

Études&Résultats

12e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi

•

Édition consacrée aux discriminations syndicales

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Études&Résultats

12e baromètre

de la perception des discriminations dans l'emploi

Édition consacrée aux discriminations syndicales

Sept. 2019

Résumé

Depuis plus de dix ans, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail réalisent une enquête annuelle sur les discriminations dans l'emploi. Inédite par son ampleur et sa méthode, l'enquête réalisée cette année vise à mieux documenter les discriminations en raison de l'activité syndicale au travail.

Les résultats s'appuient sur les réponses apportées par 1 000 personnes représentatives de la population active d'une part, et par plus de 33 000 adhérents et adhérentes des huit principales organisations syndicales françaises (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA, FSU et Union syndicale Solidaires) d'autre part.

Les résultats indiquent que près d'une personne active sur trois (29%) et une personne syndiquée sur deux (52%) considèrent que les discriminations syndicales se produisent souvent ou très souvent, ce qui fait de la discrimination syndicale au travail un phénomène perçu comme répandu. Un tiers également de la population active interrogée estime que *la peur des représailles de la part de la direction* est le facteur qui dissuade le plus les salariés de s'engager dans une activité syndicale. Plus de quatre actifs sur dix (42%) considèrent que l'exercice d'une activité syndicale représente un risque pour son emploi ou son évolution professionnelle, et près de huit sur dix (78%) parmi les personnes syndiquées.

D'après l'enquête, près de la moitié (46%) des personnes syndiquées estiment avoir déjà été discriminées au cours de leur carrière professionnelle en raison de leur activité syndicale. Pour 51% d'entre elles, leur activité a représenté un frein à leur évolution professionnelle. Plus de quatre personnes syndiquées sur dix (43%) estiment que les relations avec leur hiérarchie se sont dégradées en raison de leur activité syndicale. Par ailleurs, les salariés syndiqués du secteur privé sont plus nombreux (50%) à déclarer avoir été discriminés en raison de leur activité que les agents du secteur public (40%).

Un fort investissement dans une activité syndicale visible (adhésion de longue durée, grèves, distribution de tracts, exercice d'un mandat syndical, participation à des négociations…) accroît significativement le risque de déclarer une expérience de discrimination. Les délégués et déléguées syndicales en particulier rapportent une exposition significativement plus forte aux discriminations et à la dégradation de leurs conditions de travail.

Certaines catégories de personnes syndiquées rapportent plus de discriminations que les autres. C'est le cas des hommes, des ouvriers et des ouvrières, des personnes en situation de handicap ou atteintes d'une maladie chronique, ou qui ont une personne dépendante à leur charge.

La plupart du temps, les discriminations syndicales rapportées par les victimes se manifestent sous la forme d'absence d'évolution ou d'avancement professionnel, de blocage dans l'évolution de la rémunération, et de dégradation du climat ou des conditions de travail.

Près de huit personnes syndiquées sur dix qui estiment avoir été discriminées ont tenté de faire cesser la situation, principalement en sollicitant leur syndicat et/ou en s'adressant à leur employeur. Près de quatre fois sur dix, les personnes estiment avoir fait l'objet de mesures de rétorsion de la part de leur employeur à la suite de leurs démarches. Pour quatre personnes sur dix, la difficulté d'accès à la preuve les a dissuadées d'entreprendre des démarches pour faire valoir leurs droits.

Méthodologie

Les résultats de ce 12e baromètre sont issus de deux enquêtes menées parallèlement auprès de la population active d'une part et auprès de la population des adhérents d'organisations syndicales d'autre part, afin de recueillir leur perception et leur expérience des discriminations dans l'emploi en raison de l'activité syndicale.

L'ENQUÊTE EN POPULATION ACTIVE

L'enquête a été réalisée par téléphone auprès d'un échantillon de 1 000 individus, représentatif de la population active de France métropolitaine au sens de l'INSEE[1], constitué par la méthode des quotas. Cette méthode consiste à construire un échantillon ayant les mêmes caractéristiques que la population cible, au titre de plusieurs critères. Dans cette étude les variables de quotas sélectionnées étaient la région de résidence, le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle du répondant et le nombre de salariés de son établissement de travail.

Les résultats ont été recueillis du 3 au 27 avril 2019, par des enquêteurs de l'institut IPSOS. Au total, 1 001 personnes ont été enquêtées. Parmi elles, 51% sont des hommes. L'âge moyen est de 40,8 ans et 88% sont en emploi.

L'ENQUÊTE AUPRÈS DES ADHÉRENTS ET ADHÉRENTES D'ORGANISATIONS SYNDICALES

Une seconde enquête a été menée auprès des adhérents et adhérentes des huit organisations syndicales représentées au Conseil économique, social et environnemental (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, UNSA, FSU et Union syndicale Solidaires) qui ont accepté de participer en diffusant un lien vers un questionnaire auto-administré.

Le questionnaire, accessible en ligne du 1er au 30 avril 2019, a permis de recueillir 33 483 réponses.

Le lien vers le questionnaire a été diffusé aux adhérents selon des modalités choisies par chaque organisation syndicale (mailing aux adhérents, information via les outils de communication, réseau professionnel, etc.). Comme pour toute enquête de ce type, ces modalités sont susceptibles d'induire des biais de sélection. Cette modalité d'enquête peut induire des biais de sélection (population plus jeune, plus à l'aise avec le numérique, intéressée par la problématique, plus engagée ou plus concernée par les discriminations syndicales…).

L'échantillon a fait l'objet d'un redressement pour tenir compte des caractéristiques de la population des adhérents des organisations syndicales. Ce redressement a été effectué à partir des données de l'enquête « Condition de travail – RPS » de la DARES, menée en 2016 auprès de la population active occupée (les variables utilisées étaient le sexe, l'âge, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, la taille de l'établissement) et des estimations du nombre d'adhérents communiquées par les organisations syndicales. Les résultats présentés sont pondérés.

Parmi les répondants syndiqués, 53% sont des hommes et 47% des femmes, l'âge moyen est de 49,1 ans et 91% sont en emploi actuellement.

Sauf mention contraire, l'ensemble des adhérents et adhérentes d'un syndicat ayant répondu au questionnaire est désigné dans le texte par « personnes syndiquées » ou « population syndiquée ».

[1] La population active regroupe la population active occupée (appelée aussi « population active ayant un emploi ») et les chômeurs. Pour les besoins de l'enquête, seuls étaient inclus parmi les chômeurs, ceux ayant une expérience professionnelle antérieure d'au moins 6 mois.



ANALYSES

Les comparaisons de variables ont été testées à l'aide du test du Khi-deux de Pearson pour les variables qualitatives. Une analyse de régression logistique multiple a été réalisée pour expliquer le fait de déclarer « être victime de discrimination ». Ceci consiste à contrôler l'influence de facteurs tiers (ajustement) sur la probabilité de déclarer des expériences de discriminations. Ainsi, l'effet d'une variable s'apprécie « toutes choses égales par ailleurs » en neutralisant toutes les autres différences (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, etc).

QUESTIONNAIRE

Les questionnaires recueillent les caractéristiques sociodémographiques des individus (âge, sexe, activité professionnelle, diplôme, nombre d'enfants…). Afin de mieux caractériser certains groupes sociaux, le lieu de naissance, la nationalité, l'orientation sexuelle, la situation de santé ou de handicap ainsi que la perception des autres sur l'origine et la religion ont été collectés.

Une seconde partie recueille l'opinion des personnes sur l'exercice d'une activité syndicale, enfin une troisième les interroge sur leur expérience de discrimination dans la vie professionnelle (en tant que témoin ou victime) quel que le soit le critère de discrimination.

Le questionnaire adressé aux adhérentes et adhérents d'une organisation syndicale questionne également leur parcours syndical et leurs expériences de discrimination en lien avec l'activité syndicale en qualité de témoin et/ou de victime.

1. Pourquoi une étude sur les discriminations syndicales ?

Alors qu'en France, le droit de grève et la liberté syndicale sont garantis constitutionnellement, l'engagement syndical s'accompagne souvent d'une stigmatisation. Il peut être perçu par l'employeur comme incompatible avec la performance économique de l'entreprise, ses objectifs à court terme ou sa valeur concurrentielle[2]. Ainsi, les pratiques antisyndicales, parmi lesquelles les discriminations, ne sont pas un phénomène isolé, tant dans le secteur privé que public.

Au regard de l'histoire du syndicalisme français, la mobilisation de la catégorie « discrimination » pour décrire les relations entre organisations syndicales et employeurs est récente. C'est à partir des années 90 que les organisations syndicales se sont emparées du registre judiciaire du droit des discriminations pour construire un régime juridique protecteur des militants syndicaux subissant, du fait de leur engagement, des effets défavorables dans leur évolution de carrière.

Ces enjeux sont au cœur des préoccupations du Défenseur des droits et de l'Organisation internationale du travail. En vertu de la loi organique du 29 mars 2011[3], le Défenseur des droits est chargé de « *lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité.* »[4]. Par ailleurs, « *le Défenseur des droits mène toute action de communication et d'information jugée opportune dans ses différents domaines de compétence. […] Il conduit et coordonne des travaux d'étude et de recherche. Il suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion des droits et de l'égalité. Il identifie et promeut toute bonne pratique en la matière.* »[5]. Les discriminations syndicales constituent une atteinte au principe de liberté syndicale, principe fondateur de l'Organisation internationale du travail[6], au cœur de plusieurs instruments internationaux[7-13]. Le premier article de la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective prévoit que « *les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.* »[14].

Dès 2016, le Défenseur des droits s'est associé aux réflexions du Conseil économique, social et environnemental (CESE) sur les discriminations syndicales. Ces travaux ont donné lieu à l'avis intitulé « *Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales* »[15], adopté le 13 juillet 2017. Cet avis relève que la difficulté du repérage de ces discriminations constitue l'un des principaux obstacles à leur reconnaissance et à la mise en place d'actions préventives et correctives.

Dans un contexte de refonte des modalités de la représentation du personnel, cette étude se veut une contribution à l'amélioration de l'état des savoirs en matière de discriminations liées à l'activité syndicale.

2. « […] *l'idée qu'un dialogue social équilibré puisse contribuer à la performance de long terme et la pérennité de l'entreprise n'entraîne pas toujours une adhésion spontanée de la part des employeur·euse·s. Ceci explique que certain·e·s d'entre eux/elles ont des comportements antisyndicaux, percevant dans le fait syndical la manifestation d'une opposition irréductible aux buts économiques de l'entreprise.*»
Avis du Conseil économique, social et environnemental « *Repérer, prévenir et lutter contre les discriminations syndicales* », présenté le 13 juillet 2017 par Lionel MARIE et Jean-François PILLARD, rapporteurs, au nom de la section du travail et de l'emploi.

3. Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits.

4. Article 4 loi n°2011-333 du 29 mars 2011.

5. Article 34 loi n°2011-333 du 29 mars 2011.

6. Constitution de l'Organisation internationale du travail, 1919.

7. Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. 8. Convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971. 9. Convention n° 141 sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975. 10. Convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978. 11. Recommandation n° 143 concernant les représentants des travailleurs, 1971. 12. Recommandation n° 149 sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975. 13. Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale, chapitre 13, 2018.

14. Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, article 1.

15. CESE, avis 2017-18, *op. cit.*

1.1. Les discriminations syndicales, un phénomène difficile à documenter

Diverses sources peuvent être mobilisées et mises en regard les unes des autres pour appréhender l'ampleur et les manifestations des discriminations syndicales : les statistiques des organismes publics, l'analyse du contentieux judiciaire et administratif, les enquêtes de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du Travail, ou encore les réclamations individuelles adressées au Défenseur des droits. Si ces différentes sources permettent de mieux cerner la réalité des discriminations syndicales, elles présentent également des limites.

