitudes sont plus fréquemment rapportées que d'autres. C'est le cas des propos et comportements sexistes et racistes.

En moyenne, 14% des personnes interrogées déclarent avoir au moins une fois été confrontées à des propos ou comportements sexistes depuis les cinq dernières années, 9% à des propos ou comportements racistes, 5% à des propos ou comportements liés à leur handicap ou état de santé, 5% à leur religion, et 3% à des propos ou comportements homophobes. Toutefois, cette exposition varie fortement selon les caractéristiques des personnes interrogées.

Exposition aux propos et comportements	% pondérés
Sexistes	
Oui	14
Non	86
Racistes	
Oui	9
Non	91
Liés au handicap	
Oui	5
Non	95
Liés à la religion	
Oui	5
Non	95
Homophobes	
Oui	3
Non	97

Une exposition hétérogène aux propos et comportements stigmatisants selon les catégories de personnes interrogées

Les données moyennes sur la déclaration de propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé masquent de fortes disparités selon les groupes de personnes interrogées. En effet, 33 % des personnes perçues comme non-blanches déclarent des attitudes racistes pour 6% des personnes perçues comme blanches, 24% des personnes homosexuelles ou bisexuelles déclarent des attitudes homophobes pour 2% des personnes hétérosexuelles, 23% des femmes déclarent avoir été confrontées à des attitudes sexistes pour 6% des hommes, 22% des personnes de confession musulmane déclarent des propos ou comportements en lien avec leur religion pour 3% des personnes de confession chrétienne, 15% des personnes qui déclarent un handicap ou une maladie chronique rapportent des propos et comportements handiphobes pour 2% des personnes en bonne santé.

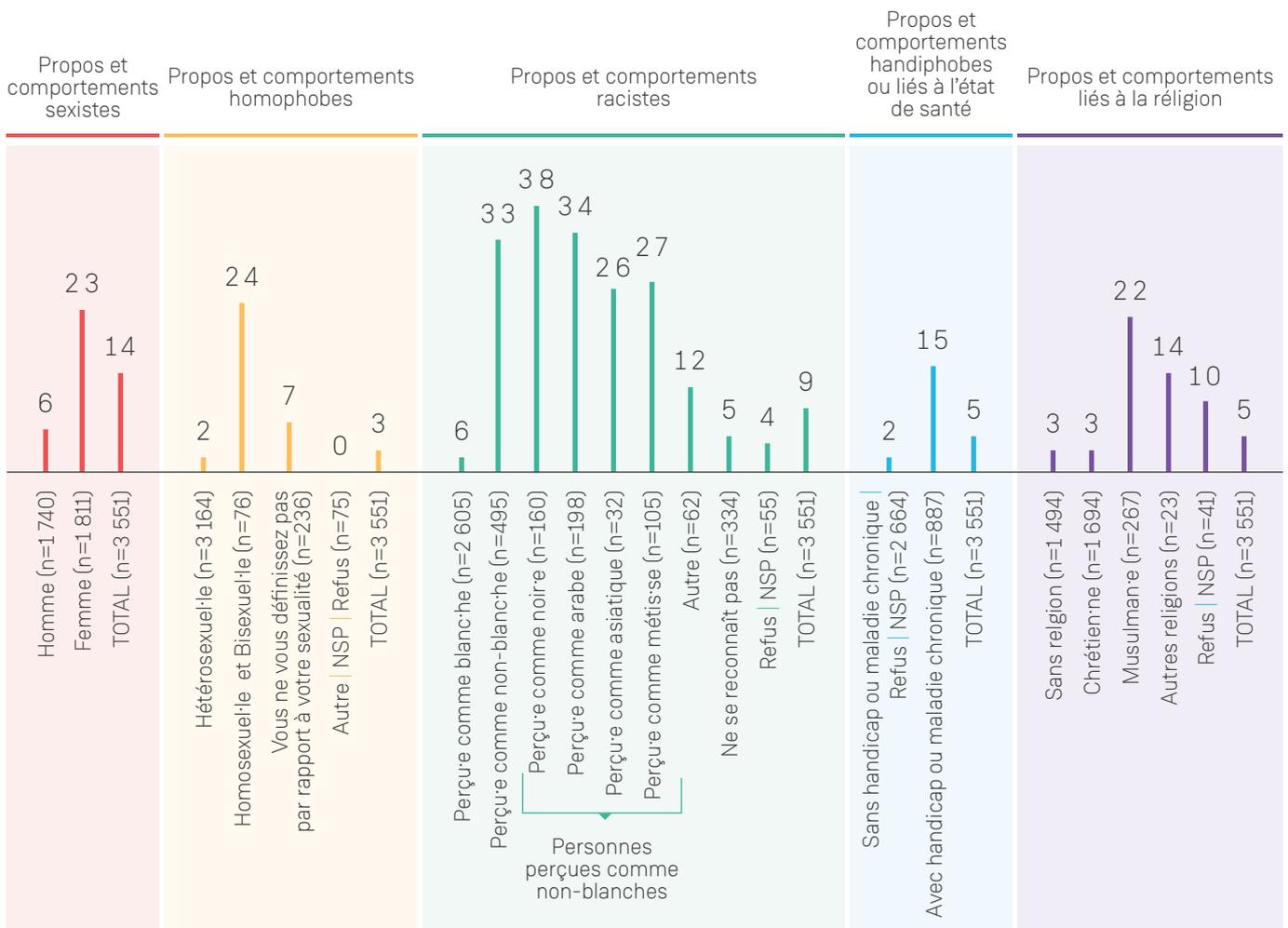
Ces fortes disparités illustrent le fait que les propos et comportements agissent comme une assignation à des catégories discriminées. L'assignation fonctionne comme un mécanisme de dévaluation des individus via l'attribution, par autrui, d'une identité sociale dévalorisée dans un contexte donné (femme, personne handicapée, LGBTI, personne perçue comme non-blanche...). Ce processus de stigmatisation

