

Baromètre Discriminations Projet Européen Deledios

Etude quantitative – Mars 2007



L'AUTRE CERCLE



De: OpinionWay

Contexte et Objectifs



Contexte

- ▶ Ce baromètre s'inscrit dans le cadre de du projet européen Deledios auquel participe l'ANDRH, Arborus, L'Autre Cercle et le CNIDFF avec le soutien de la CFE-CGC et en collaboration avec la CFDT.



Méthodologie



Méthodologie

- ▶ Étude quantitative réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1000 cadres et 1000 salariés non cadres issus du panel d'OpinionWay.
- ▶ Chacun de ces deux échantillons a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, de secteur d'activité. Nous les avons ensuite cumulés en les pondérant selon la répartition en France entre cadres (15%) et non cadres (85%), si bien que les résultats présentés sous les lignes ensemble dans ce document sont représentatifs de l'ensemble des salariés. En revanche, les effectifs des sous échantillons sont indiqués sans prendre en compte cette pondération, pour permettre éventuellement d'attirer l'attention sur leur faible nombre. C'est pourquoi la somme des effectifs de chaque sous-échantillon diffère des effectifs de l'ensemble de l'échantillon sur certaines questions.
- ▶ L'échantillon a été interrogé en ligne grâce à l'outil CAWI (computer assisted web interview) développé par OpinionWay. Les personnes interrogées sont invitées par e-mailing à se connecter sur le questionnaire accessible via un lien figurant dans le message de l'e-mail.
- ▶ Dates du terrain: du 23 au 31 mars 2007.
- ▶ Conditions de diffusion de l'étude : les résultats de cette étude sont l'entière propriété des partenaires du projet et de la Commission européenne qui peuvent s'ils le souhaitent en faire une diffusion totale ou partielle qui sera soumise pour validation à OpinionWay. En outre toute diffusion à des fins de reprise presse devra comporter un encart rappelant que l'étude a été réalisée par OpinionWay, la méthodologie précise (mode de recueil, taille d'échantillon et mode de représentativité) ainsi que les dates de recueil des données.



Principaux enseignements



Principaux enseignements

La connaissance de comportement discriminatoires n'est pas si rare mais ne semble qu'occasionnellement sanctionnée

- ▶ Moins d'un quart (23%) des personnes interrogées ont eu connaissance d'un comportement discriminatoire à l'encontre des femmes dans leur entreprise. Toutefois, soulignons que cette proportion s'élève à 26% parmi les femmes et même à **38% chez les femmes cadres**. Les blagues et les moqueries sont les discriminations le plus souvent observées. Parmi les femmes cadres, c'est le harcèlement qui est le plus souvent cité.
- ▶ Les salariés français ne sont que 7% à avoir eu connaissance de discriminations, dans leur entreprise, envers les homosexuels. Ce taux atteint cependant 24% chez les homosexuels et 14% chez les bisexuels. Les blagues et les moqueries sont là encore les formes de discrimination le plus souvent invoquées.
- ▶ Comment les salariés ont-ils eu connaissance d'une discrimination ? Ils sont 40% à en avoir été directement témoins, 23% à en avoir été informés par la personne concernée, et 23% également à en avoir été informés par une autre personne. Chez les cadres, l'information est venue des supérieurs hiérarchiques dans 64% des cas, tandis que chez les autres salariés, ce sont des collègues qui ont transmis l'information dans 78% des cas.
- ▶ Globalement, 69% des personnes ayant eu connaissance d'une discrimination envers une femme ou une personne homosexuelle n'ont pas souvenir qu'elle ait eu des conséquences particulières dans l'entreprise. Les cadres sont plus nombreux en moyenne à avoir constaté un impact d'un tel comportement : 26% notamment déclarent que l'auteur des faits a été sanctionné, contre seulement 6% chez les non cadres. 15% se souviennent que la personne concernée par la discrimination a dû quitter l'entreprise, 3% qu'elle a été mutée, tandis que le départ forcé de l'auteur des faits n'a eu lieu que dans 1% des cas et sa mutation que dans 2% des cas.



Principaux enseignements

Le sentiment d'être victime ou coupable de comportements discriminatoires concerne une part non négligeable des salariés

- ▶ Lorsque l'on pose la question « Avez-vous déjà été victime de comportements discriminatoires ? », 19% des cadres et 15% des autres salariés répondent positivement. Toutefois, les salariés sont en moyenne 36% à reconnaître qu'ils ont déjà été visés par des blagues et 16% par des moqueries. En outre, 8% disent avoir subi un harcèlement et 7% des violences verbales. Au total, ce sont tout de même 54% des salariés qui évoquent un comportement discriminatoire à leur encontre.
- ▶ Les salariés invoquent à plus de 60% d'autres raisons que le sexe ou l'orientation sexuelle pour expliquer la discrimination dont ils ont fait l'objet. Reste que 54% des femmes invoquent d'abord le fait d'être une femme comme motif discriminant, et 53% des homosexuels l'orientation sexuelle. Un taux qui atteint même 70% parmi les cadres homosexuels victimes d'une discrimination liée à leur orientation sexuelle.
- ▶ Les salariés sont par ailleurs 15% à reconnaître qu'ils ont déjà tenu des propos sexistes ou racistes, et 6% des propos homophobes. La proportion s'élève à 24% chez les hommes cadres concernant les propos sexistes. En revanche, seules 2% des femmes non cadres et 3% des cadres admettent avoir déjà tenu des propos homophobes. Les propos tenus étaient majoritairement des blagues (89%) ou des moqueries (42%). Les salariés sont 5% à évoquer des violences verbales ou des insultes.



Principaux enseignements

Des comportements qui ne sont pas sans conséquences sur les salariés, qui estiment par ailleurs que le genre est une source forte de discriminations

- ▶ Les comportements dont ont été victime les salariés (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques) ont eu au moins une conséquence pour 52% d'entre eux, qu'elle fut sur leur moral (45%), leur motivation au travail (37%), leur confiance en eux (27%) ou leur santé (18%). Globalement, les femmes se disent plus affectées que les hommes : 60% d'entre elles déclarent que le comportement subi a eu au moins une conséquence. Les salariés des entreprises de 2000 personnes ou plus (60%) ou ceux âgés de moins de 25 ans (67%) se déclarent également plus impactés que la moyenne.
- ▶ D'une manière générale, le genre des salariés n'est pas considéré comme neutre sur leur vie professionnelle. Les salariés sont ainsi 71% à évoquer un impact sur le salaire, 59% sur l'évolution professionnelle et la promotion, 43% sur le recrutement. Les réponses des femmes sont beaucoup plus affirmatives que celles des hommes, notamment lorsqu'elles sont cadres. Ainsi, 79% des femmes estiment que le fait d'être une femme a bel et bien un impact le salaire (87% parmi les femmes cadres), contre 64% des hommes et 64% jugent que cela a un impact sur l'évolution professionnelle (84% parmi les femmes cadres), contre 49% chez les hommes.
- ▶ La même question relative au fait d'être homosexuel permet de constater que l'impact perçu est moins élevé : 41% des salariés invoquent un impact sur le recrutement, 34% sur la promotion et sur l'évolution professionnelle, mais seulement 10% un impact sur le salaire. Par ailleurs, on notera ici que l'écart entre les réponses des salariés homosexuels et celles des salariés hétérosexuels est assez faible. Ainsi, 46% des salariés homosexuels invoquent un impact sur le recrutement, contre 41% parmi les salariés hétérosexuels.



Principaux enseignements

Seule une minorité de salarié a connaissance de plans d'actions de leur entreprise pour lutter contre les discriminations

- ▶ En matière de lutte contre les discriminations entre hommes et femmes, 19% des salariés évoquent des actions conduites par leur entreprise, et 35% chez les cadres. L'action principale concerne l'égalité des salaires (85% de citations), l'accès des femmes aux postes de responsabilité (65%), mais aussi l'effort en matière de formation professionnelle (50%) et la conciliation des temps de vie (41%). En revanche, seuls 3% des salariés disent que leur entreprise a conduit des actions contre l'homophobie. Les actions évoquées le plus souvent sont l'égalité des droits et des avantages (71%) ainsi que les opérations de sensibilisation (43%).
- ▶ Pour lutter contre les discriminations, les salariés font d'abord confiance à eux-mêmes, et cela à 73%. Ils délèguent peu cette confiance : en la matière, seuls 30% font confiance aux organisations syndicales, 22% à l'inspection du travail, et 21% aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise.
- ▶ La notoriété des réseaux et associations luttant pour l'égalité entre hommes et femmes est de 46% chez les cadres et de 40% chez les non cadres. Les salariés ne sont qu'1% à déclarer adhérer à une association de ce type. La notoriété des réseaux et associations qui luttent pour l'égalité entre hétérosexuels et homosexuels est de 47% chez les cadres, et de 41% chez les autres salariés.
- ▶ En revanche, l'action législative en matière de lutte contre les discriminations est loin de passer inaperçue. Ainsi, une grande majorité de salariés, et même 72% des cadres, savent que la loi pénalise les propos sexistes ou homophobes. La loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi que la loi Egalité des chances, sont largement connues. En revanche, les salariés ne sont que 25% à connaître le label « Egalité entre les femmes et les hommes » décerné aux entreprises.



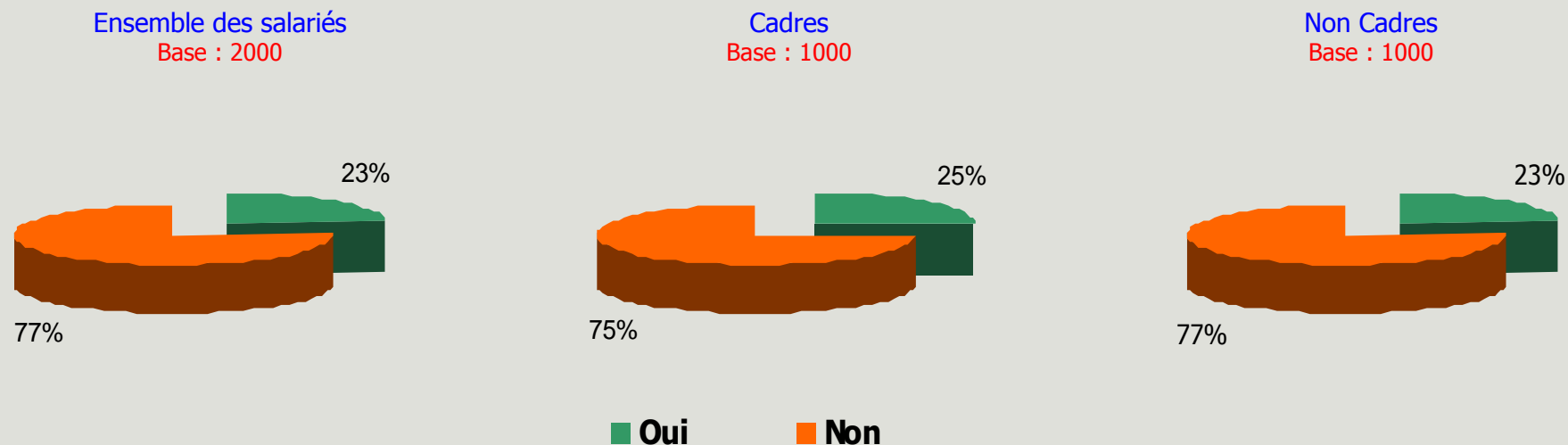
Résultats



Part de comportements discriminatoires envers les femmes

Base totale

Q1 : Avez-vous eu connaissance de comportements discriminatoires vis-à-vis des femmes dans votre entreprise ?