L'ANALYSE DU CONTENTIEUX

La jurisprudence met en évidence diverses manifestations des discriminations syndicales. Il peut s'agir de différences de traitement entre deux salariés sur la base de l'engagement syndical, conduisant à des écarts dans les trajectoires professionnelles et la rémunération[16]. La preuve de la discrimination nécessite alors de comparer les situations des salariés par la reconstitution des carrières[17].

Le non-respect des règles liées à l'évaluation des salariés et des agents ressort également de la jurisprudence tant judiciaire qu'administrative[18] comme une forme de discrimination fréquente. Des discriminations à l'embauche ont également pu être mises en évidence, dans le cas de non-renouvellement du contrat de travail d'un salarié en raison de ses absences liées à l'exercice de son mandat syndical[19]. Enfin, des situations relevant de harcèlement, de surcharge ou de sous-charge de travail[20], ou de sanctions disciplinaires injustifiées[21] sont également traitées par les juridictions.

Si la jurisprudence permet de rendre compte de la diversité des situations de discrimination, elle ne permet pas d'en mesurer l'ampleur ni la fréquence. Les statistiques actuelles du ministère de la Justice ne permettent pas de traitement automatisé et précis des différentes situations rencontrées. Par ailleurs, seule une partie des discriminations syndicales aboutit devant une juridiction, de nombreuses autres étant soit traitées à l'intérieur de l'entreprise, soit ne font l'objet d'aucun recours. Comme le relève l'avis du CESE[22], les situations où les discriminations syndicales se cumulent avec d'autres critères tels que le sexe ou l'origine, ne sont pas toujours repérées comme telles. Enfin, pour certaines catégories de travailleurs, notamment les femmes précaires ou peu diplômées, les discriminations font peu l'objet de recours[23].

LES ENQUÊTES DE LA DARES ET LES STATISTIQUES DE L'INSPECTION DU TRAVAIL[24]

Tous les 6 ans, la DARES réalise l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » (REPONSE). Elle donne à voir un état des lieux des relations sociales en entreprise[25] et a permis de mettre en évidence des écarts de trajectoire professionnelle et de rémunération affectant les salariés syndiqués, en particulier titulaires d'un mandat de délégué syndical[26].

Toutefois, le périmètre de l'enquête se limite au secteur marchand et associatif.

16. Voir par exemple *Cass. Soc. c/ Smurfit Kappa* n°06-45258.

17. Pour opérer cette reconstitution, la Cour de cassation a reconnu la validité de la méthode Clerc, consistant à comparer les situations de personnes à qualification, ancienneté, niveau d'embauche comparables, afin d'isoler l'effet de la prise en compte de l'engagement syndical sur l'évolution de la trajectoire professionnelle. Voir par exemple Cass. Soc. Civ 1ère, 23 mars 2016, 14-23.753. La méthode permet également d'évaluer le préjudice de la victime en vue de sa réparation. Le Défenseur des droits utilise également cette méthode dans le cadre du traitement des réclamations pour discriminations portant sur le déroulement de la carrière.

18. Cass. Soc. 19 janvier 2011 n°03-44037 ou CAA Marseille, 10 mai 2005, n°01MA01678.

19. Cass. Crim 2 septembre 2003, n°02-86048.

20. CA Paris, 23 septembre 2008 c/ Adoma, n°06-07596.

21. Cass. Soc. 3 mars 2009 c/Dell Computer, n°07-44072.

22. CESE, *op. cit* p.28.

23. Dounia et Lilia BOUZAR « *Combattre le harcèlement au travail. Décrypter les mécanismes de la discrimination* », Paris Albin Michel, 2013.

24. Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques.

25. Maria Teresa PIGNONI, « Les représentants du personnel dans l'entreprise : des salariés comme les autres? », *DARES analyses*, n°002, janvier 2019.

26. Jérôme BOURDIEU et Thomas BREDA « [Des délégués syndicaux sous-payés : une situation de discrimination stratégique ? Une analyse économétrique à partir de l'enquête REPONSE de 2010 », *Travail et emploi*, vol. 145, no. 1, 2016, pp. 31-58.]



L'Inspection du travail, par sa mission de contrôle du respect des droits et des libertés, notamment syndicales, est un observateur de premier rang des discriminations syndicales. Le CESE a pointé la non-publication des statistiques liées au licenciement des salariés et salariées protégées et l'absence de référencement spécifique des discriminations syndicales parmi les motifs d'interventions des inspecteurs et inspectrices du travail. Cette invisibilisation statistique prive les acteurs concernés de données pourtant utiles au diagnostic et à la mise en place d'actions de prévention.

LES RÉCLAMATIONS ADRESSÉES AU DÉFENSEUR DES DROITS

En 2018, le critère de l'activité syndicale représentait 4,6% des saisines reçues, soit 223 dossiers pour l'année. 64% des réclamations ont concerné l'emploi privé et 36% l'emploi public. De janvier à juin 2019, ce sont 125 réclamations pour discrimination syndicale dans l'emploi qui ont été adressées au Défenseur des droits. Pour la plupart, elles concernent l'avancement de carrière des réclamants et réclamantes.

Les saisines reçues font souvent apparaître un cumul de l'activité syndicale avec d'autres critères de discrimination, tels que l'état de santé ou le handicap[27] [28], parfois le sexe ou la grossesse[29].

Tout comme pour les juridictions, l'analyse des saisines adressées au Défenseur des droits ne donne à voir que les situations pour lesquelles l'institution est saisie. L'ensemble de ces réclamations n'est donc pas représentatif du phénomène dans son ensemble.

[27] Décision 2019-019 du 18 janvier 2019 relative à une discrimination en raison des activités syndicales et du handicap, d'une discrimination salariale et des mesures de rétorsion.

[28] Décision 2018-214 du 6 août 2018 relative au retard dans l'avancement de carrière subi par un fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour exercer un mandat syndical.

[29] Décision 2017-029 du 26 janvier 2017 relative à des mesures et un licenciement discriminatoires en lien avec l'état de santé, la grossesse et l'activité syndicale.

LES DONNÉES DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Dans son avis, le CESE a relevé que le recensement des situations de discrimination par les organisations syndicales n'était pas systématique. Le traitement des situations « au fil de l'eau » et l'absence de consolidation au niveau national rendent impossible la constitution d'une base de donnée harmonisée et exploitable sur le plan statistique.

1.2. La pertinence d'une enquête de grande ampleur directement adressée aux adhérents et adhérentes des organisations syndicales

En complémentarité des sources existantes, une double-enquête réalisée auprès des adhérents et adhérentes des organisations syndicales d'une part, et de la population active d'autre part, est apparue utile. En interrogeant un nombre élevé de personnes syndiquées (plus de 33 000 réponses) sur leur parcours syndical et les conséquences de cet engagement sur leur vie professionnelle, le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail ont souhaité apporter un nouvel éclairage sur le sujet.

L'ensemble des situations perçues par les répondants et répondantes comme pouvant relever d'une discrimination syndicale ne serait pas nécessairement qualifié de discrimination par une juridiction. La méthode de cette enquête et ses résultats n'en gardent pas moins toute leur pertinence.

En effet, les questionnaires auto-administrés sur d'autres sujets (conditions de travail, enquêtes de victimation, etc.) sont régulièrement utilisés par la statistique publique et les réponses apportées corroborées par d'autres méthodes d'objectivation. Ainsi en va-t-il des discriminations syndicales, dont les manifestations sont connues et observables à l'échelle nationale. La présente enquête vise à affiner le diagnostic en interrogeant directement les personnes susceptibles d'être concernées en premier lieu, à savoir les travailleurs et travailleuses syndiquées et parmi elles, celles exerçant une activité syndicale.

Le questionnaire précise que la notion « d'activité syndicale » comprend toute activité de défense des droits des salariés par la participation à des instances représentatives du personnel, à des mouvements de grève, à des campagnes d'information et d'affichage, la distribution de tracts, etc.



1.3. Un intérêt marqué des salariés et salariées et des organisations syndicales pour le sujet

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail ont sollicité les huit organisations syndicales représentées au CESE (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, FSU, Solidaires, UNSA) aux fins de diffusion du questionnaire d'enquête auprès de leurs adhérents et adhérentes. Toutes ont répondu positivement et assuré une communication autour du questionnaire permettant de recueillir plus de 33 000 réponses.

La forte mobilisation des organisations syndicales et des adhérents et adhérentes témoigne de leur intérêt pour le sujet et de la nécessité d'une prise en charge des discriminations syndicales à la hauteur des enjeux.

Cet intérêt pour l'enquête peut s'expliquer par le sentiment, partagé par la population active interrogée, qu'en France les discriminations syndicales ne sont pas un phénomène marginal. Les premiers résultats en témoignent.

2. Perception des discriminations syndicales en France

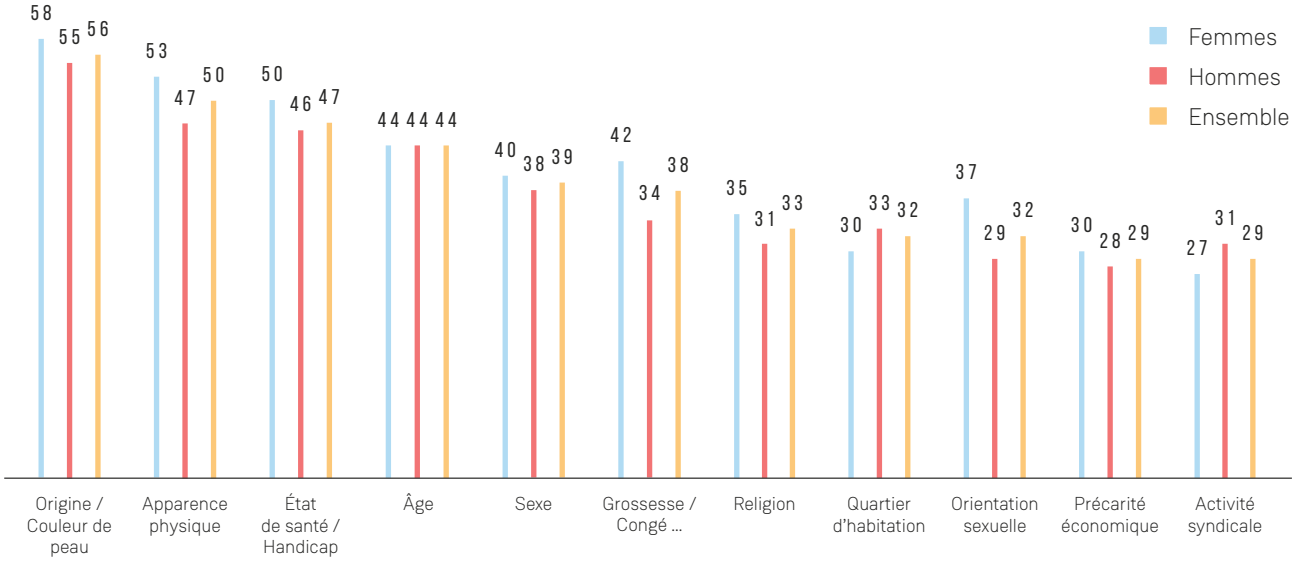
2.1. Des discriminations perçues comme fréquentes au travail

Comme il l'a été rapporté par les personnes interrogées dans les précédentes éditions du Baromètre, les discriminations au travail restent perçues comme un phénomène massif. Quel que soit le critère de discrimination, c'est au moins un tiers de la population active interrogée qui considère qu'elles se produisent souvent à très souvent.

Selon les critères évoqués, les proportions sont encore plus élevées et indiquent que certaines discriminations sont perçues comme très répandues dans le milieu professionnel. C'est le cas de celles fondées sur l'origine ou la couleur de peau, dont 56% des personnes interrogées estiment qu'elles se produisent souvent à très souvent, contre 5% qui estiment qu'elles ne se produisent jamais. C'est également le cas des discriminations en raison de l'apparence physique, du handicap et de l'âge (graphique 1).