s'appuie sur les représentations négatives associées à certaines catégories de population, considérées comme s'éloignant de la norme. Les personnes confrontées aux propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé sont renvoyées à ce qui les distingue du groupe majoritaire.

Toutefois, les catégories présentées ci-dessus ne sont pas homogènes. De nouveaux écarts apparaissent lorsqu'elles sont croisées avec d'autres caractéristiques sociodémographiques. Une analyse intersectionnelle du phénomène, tenant compte des multiples aspects de l'appartenance sociale des personnes interrogées (sexe, âge, orientation sexuelle, couleur de peau etc.) permet d'appréhender de manière plus fine les résultats de l'enquête.

Notamment, une analyse du groupe des femmes révèle que le fait d'être perçue comme blanche, hétérosexuelle, en bonne santé, âgée de 45 à 54 ans, divise par huit la probabilité de rapporter des propos ou comportements sexistes au travail [annexe 4].

Exposition aux propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé par caractéristiques sociales (% pondérés)



Lecture : 23% des femmes déclarent avoir déjà été confrontées à des propos ou comportements sexistes au travail, et 38 % des personnes qui se sentent perçues comme noires déclarent avoir déjà été confrontées à des propos ou comportement racistes au travail.

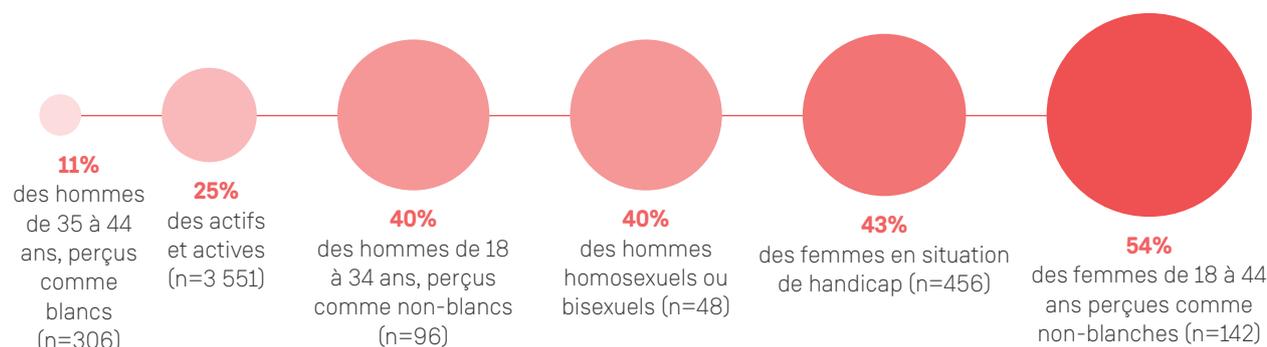
Certains groupes sociaux plus particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants

De plus en plus de disciplines (droit, sociologie, histoire...), d'institutions internationales (OIT, ONU, Union Européenne), d'études et de recherches s'appuient sur une analyse intersectionnelle des discriminations afin d'appréhender le phénomène dans toute sa complexité. C'est devant les juridictions anglo-saxonnes que l'interaction des critères du sexe et de la couleur de peau a été initialement mise en évidence pour rendre compte des discriminations spécifiques vécues par les femmes noires.

