



Un tiers des salariés européens ont été discriminés au travail

- *Dans l'environnement professionnel, l'âge est le premier critère de discrimination*
- *12 % des femmes estiment être discriminées en raison de leur sexe*
- *Plus d'un cinquième des salariés estime nécessaire un rapport sur l'écart salarial femmes-hommes dans leur entreprise*

Nanterre – mardi 27 février 2018 – D'après les résultats de [l'étude Workforce View in Europe 2018](#) réalisée par ADP auprès de près de 10 000 actifs, un tiers des salariés européens (34 %) estime avoir été discriminé sur leur lieu de travail !

L'étude révèle que l'âge est le premier critère de traitement inéquitable, cité par un collaborateur sur 10, alors que 12 % des femmes considèrent avoir été discriminés en raison de leur sexe.

Parcours, cursus, apparence, origine ethnique et religion ont également été cités par les salariés européens (voir [Graphique 1](#) pour plus de détails).

Dangers de la discrimination fondée sur l'âge et évolution de carrière

En plus d'être la cause la plus fréquente de discrimination, l'âge freine également l'avancement professionnel des salariés. Selon les résultats de l'étude, un salarié européen sur cinq estime que c'est le principal facteur qui freine la progression de sa carrière (18 %). Il semble également que l'âge ne soit pas un problème réservé aux aînés – comme on aurait pu l'imaginer – car un même pourcentage de personnes de plus de 55 ans et de moins de 25 ans déclare avoir été confronté à ce problème (17 %).

Carlos Fontelas De Carvalho, Président d'ADP en France et en Suisse, déclare : « *Avec l'allongement de la durée de vie et le recul de l'âge de la retraite nous voyons pour la première fois cinq générations travailler côte à côte dans nos entreprises. Pour les employeurs c'est une opportunité fantastique de tirer parti des compétences de toutes les classes d'âge et un vrai défi de gestion du capital humain de les faire travailler ensemble de la façon la plus efficiente possible. Il est essentiel de veiller à ce que les différences générationnelles n'affectent pas la façon dont les collaborateurs sont traités ou les possibilités d'évolution de carrière qui leur sont proposées. Nos résultats suggèrent qu'il reste encore beaucoup à faire afin de s'assurer que toute idée préconçue fondée sur l'âge soit bannie du système.* »

Des demandes croissantes de transparence sur les écarts de rémunération

Ces 12 derniers mois, les discriminations sexuelles ont fait les gros titres, avec le mouvement #MeToo et la divulgation des grilles de salaires montrant les inégalités qui existent encore dans de nombreuses professions. Dans ce contexte, l'étude ADP met en évidence l'ampleur du problème. Plus d'une salariée sur dix (12 %) déclare s'être sentie discriminée en raison de son sexe.

En dépit du principe d'égalité des salaires inscrit dans la législation de l'Union européenne, les femmes sont toujours payées en moyenne 16,3 % de moins que leurs confrères masculins en Europe¹, ce qui amène certains pays à imposer la publication aux entreprises de rapports sur les écarts de rémunérations entre les sexes pour s'attaquer au problème. La législation française impose aux entreprises de plus de 50 salariés d'effectuer une analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes, et le Royaume-

¹ Rapport 2017 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE – <http://www.eubusiness.com/news-eu/womens-pay.83sl>

Uni a rendu obligatoires les rapports sur les écarts de rémunérations pour les entreprises de plus de 250 salariés.

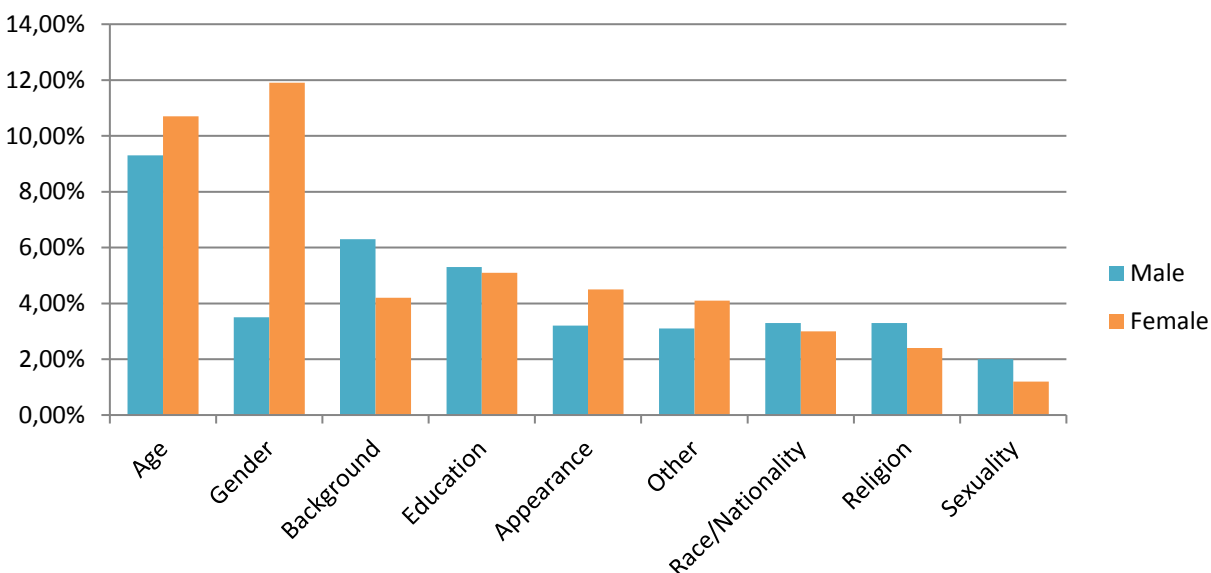
Interrogés sur la question, de nombreux travailleurs européens sont convaincus que leur employeur paie déjà les hommes et les femmes de manière équitable, et plus de la moitié (53 %) considère que les rapports sur les écarts salariaux sont inutiles. Il convient de noter toutefois que ces rapports sont jugés nécessaires par 22% des salariés et même par 25% des femmes et par 28% des 25-34 ans.

Le soutien à la législation atteint des sommets en France (32 %) et en Suisse (29 %), alors que les personnes travaillant aux Pays-Bas sont les moins enclins à reconnaître l'utilité de tels rapports (8 %), suivis du Royaume-Uni (14 %), même si la législation vient tout juste d'y entrer en vigueur.

Carlos Fontelas De Carvalho poursuit : « *L'égalité des salaires à travail égal est l'un des principes fondateurs de l'Union européenne : il est donc choquant de constater que cette inégalité existe encore entre les femmes et les hommes. Bien que de nombreux collaborateurs puissent estimer que les rapports sur l'égalité des salaires ne sont pas nécessaires dans leur entreprise, les faits sont têtus et indiquent le contraire. La mise en place de rapports réguliers sur les niveaux de rémunération est une stratégie qui permet à tous les employeurs de faire face aux vieux préjugés qui peuvent perdurer dans le milieu professionnel et de prendre ces problèmes à bras-le-corps.* »

Pour plus d'informations, venez découvrir l'étude « [The Workforce View in Europe 2018](#) ».

Graphique 1 – Les différentes formes de discrimination qui affectent les salariés européens



*Données arrondies au pourcentage entier le plus proche

A propos de l'étude :

L'étude « [The Workforce View in Europe in 2018](#) » explore l'état d'esprit et les opinions des collaborateurs vis-à-vis de l'avenir du travail. Elle a été menée par l'agence indépendante Opinion Matters, pour le compte d'ADP. L'échantillon était composé de 9 908 adultes actifs dans 8 pays européens : Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suisse.

À propos d'ADP

De puissantes technologies avec une touche d'humanité. Les entreprises du monde entier, quels que

soient leur secteur ou leur taille, tirent parti des solutions basées sur le Cloud et des connaissances des experts d'ADP, afin de les aider à libérer le potentiel de leurs collaborateurs. Ressources humaines, gestion des temps et des activités, paie, conformité : travaillons ensemble pour construire une meilleure performance collective. Pour plus d'informations, rendez-vous sur www.fr.adp.com

Service de presse ADP

Rumeur Publique

Romain Spinazzé - Tél : 01 82 28 37 25

Yohan Bisson - Tél : 01 55 74 84 99

E-mail : adp@rumeurpublique.fr

ADP, son logo et ADP Research Institute® sont des marques déposées d'ADP, LLC. ADP A more human resource est une marque de service d'ADP, LLC. Toutes les autres marques et marques de service appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Copyright © 2018 ADP, LLC. Tous droits réservés.