GRAPHIQUE 1

POURCENTAGE DE LA POPULATION ACTIVE DÉCLARANT QUE DES PERSONNES SONT SOUVENT OU TRÈS SOUVENT TRAITÉES DÉFAVORABLEMENT OU DISCRIMINÉES AU TRAVAIL, PAR CRITÈRE ET PAR SEXE (EN %)



Lecture : 40% des femmes ont déclaré que des personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur sexe contre 38% des hommes.

Globalement, les femmes actives interrogées ont une perception des discriminations au travail plus aigüe que les hommes. C'est particulièrement le cas des discriminations liées à l'orientation sexuelle, à la grossesse ou au congé maternité.

A contrario, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à considérer que les discriminations syndicales se produisent souvent ou très souvent. C'est le cas pour 27% d'entre elles et 31% d'entre eux, soit 29% de la population active.

Ainsi, près d'un actif sur trois considère que les discriminations en raison de l'activité syndicale se produisent souvent ou très souvent.

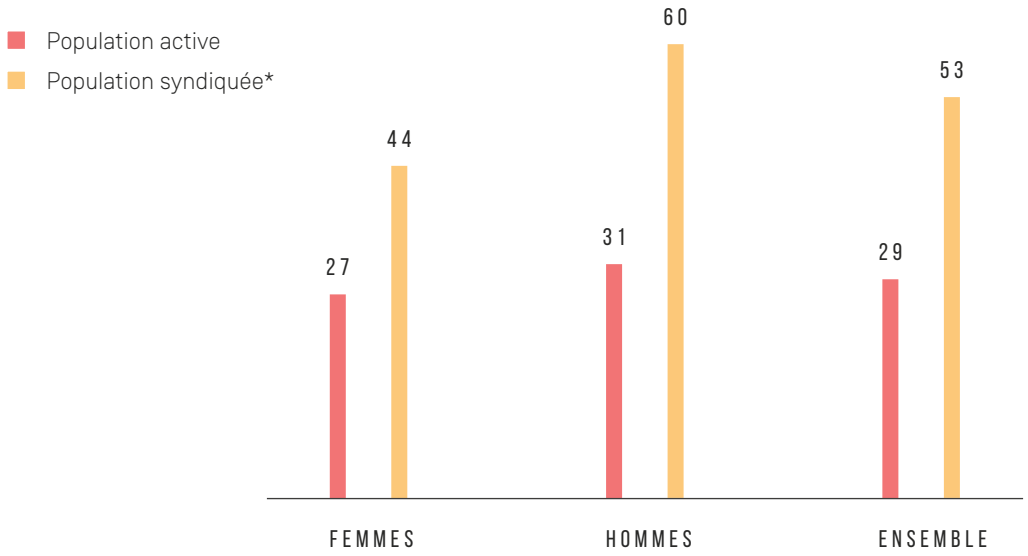
Le fait de travailler dans le secteur public ou privé n'a pas d'impact significatif sur l'opinion des répondantes et répondants concernant la fréquence des discriminations syndicales au travail, pas davantage que la taille de l'entreprise ou de l'administration du ou de la répondante.

En revanche, le fait d'être adhérent ou adhérente d'une organisation syndicale accroît de façon significative le sentiment que ces discriminations sont fréquentes. Ainsi, parmi la population syndiquée, 53% estime que des personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur activité syndicale, soit 60% des hommes et 44% des femmes.

Ainsi, plus d'une personne syndiquée sur deux considère que les discriminations en raison de l'activité syndicale se produisent souvent ou très souvent.

GRAPHIQUE 2

POURCENTAGE DE PERSONNES DÉCLARANT QUE DES PERSONNES SONT SOUVENT OU TRÈS SOUVENT DISCRIMINÉES AU TRAVAIL EN RAISON DE LEUR ACTIVITÉ SYNDICALE, PAR POPULATION INTERROGÉE ET PAR SEXE (EN %)



Lecture : Parmi la population syndiquée, 53% estime que des personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de leur activité syndicale contre 29% de la population active. *Pourcentages pondérés.

2.2. L'exercice d'une activité syndicale perçu comme un risque professionnel

Le sentiment que l'engagement syndical peut avoir des conséquences négatives sur son emploi est partagé aussi bien par la population active que par les personnes syndiquées interrogées.

Parmi les facteurs qui dissuadent le plus l'investissement des salariés dans une activité syndicale, 35% de la population active interrogée évoque *la peur des représailles de la part de la direction*. Cette proportion atteint 42% parmi les adhérentes et les adhérents d'une organisation syndicale.

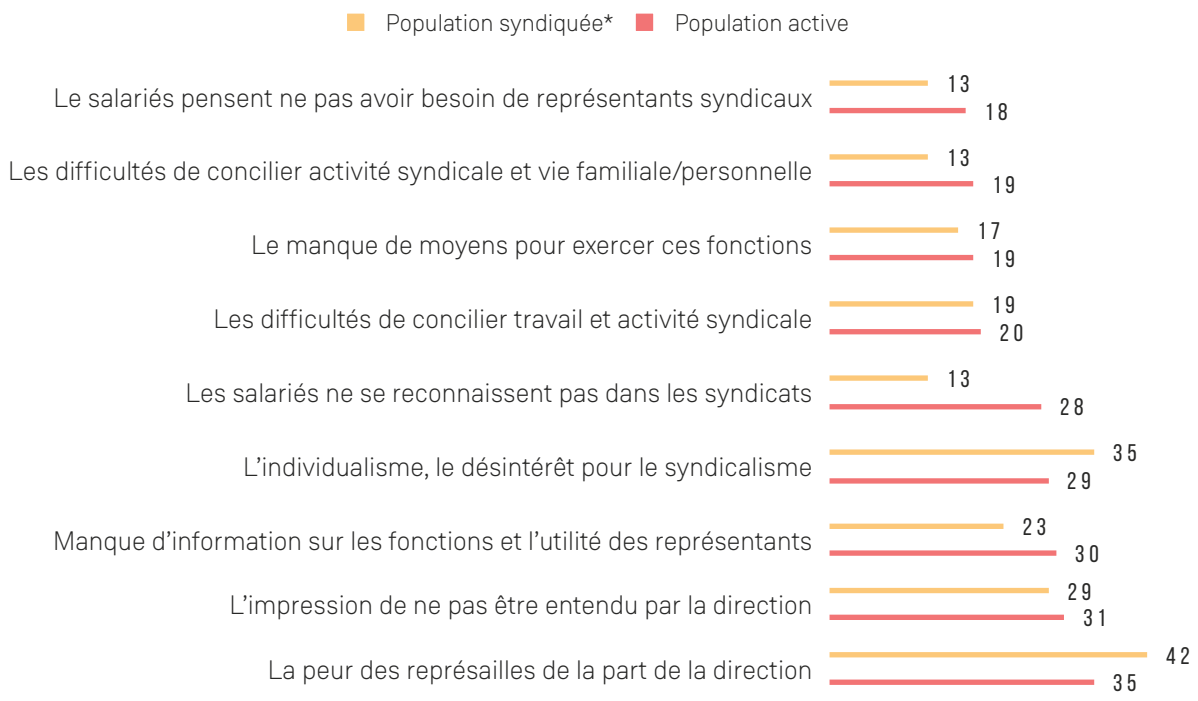
Ainsi, pour la population active comme pour les personnes syndiquées, la peur des représailles est la première cause explicative du non-investissement des salariés dans l'activité syndicale.

Viennent ensuite l'impression de ne pas être entendu par la direction (31% de la population active et 29% des personnes syndiquées), le manque d'information sur les fonctions et sur l'utilité des représentants (respectivement 30% et 23%), l'individualisme, le désintérêt des salariés pour le syndicalisme (respectivement 29% et 35%), le fait que les salariés ne se reconnaissent pas dans les syndicats (28% et 13%), les difficultés de concilier travail et activité syndicale (20% et 19%), le manque de moyens pour exercer ces fonctions (19% et 17%), les difficultés de concilier activité syndicale et vie familiale ou personnelle (18% et 13%) et le fait que les salariés pensent ne pas avoir besoin des représentants syndicaux (18% et 13%) (graphique 3).

GRAPHIQUE 3

OPINIONS SUR LES CAUSES DU NON ENGAGEMENT DES SALARIÉS DANS UNE ACTIVITÉ SYNDICALE, SELON LA POPULATION INTERROGÉE (EN %)

« À votre avis, qu'est-ce qui dissuade ou empêche les salariés de s'investir dans une activité syndicale ? »



Lecture : 42% de la population syndiquée et 35% de la population active, estiment que « *la peur des représailles de la part de la direction* » dissuade les salariés de s'investir dans une activité syndicale. ***** Pourcentages pondérés.



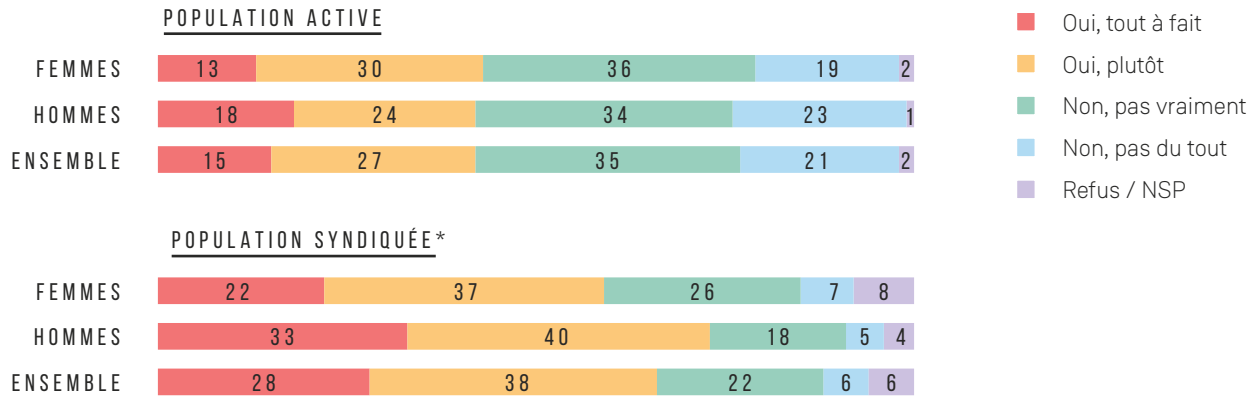
Lorsque l'on interroge la population active sur le fait de savoir si l'exercice d'une activité syndicale aujourd'hui représente un risque pour son emploi ou son évolution professionnelle, 42% répond « *oui plutôt* » ou « *oui tout à fait* », 56% répond « *non pas vraiment* » ou « *non pas du tout* ».

En revanche, parmi les personnes adhérentes d'un syndicat, elles sont 66% à répondre « *oui plutôt* » ou « *oui tout à fait* », 28% à répondre « *non pas vraiment* » ou « *non pas du tout* ».

Les écarts sont significatifs entre les femmes et les hommes syndiqués sur leur appréciation de ce risque : ils sont 73% à répondre que l'exercice d'une activité syndicale représente un risque pour leur emploi ou leur évolution professionnelle, 59% pour les femmes (graphique 4).

GRAPHIQUE 4

OPINION SUR LE RISQUE LIÉ À L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE POUR SON EMPLOI OU SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, SELON LA POPULATION INTERROGÉE (EN %)



Lecture : 33% des hommes syndiqués estiment que l'exercice d'une activité syndicale représente un risque pour leur emploi, contre 18% des hommes en population active. *Pourcentages pondérés.