Le Défenseur des droits a adopté une approche intersectionnelle des discriminations pour montrer la spécificité de la situation des femmes en situation de handicap face à l'emploi¹. La situation particulière des femmes face aux discriminations liées à l'apparence physique avait déjà été mise en évidence par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail à l'occasion du 9^e Baromètre portant sur les discriminations en raison de l'apparence physique². La 10^e édition du Baromètre a pris en compte les croisements de caractéristiques telles que l'âge, le sexe, la couleur de peau, le handicap/état de santé, la religion, le niveau de diplôme ou la maternité, pour mesurer leur impact sur l'exposition des personnes aux discriminations en milieu professionnel.

Cette approche est également pertinente lorsqu'on évalue l'exposition des personnes aux propos et comportements stigmatisants.

Répartition des expériences de propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, pour certains groupes sociaux



Lecture : Sur les 48 hommes qui se déclarent homosexuels ou bisexuels interrogés dans l'enquête, 40% rapportent avoir été confrontés au moins une fois à un propos ou comportement sexiste, homophobe, raciste, lié à la religion, handiphobe ou lié à l'état de santé.

Ainsi, parmi les hommes de 35 à 44 ans perçus comme blancs, un répondant sur dix rapporte avoir déjà fait l'expérience d'au moins un propos ou comportement stigmatisant dans les cinq dernières années. Parmi les femmes en situation de handicap, la proportion s'élève à deux sur cinq, de même que parmi les hommes homosexuels ou bisexuels et les jeunes hommes perçus comme non-blancs. Enfin, les femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches sont plus d'une sur deux à rapporter de tels agissements. Les résultats du 10^e Baromètre avaient déjà mis en évidence un ordonnancement comparable des groupes les plus exposés aux discriminations dans l'emploi, embauche comprise.

Les modèles statistiques utilisés ont mis en évidence que les variables telles que la religion et la catégorie socioprofessionnelle, prises isolément, ne sont pas significatives dans l'exposition aux propos et comportements stigmatisants.

¹ http://www.ilo.org/paris/publications/WCMS_452486/lang--fr/index.html

² https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/enquete-ead_vol_3_-_oit.pdf



Toutefois, l'appel à témoignages du Défenseur des Droits³ en direction des jeunes hommes et femmes discriminé·e·s à l'emploi du fait de leur origine réelle ou supposée, a montré que les attitudes défavorables à l'égard des personnes de confession musulmanes se nourrissent d'une confusion avec les figures de « l'étranger » ou de « l'arabe ». Indépendamment de leur religion réelle, les témoignages rapportés indiquent ainsi que la confession musulmane est fréquemment attribuée aux descendant·e·s de personnes immigrées maghrébines.

Les modèles statistiques utilisés ont également mis en évidence l'absence de significativité de la catégorie socioprofessionnelle. Ainsi, l'exposition des personnes aux propos et comportements stigmatisants n'est pas déterminée par leur position dans la hiérarchie socioprofessionnelle, mais davantage par leurs caractéristiques individuelles (sexe, orientation sexuelle, origines perçues, handicap...).

L'enquête démontre également que les propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé s'accompagnent fréquemment d'autres formes d'attitudes hostiles au travail.

³ Défenseur des droits, « Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines », Études et résultats, septembre 2016

2

Un continuum d'attitudes hostiles au travail

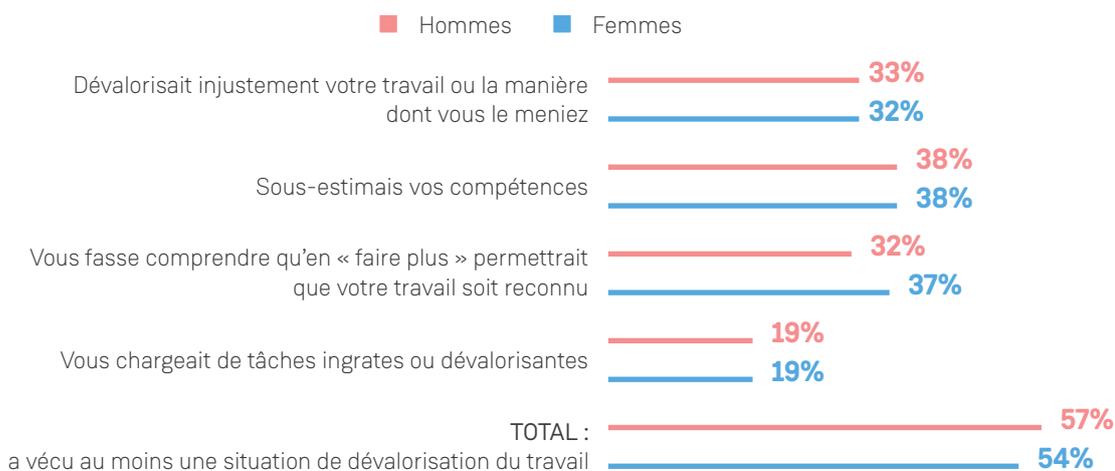
Différentes attitudes hostiles sont susceptibles de se manifester dans un contexte professionnel. La présente étude propose de se concentrer sur trois types de comportements hostiles : les propos et comportements présentés en première partie, les expériences de discrimination au travail telles qu'elles avaient également été analysées dans la précédente édition du Baromètre, et les situations de dévalorisation du travail. Les résultats donnent à voir une imbrication de ces phénomènes et une exposition hétérogène aux contextes de travail hostiles en fonction des groupes sociaux observés.