	Ensemble des salariés		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	20%	26%	17%	38%	21%	24%
Non	80%	74%	83%	62%	79%	76%

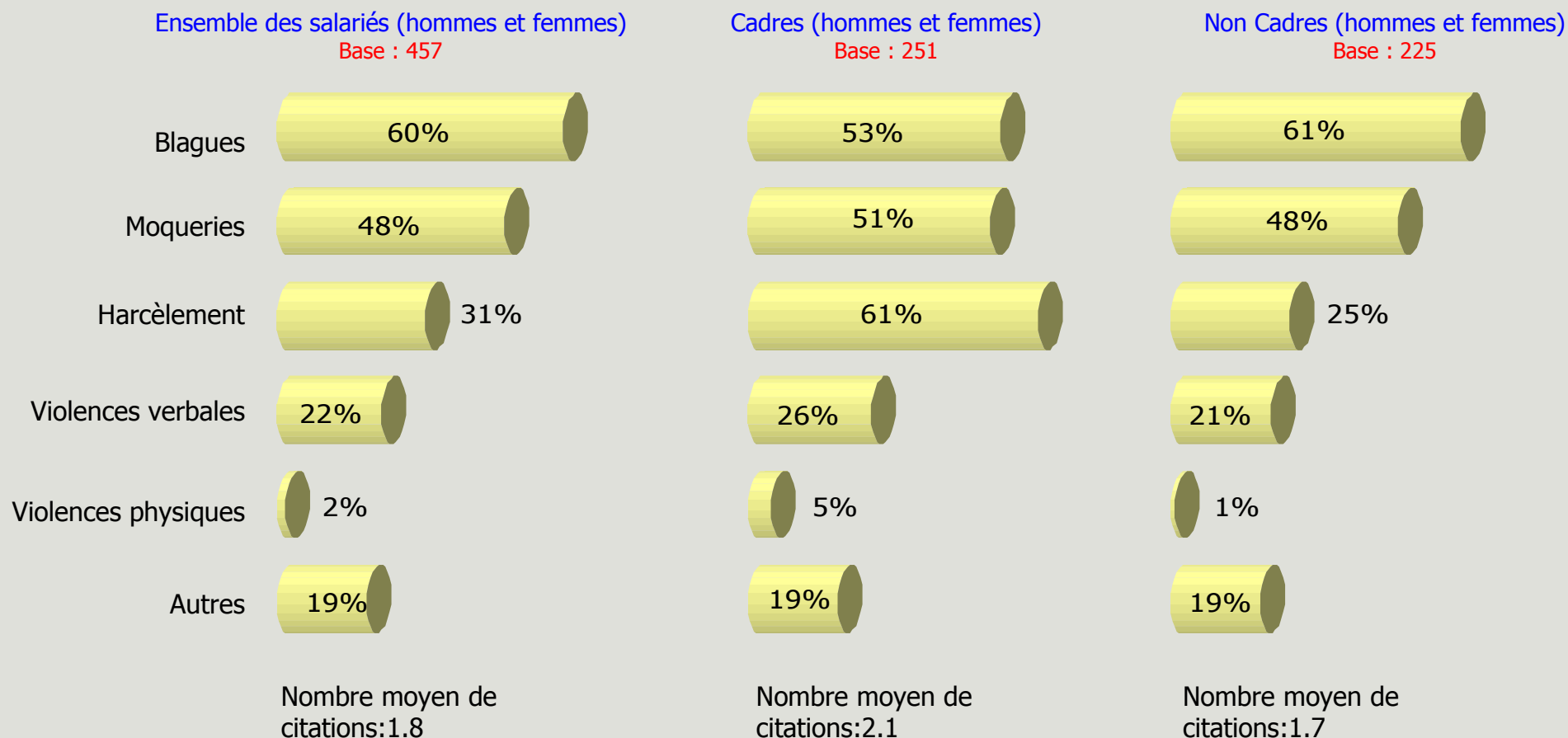
Si sur l'ensemble des salariés, 23% des personnes interrogées ont eu connaissance d'un comportement discriminatoire vis-à-vis des femmes dans leur entreprise, il est intéressant de noter que la proportion de femme informée de ce type de discrimination est plus élevée, surtout chez les cadres (38%).



Types de comportements discriminatoires envers les femmes

Base : salariés ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes dans leur entreprise

Q2 : A quel(s) comportement(s) discriminatoire(s) vis-à-vis des femmes pensez-vous ?



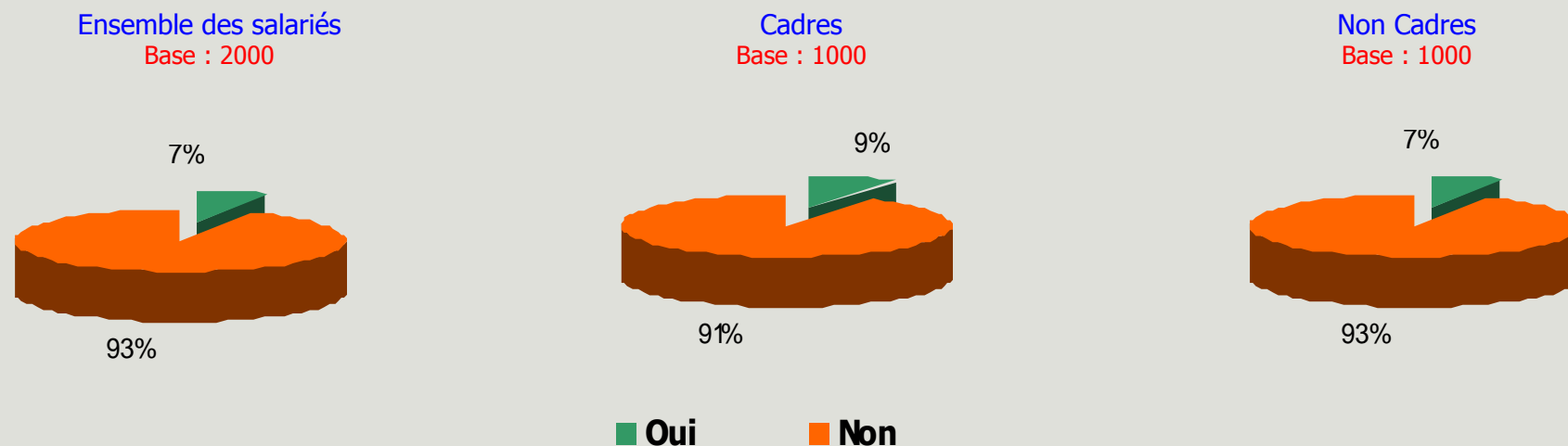
Les blagues et les moqueries sont les formes de discrimination les plus pratiquées envers les femmes sur l'ensemble des salariés et les non cadres. Le harcèlement est cité en première position chez les cadres, surtout par les femmes (73% vs 61%).



Part de comportements discriminatoires envers les homosexuels

Base totale

Q3 : Avez-vous eu connaissance de comportement(s) discriminatoire(s) vis-à-vis des homosexuel-le-s dans votre entreprise ?



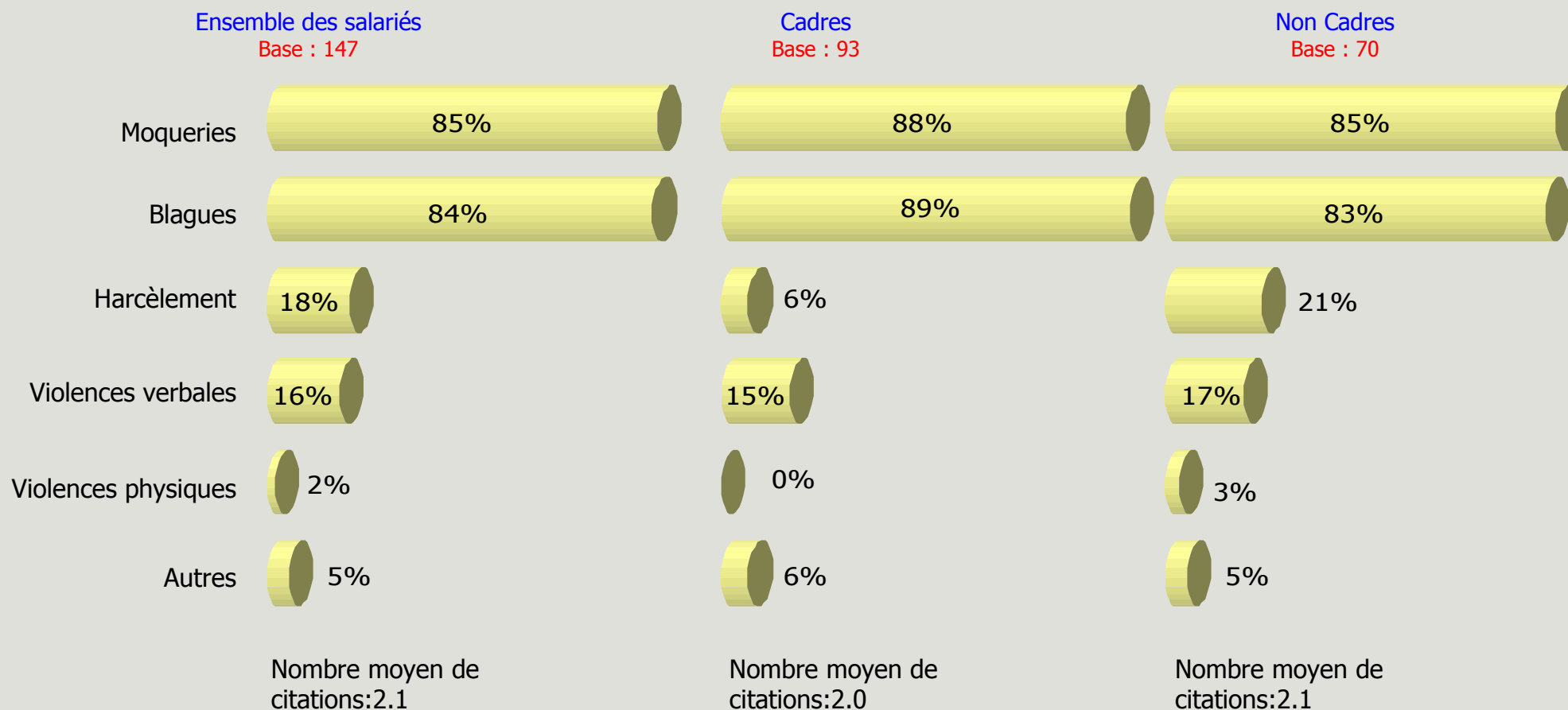
Sur l'ensemble des salariés, le taux atteint 24% parmi les homosexuels et 14% parmi les bisexuels.



Part de comportements discriminatoires envers les homosexuels

Base : salariés ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les homosexuels dans leur entreprise

Q4 : A quel(s) comportement(s) discriminatoire(s) vis-à-vis des homosexuel-le-s pensez-vous ?



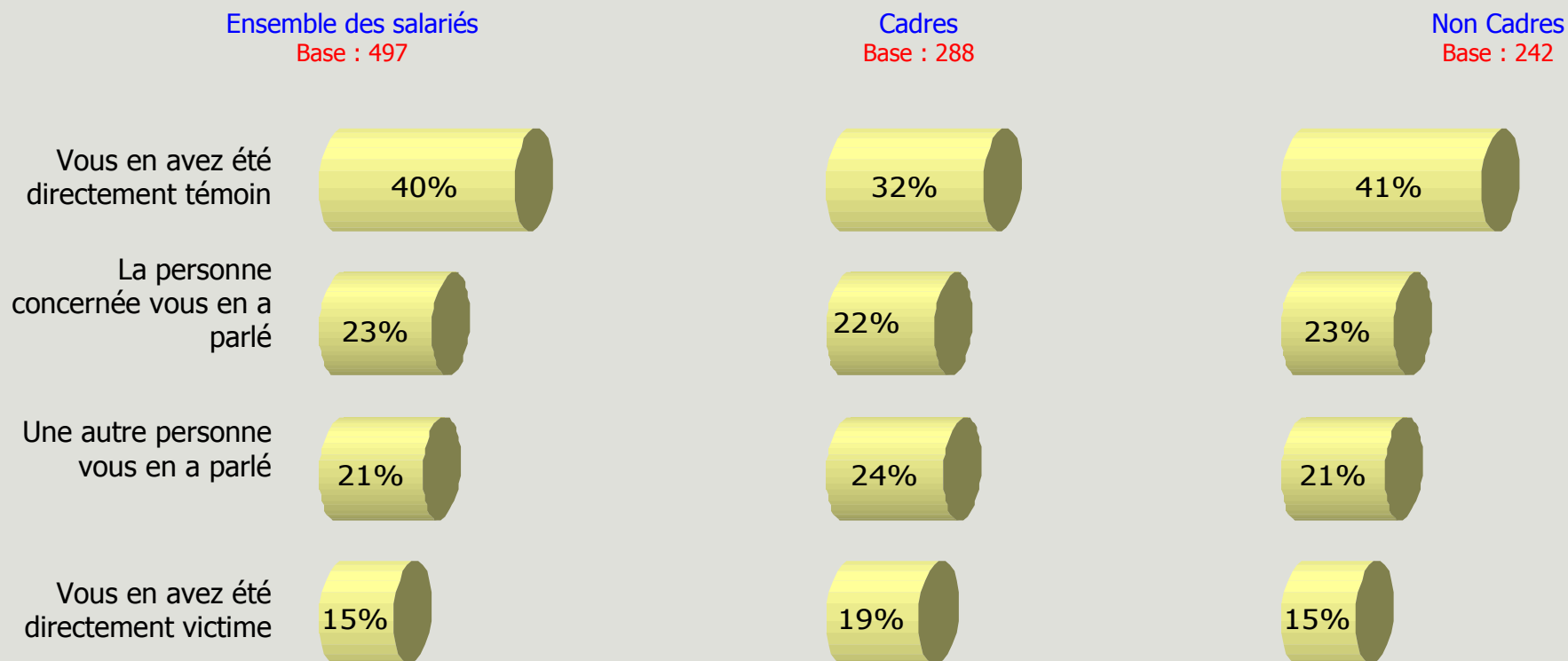
Les blagues et les moqueries sont de loin, à plus de 83%, les formes de discrimination les plus pratiquées envers les homosexuel-le-s quelque soit le statut des salariés interrogés



Mode de connaissance des comportements discriminatoires

Base : salariés ayant connaissance de comportements discriminatoires dans leur entreprise (envers les femmes ou les homosexuels)

Q5 : Comment avez-vous pris connaissance de comportements discriminatoires ?



Le premier moyen de prise de connaissance des comportement discriminatoires est le témoignage direct puis à près de 45% le rapport d'une tierce personne, directement impliquée ou non.

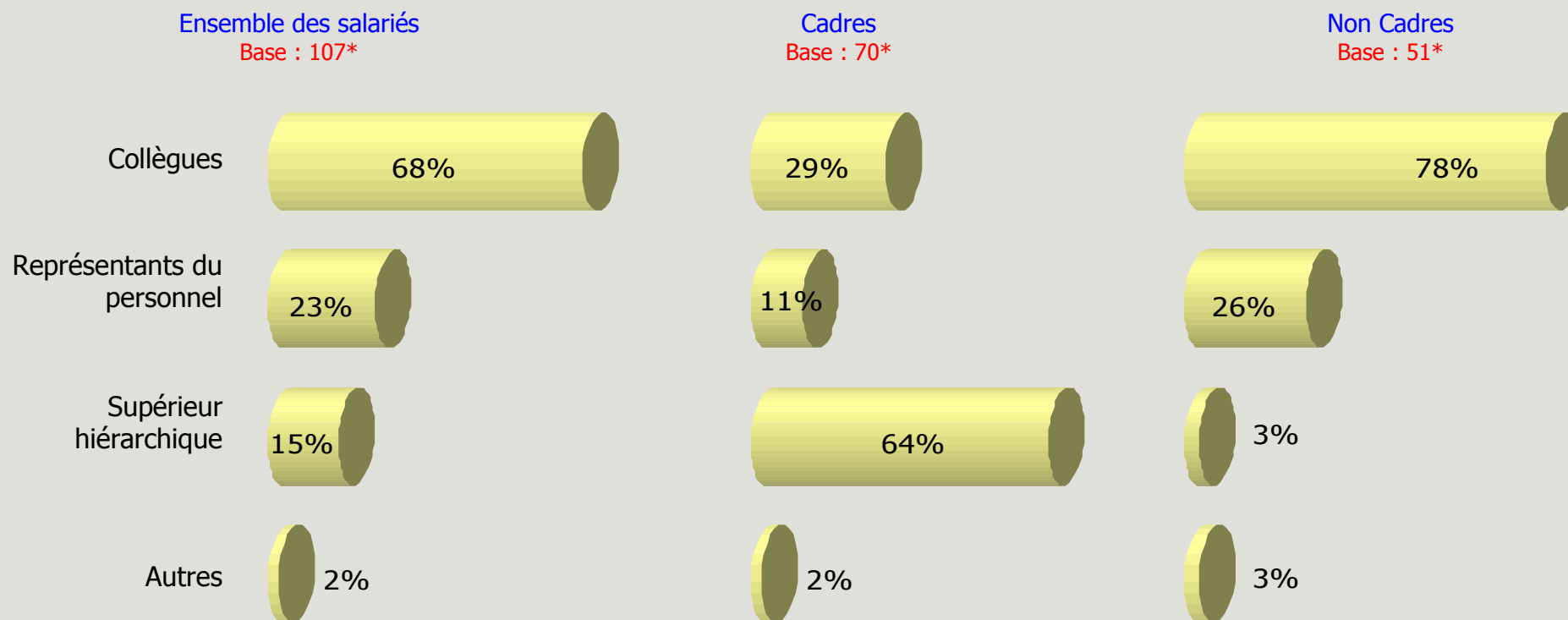
Enfin, 19% des cadres et 15% des non cadres en ont été directement les victimes.



Mode de connaissance des comportements discriminatoires

Base : salariés ayant pris connaissance de comportements discriminatoires dans leur entreprise par une tierce personne

Q6 : Par qui avez-vous eu connaissance de ces comportements discriminatoires ?



La personne à avoir rapporté les comportements discriminatoires n'est pas la même selon que la personne est cadre ou non. En effet, 64% des cadres ont été informés par leur supérieur hiérarchiques (vs 3% des non cadres) et 29% par des collègues.

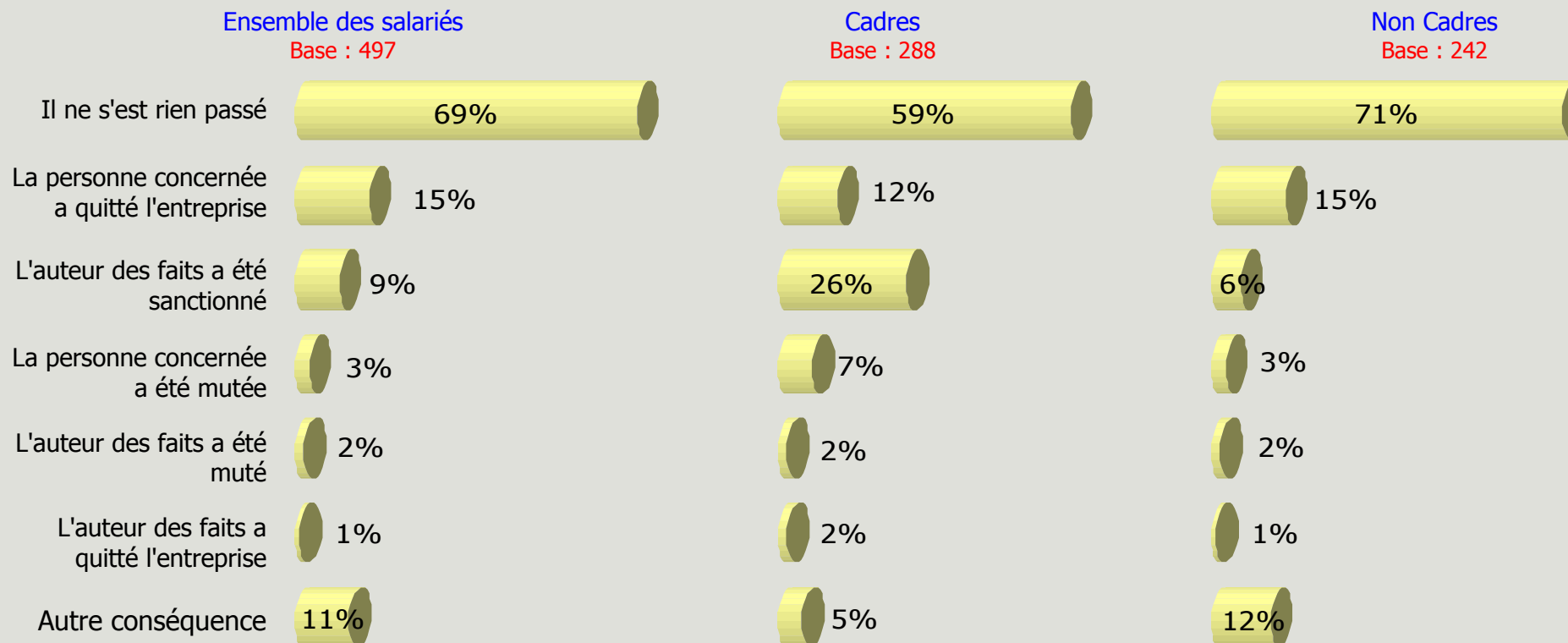
78% des salariés non cadres ont quant à eux été informés par des collègues puis à 26% par un représentant du personnel.



Conséquences

Base : salariés ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes ou les homosexuels dans leur entreprise

Q7 : Quelles ont été les conséquences dans l'entreprise ?



Globalement, il n'y a pas de conséquence dans l'entreprise en cas de comportement discriminatoire puisque 69% de l'ensemble des salariés déclarent qu'il ne s'est rien passé.

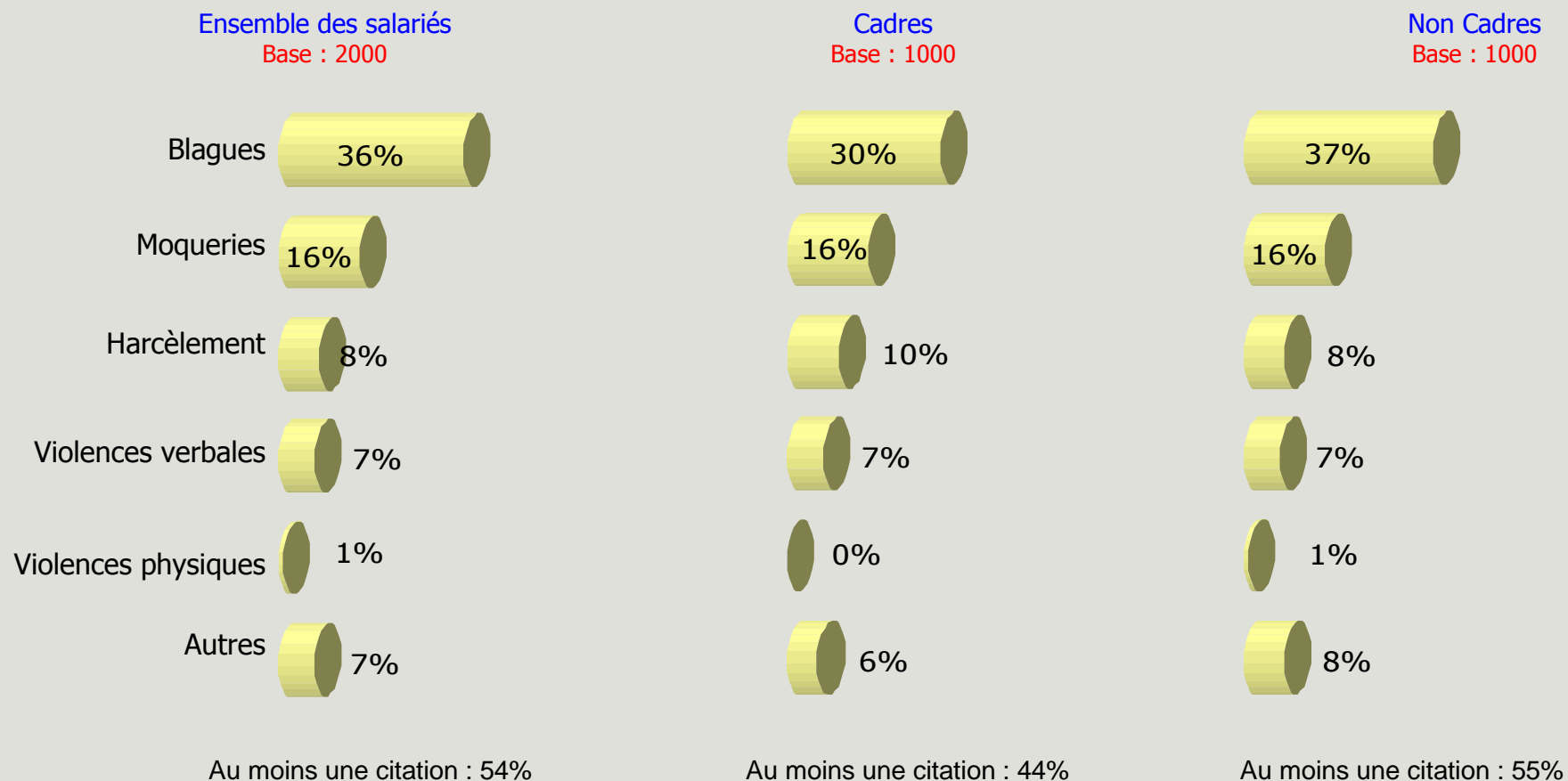
Il y a cependant un écart notable entre les deux cibles interrogées puisque 26% des cadres déclarent que l'auteur des faits a été sanctionné vs 6% chez les non cadres.



Comportements discriminatoires subis

Base totale

Q8 : Avez-vous été, vous-même, l'objet dans votre entreprise de ...



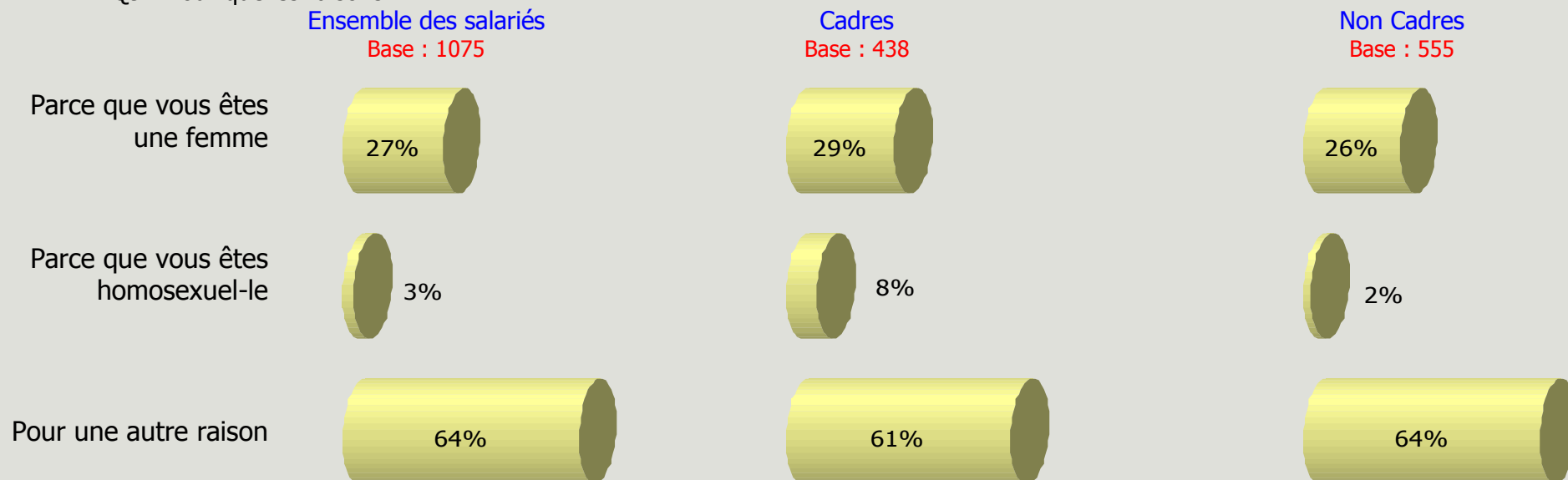
Si seulement 19% des cadres et 15% des non cadres ont déclaré précédemment avoir été directement les victimes de comportements discriminatoires (Q5), c'est en vérité 36% de l'ensemble des salariés qui ont fait l'objet de blagues (dont 37% pour les non cadres) et 16% de moqueries.

Au total, 54% des salariés ont été l'objet de l'un de ces phénomènes (52% des hommes, 56% des femmes).

Raisons de comportements discriminatoires subis

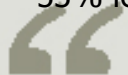
Base salariés ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

Q9 : Pour quelles raisons ?



Réponse données au sein de cette catégorie par les...	Ensemble des salariés		Cadres		Non cadres	
	Femmes	Homosexuel-le	Femmes	Homosexuel-le	Femmes	Homosexuel-le
Parce que vous êtes une femme	54%	10%	57%	18%	53%	7%
Parce que vous êtes homosexuel-le	0%	53%	2%	70%	0%	47%
Pour une autre raison	39%	41%	42%	19%	39%	47%

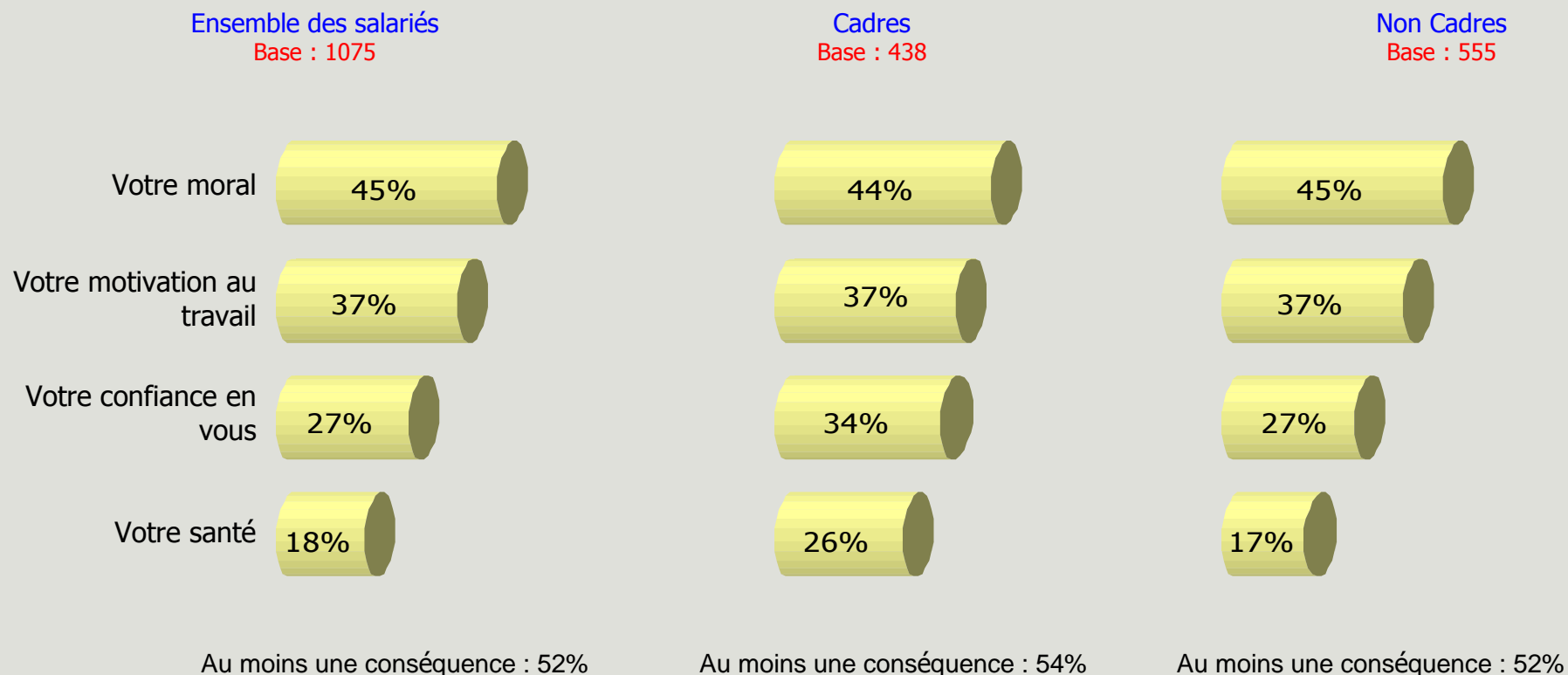
Pour la majorité des salariés, les comportements discriminatoires n'étaient ni liés au sexe de l'interviewé, ni à sa sexualité dans 64% des cas, mais plus d'une femme sur deux considère que leur sexe est une raison explicative. De même pour les homosexuels qui expliquent à 53% les discriminations subies par leur sexualité, surtout chez les cadres à raison de 70%.



Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salariés ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

Q10 : Cela a-t-il eu des conséquences sur...



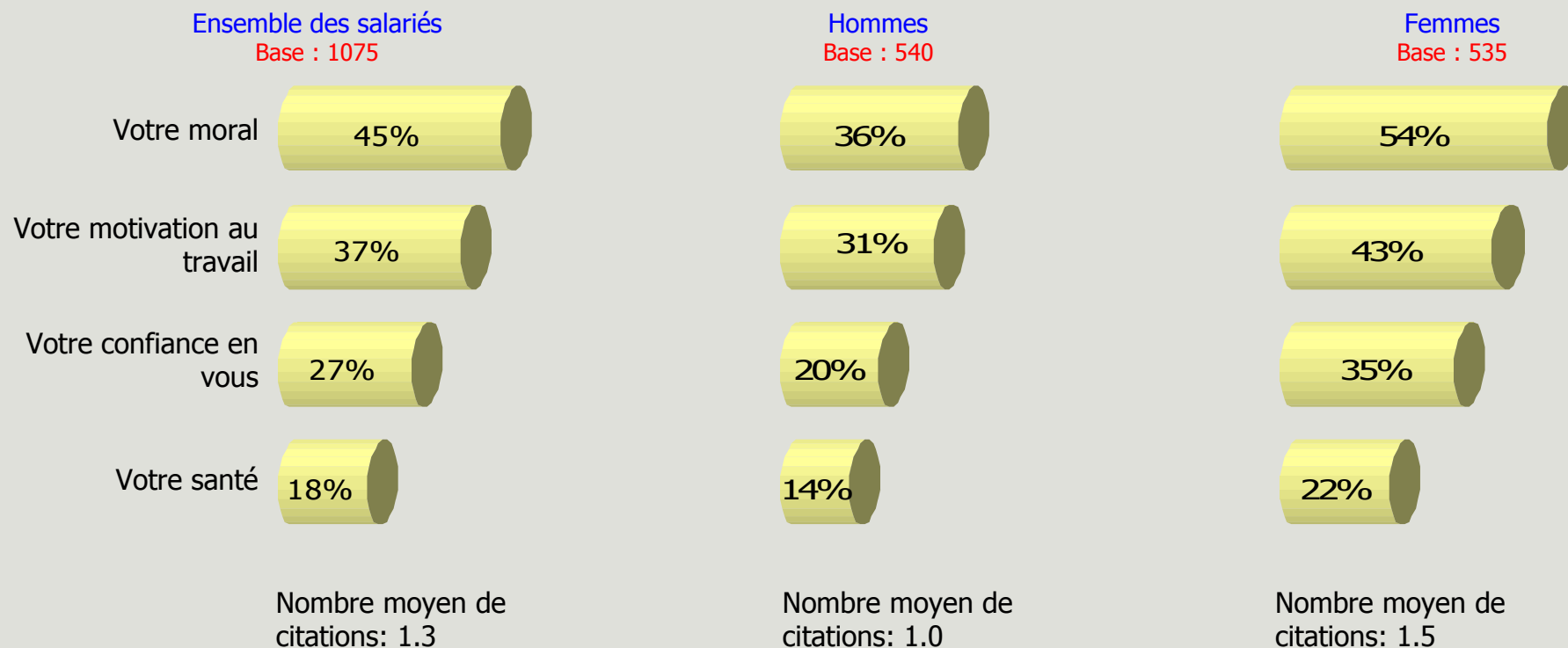
Pour plus d'un salarié sur deux ayant subi des comportements discriminatoires (52%), ce ou ces comportements ont eu des conséquences dans au moins un de ces quatre domaines : moral, motivation, confiance ou santé.



Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salariés ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

Q10 : Cela a-t-il eu des conséquences sur...



Compte tenu du nombre moyen de citations, on constate que les femmes sont plus affectées par les comportements discriminatoires (1.5 vs 1 pour les hommes).

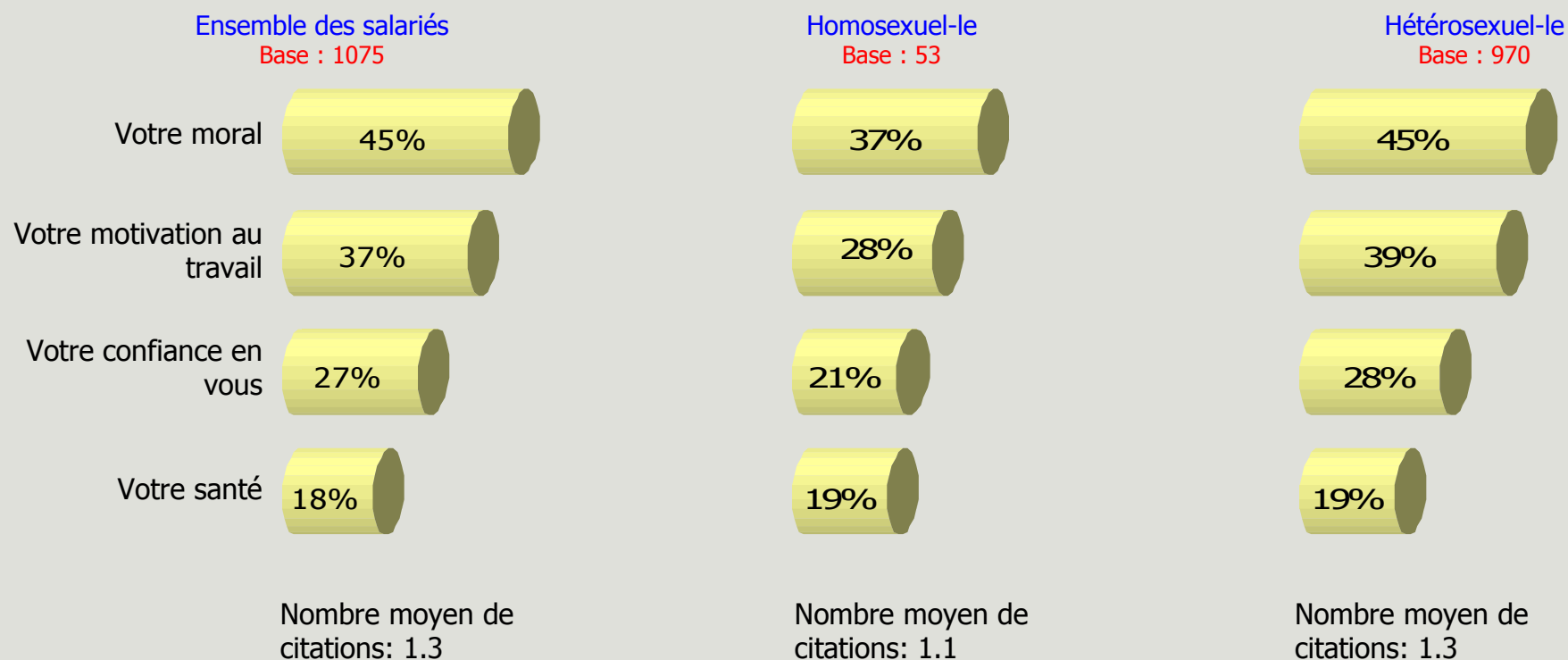
Les discriminations ont des conséquences sur le moral des femmes (54% des cas), leur motivation au travail (43%) et leur santé à 22%. Les conséquences sur les hommes sont de même ordre mais dans de moindres proportions (près de 15 points de moins sur les 3 principaux critères).



Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salariés ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

Q10 : Cela a-t-il eu des conséquences sur...



Paradoxalement, en déclaratif, les homosexuel-les se déclarent moins affectés que les hétérosexuels.



Comportements discriminatoires tenus

Base totale

Q12 : Vous est-il arrivé de tenir des propos ...



	Ensemble des salariés		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Homophobes	10%	2%	9%	3%	10%	2%
Sexistes	20%	10%	24%	10%	19%	10%
Racistes	16%	13%	13%	9%	17%	14%

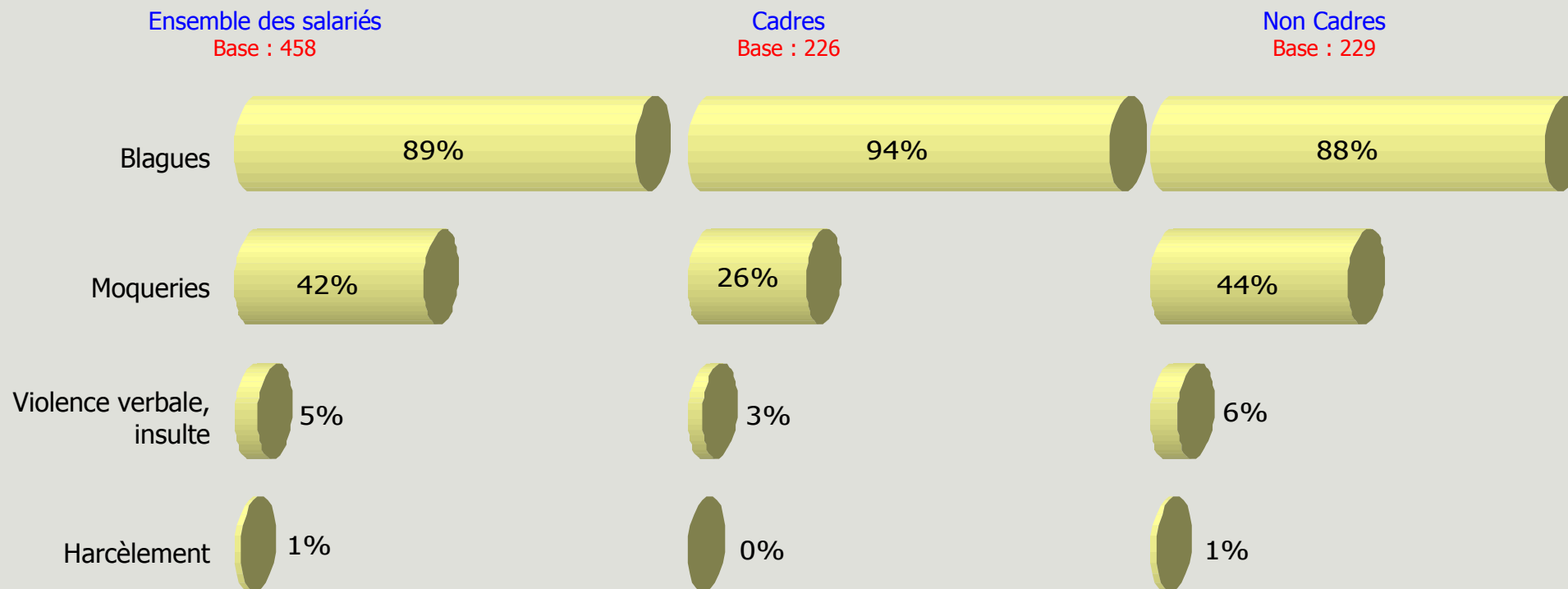
Seulement 23% de l'ensemble des salariés reconnaissent avoir tenu des propos discriminatoires sexistes et racistes (15 % chacun) et homophobes (6%). Les hommes sont plus nombreux que les femmes à le reconnaître, mais ils ne sont que 20% à estimer avoir déjà tenu des propos sexistes.



Type de comportements discriminatoires tenus

Base salariés ayant déjà tenu des propos discriminatoires

Q13 : Quel genre de propos avez-vous tenu ?



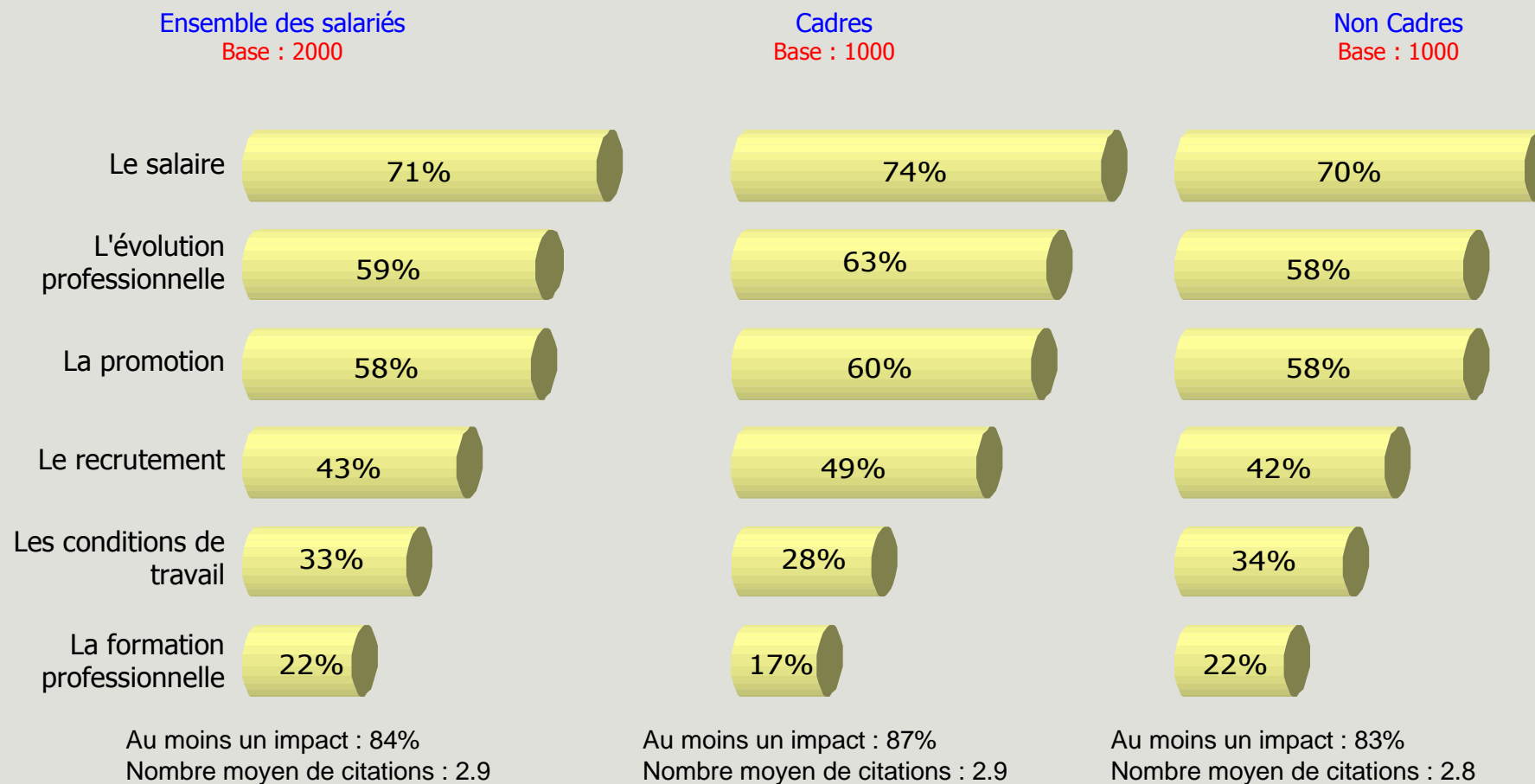
Comme précédemment évoqué lors des témoignages à propos des comportements discriminatoires pratiqués dans l'entreprise (question 4), les salariés ayant déjà tenu ce genre de propos l'ont principalement fait sous forme de blagues et de moqueries (respectivement 89 et 42%).



Impact de la condition féminine

Base totale

Q14 : Selon vous, d'une façon générale, le fait d'être une femme a-t-il un impact sur ?



Impact de la condition féminine

Base totale

Q14 : Selon vous, d'une façon générale, le fait d'être une femme a-t-il un impact sur ?

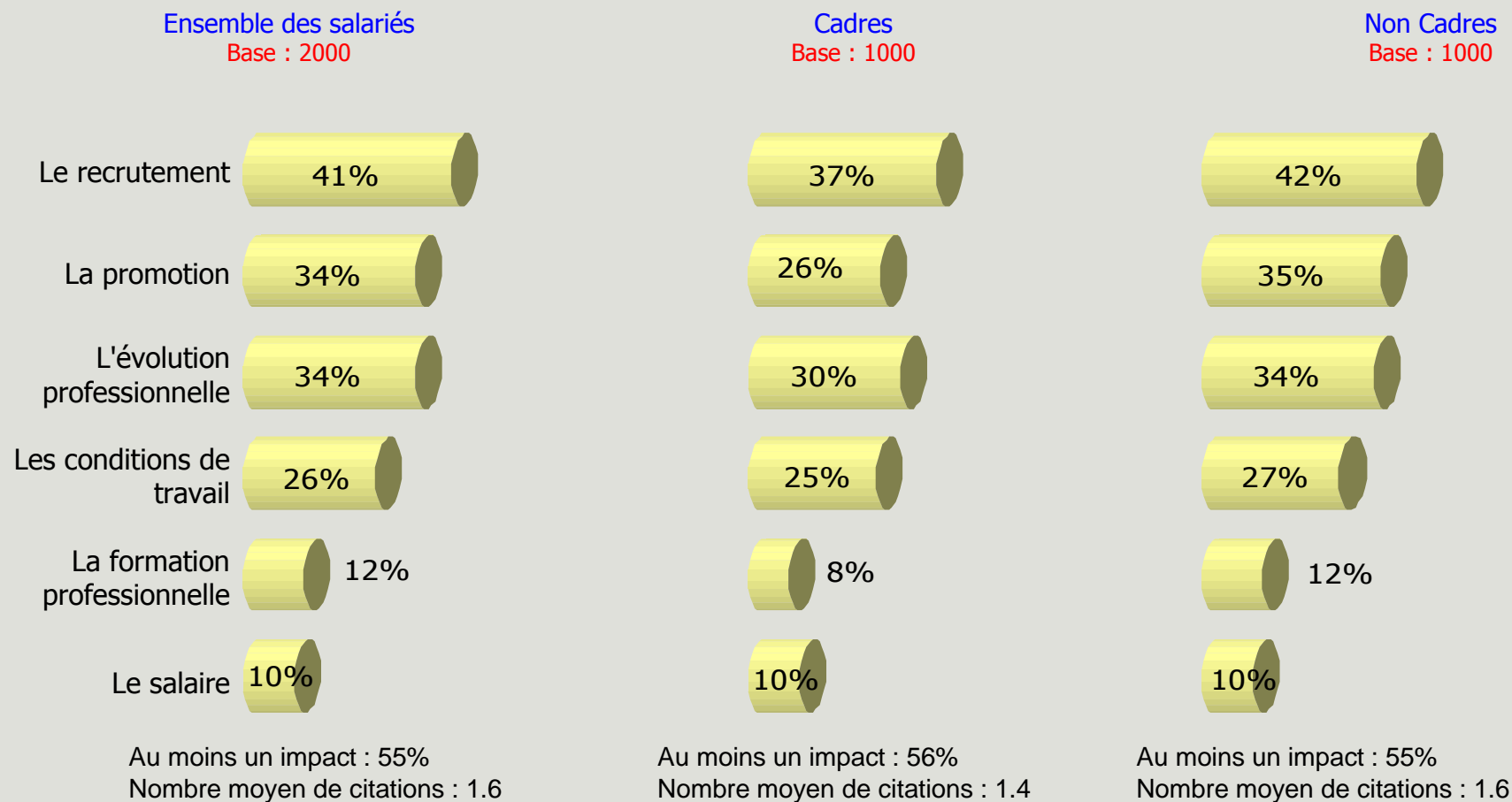
	Ensemble des salariés			Cadres			Non cadres		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Le salaire	71%	64%	79%	74%	65%	87%	70%	63%	77%
L'évolution professionnelle	59%	54%	64%	63%	49%	84%	58%	55%	61%
La promotion	58%	53%	64%	60%	50%	75%	58%	53%	63%
Le recrutement	43%	41%	44%	49%	39%	63%	42%	42%	41%
Les conditions de travail	33%	31%	36%	28%	27%	31%	34%	32%	37%
La formation professionnelle	22%	21%	22%	17%	11%	25%	22%	23%	21%



Impact de la condition homosexuelle

Base totale

Q14 : Selon vous, d'une façon générale, le fait d'être homosexuel-le a-t-il un impact sur ?



Impact de la condition homosexuelle

Base totale

Q14 : Selon vous, d'une façon générale, le fait d'être homosexuel-le a-t-il un impact sur ?

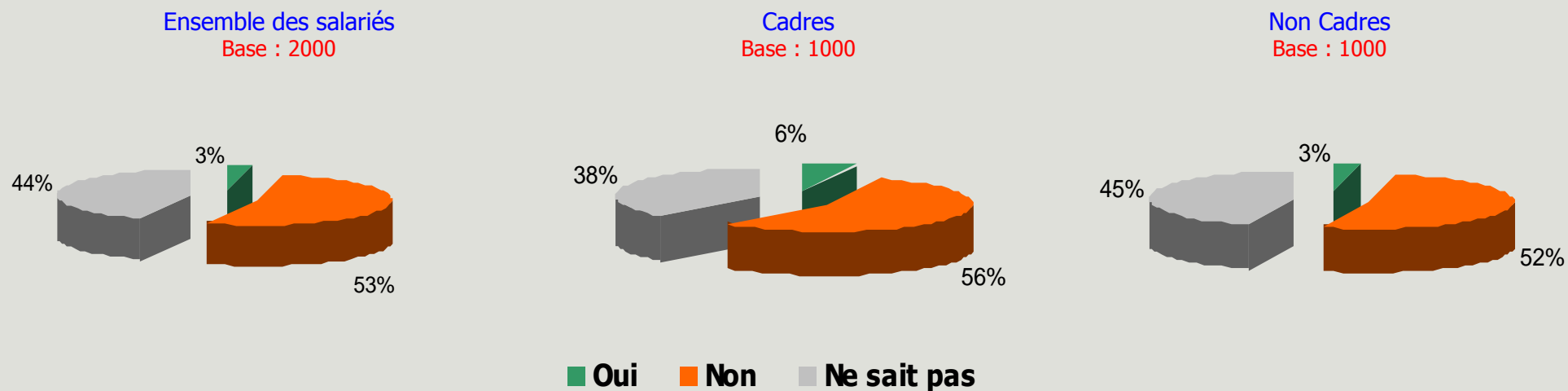
	Ensemble des salariés			Cadres			Non cadres		
	Total	Homosexuel	Hétérosexuel	Total	Homosexuel	Hétérosexuel	Total	Homosexuel	Hétérosexuel
Le recrutement	41%	46%	41%	37%	49%	36%	42%	45%	42%
La promotion	34%	40%	33%	26%	38%	25%	35%	41%	34%
L'évolution professionnelle	34%	42%	33%	30%	36%	29%	34%	43%	33%
Les conditions de travail	26%	23%	26%	25%	24%	25%	27%	22%	26%
La formation professionnelle	12%	13%	11%	8%	16%	7%	12%	13%	12%
Le salaire	10%	11%	10%	10%	19%	9%	10%	8%	10%



Actions menées contre l'homophobie

Base totale

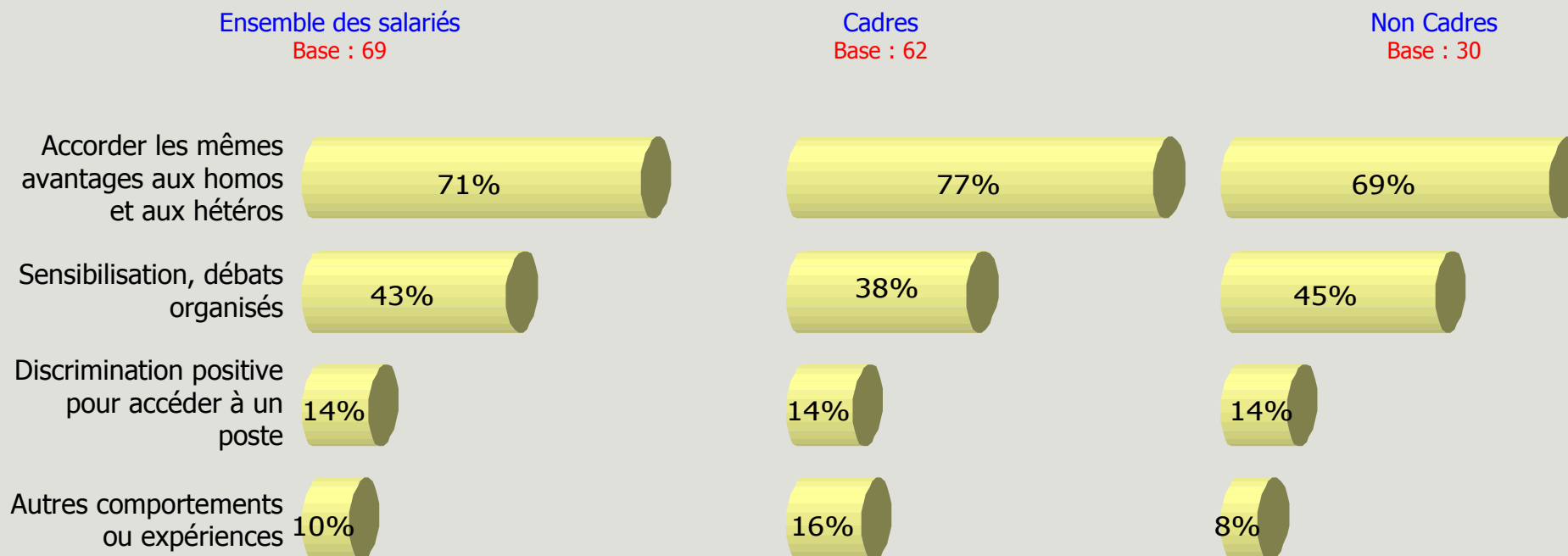
Q15 : Votre entreprise mène-t-elle des actions contre l'homophobie ?



Actions menées

Base salariés don't l'entreprise mène des actions contre l'homophobie

Q16 : Quel(s) genre(s) d'actions contre l'homophobie votre entreprise mène-t-elle ?



Nombre moyen de citations: 1.4

Nombre moyen de citations: 1.5

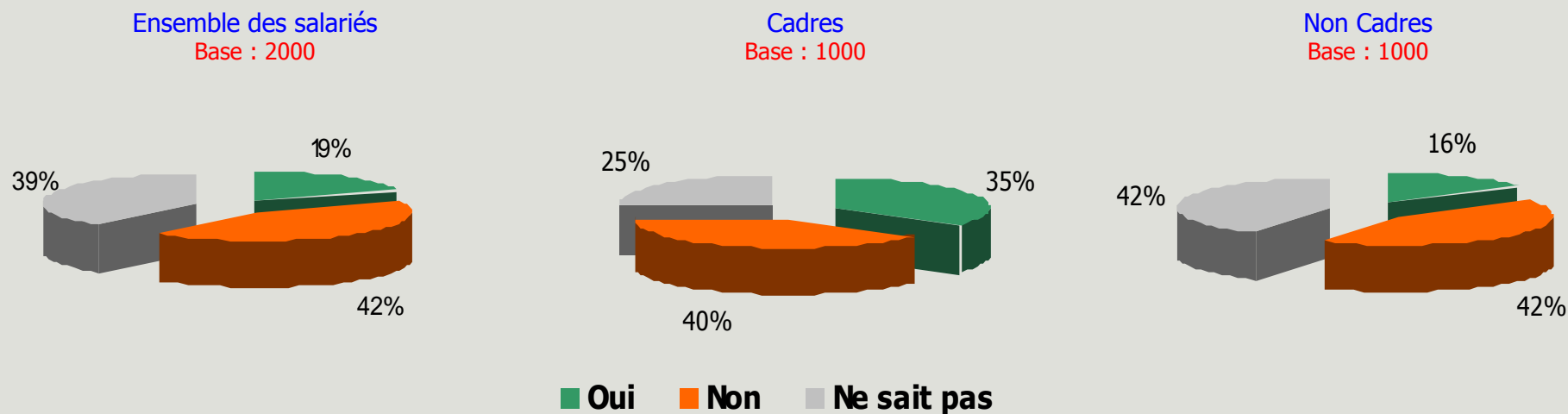
Nombre moyen de citations: 1.4



Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

Base totale

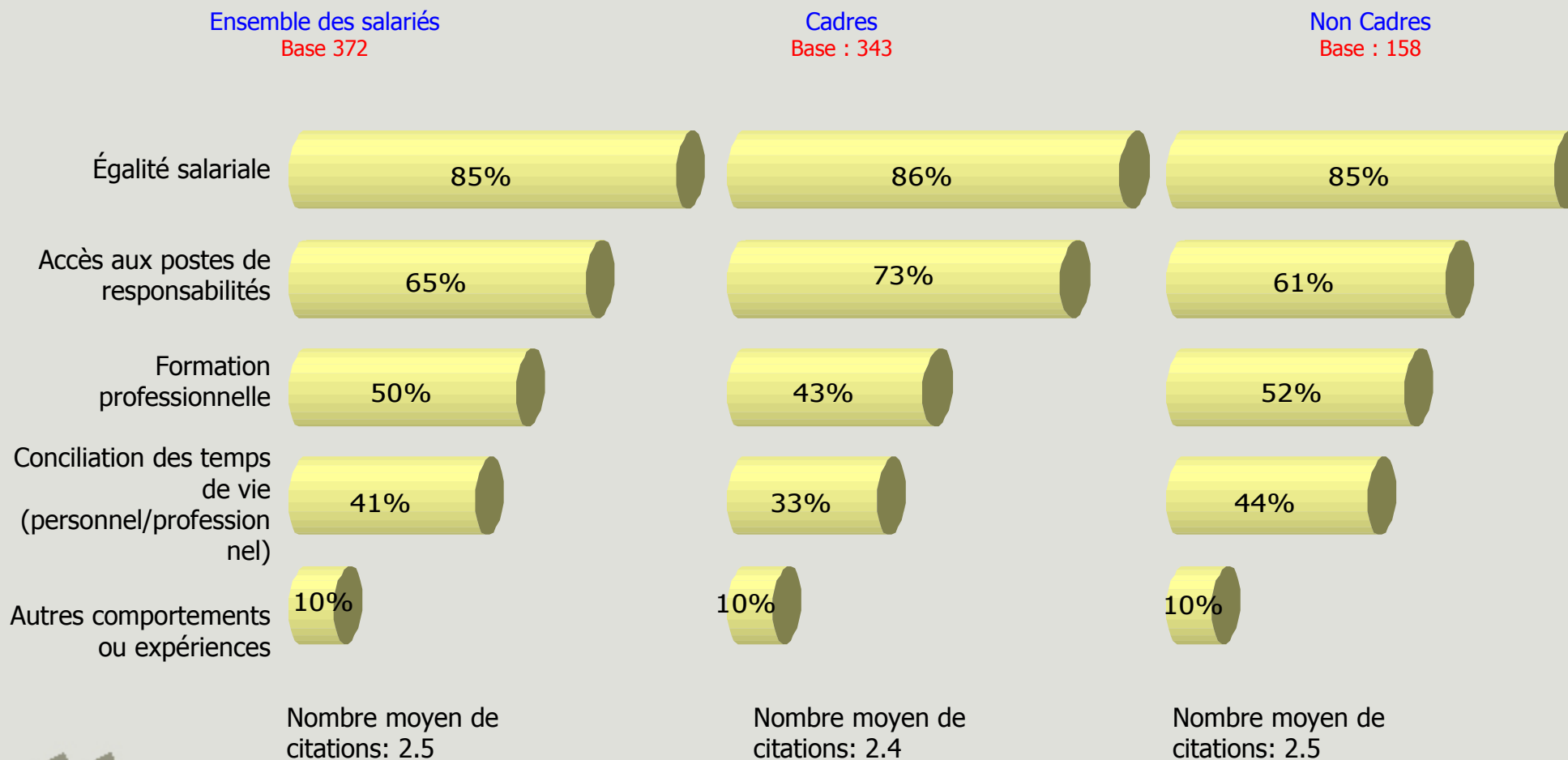
Q17 : Votre entreprise mène-t-elle des actions contre les inégalités Homme/Femme ?



Actions menées

Base salariés dont l'entreprise mène des actions contre l'inégalité homme / femme

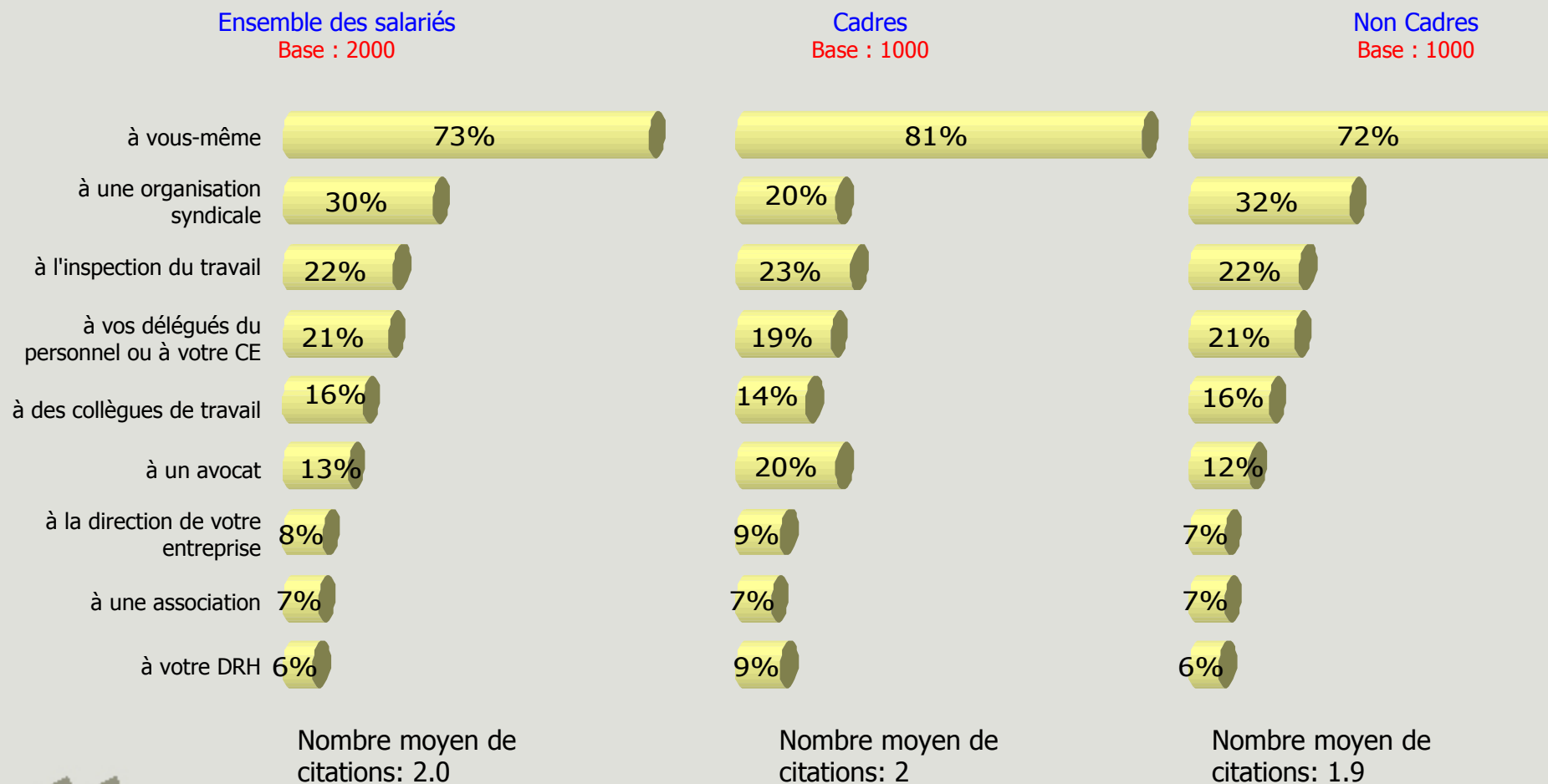
Q18 : Quel(s) genre(s) d'actions contre les inégalités Homme/Femme votre entreprise mène-t-elle ?



Confiance dans les acteurs pour la défense de ses droits

Base totale

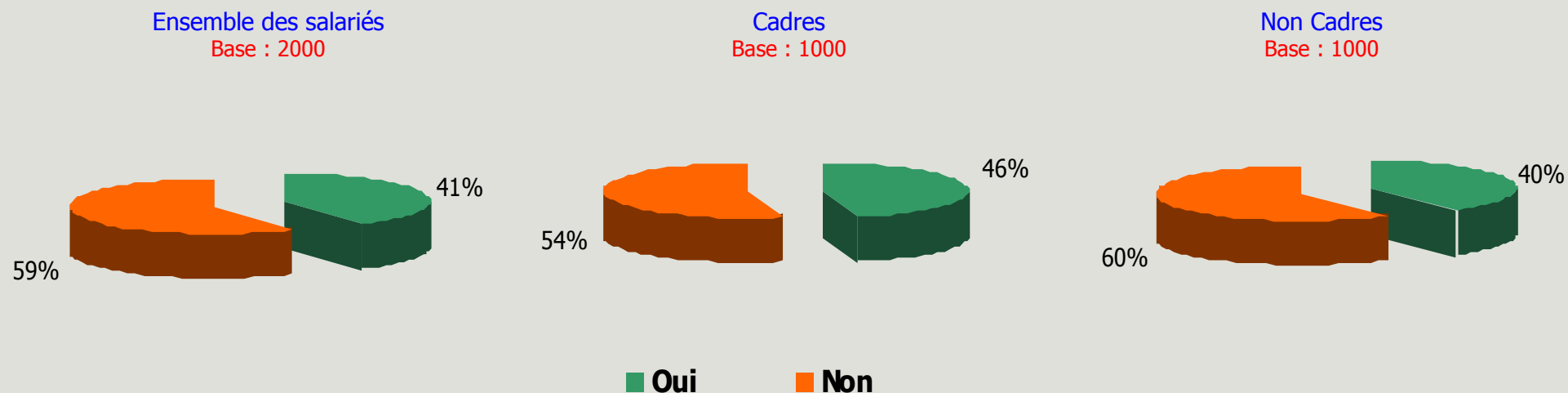
Q19 : A qui faites-vous le plus confiance pour défendre vos droits dans votre entreprise ?



Notoriété des réseaux / assoc pour l'égalité Homme/femme

Base totale

Q20 : Avez-vous déjà entendu parler de réseaux, d'associations qui luttent pour l'égalité entre hommes et femmes ?

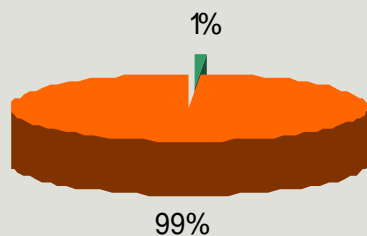


Notoriété des réseaux / assocs pour l'égalité Homme/femme

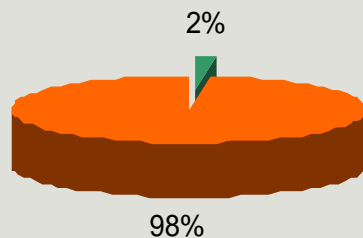
Base connaisseurs de réseaux / assocs pour l'égalité Homme/Femme

Q21 : En êtes-vous adhérent-e ?

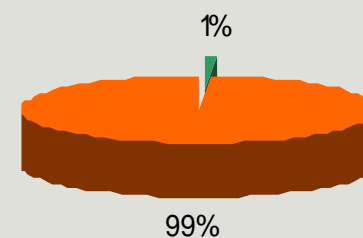
Ensemble des salariés
Base : 820



Cadres
Base : 459



Non Cadres
Base : 402



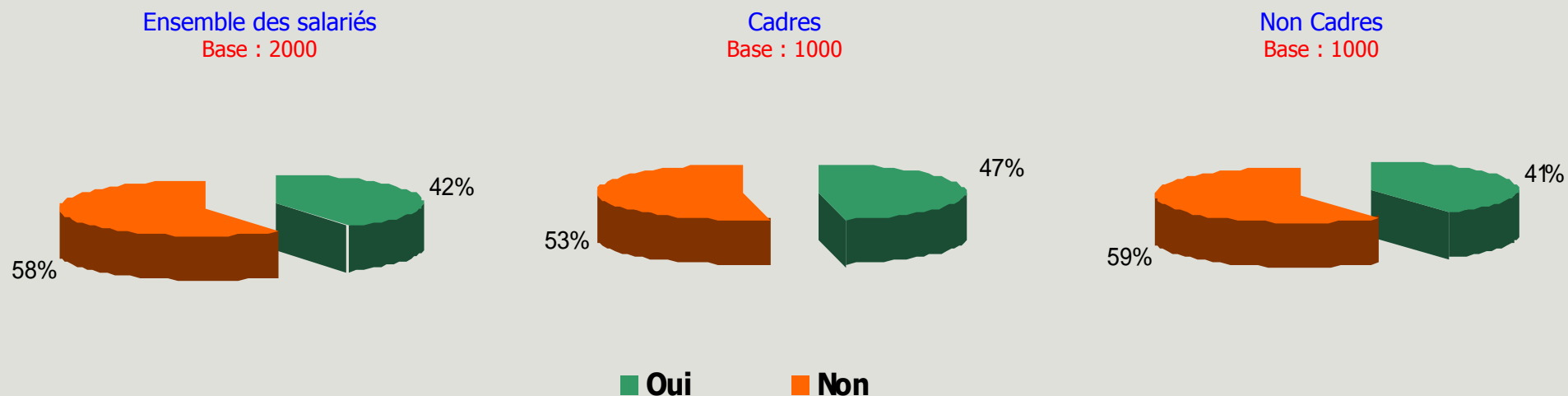
■ Oui ■ Non



Notoriété des réseaux / assoc pour l'égalité Homo/Hétéro

Base totale

Q22 : Avez-vous déjà entendu parler de réseaux, d'associations qui luttent pour l'égalité entre hétérosexuels et homosexuels (Lesbienne-Gay-Bi-Trans) ?

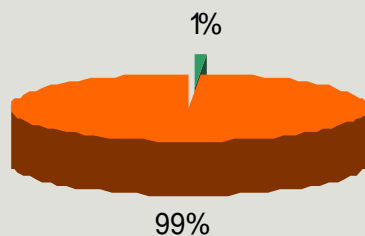


Notoriété des réseaux / assoc pour l'égalité Homo/Hétéro

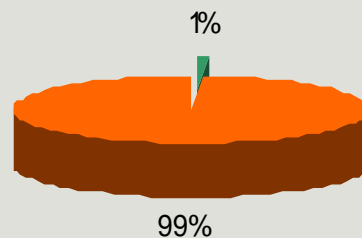
Base connaisseurs de réseaux / assoc pour l'égalité Homo/Hétéro

Q23 : En êtes-vous adhérent-e ?

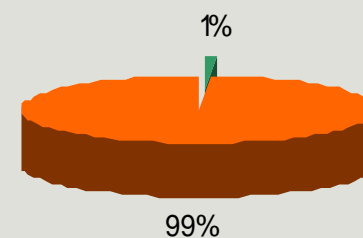
Ensemble des salariés
Base : 831



Cadres
Base : 467



Non Cadres
Base : 407



■ Oui ■ Non



Notoriété

Base totale

Q25 : Avez-vous connaissance des informations suivantes ?