2.3. Une personne sur deux estime avoir été freinée dans son évolution professionnelle du fait de son activité syndicale

Parmi les personnes adhérentes d'un syndicat, celles qui déclarent une activité syndicale actuelle ou passée au sein de leur établissement ont été interrogées sur les conséquences de cette activité sur leurs conditions d'emploi.

Ainsi, 51% des personnes exerçant ou ayant exercé une activité syndicale dans leur établissement actuel (soit 57% des hommes et 42% des femmes) déclare que cette activité a représenté un frein dans leur évolution professionnelle (en termes de qualification, d'avancement, de grade…). En matière d'évolution de leur rémunération, 44% d'entre elles considère que leur activité syndicale a représenté un frein (51% des hommes et 34% des femmes).

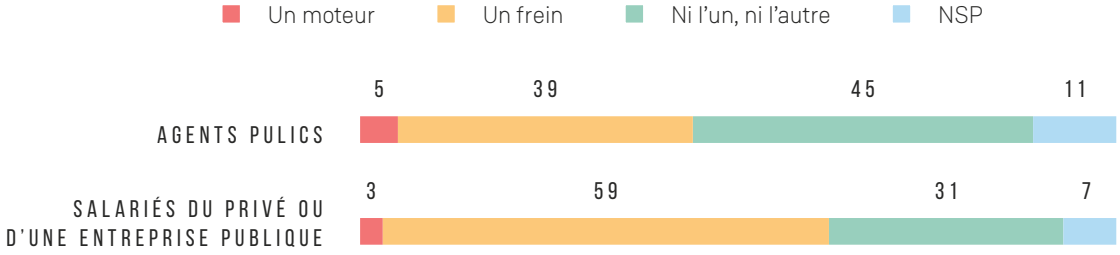
Cette proportion varie fortement selon que les personnes interrogées détiennent (ou ont détenu) ou non un mandat syndical, et selon le type de mandat. Les titulaires d'un mandat de délégué syndical sont 61% à déclarer que l'exercice de leur activité a représenté un frein dans leur évolution professionnelle et 53% un frein dans l'évolution de leur rémunération. Le fait d'exercer un autre type de mandat syndical semble être moins pénalisant d'après les personnes interrogées, de même que les adhérentes et adhérents dont l'activité syndicale n'inclut pas le fait d'avoir exercé un mandat sont deux fois moins nombreux à considérer que leur engagement les pénalise sur le plan de l'évolution professionnelle (27% d'entre eux) et de la rémunération (21% d'entre eux) (annexe 1).

Dans le secteur privé, le fait d'exercer une activité syndicale est plus souvent considéré comme un frein à l'évolution professionnelle (59% des salariés du privé et 39% des agents publics) et à l'évolution de la rémunération (52% des salariés du privé et 30% des agents publics) que dans le secteur public (graphiques 5 et 6). Bien que les agents publics soient moins nombreux à considérer qu'exercer une activité syndicale freine leur évolution professionnelle et l'évolution de leur rémunération, environ un tiers d'entre eux estime que c'est le cas, en dépit de l'existence de règles spécifiques à la fonction publique en matière d'avancement de carrière et de rémunération.

GRAPHIQUE 5

EFFET DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, SELON LE STATUT D'EMPLOI DES PERSONNES SYNDIQUÉES (% PONDÉRÉS)

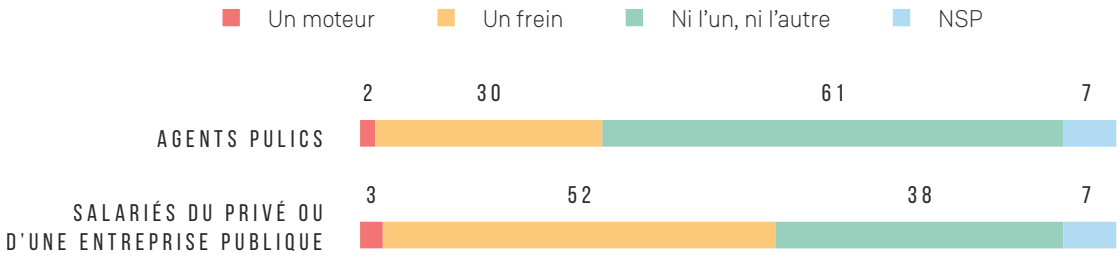
Concernant votre évolution professionnelle, l'exercice de votre activité syndicale a-t-il été :



GRAPHIQUE 6

EFFET DE L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LA RÉMUNÉRATION, SELON LE STATUT D'EMPLOI DES PERSONNES SYNDIQUÉES (% PONDÉRÉS)

Concernant l'évolution de votre rémunération, l'exercice de votre activité syndicale a-t-il été :



La taille de l'entreprise ou de l'administration des personnes exerçant une activité syndicale n'a pas d'effet significatif sur les réponses apportées aux questions portant sur la rémunération et l'évolution professionnelle.

2.4. Plus de quatre personnes sur dix estiment qu'exercer une activité syndicale a entraîné une dégradation des relations avec leur hiérarchie

Pour une part significative de répondantes et de répondants, le fait d'exercer ou d'avoir exercé une activité syndicale au sein de leur établissement a également entraîné une modification des relations de travail avec les collègues et la hiérarchie.

Pour 25% des adhérents et adhérentes interrogées, leur engagement syndical a été un facteur d'amélioration des relations avec leurs collègues, pour 13% d'entre elles un facteur de dégradation et pour 55% d'entre elles cela n'a entraîné ni amélioration ni dégradation.

En ce qui concerne les relations avec la hiérarchie, le fait d'exercer une activité syndicale a été un facteur de dégradation pour 43% des personnes interrogées (38% des femmes et 47% des hommes), un facteur d'amélioration pour 10% d'entre elles et a eu un effet neutre pour 39% d'entre elles.

Cet effet sur les relations avec la hiérarchie est plus marqué pour les personnes exerçant une activité syndicale dans le secteur privé : 47% d'entre elles rapporte une dégradation alors qu'elles ne sont que 39% dans le secteur public.

Les titulaires d'un mandat de délégué syndical sont également plus nombreux à rapporter une dégradation des relations avec leur hiérarchie liée à l'exercice de leur activité syndicale : c'est le cas de 49% d'entre eux, alors que la proportion est de 43% parmi les titulaires d'un autre type de mandat, et 29% des personnes dont l'activité syndicale ne comprend pas l'exercice d'un mandat (annexe 2).

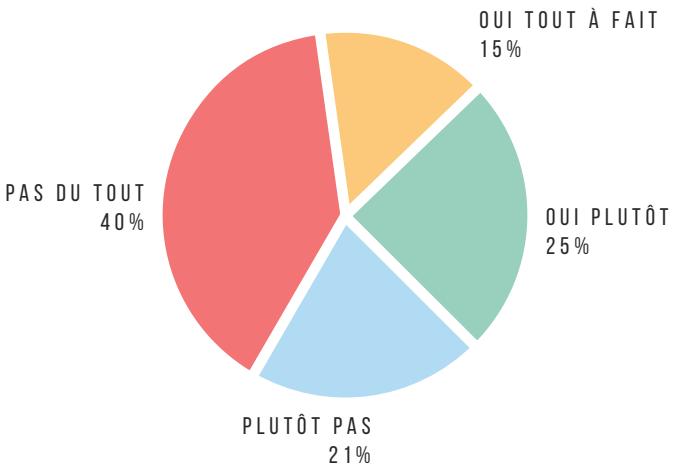
Pour la majorité des répondants et répondantes, la prise de mandat syndical ne s'est pas accompagnée d'une adaptation de la charge de travail.



Dans des proportions équivalentes entre les femmes et les hommes, 60% des titulaires d'un ou plusieurs mandats déclare que leur charge de travail n'a pas du tout ou plutôt pas été adaptée suite à la prise du dernier mandat, 40% déclarent qu'elle a plutôt ou tout à fait été adaptée (graphique 7).

GRAPHIQUE 7

ADAPTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DES PERSONNES AU MOMENT DE LA PRISE DU DERNIER MANDAT SYNDICAL (% PONDÉRÉS)



Lecture : 15% des personnes syndiquées déclare que leur charge de travail a été tout à fait adaptée suite à leur prise de mandat (n=19 543).

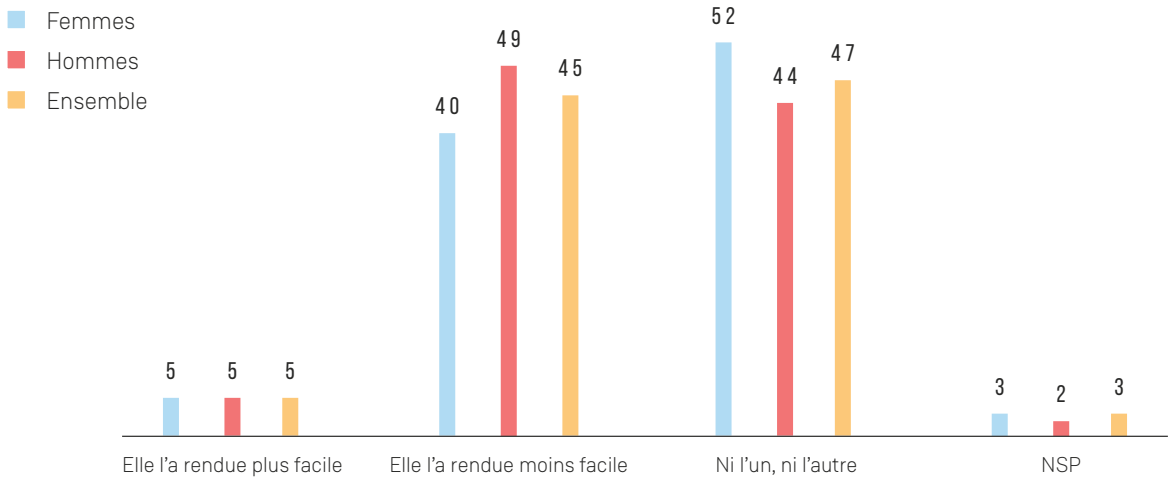
L'absence de prise en compte par l'employeur de la charge syndicale peut avoir des répercussions sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Pour 45% des personnes syndiquées, le fait d'exercer une activité syndicale a rendu cette conciliation plus difficile, pour 5% elle l'a rendue plus facile, et pour 47% ni l'un ni l'autre. Plus que les femmes, les hommes rapportent que le fait d'exercer une activité syndicale a rendu moins facile l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ou familiale (49% d'entre eux, pour 40% des femmes interrogées).

Ces difficultés accrues pour les hommes pourraient s'expliquer en partie par le fait qu'ils exercent plus souvent que les femmes des fonctions représentatives au sein de leur syndicat[30], qui impliquent une charge de travail plus conséquente que d'être simple adhérent ou adhérente. Néanmoins, les femmes restent habituellement plus touchées par les difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et privée[31] ce qui aurait pu accentuer les écarts en défaveur des femmes exerçant une activité syndicale. En effet, les enquêtes Emploi du temps de l'INSEE révèlent que la charge des tâches ménagères et parentales repose encore largement sur les femmes en raison des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement attribués[32].

GRAPHIQUE 8

IMPACT DE L'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE DES PERSONNES SYNDIQUÉES, PAR SEXE (% PONDÉRÉS)

Comment votre activité syndicale a-t-elle affecté l'articulation entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ou personnelle ?



Lecture : 40% des femmes syndiquées ont déclaré que l'activité syndicale avait rendu plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou personnelle, contre 49% des hommes (n=19 543).

30. « La présence de femmes parmi les représentants du personnel varie selon le secteur d'activité. Le tertiaire, secteur le plus féminisé, compte logiquement davantage de femmes représentantes du personnel. [...] Ainsi, la structure sexuée des emplois dans les différents secteurs explique en grande partie ces différences. Néanmoins, « toutes choses égales par ailleurs », une femme a 20% moins de chances qu'un homme d'être représentante du personnel. Enfin, les femmes représentantes du personnel interrogées occupent une fonction de déléguée syndicale dans 20% des établissements, contre 30% des hommes. Dans 63% des établissements, elles exercent un seul mandat (contre 56% pour les hommes) et dans 15%, elles cumulent trois mandats ou plus (contre 22%).» Dares Analyses, novembre 2014, n°084. Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011, volet « salariés ».