La dévalorisation du travail, un phénomène largement répandu

En moyenne, au cours des cinq dernières années, plus de la moitié de la population active (56%) déclare avoir déjà connu une situation de dévalorisation de son travail.

Répartition sexuée de l'exposition aux situations de dévalorisation du travail

Au cours des 5 dernières années, avez-vous eu l'impression au travail, que l'on :



Lecture : 38% des femmes interrogées déclarent déjà avoir eu l'impression, au cours des cinq dernières années, qu'on sous-estimait leurs compétences au travail.

Dans l'ensemble, les femmes et les hommes déclarent autant de situations de dévalorisation de leur travail. Les unes comme les autres sont 38% à rapporter avoir fait l'objet de sous-estimation de leurs compétences. Seule différence significative, les femmes sont plus nombreuses à déclarer s'être entendu dire qu'en faire plus leur permettrait que leur travail soit reconnu (37% contre 32% pour les hommes), ce qui peut renvoyer aux préjugés liés au manque de disponibilité et d'investissement des femmes au travail.

Ces résultats doivent être lus en lien avec les autres attitudes hostiles rapportées dans l'enquête. La 10^e édition du Baromètre avait permis d'identifier que 34% de la population active avait rapporté des expériences de discriminations dans l'emploi au cours des 5 dernières années. Si l'on retient uniquement les discriminations déclarées dans le cadre du déroulement de carrière, soit au travail, et non celles qui ont trait à un recrutement, ce sont 29% des personnes interrogées qui ont fait l'objet d'une discrimination.

Ainsi, parmi toutes les formes d'attitudes hostiles rapportées dans l'enquête, les situations de dévalorisation du travail apparaissent comme les plus fréquentes, rapportées par une personne sur deux. Les expériences de discriminations sont rapportées par une personne sur trois et les propos et comportements stigmatisants par une personne sur quatre. Il convient donc d'étudier l'articulation entre ces différentes attitudes hostiles et les catégories de personnes qui les rapportent.

Des attitudes hostiles au travail qui se cumulent

Parmi la population active interrogée, deux personnes sur trois déclarent au moins une situation relevant d'une attitude hostile au travail au cours des 5 dernières années.

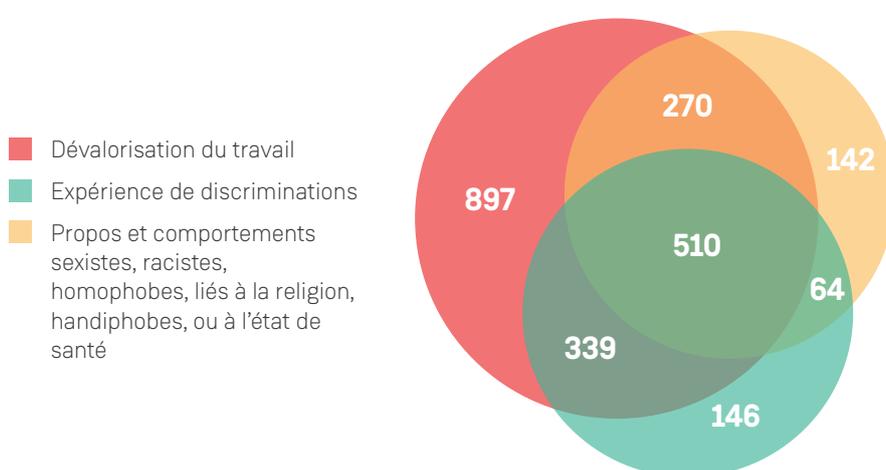
Répartition des personnes ayant déclaré une attitude hostile par type d'attitude rapportées (n= 2 368)

	%	Effectifs
Dévalorisation du travail exclusivement	38	897
Dévalorisation du travail & propos et comportements* & discrimination	22	510
Dévalorisation du travail & discrimination	14	339
Dévalorisation du travail & propos et comportements*	11	270
Discrimination exclusivement	6	146
Propos et comportements* exclusivement	6	142
Propos et comportements* & discrimination	3	64
TOTAL des personnes rapportant au moins une attitude hostile au travail	100	2 368

* sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé.

Lecture : parmi les 2368 personnes ayant rapporté au moins une attitude hostile au travail, 22% ont rapporté à la fois des propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé, une dévalorisation de leur travail et au moins une discrimination.

Pour mieux identifier les relations entre les différentes attitudes hostiles expérimentées, les résultats sont ci-dessous présentés sous une forme graphique permettant d'illustrer leur forte corrélation.



Lecture : sur l'ensemble des 2368 personnes ayant rapporté au moins une attitude hostile au travail, 897 (soit 38%) déclarent avoir été confrontées à une dévalorisation de leur travail à l'exception des deux autres types d'attitudes hostiles mesurées dans l'enquête et 510 (soit 22%) déclarent avoir été confrontées cumulativement à une situation de dévalorisation de leur travail, de discrimination et de propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé.

À la lecture des résultats, il peut être relevé que deux types de situations semblent se dégager. Un premier type de situation, représenté par le cercle rouge, dans laquelle les personnes déclarent être confrontées à une dévalorisation du travail, par exemple l'attribution de tâches ingrates ou la sous-estimation des compétences professionnelles, mais ne déclarent pas de situation impliquant un critère de discrimination prohibé. 45% des personnes qui déclarent avoir vécu une dévalorisation de leur travail n'ont déclaré aucune situation renvoyant à un critère de discrimination. Un second groupe se détache, composé de personnes déclarant avoir été confrontées à des attitudes en lien avec un critère de discrimination (sexe, origine, religion, handicap, orientation sexuelle...), représenté par les deux cercles orange et bleu. À titre d'illustration, ces attitudes peuvent prendre la forme de blagues ou plaisanteries, mise à l'écart, injures, refus de promotion, licenciement, écart de salaire etc. Les résultats montrent que ce groupe, la plupart du temps, cumule cette situation avec d'autres formes d'hostilité au travail. Ainsi, 86% des personnes rapportant un propos ou un comportement en lien avec un critère prohibé de discrimination déclare avoir expérimenté également une discrimination et/ou une forme de dévalorisation de son travail. Dans une proportion comparable, 88% des personnes rapportant une discrimination rapporte également une autre attitude hostile au travail.

Un modèle statistique [annexe 4] permet également de constater que le fait d'avoir été confronté à un propos ou comportement en lien avec un critère de discrimination multiplie par 4 le risque d'être confronté à une situation de dévalorisation du travail.

Ces résultats indiquent que lorsque les personnes sont assignées à une dimension dévalorisée de leur identité (leurs origines, leur sexe, leur orientation sexuelle etc), comme c'est le cas lorsqu'elles sont discriminées ou victimes de propos ou comportements en lien avec ces critères, cela s'inscrit dans un contexte d'hostilité plus large.

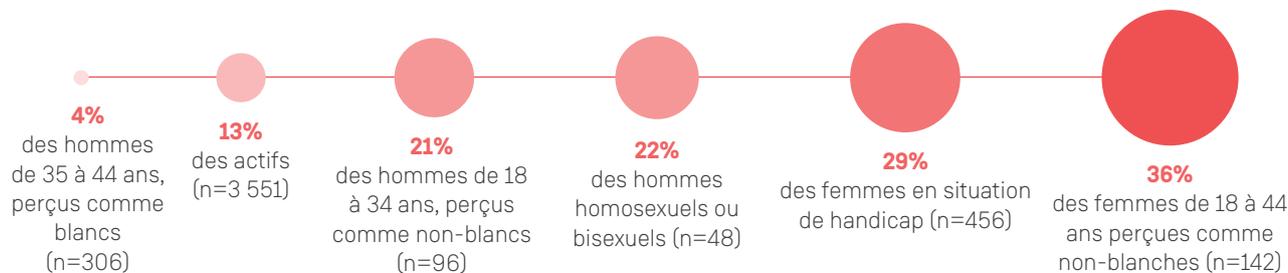
Pour l'employeur, il convient donc d'appréhender la prévention du harcèlement des risques psychosociaux et des discriminations dans un ensemble cohérent malgré les diverses qualifications juridiques auxquelles ces situations peuvent renvoyer.