31. Voir par exemple les résultats du sondage « Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée », réalisé par TNS Sofres pour l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), juin 2014 et *Travail & changement n°355* de mai/juin 2014, journal bimestriel du réseau ANACT-ARACT.

32. « En 2010, les femmes effectuent ainsi la majorité des tâches ménagères et parentales - respectivement 71 % et 65 %. » *Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? Économie et Statistique n°478-479-480* paru le 29 octobre 2015.

3. Expériences de discrimination rapportées par les personnes syndiquées

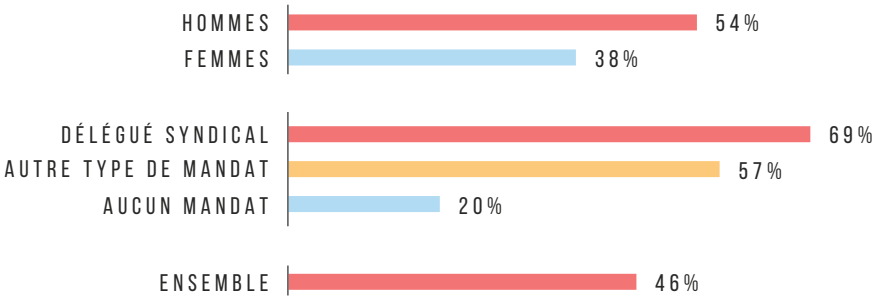
3.1. Près d'une personne syndiquée sur deux déclare avoir été discriminée en raison de son activité syndicale au cours de sa vie professionnelle

Le sentiment de discrimination en raison de l'activité syndicale rapporté par la population active et par les personnes syndiquées trouve un écho dans l'expérience directement vécue par ces dernières. Pour permettre une analyse plus précise de ces discriminations, les résultats ci-dessous portent sur les réponses de l'échantillon d'adhérents et d'adhérentes à une organisation syndicale.

Ainsi parmi les personnes syndiquées, 46% déclare avoir déjà été traitées défavorablement ou discriminées en raison de leur activité syndicale au cours de leur vie professionnelle (graphique 7). Cette proportion est cohérente avec les 42% de personnes syndiquées issues de l'échantillon en population active qui déclare également avoir été discriminées en raison de leur activité syndicale.

GRAPHIQUE 9

POURCENTAGE DE PERSONNES SYNDIQUÉES DÉCLARANT AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE DISCRIMINATION LIÉE À LEUR ACTIVITÉ SYNDICALE, SELON LEUR SEXE ET LE MANDAT SYNDICAL EXERCÉ



Lecture : 46% des personnes syndiquées a déclaré avoir été, au moins une fois, victimes de discrimination en raison de leur activité syndicale, 38% des hommes et 54% des femmes. Pourcentages pondérés.



Les résultats révèlent que les salariées et salariés du secteur privé rapportent plus fréquemment avoir été discriminés en raison de leur activité syndicale (50% d'entre eux) que les agents publics (40%). C'est également le cas des personnes syndiquées dans le secteur de l'industrie (57%) et des transports, manutention, logistique (54%) par rapport aux autres domaines d'activité (annexe 6).

Dans le secteur privé, la taille de l'entreprise n'influence pas le risque de déclarer une discrimination en raison de l'activité syndicale. Dans le secteur public, aucune différence significative n'apparaît selon le versant (fonction publique d'État, territoriale, hospitalière). Ces résultats témoignent du caractère transversal de la discrimination syndicale et de leur prégnance dans tous les secteurs d'activité.

3.2. Des expériences de discrimination syndicale corroborées par les témoins

Ces expériences de discriminations sont corroborées par les personnes qui déclarent avoir été témoins de telles situations. Ainsi, parmi la population active interrogée, un tiers déclare avoir déjà été témoin de discrimination syndicale au cours de sa vie professionnelle.

Cette proportion croît à mesure que l'implication dans l'activité syndicale augmente. Ainsi, parmi les personnes syndiquées, 61% des personnes interrogées déclare avoir déjà été témoin de discrimination syndicale, 68% d'hommes et 53% de femmes. Cette proportion est de 71% pour les personnes exerçant ou ayant exercé un mandat syndical (hors délégué syndical) et 78% pour les personnes titulaires d'un mandat de délégué syndical (annexe 3).

3.3. Des catégories de personnes syndiquées plus exposées que d'autres à la discrimination

Comme pour toutes les discriminations décrites par ailleurs dans les précédentes éditions du Baromètre, la proportion moyenne de personnes qui se déclarent victimes de discrimination masque de fortes disparités selon les catégories de personnes interrogées. Une analyse toutes choses égales par ailleurs a été menée pour déterminer les facteurs associés au fait de déclarer des discriminations en lien avec l'activité syndicale (annexe 4).

Ainsi, parmi les facteurs les plus aggravants du risque d'être exposé à une discrimination syndicale, les modalités de l'engagement syndical sont déterminantes, bien que d'autres éléments indépendants de l'exercice de l'activité syndicale entrent également en jeu.

3.3.1 Les facteurs associés aux modalités de l'engagement syndical

Toutes choses égales par ailleurs, la durée de l'adhésion à une organisation syndicale est positivement corrélée à la probabilité de déclarer une discrimination. Parmi les personnes syndiquées interrogées ayant adhéré il y a plus de 10 ans, elles sont 62% à déclarer une discrimination au cours de leur vie professionnelle, contre 19% de celles ayant adhéré dans l'année écoulée. Ainsi, le risque de déclarer une discrimination est multiplié par trois pour les personnes ayant adhéré depuis plus de 10 ans, par rapport à celles ayant adhéré il y a moins d'un an (annexe 4).

Bien que les personnes syndiquées depuis peu se déclarent moins discriminées que les autres, une sur cinq estime déjà que cet engagement la pénalise.

Plus de trois fois sur quatre (76% des cas), la dernière discrimination vécue s'est produite dans les cinq années précédant l'enquête.

TABLEAU 1

PÉRIODE DE LA DERNIÈRE DISCRIMINATION VÉCUE

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
IL Y A MOINS D'1 AN	37%	42%	39%
ENTRE 1 AN ET 5 ANS	36%	37%	37%
IL Y A PLUS DE 5 ANS	27%	21%	24%

(N=14336)

L'intensité de l'engagement dans l'activité syndicale se révèle être corrélée à la probabilité de déclarer une discrimination sur ce motif. Ainsi, le fait d'avoir participé à une grève, distribué des tracts ou participé à une campagne d'information, été inscrit ou inscrite sur une liste aux élections professionnelles, effectué un stage de formation syndicale, participé à des négociations, détenu un mandat syndical, accroît significativement la probabilité de déclarer une discrimination en raison de l'activité syndicale.

En construisant un « score d'investissement » basé sur la participation à différents types d'activité syndicale, on observe, pour les personnes les plus investies, une multiplication par 2,7 du risque de déclarer une discrimination syndicale par rapport aux personnes moins investies.[33]

Ainsi, les militants et militantes les plus investies dans une activité syndicale visible ont un risque près de trois fois plus élevé de rapporter une discrimination liée à cette activité.

Le risque d'exposition aux discriminations est également élevé pour les titulaires d'un mandat de délégué syndical. L'exploitation des données issues de l'enquête REPONSE a mis en évidence l'exposition particulière des délégués et déléguées syndicales aux écarts de rémunération, de l'ordre de 10%[34], à caractéristiques observables égales (âge, diplôme, ancienneté, etc.). Cette réalité statistique trouve un écho dans la proportion de délégués et déléguées syndicales déclarant avoir été discriminées au cours de leur carrière en raison de leur activité syndicale, puisqu'ils sont 69% dans ce cas, soit un risque multiplié par quatre par rapport aux personnes n'ayant jamais exercé de mandat.

Ainsi, plus de deux délégués et déléguées syndicales sur trois estiment avoir été discriminées en raison de leur activité syndicale, au cours de leur vie professionnelle.

3.3.2 Les facteurs indépendants des modalités de l'engagement syndical

Parmi les facteurs indépendants des modalités de l'engagement syndical qui aggravent l'exposition aux discriminations, le fait d'appartenir à la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers a des conséquences statistiquement significatives (annexe 4). Les ouvrières et ouvriers sont 57% à rapporter une discrimination, contre 43% des cadres et professions intellectuelles supérieures.

UN PHÉNOMÈNE DE CUMUL DES DISCRIMINATIONS SYNDICALES AVEC D'AUTRES CRITÈRES PROHIBÉS

Les résultats de l'enquête révèlent que la déclaration des discriminations syndicales peut être accentuée par d'autres caractéristiques sociodémographiques ou liées à des situations indépendantes de l'engagement syndical.

Parmi les personnes syndiquées, le fait d'être en situation de handicap, d'avoir un problème de santé chronique, ou d'avoir la charge d'une personne dépendante augmente le risque de déclarer une discrimination syndicale. C'est le cas de 53% d'entre elles. Cette aggravation peut s'expliquer en partie par le risque d'absentéisme accru pour les personnes se trouvant dans ces situations. Or, le fait d'exercer une activité syndicale est parfois assimilé par certains employeurs à de l'absentéisme et non à une forme de travail nécessaire au bon fonctionnement de l'organisation, ajoutant à la stigmatisation de l'engagement syndical[35].

D'autres résultats méritent réflexion. D'après les réponses obtenues dans l'enquête, le fait d'être une femme ou une personne perçue comme non-blanche, catégories de population fortement discriminées, diminue la probabilité de déclarer une expérience de discrimination syndicale. Sous réserve d'analyses qualitatives complémentaires, certaines hypothèses peuvent être avancées.

33. Un score d'investissement a été construit à partir des réponses aux 5 questions suivantes « Dans votre établissement, avez-vous déjà participé à un mouvement de grève ? », « Dans votre établissement, avez-vous déjà participé à la distribution de tracts ou à une campagne d'information de vos collègues ? « Depuis que vous travaillez dans votre établissement, avez-vous déjà pris part à des négociations de branche ou interprofessionnelle ? », « Avez-vous déjà été inscrit(e) sur une liste syndicale pour les élections professionnelles » et « Avez-vous déjà effectué un stage de formation syndicale ? ». Pour chaque réponse, deux points étaient attribués si la personne répondait « oui plusieurs fois », 1 point pour « oui, une fois » et 0 point pour « non, jamais ». Le score varie entre 0 et 9.

34. Bourdieu et Breda, *op. cit* .

35. « *Aujourd'hui encore, alors qu'il devrait être reconnu, l'engagement syndical est trop souvent stigmatisé. « Le geste d'adhésion appose sur le.la salarié.e un marqueur : prendre une carte syndicale est encore perçu souvent comme un élément de déloyauté à l'égard de l'entreprise et du management. Se syndiquer instaure une méfiance, voire une défiance. Il y a donc une prise de risque à adhérer… Cette défiance est d'ailleurs réciproque. Elle induit la peur de l'engagement pour les salarié·e·s et crainte des syndicats de la part des employeurs.* » CESE, 2017, *op. cit.* citant le Groupe de travail Réalités du dialogue social sur la syndicalisation des salariés, Synthèse des réunions, Lydia Brovelli, 2007.

La première analyse possible du taux de déclaration de discrimination syndicale plus élevé parmi les hommes perçus comme blancs, serait de considérer qu'ils sont une catégorie de population surexposée aux discriminations syndicales, toutes choses égales par ailleurs. Étant davantage discriminés, ils seraient logiquement plus nombreux à faire état de ces situations dans le cadre de l'enquête.