Une analyse plus fine des caractéristiques des personnes qui rapportent un contexte de travail hostile montre que le risque d'y être confronté n'est pas réparti uniformément au sein de la population.

Des groupes sociaux particulièrement exposés aux attitudes hostiles au travail

D'après les résultats de l'enquête, les groupes sociaux les plus touchés par les propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé sont également ceux qui rapportent le plus fréquemment des expériences cumulées d'attitudes hostiles (propos et comportements stigmatisants, dévalorisation du travail et discrimination cumulés).

Répartition des expériences cumulées d'attitudes hostiles par groupes sociaux



Lecture : 4% des hommes de 35 à 44 ans perçus comme blancs déclarent avoir été confrontés cumulativement à au moins un propos et comportement sexiste, raciste, homophobe, liés à leur religion, handiphobes ou liés à leur état de santé, une situation de dévalorisation au travail et une discrimination.



Ce schéma peut être mis en parallèle avec celui obtenu précédemment mettant en évidence la différence d'exposition aux propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé selon les groupes sociaux. Les femmes non-blanches de 18 à 44 ans restent les plus exposées, suivies des femmes en situation de handicap, des hommes homosexuels ou bisexuels, des hommes de 18 à 34 ans perçus comme non-blancs. Au regard de ces résultats, le groupe des hommes de 35 à 44 ans perçus comme blancs reste le seul à déclarer moins d'attitudes hostiles au travail que la moyenne des actifs (4%).

Conclusion



Encore aujourd'hui, les propos et comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, sont minimisés dans les milieux de travail, en particulier lorsqu'ils tentent d'être justifiés par l'humour. Le 11^e baromètre du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail met en évidence que ces attitudes ne sont pas un épiphénomène. Loin de se résumer à des actes isolés, une part significative de la population en a déjà fait l'expérience, la plupart du temps dans un contexte d'hostilité professionnelle incluant des expériences de discrimination et de dévalorisation du travail.

Les résultats de l'enquête montrent toutefois que les salarié·e·s et les agent·e·s publics ne sont pas tous égaux face au risque d'être confronté à ces situations. Dans la continuité d'autres enquêtes réalisées par le Défenseur des droits en matière de discriminations, les femmes restent significativement plus touchées que les hommes. Toutefois, ce groupe n'est pas homogène et des écarts apparaissent dès lors que les résultats sont analysés à l'aune d'une approche intersectionnelle.

Ainsi, les femmes perçues comme non-blanches et les femmes en situation de handicap sont les plus exposées aux attitudes hostiles au travail. Notons également que le groupe des hommes n'est pas davantage homogène ; si ceux perçus comme blancs et d'âge moyen sont peu concernés, les hommes homosexuels ou bisexuels, de même que les jeunes hommes perçus comme noirs ou arabes se rapprochent davantage de la situation observée chez les femmes en situation de handicap.

En mettant en exergue les publics concernés, les résultats du 11^e Baromètre des discriminations permettent d'établir les liens entre les phénomènes de harcèlement et la discrimination. Selon l'analyse du Défenseur des Droits, au regard du cadre juridique régissant les relations de travail, notamment celui de la non-discrimination, les situations dans lesquelles les personnes subissent à la fois les trois attitudes hostiles observées dans l'enquête pourraient être qualifiées juridiquement de harcèlement discriminatoire.

Considéré comme une discrimination par la loi du 27 mai 2008, le harcèlement discriminatoire est constitué par « *tout agissement lié à [l'un des motifs de discrimination prohibé⁴], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »⁵.

Obéissant au régime juridique des discriminations, la qualification de harcèlement discriminatoire permet à la victime de saisir notamment la justice et le Défenseur des droits. Ainsi, elle peut mettre l'employeur ou employeuse en situation de devoir expliquer les procédures mises en place pour prévenir ces situations et les mesures prises pour les faire cesser lorsqu'elles se produisent.

Ces situations sont de nature à engager la responsabilité de l'employeur ou de l'employeuse, sur le fondement de son obligation de sécurité. Ainsi, il apparaît nécessaire d'intégrer les propos et comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé à une démarche de prévention globale.

⁴ Son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son patronyme, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, son état de santé, sa perte d'autonomie, son handicap, ses caractéristiques génétiques, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

⁵ Article 1 loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Annexe 1



Intitulé des questions dont les réponses ont fait l'objet d'une exploitation dans la 11^e édition du baromètre :

1. « Au cours des 5 dernières années, avez-vous déjà eu l'impression à votre travail, que l'on ... » :

1. Dévalorisait injustement votre travail ou la manière dont vous le meniez
2. Sous-estimait vos compétences
3. Vous faisait comprendre qu'en faire plus permettrait que votre travail soit reconnu
4. Vous chargeait de tâches ingrates ou dévalorisantes

Les réponses sont regroupées sous la terminologie « **dévalorisation du travail** »

2. « Vous-même au travail, vous est-il arrivé d'être l'objet ... » :

- De propos ou de comportements sexistes (propos insultants ou humiliants visant la personne parce qu'elle est une femme/un homme)
- De propos ou de comportements homophobes (propos insultants ou humiliants visant les personnes homosexuelles)
- De propos ou de comportements racistes
- De propos ou de comportements liés à votre religion
- De propos ou de comportements liés à votre handicap ou votre état de santé

Les réponses sont regroupées sous la terminologie « **propos ou comportements stigmatisants** »

3. « Au cours des 5 dernières années, vous est-il arrivé d'être traité-e défavorablement ou discriminé-e dans le déroulement de votre carrière en raison... » :

1. d'une grossesse ou d'un congé maternité
2. du fait d'être un homme / du fait d'être une femme
3. de votre âge
4. de vos origines ou de votre couleur de peau
5. de votre religion
6. de votre état de santé ou situation de handicap

Les réponses sont regroupées sous la terminologie « **expériences de discrimination** »

Pour désigner l'ensemble des attitudes décrites par ces questions, la terminologie « **attitudes hostiles** » a été retenue.

Annexe 2

Exposition aux attitudes hostiles au travail par type d'attitudes et caractéristiques des répondants

		Au moins une dévalorisation du travail	Au moins un propos ou comportement sexiste, homophobe [...]	Au moins une expérience de discrimination	Propos ou comportement [...] + discrimination	Propos ou comportement [...] + discrimination + dévalorisation	Effectif
		% pondérés	% pondérés	% pondérés	% pondérés	% pondérés	
Sexe	Hommes	57,1	19,7	22,5	10,4	9,4	1 740
	Femmes	54,3	29,9	35,4	19,1	17,2	1 811
Classe d'âge	18 - 24	59,2	22	35,9	15,3	15,2	181
	25 - 34	65,3	29,3	33,6	16,4	14,5	715
	35 - 44	54,7	25,5	27,7	16,5	14,7	919
	45 - 54	50,8	24,1	23,7	13,3	11,5	1 016
	55 - 64	50,2	19,4	30,1	11,7	11,1	699
Origine perçue	Perçu comme Blanc	54,6	21,8	26,2	12,4	11,1	2 605
	Perçu comme Noir	64,4	42,7	49,9	30,7	27,7	160
	Perçu comme Arabe	67,4	47,7	44,3	33,1	28,9	198
	Perçu comme Asiatique	75,2	44,2	43,2	28	28	32
	Perçu comme Métis	67,3	38,5	37,6	25,9	23,5	105
	Autre	47,7	29,6	29,4	11,1	9,8	62
	Ne se reconnaît pas	51,5	20,7	29	11,7	10,4	334
	Refus NSP	47,4	20,4	19,8	12,7	11,7	55
Orientation sexuelle	Hétérosexuel	56,1	24,4	28,8	14,7	13,3	3 164
	Homosexuel et bisexuel	41,4	37,2	29,3	23	20,2	76
	Ne se reconnaît pas	52,9	29,6	34,3	16,4	14,2	236
	Autre Refus NSP	61,5	16,5	16	4	4	75
Catégories socio-professionnelles des actifs	Agriculteur	57,5	13,6	22	5,1	5,1	49
	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	44,9	21,9	25,7	13,5	11,1	208
	Cadre supérieur	51,1	25,2	28	15,7	13,7	814
	Profession intermédiaire	57,2	26,7	31	16,9	15,1	1 070
	Employé	55,4	26	31,1	15,4	14	851
	Ouvrier	60,4	22,3	25,6	12	11,1	559
Religion déclarée détaillée	Sans religion	57,2	22,9	29,7	13,5	12,6	1 494
	Chrétiens	52,1	23,8	26,7	14,6	12,7	1 694
	Musulmans	64,3	36,2	35,3	21,4	18,2	267
	Autres religion	65	49,8	32,9	21,5	21,5	55
Handicap ou maladie chronique au cours des 5 dernières années	Non refus NSP	53,4	21,2	24,9	11,6	10,3	2 664
	Oui un handicap ou une maladie chronique	63,3	36,3	41,8	25	22,6	887
Ensemble		55,7	24,8	28,9	14,8	13,3	3551