La seconde hypothèse serait de considérer qu'il existe une forme d'intériorisation des parcours professionnels plus modestes parmi les catégories de personnes fortement exposées aux discriminations. Cette intériorisation pourrait conduire à invisibiliser aux yeux des victimes les discriminations dans le déroulement de leur carrière et leur rémunération, formes typiques des discriminations syndicales. Un parallélisme pourrait être établi avec les personnes perçues comme non-blanches, fortement touchées par les discriminations au travail comme l'ont montré les précédentes éditions du Baromètre, ou par des effets de ségrégation professionnelle[36].

La troisième hypothèse serait de considérer que les femmes et les personnes perçues comme non-blanches sont conscientes d'être discriminées dans leur trajectoire professionnelle mais l'imputent davantage à leur sexe ou leur origine qu'au fait d'exercer une activité syndicale.

L'enquête *Accès aux droits* réalisée par le Défenseur des droits en 2016, a montré que les femmes perçues comme non-blanches déclaraient proportionnellement moins de discriminations liées au sexe que les femmes blanches, mais qu'en revanche, elles déclaraient des discriminations liées à l'origine ; ce dernier critère étant vraisemblablement perçu par elles comme le plus opérant dans leurs relations professionnelles. L'enquête *Accès aux droits* a également montré que le fait d'être un homme perçu comme blanc conduit à déclarer peu de discriminations au travail en raison des critères du sexe et de l'origine.

L'approche par motifs juridiques de discrimination montre ici ses limites dans la compréhension qu'elle permet des discriminations syndicales dans leurs interactions avec d'autres formes de discriminations. Ainsi, le Baromètre devrait inciter à une analyse complémentaire de type intersectionnel pour mieux appréhender la spécificité des discriminations vécues par les personnes exerçant une activité syndicale et appartenant à certains groupes sociaux.

3.4. Blocage dans l'évolution de la carrière et dégradation du climat/conditions de travail, les discriminations syndicales les plus fréquemment rapportées

Comme en témoignent les réclamations adressées au Défenseur des droits, l'absence d'évolution professionnelle est une manifestation fréquente de la discrimination syndicale. L'avis du CESE, le rapport de l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales[37], et l'analyse du contentieux corroborent ce constat.

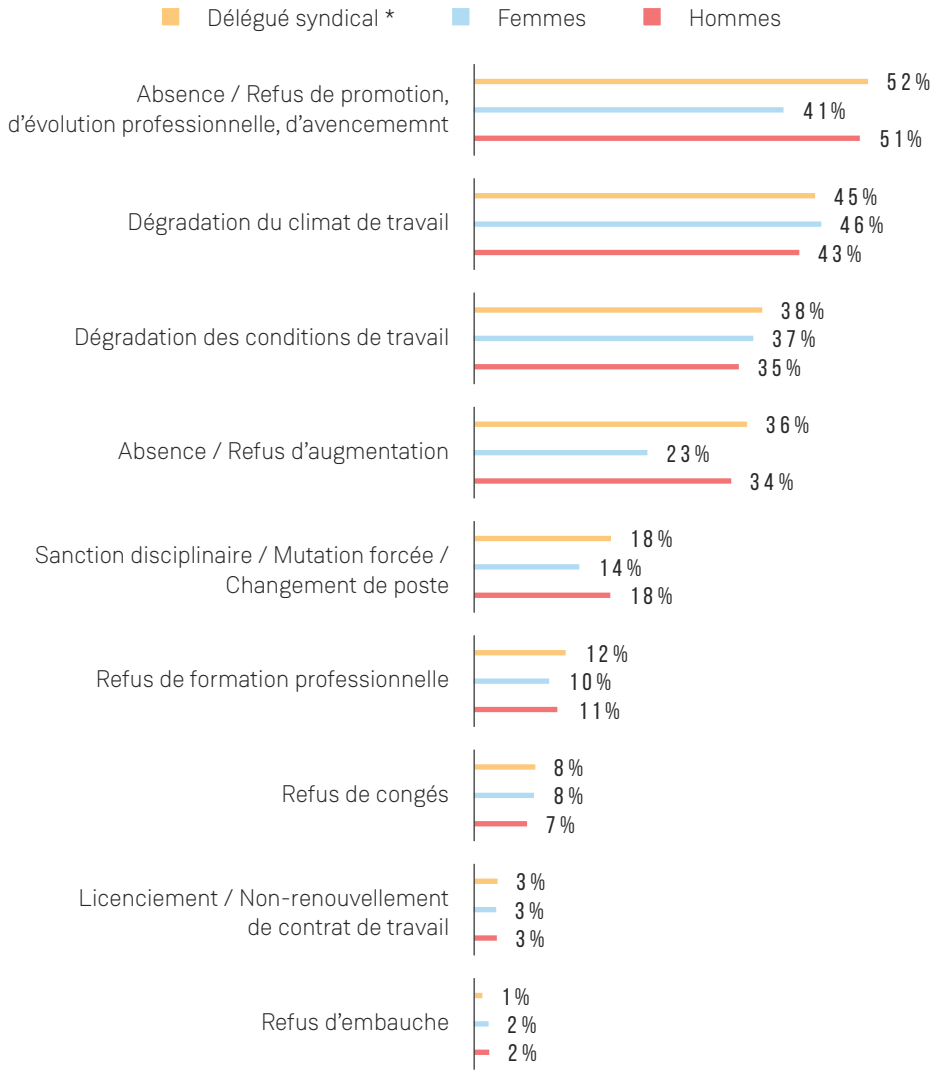
D'après les personnes syndiquées qui déclarent avoir été discriminées, la dernière discrimination vécue était l'absence d'évolution professionnelle (47% d'entre elles), la dégradation du climat de travail (44%), ou des conditions de travail (36%). L'analyse par sexe révèle que les hommes syndiqués apparaissent plus fréquemment touchés par l'absence d'évolution de carrière (51%) ou par le refus d'augmentation salariale (34%) que les femmes qui ne sont respectivement que 41% et 23% dans cette situation. En revanche, elles apparaissent légèrement plus touchées que les hommes par la dégradation du climat et des conditions de travail (graphique 10 et annexe 5).

36. Voir par exemple le Rapport d'information déposé par la Commission de la défense nationale et des forces armées sur l'évaluation des dispositifs de lutte contre les discriminations au sein des forces armées, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 27 mars 2019, faisant état d'un manque de diversité au sein des grades supérieurs (p.54).

37. Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales, rapport novembre 2014.

GRAPHIQUE 10

CIRCONSTANCES DE LA DERNIÈRE DISCRIMINATION VÉCUE PAR LES PERSONNES SYNDIQUÉES, SELON LEURS CARACTÉRISTIQUES (EN %**)



Lecture : Parmi les hommes syndiqués discriminés en raison de leur activité syndicale, 51% indiquent que la dernière discrimination subie a consisté en une absence ou un refus de promotion/d'évolution professionnelle/d'avancement. ** Plusieurs réponses possibles, % pondérés, (n=14 336). * Par délégué syndical, on entend toute personne occupant actuellement ou ayant occupé un mandat de délégué syndical.

Parmi les témoins, les circonstances de la dernière discrimination observée font l'objet d'un classement similaire. L'absence d'avancement est la plus souvent rapportée (53% des situations), puis la dégradation du climat de travail (47%), des conditions de travail (36%), l'absence ou le refus d'augmentation (26%), la sanction disciplinaire (24%) (annexe 5 bis).

4. Démarches et recours des personnes discriminées en raison de leur activité syndicale

4.1. Des recours plus systématiques que pour d'autres discriminations

Parmi les personnes qui estiment avoir été discriminées en raison de leur activité syndicale, une large majorité (78%) a tenté de faire cesser cette situation. Cette proportion est identique entre les femmes et les hommes. Pour la population active qui s'estime victime de discrimination (tous critères confondus), 59% a cherché à faire cesser la situation.

4.2. Des démarches plus souvent tournées vers les syndicats

La démarche la plus fréquente pour les personnes qui ont cherché à faire cesser la discrimination syndicale[38] consiste à se rapprocher de leur organisation syndicale (dans 65% des cas). Ce recours est beaucoup plus fréquent que dans la moyenne de la population active, tous critères de discriminations confondus, dont seulement 11% engage une démarche auprès d'un syndicat (graphique 11).

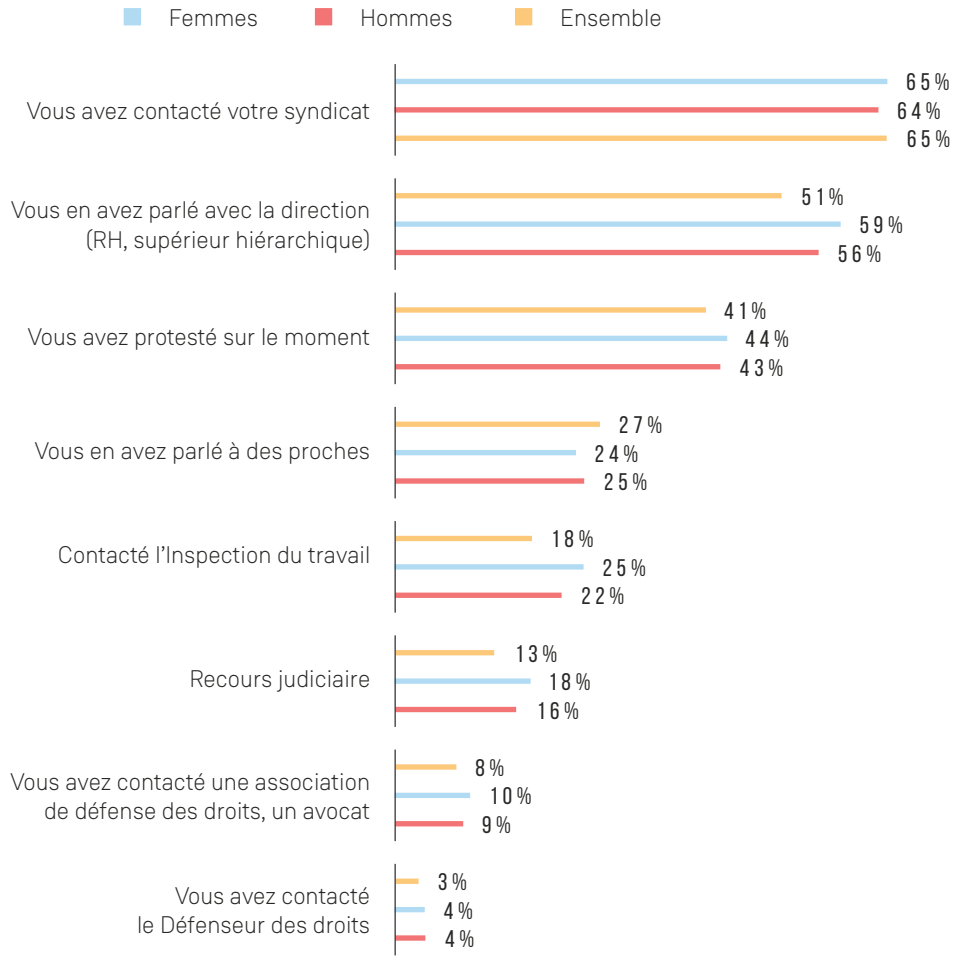
Plus d'une fois sur deux (56%), les personnes syndiquées discriminées ont fait état de la situation à leur employeur. Dans 43% des cas, les personnes ont protesté sur le moment. Dans seulement 16% des cas, les personnes ont engagé un recours contentieux (13% parmi les femmes et 18% parmi les hommes).

Le recours à l'Inspection du travail est également beaucoup plus fréquent qu'en population active pour les autres critères de discrimination. Cela peut en partie s'expliquer par le rôle de l'Inspection du travail en matière d'autorisation de licenciement des salariés protégés et une meilleure identification de cette voie de recours en matière de discrimination.

38. Il s'agit des démarches réalisées pour faire cesser la dernière discrimination vécue.

GRAPHIQUE 11

DÉMARCHES ENTREPRISES POUR FAIRE CESSER LA DERNIÈRE DISCRIMINATION SUBIE, PARMI LES PERSONNES SYNDIQUÉES, SELON LE SEXE (% PONDÉRÉS*)



Lecture : 65% des personnes syndiquées discriminées ont cherché à faire cesser la discrimination en contactant leur syndicat.
***** Plusieurs réponses possibles (n=11 016).

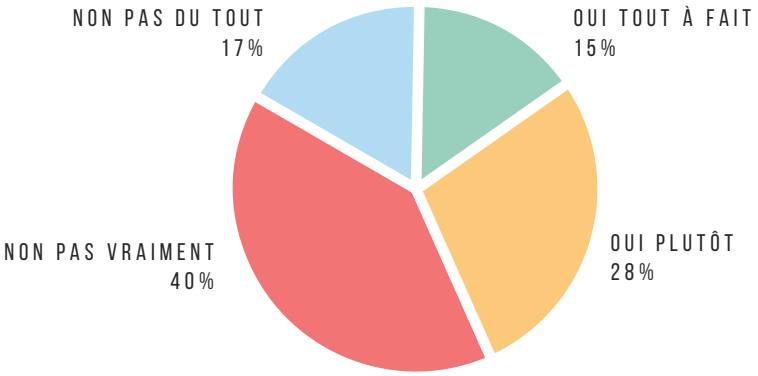
4.3. Des recours aux effets contrastés

Parmi les personnes victimes de discrimination syndicale ayant tenté de faire cesser la discrimination, elles sont 43% à considérer que la situation a évolué positivement : 15% d'entre elles estiment que la discrimination *a tout à fait cessé*, 28% que la discrimination *a plutôt cessé*. En revanche, 57% d'entre elles considèrent que la situation a évolué de manière négative.

GRAPHIQUE 12

CONSÉQUENCES DES DÉMARCHES EFFECTUÉES POUR FAIRE CESSER LA DISCRIMINATION (% PONDÉRÉS*)

Cette discrimination a-t-elle cessé ?



Lecture : 15% des personnes syndiquées ayant cherché à faire cesser la discrimination estime que la situation a tout à fait cessé.
***** Parmi les personnes n'ayant pas uniquement tenté de faire cesser la discrimination en en parlant à des proches (n=10 752).

En outre, les résultats montrent qu'une proportion élevée de personnes syndiquées rapporte avoir fait l'objet de mesures de rétorsion suite aux démarches entreprises.

En effet, 44% des personnes syndiquées ayant tenté de faire cesser la discrimination rapporte avoir fait l'objet de mesures pouvant consister en une dégradation des conditions de travail, du harcèlement, une mise à l'écart, une sanction injustifiée, une tentative de licenciement, etc.).

GRAPHIQUE 13

PART DES PERSONNES AYANT SUBI DES REPRÉSAILLES CONSÉCUTIVES À LEURS DÉMARCHES POUR FAIRE CESSER LA DISCRIMINATION (% PONDÉRÉS*)

« À la suite de vos démarches, avez-vous fait l'objet de mesures de rétorsion ? (dégradation des conditions de travail, tentative de licenciement, harcèlement, mise à l'écart, sanction injustifiée, etc.) »



Lecture : * Parmi les personnes n'ayant pas uniquement tenté de faire cesser la discrimination en en parlant à des proches (n=10 752).

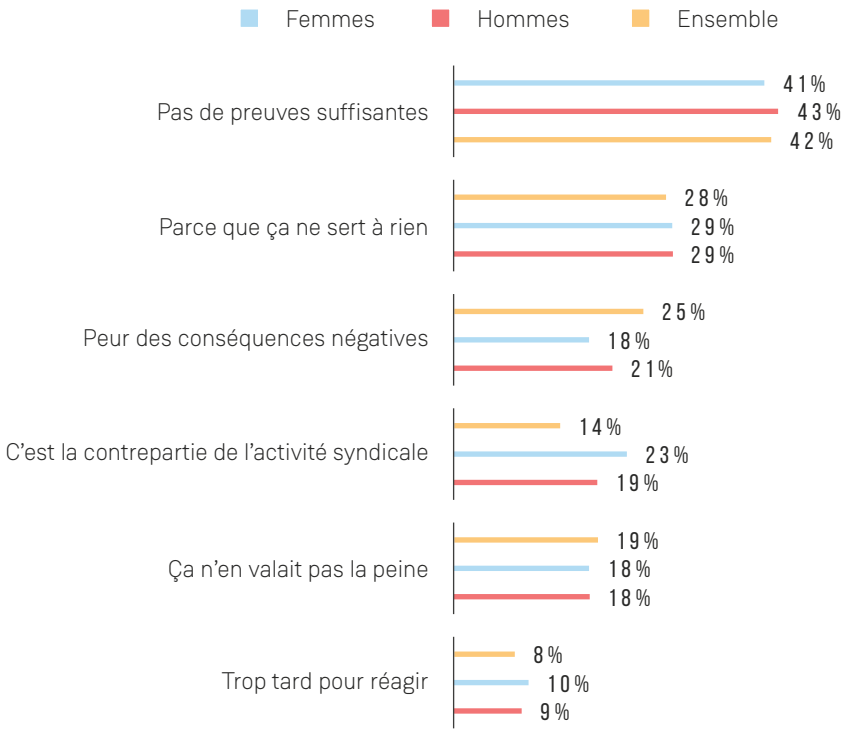
4.4. L'accès à la preuve, principal obstacle au recours identifié par les victimes

Les personnes qui n'ont entrepris aucune démarche pour faire cesser la discrimination subie l'expliquent principalement par la difficulté à en rapporter la preuve (42%). Elles sont près d'un tiers à le justifier par l'inutilité des démarches (29%) ou la peur des conséquences négatives (21%). Les femmes sont plus nombreuses à craindre les représailles (25%) que les hommes (18%). Toutefois, ceux-ci sont plus nombreux (23%) que les femmes (14%) à expliquer leur absence de démarches par le fait que les discriminations sont vues comme la contrepartie de l'activité syndicale.

GRAPHIQUE 14

OBSTACLES AU RECOURS IDENTIFIÉS PAR LES PERSONNES N'AYANT PAS ENTREPRIS DES DÉMARCHES POUR FAIRE CESSER LA DISCRIMINATION (% PONDÉRÉS*)

Pour quelles raisons n'avez-vous pas entrepris de démarches ?



Lecture : Plusieurs réponses possibles (n=3 320).

5. Conclusion

Le principe de non-discrimination en raison de l'activité syndicale bénéficie d'une protection au plus haut niveau des normes juridiques françaises et internationales.

En outre, depuis les années 90, des avancées significatives pour garantir son effectivité ont été obtenues notamment grâce à un fort investissement du registre judiciaire du droit de la non-discrimination par les organisations syndicales.

C'est cette mobilisation contentieuse qui a conduit en France à la reconnaissance d'un aménagement de la charge de la preuve tirant une présomption de discrimination d'un faisceau d'indices, en l'espèce déduit de l'impact de l'activité syndicale sur la carrière. Plus largement, elle a donné lieu à la reconnaissance par la Cour de cassation de la méthode de preuve des discriminations dans la carrière par le recours aux panels de comparaison, dite méthode Clerc, qui permet de modéliser l'analyse des carrières et le calcul des dommages par l'analyse de la situation des salariés en situation comparable.

Mais, en dépit de ces avancées, l'absence de perspectives professionnelles, d'évolution salariale, et la dégradation de l'environnement de travail ont un effet défavorable sur les travailleurs et travailleuses syndiquées.

Les résultats de l'enquête menée par le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail corroborent à cet égard les constats de nombreux autres acteurs, comme le Conseil économique, social et environnemental, la DARES, l'Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales et les organisations syndicales elles-mêmes. L'engagement syndical en France représente aujourd'hui un risque professionnel significatif, qui n'est pas ignoré de la population active et encore moins des principales et principaux intéressés.

Le Défenseur des droits et l'Organisation internationale du travail, au travers de cette étude, souhaitent rappeler cette réalité afin que l'ensemble des parties prenantes se mobilisent pour garantir le respect du droit à ne pas être discriminé en raison de son activité syndicale et prennent les mesures de prévention et de réparation qui s'imposent. Il en va non seulement de la vitalité du dialogue social, mais également du respect des principes qui fondent notre République.

Annexes

ANNEXE 1. IMPACT DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ET LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SYNDIQUÉES

TABLEAU 1

CONCERNANT VOTRE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, EN TERMES DE QUALIFICATION, DE CLASSIFICATION, DE PROMOTION, DE GRADE, L'EXERCICE DE VOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE A–T-IL ÉTÉ (% PONDÉRÉS) :

	ENSEMBLE	SEXE		TYPE DE MANDAT			SECTEUR	
		FEMMES	HOMMES	DS	AUTRE	AUCUN	PUBLIC	PRIVÉ
UN MOTEUR	4	4	4	4	4	6	5	3
UN FREIN	51	42	57	61	49	27	39	59
NI L'UN, NI L'AUTRE	37	43	32	30	38	52	45	31
NSP	9	11	7	6	9	16	11	7

TABLEAU 2

CONCERNANT L'ÉVOLUTION DE VOTRE RÉMUNÉRATION, L'EXERCICE DE VOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE A-T-IL ÉTÉ (% PONDÉRÉS) :

	ENSEMBLE	SEXE		TYPE DE MANDAT			SECTEUR	
		FEMMES	HOMMES	DS	AUTRE	AUCUN	PUBLIC	PRIVÉ
UN MOTEUR	2	2	3	3	2	3	2	3
UN FREIN	44	34	51	53	42	21	30	52
NI L'UN, NI L'AUTRE	48	56	41	40	49	63	61	38
NSP	7	8	6	4	7	14	7	7

ANNEXE 2. IMPACT DE L'ACTIVITÉ SYNDICALE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL, SELON LES CARACTÉRISTIQUES DE LA POPULATION SYNDIQUÉE

TABLEAU 1

DANS LES RELATIONS AVEC VOS COLLÈGUES, VOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE A-T-ELLE ÉTÉ UN FACTEUR (% PONDÉRÉS) :

	ENSEMBLE	SEXE		TYPE DE MANDAT			SECTEUR	
		FEMMES	HOMMES	DS	AUTRE	AUCUN	PUBLIC	PRIVÉ
D'AMÉLIORATION	25	21	28	29	23	20	22	27
DE DÉGRADATION	13	13	12	13	13	9	13	13
NI L'UN, NI L'AUTRE	54	58	52	52	56	59	56	53
NSP	8	8	8	6	8	12	9	7

TABLEAU 2

DANS LES RELATIONS AVEC VOTRE HIÉRARCHIE, VOTRE ACTIVITÉ SYNDICALE A-T-ELLE ÉTÉ UN FACTEUR (% PONDÉRÉS) :

	ENSEMBLE	SEXE		TYPE DE MANDAT			SECTEUR	
		FEMMES	HOMMES	DS	AUTRE	AUCUN	PUBLIC	PRIVÉ
D'AMÉLIORATION	10	9	10	11	8	9	9	9
DE DÉGRADATION	43	38	47	49	42	29	39	47
NI L'UN, NI L'AUTRE	39	44	36	34	41	46	42	37
NSP	8	9	7	6	9	16	10	7

ANNEXE 3. POURCENTAGE DE PERSONNES SYNDIQUÉES AYANT ÉTÉ TÉMOIN DE DISCRIMINATIONS ENVERS UNE PERSONNE EN RAISON DE SON ACTIVITÉ SYNDICALE (% PONDÉRÉS) :

	ENSEMBLE	SEXE		TYPE DE MANDAT			SECTEUR	
		FEMMES	HOMMES	DS	AUTRE	AUCUN	PUBLIC	PRIVÉ
OUI UNE FOIS	15	16	14	13	14	16	15	15
OUI PLUSIEURS FOIS	46	37	54	65	57	23	41	49
NON JAMAIS	30	37	24	17	22	48	35	27
NSP	9	10	8	5	7	13	9	9

ANNEXE 4. FACTEURS ASSOCIÉS AU FAIT D'AVOIR DÉCLARÉ UNE DISCRIMINATION EN RAISON DE SON ACTIVITÉ SYNDICALE AU COURS DE LA VIEPROFESSIONNELLE (RÉGRESSION LOGISTIQUE MULTIPLE) :

	% PONDÉRÉS	OR	95%IC	P
SEXE				
HOMMES	53	1,4	1,2-1,4	0,000
FEMMES	38	1		
ÂGE (EN CLASSE)				
< 40 ANS	36	1		0,03
40 - 50 ANS	44	0,9	0,8-0,9	
50 ANS OU PLUS	46	0,9	0,8-0,9	
CSP				
ARTISAN, COMMERÇANT & PROF. INTERMÉDIAIRE	45	1		0,000
CADRES ET PROF SUP	43	0,7	0,7-0,8	
OUVRIERS	57	1,2	1,1-1,3	
HANDICAP OU MALADIE				
OUI	53	1,6	1,5-1,7	0,000
NON	43	1		
À LA CHARGE D'UNE PERSONNE MALADE/HANDICAPÉE				
OUI	53	1,3	1,2-1,4	0,000
NON	45			
SECTEUR D'ACTIVITÉ				
PRIVÉ	50	1,4	1,3-1,5	0,000
PUBLIC	40	1		
DURÉE ADHÉSION				
MOINS D'UN AN	19	1		0,000
1 À 4 ANS	32	1,5	1,3-1,6	
5 À 9 ANS	47	1,8	1,6-1,9	
DEPUIS 10 ANS OU PLUS	62	2,7	2,4-3,0	
NIVEAU D'INVESTISSEMENT DANS L'ACTIVITÉ SYNDICALE				
FAIBLE	20	1		
MOYEN	44	1,7	1,5-1,8	
FORT	66	2,7	2,5-2,9	0,000
TYPE DE MANDAT SYNDICAL				
DÉLÉGUÉ SYNDICAL	69	4	3,7-4,4	0,000
AUTRE TYPE DE MANDAT	57	2,7	2,5-2,9	
AUCUN MANDAT	20			

Modèle de régression logistique ajusté sur l'âge, le diplôme, la CSP, la présence d'un handicap ou maladie, la prise en charge d'une personne malade/handicapée, le nombre d'enfants, le secteur d'activité, la taille de l'établissement, la durée d'adhésion, le score d'investissement, le type de mandat occupé.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, les hommes ont un risque 1,4 fois supérieur aux femmes de déclarer une discrimination en raison de leur activité syndicale au cour de la vie professionnelle.

ANNEXE 5. CIRCONSTANCES DE LA DERNIÈRE DISCRIMINATION SYNDICALE SUBIE, PARMI LES PERSONNES SYNDIQUÉES (% PONDÉRÉS) :

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
REFUS D'EMBAUCHE	2	2	2
ABSENCE/REFUS DE PROMOTION, D'ÉVOLUTION PROF.	51	41	47
REFUS DE FORMATION PROF.	11	10	11
REFUS DE CONGÉS	7	8	7
ABSENCE/REFUS D'AUGMENTATION	34	23	30
SANCTION DISCIPLINAIRE, UNE MUTATION FORCÉE, ...	18	14	17
LICENCIEMENT OU NON-RENOUVELLEMENT ...	3	3	3
DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	35	37	36
DÉGRADATION DU CLIMAT DE TRAVAIL	43	46	44

ANNEXE 5.BIS. CIRCONSTANCES DE LA DERNIÈRE DISCRIMINATION POUR LAQUELLE LES PERSONNES SYNDIQUÉES ONT ÉTÉ TÉMOINS (% PONDÉRÉS) :

	HOMMES	FEMMES	ENSEMBLE
REFUS D'EMBAUCHE	3	2	3
ABSENCE/REFUS DE PROMOTION, D'ÉVOLUTION PROF.	50	41	53
REFUS DE FORMATION PROF.	12	11	12
REFUS DE CONGÉS	10	10	10
ABSENCE/REFUS D'AUGMENTATION	30	20	26
SANCTION DISCIPLINAIRE, UNE MUTATION FORCÉE, ...	27	20	24
LICENCIEMENT OU NON-RENOUVELLEMENT ...	9	7	8
DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	39	35	38
DÉGRADATION DU CLIMAT DE TRAVAIL	48	47	47

ANNEXE 6. POURCENTAGE DE VICTIMES DE DISCRIMINATIONS SYNDICALES PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ* (% PONDÉRÉS) :

	INDUSTRIE	TRANSPORT MANUTENTION LOGISTIQUE	BANQUE ASSURANCE	SERVICES	COMMERCE	AUTRE	ENSEMBLE DES SALARIÉS
OUI	57	54	45	51	48	45	50
NON, JAMAIS	43	46	55	49	52	55	50

* Parmi les personnes salariées du privé ou d'une entreprise publique

ANNEXE 7. CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DES PERSONNES SYNDIQUÉES AYANT RÉPONDU À L'ENQUÊTE (N=33 483)

	N	% PONDÉRÉS
SEXE		
HOMMES	16 562	53
FEMMES	16 921	47
ÂGE (EN CLASSE)		
18 - 34 ANS	2 708	10
35 - 44 ANS	7 944	20
45 - 54 ANS	12 474	35
55 ANS OU PLUS	10 357	33
DIPLÔME		
AUCUN DIPLÔME	878	5
CERTIFICAT D'ÉTUDE, BREVET DES COLLÈGES, CAP, BEP	7 327	32
BACCALAURÉAT OU ÉQUIVALENT	7 255	20
BTS, DUT	5 538	12
BAC +3 OU SUPÉRIEUR	10 950	28
AUTRE (SPÉCIFIER)	1 535	4
EN EMPLOI ACTUELLEMENT		
OUI	30 804	91
NON	2 673	9
PROFESSION[1]		
AGRICULTEUR	4	0
ARTISAN, COMMERÇANT, CHEF D'ENTREPRISE	43	0
CADRE SUPÉRIEUR	9 609	30
PROFESSION INTERMÉDIAIRE	4 877	17
EMPLOYÉ	15 566	42
OUVRIER	3 378	11
TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT[1]		
MOINS DE 49 SALARIÉS	6 268	28
50 À 249 SALARIÉS	9 118	27
250 À 499 SALARIÉS	4 377	13
500 À 999 SALARIÉS	3 520	8
1000 À 4999 SALARIÉS	9 221	20
NE SAIT PAS	973	4
SECTEUR D'ACTIVITÉ[1]		
SALARIÉ(E) DU PRIVÉ	17 824	49
AGENT DU PUBLIC	11 692	40
SALARIÉ(E) D'UNE ENTREPRISE PUBLIQUE	3 889	11
TRAVAILLEUR INDÉPENDANT	72	0
DOMAINE D'ACTIVITÉ[2]		
AGRICULTURE, MARINE, PÊCHE	364	2
BÂTIMENT, TRAVAUX PUBLICS	548	3
INDUSTRIE	5 074	27
TRANSPORT, MANUTENTION, LOGISTIQUE	1 995	10
SERVICES AUX ENTREPRISES, CONSEIL, INFORMATIQUE, MULTIMÉDIA, BANQUE, ...	4 545	19
COMMERCE, DISTRIBUTION, VENTE	2 371	13
AUTRE	6 888	30
DURÉE DE L'ADHÉSION À UN SYNDICAT		
MOINS D'UN AN	4 045	12
1 À 4 ANS	8 784	25
5 À 9 ANS	7 265	21
DEPUIS 10 ANS OU PLUS	13 389	42
MANDAT SYNDICAL		
OUI, J'AI DÉTENU UN MANDAT SYNDICAL PAR LE PASSÉ MAIS PLUS MAINTENANT	5 035	15
OUI, JE DÉTIENS ACTUELLEMENT UN MANDAT SYNDICAL	14 508	46
NON	13 934	39
ACTIVITÉ SYNDICALE DANS L'ÉTABLISSEMENT (N=30 804)		
OUI, ACTUELLEMENT	16 642	56
OUI, PAR LE PASSÉ	3 029	10
NON, JAMAIS	11 133	34

[1] Il s'agit des caractéristiques pour le poste actuel ou le dernier poste occupé.
[2] Pour les salariés du privé ou d'une entreprise privée et les travailleurs indépendants.

ANNEXE 8. CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES DE LA POPULATION ACTIVE INTERROGÉE (N=1001)

	N	%
SEXE		
HOMMES	512	51
FEMMES	489	49
ÂGE (EN CLASSE)		
18 - 34 ANS	331	33
35 - 44 ANS	253	25
45 - 54 ANS	267	27
55 ANS OU PLUS	150	15
DIPLÔME		
AUCUN DIPLÔME	48	5
CERTIFICAT D'ÉTUDE, BREVET DES COLLÈGES, CAP, BEP	260	26
BACCALAURÉAT OU ÉQUIVALENT	232	23
BTS, DUT	183	18
BAC +3 OU SUPÉRIEUR	278	28
SITUATION PROFESSIONNELLE		
A UN TRAVAIL	876	88
AU CHÔMAGE	125	12
PROFESSION[1]		
AGRICULTEUR	20	2
ARTISAN, COMMERÇANT, CHEF D'ENTREPRISE	75	7
CADRE SUPÉRIEUR	167	17
PROFESSION INTERMÉDIAIRE	260	26
EMPLOYÉ	285	28
OUVRIER	194	19
TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT[1]		
MOINS DE 49 SALARIÉS	625	62
50 À 249 SALARIÉS	197	20
250 À 499 SALARIÉS	71	7
500 À 999 SALARIÉS	38	4
1000 À 4999 SALARIÉS	64	7
NE SAIT PAS	6	1
SECTEUR D'ACTIVITÉ[1]		
SALARIÉ(E) DU PRIVÉ	628	63
AGENT DU PUBLIC	182	18
SALARIÉ(E) D'UNE ENTREPRISE PUBLIQUE	51	5
TRAVAILLEUR INDÉPENDANT	140	14
DOMAINE D'ACTIVITÉ[2]		
AGRICULTURE, MARINE, PÊCHE	628	4
BÂTIMENT, TRAVAUX PUBLICS	182	11
INDUSTRIE	51	13
TRANSPORT, MANUTENTION, LOGISTIQUE	140	9
SERVICES AUX ENTREPRISES, CONSEIL, INFORMATIQUE, MULTIMÉDIA, BANQUE, ...	4 545	15
COMMERCE, DISTRIBUTION, VENTE	2 371	25
AUTRE	6 888	25
ADHÉRENT D'UN SYNDICAT		
OUI, ACTUELLEMENT	113	11
NON, MAIS JE L'AI ÉTÉ PAR LE PASSÉ	111	11
NON, JE NE L'AI JAMAIS ÉTÉ	777	78
EXERCE UNE ACTIVITÉ SYNDICALE[3]		
OUI, ACTUELLEMENT	43	5
OUI, PAR LE PASSÉ	48	5
NON	783	89
REFUS	2	0

[1] Il s'agit des caractéristiques pour le poste actuel ou le dernier poste occupé.
[2] Pour les salariés du privé ou d'une entreprise privée et les travailleurs indépendants.
[3] Parmi les personnes ayant un emploi (n=876).

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Toutes nos actualités :

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© 09-2019 | Défenseur des droits