Annexe 3

Régression logistique sur l'exposition au cumul des trois attitudes hostiles

		Odds Ratio	Erreur standard	z	P(z)	Intervalle de confiance	
Sexe	Femme	2,94	0,34	9,36	0,00	2,35	3,68
Origine perçue	Non blanc	3,53	0,44	10,09	0,00	2,76	4,50
Orientation sexuelle	Homosexuel ou bisexuel	1,95	0,65	2,02	0,04	1,02	3,75
	Ne se reconnaît pas	1,43	0,28	1,81	0,07	0,97	2,11
Handicap ou maladie Chronique	Oui	2,43	0,27	7,92	0,00	1,95	3,02
Constante		0,05	0,01	-25,90	0,00	0,04	0,07

Lecture : le fait d'être une femme multiplie par 3 la probabilité d'être confrontée à un cumul des trois attitudes hostiles observées dans l'étude.

Les variables explicatives de la régression logistique ont été choisies après l'élimination progressive des variables d'âge, de religion et de catégorie socioprofessionnelle, identifiées comme non significatives dans le modèle.

Annexe 4

Régression logistique sur les propos ou comportements sexistes sur les femmes

		Odds Ratio	Erreur standard	z	P(z)	Intervalle de confiance	
Handicap ou maladie Chronique	Oui	1,82	0,25	4,35	0,00	1,39	2,38
Origine perçue	Noir	0,25	0,13	-2,62	0,01	0,09	0,71
	Arabe	1,69	0,43	2,05	0,04	1,02	2,78
	Asiatique	2,25	1,30	1,41	0,16	0,73	6,97
	Métis	1,14	0,40	0,36	0,72	0,57	2,27
	Autre	0,19	0,19	-1,62	0,10	0,03	1,42
	Ne se reconnaît pas	1,00	0,22	-0,01	0,99	0,65	1,54
	Refus NSP	0,24	0,25	-1,37	0,17	0,03	1,85
Classe d'âge	18-24	1,85	0,57	1,98	0,05	1,01	3,39
	25-34	2,28	0,42	4,48	0,00	1,59	3,26
	35-44	1,68	0,29	2,96	0,00	1,19	2,36
	55-64	1,00	0,20	0,00	1,00	0,68	1,47
LGBT	Homosexuel ou bisexuel	0,87	0,44	-0,27	0,79	0,32	2,36
	Ne se reconnaît pas	1,65	0,35	2,39	0,02	1,09	2,50
	Autre Refus NSP	0,13	0,13	-2,00	0,05	0,02	0,96
Constante		0,13	0,02	-14,14	0,00	0,10	0,17

Annexe 5



Régression logistique sur l'exposition au risque de déclarer une situation de dévalorisation du travail

		Odds Ratio	Erreur standard	z	P(z)	Intervalle de confiance	
A rapporté au moins un propos ou comportement*		3,97	0,37	14,93	0,00	3,31	4,76
Handicap ou maladie Chronique	Oui	1,46	0,13	4,40	0,00	1,24	1,74
Origine perçue	Noir	0,94	0,17	-0,35	0,72	0,66	1,34
	Arabe	1,25	0,21	1,28	0,20	0,89	1,75
	Asiatique	1,29	0,52	0,64	0,52	0,59	2,86
	Métis	1,30	0,29	1,17	0,24	0,84	2,02
	Autre	0,85	0,24	-0,59	0,56	0,49	1,46
	Ne se reconnaît pas	0,98	0,12	-0,13	0,90	0,77	1,25
	Refus NSP	0,64	0,19	-1,53	0,13	0,36	1,13
Classe d'âge	18-24	1,51	0,26	2,36	0,02	1,07	2,13
	25-34	1,71	0,18	5,02	0,00	1,39	2,11
	35-44	1,09	0,11	0,94	0,35	0,91	1,32
	55-64	0,84	0,09	-1,74	0,08	0,68	1,02
Sexe	Femme	0,84	0,06	-2,41	0,02	0,72	0,97
LGBT	Homosexuel ou bisexuel	0,62	0,16	-1,88	0,06	0,38	1,02
	Ne se reconnaît pas	0,94	0,14	-0,41	0,68	0,71	1,26
	Autre Refus NSP	1,17	0,29	0,62	0,53	0,72	1,90
Constante		0,85	0,07	-2,04	0,04	0,72	0,99

* sexiste, homophobe, raciste, lié à la religion, handiphobe ou lié à l'état de santé

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Toutes nos actualités :



www.defenseurdesdroits.fr



D
Défenseurdesdroits
— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —