

# Baromètre Discriminations Projet Européen Deledios

Etude quantitative – Mars 2007



L'AUTRE CERCLE



# Contexte et Objectifs



- ▶ Ce baromètre s'inscrit dans le cadre du projet européen DELEDIOS « Dans l'Emploi Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité du genre et à l'Orientation Sexuelle » auquel participent L'ANDRH, ARBORUS, L'AUTRE CERCLE et le CNIDFF avec le soutien de la CFE-CGC et en collaboration avec la CFDT.
- ▶ Le projet DELEDIOS a pour mission de favoriser la prise de conscience de l'existence de l'homophobie et du sexisme dans le monde du travail et de ses incidences sur les salarié-e-s et l'entreprise. Il s'attache entre autres à mettre en évidence les passerelles existantes entre les mécanismes de discriminations liés au genre et à l'orientation sexuelle.
- ▶ Un travail commun entre les partenaires du projet, la CFE-CGC et la CFDT a mené à l'élaboration et à la passation d'un questionnaire auprès de 2 000 salarié-e-s cadres et non cadres en mars 2007. Cette opération sera de nouveau conduite en 2008, afin d'obtenir des éléments de comparaison sur l'évolution des pratiques de discriminations dans le monde du travail et permettre la mise en place d'un Baromètre Discriminations.



# Méthodologie



# Méthodologie

- ▶ Étude quantitative réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 1000 cadres et 1000 salarié-e-s 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 salarié-e-s. 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 salarié-e-s français ne sont que 7% à avoir eu connaissance de discriminations, dans leur entreprise, envers les homosexuel-le-s. Ce taux atteint cependant 24% chez les homosexuel-le-s et 14% chez les bisesuel-le-s. Les blagues et les moqueries sont là encore les formes de discrimination le plus souvent invoquées.
- ▶ Comment les salarié-e-s 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 supérieur-e-s hiérarchiques dans 64% des cas, tandis que chez les autres salarié-e-s, 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-e des faits a été sanctionné-e, 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-e 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 salarié-e-s

- ▶ Lorsque l'on pose la question « Avez-vous déjà été victime de comportements discriminatoires ? », 19% des cadres et 15% des autres salarié-e-s répondent positivement. Toutefois, les salarié-e-s 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 salarié-e-s qui évoquent un comportement discriminatoire à leur encontre.
- ▶ Les salarié-e-s 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 homosexuel-le-s victimes d'une discrimination liée à leur orientation sexuelle.
- ▶ Les salarié-e-s 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 salarié-e-s sont 5% à évoquer des violences verbales ou des insultes.



# Principaux enseignements

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

- ▶ Les comportements dont ont été victime les salarié-e-s (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 salarié-e-s des entreprises de 2000 personnes ou plus (60%) ou ceux/celles âgé-e-s de moins de 25 ans (67%) se déclarent également plus impacté-e-s que la moyenne.
- ▶ D'une manière générale, le genre des salarié-e-s n'est pas considéré comme neutre sur leur vie professionnelle. Les salarié-e-s 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-le 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 salarié-e-s homosexuel-le-s et celles des salarié-e-s hétérosexuel-le-s est assez faible. Ainsi, 46% des salarié-e-s homosexuel-le-s invoquent un impact sur le recrutement, contre 41% parmi les salarié-e-s hétérosexuel-le-s.



# Principaux enseignements

Seule une minorité de salarié-e-s 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s 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 délégué-e-s 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 salarié-e-s 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 salarié-e-s.
- ▶ En revanche, l'action législative en matière de lutte contre les discriminations est loin de passer inaperçue. Ainsi, une grande majorité de salarié-e-s, 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 salarié-e-s ne sont que 25% à connaître le label « Egalité entre les femmes et les hommes » décerné aux entreprises.



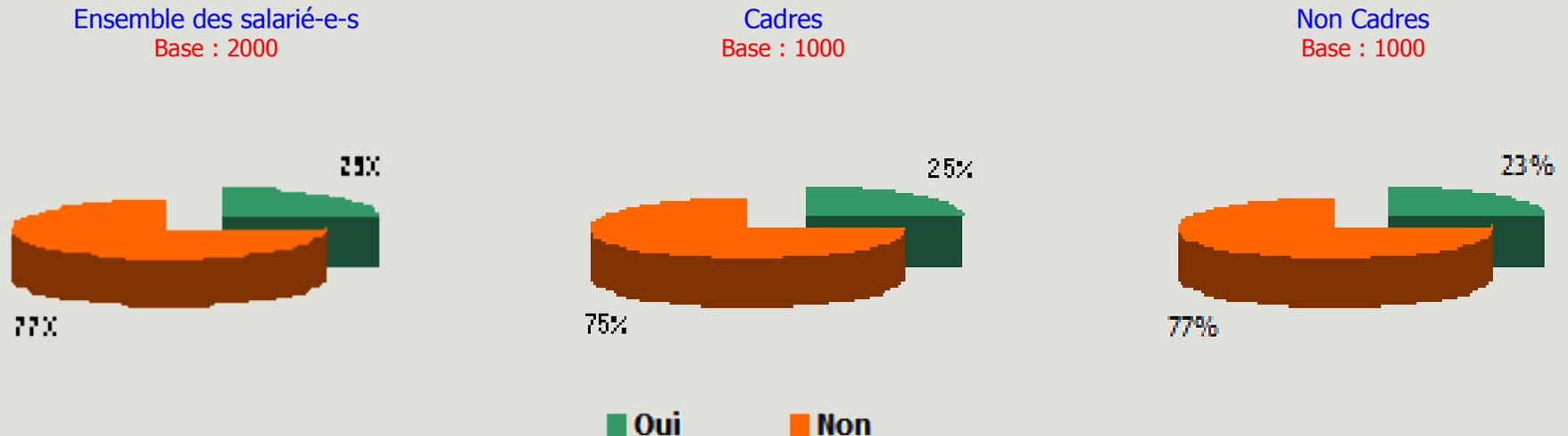
# Résultats



# 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 salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	20%	26%	17%	<b>38%</b>	21%	24%
Non	80%	74%	83%	62%	79%	76%

Si sur l'ensemble des salarié-e-s, 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 : salarié-e-s 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 ?

Ensemble des salarié-e-s (hommes et femmes)

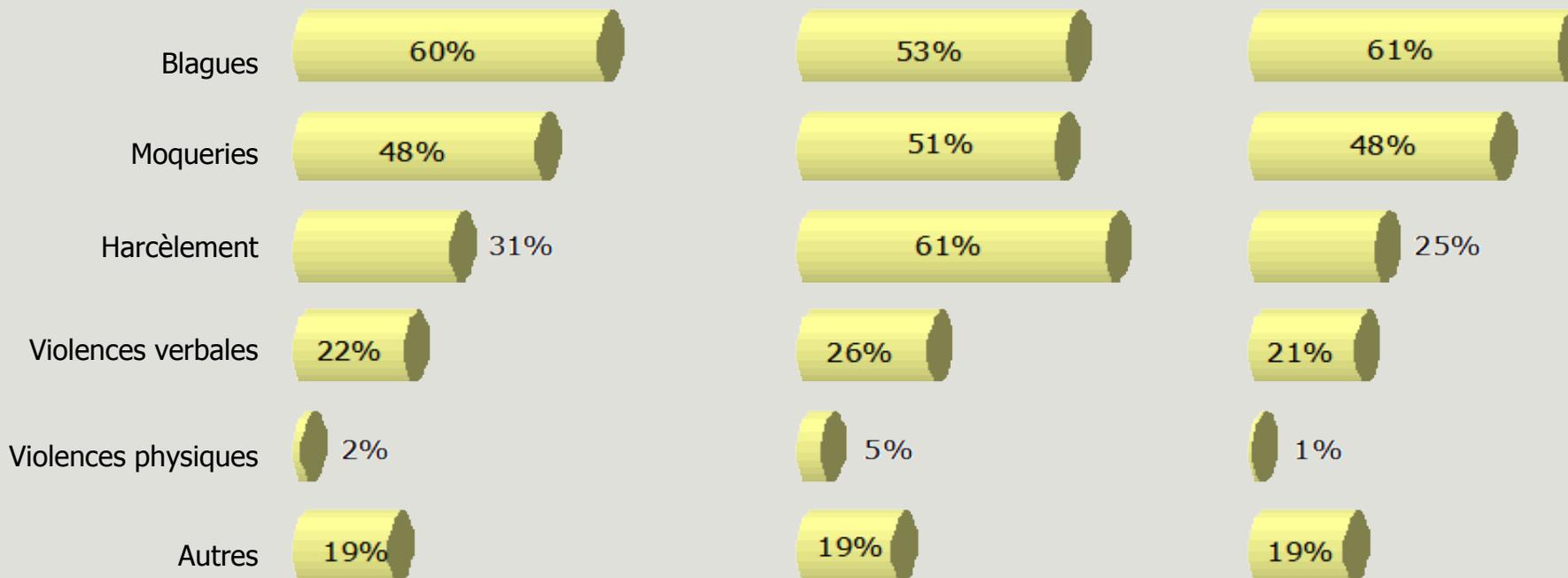
Base : 457

Cadres (hommes et femmes)

Base : 251

Non Cadres (hommes et femmes)

Base : 225



Nombre moyen de citations:1.8

Nombre moyen de citations:2.1

Nombre moyen de citations:1.7

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



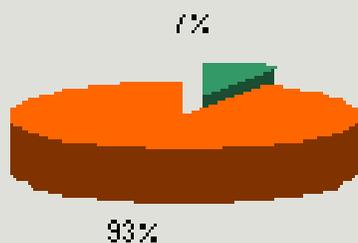
# Part de comportements discriminatoires envers les homosexuel-le-s

Base totale

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

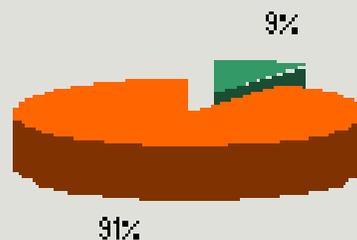
Ensemble des salarié-e-s

Base : 2000



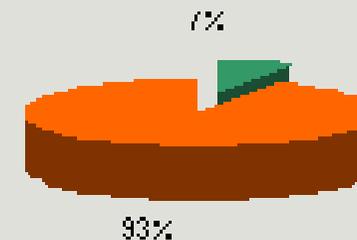
Cadres

Base : 1000



Non Cadres

Base : 1000



Oui Non

Sur l'ensemble des salarié-e-s, le taux atteint 24% parmi les homosexuel-le-s et 14% parmi les bisexuel-le-s.



# Part de comportements discriminatoires envers les homosexuel-le-s

Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les homosexuel-le-s dans leur entreprise

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

Ensemble des salarié-e-s

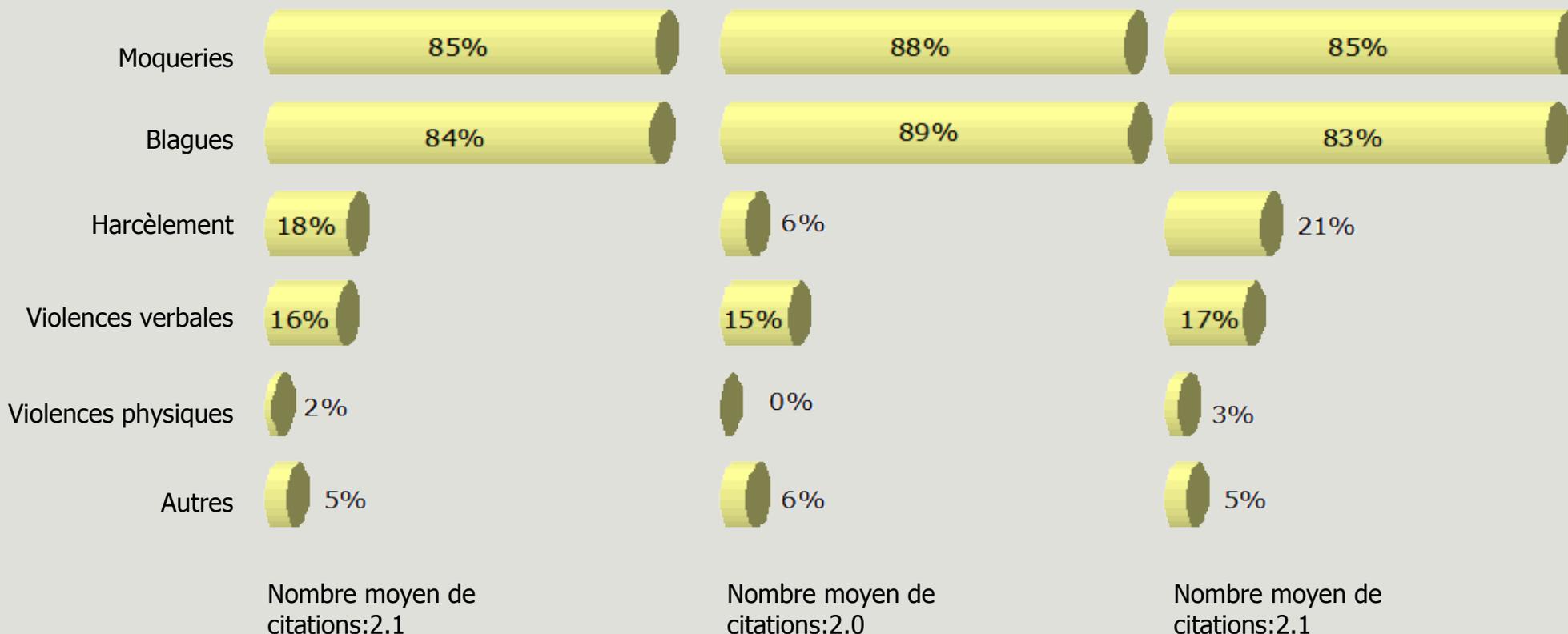
Base : 147

Cadres

Base : 93

Non Cadres

Base : 70



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 salarié-e-s interrogé-e-s



# Mode de connaissance des comportements discriminatoires

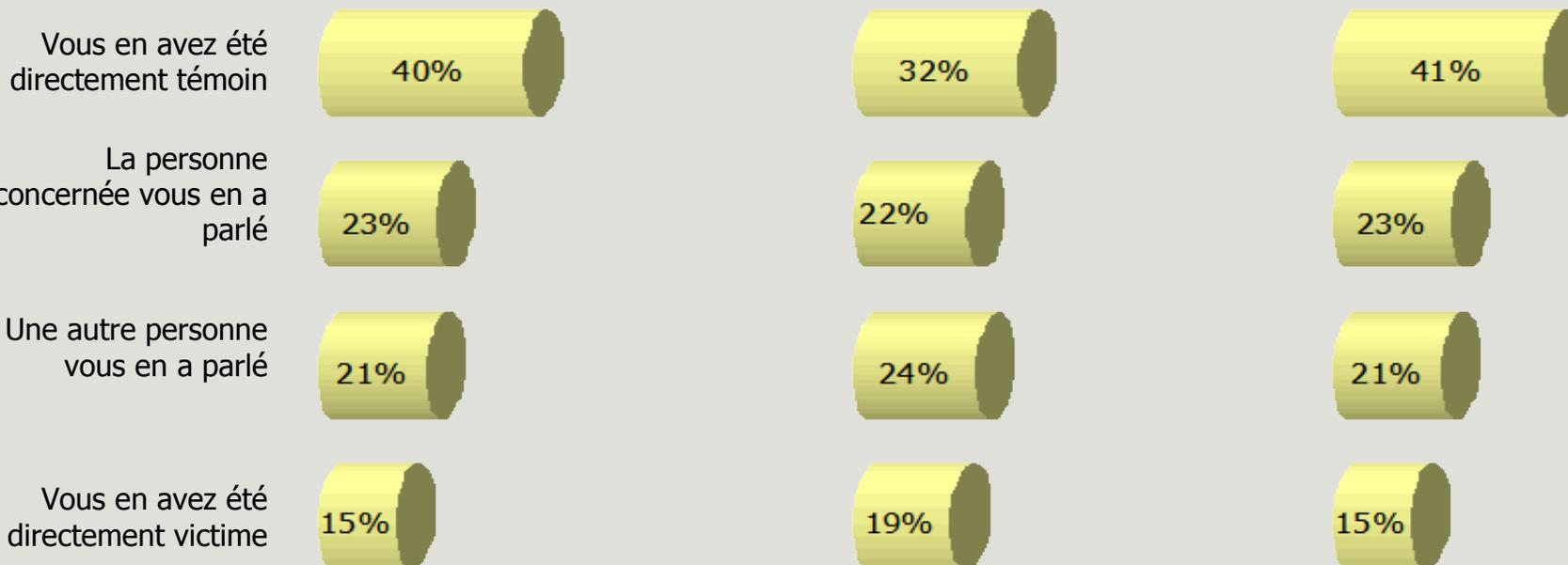
Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires dans leur entreprise (envers les femmes ou les homosexuel-le-s)

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

Ensemble des salarié-e-s  
Base : 497

Cadres  
Base : 288

Non Cadres  
Base : 242



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

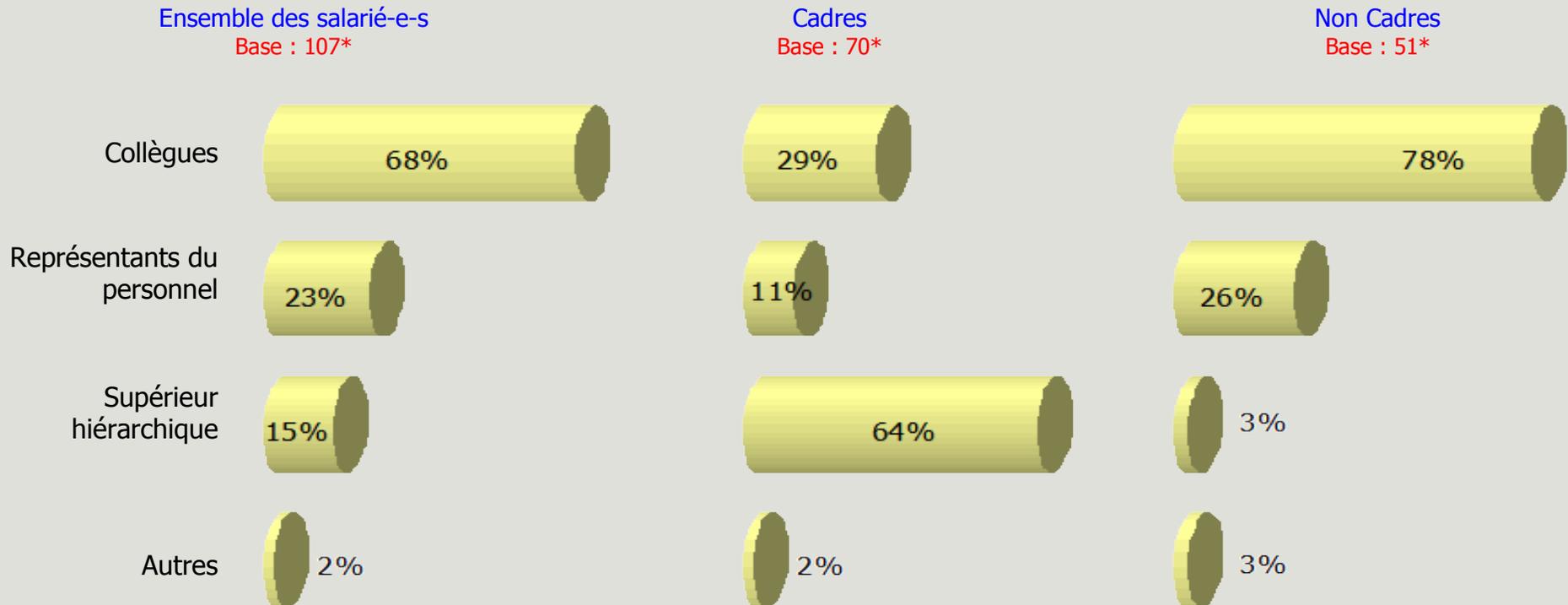
Enfin, 19% des cadres et 15% des non cadres en ont été directement les victimes.



# Mode de connaissance des comportements discriminatoires

Base : salarié-e-s 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.

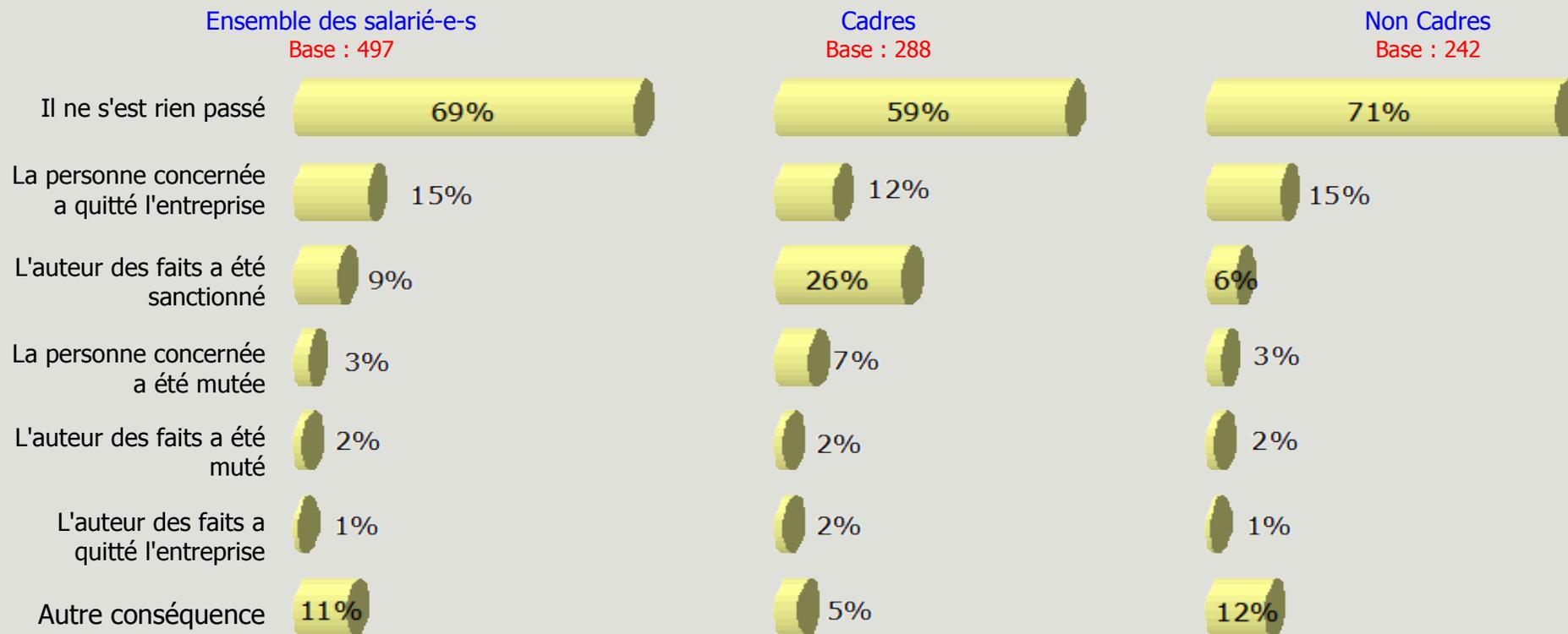
78% des salarié-e-s non cadres ont quant à eux été informés par des collègues puis à 26% par un représentant du personnel.



# Conséquences

Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes ou les homosexuel-le-s 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 salarié-e-s déclarent qu'il ne s'est rien passé.

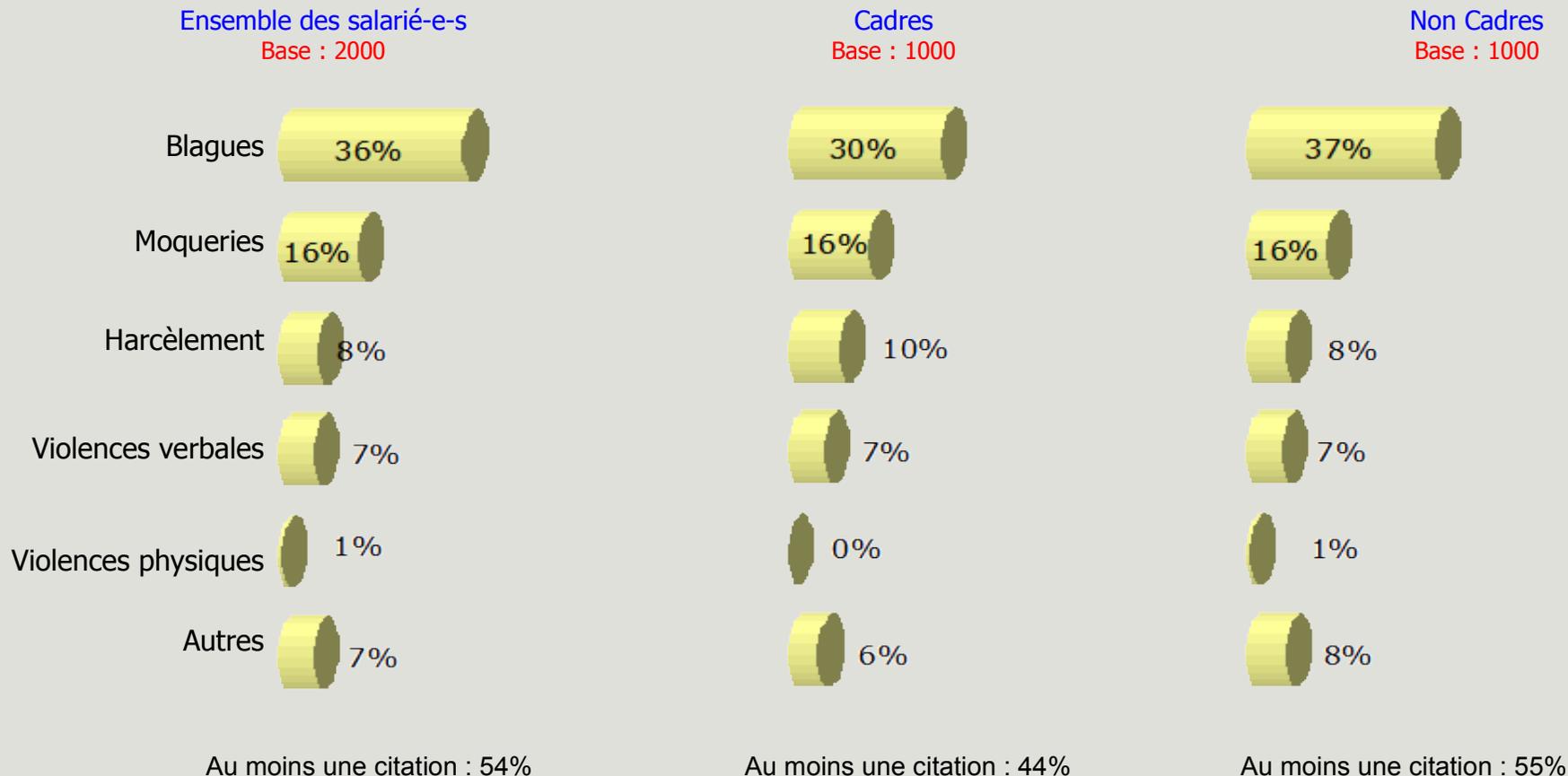
Il y a cependant un écart notable entre les deux cibles interrogées puisque 26% des cadres déclarent que l'auteur des faits a été sanctionné vs 6% chez les non cadres.



# 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 salarié-e-s qui ont fait l'objet de blagues (dont 37% pour les non cadres) et 16% de moqueries.

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

# Raisons de comportements discriminatoires subis

Base salarié-e-s ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

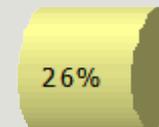
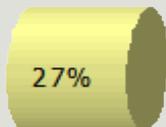
Q9 : Pour quelles raisons ?

Ensemble des salarié-e-s  
Base : 1075

Cadres  
Base : 438

Non Cadres  
Base : 555

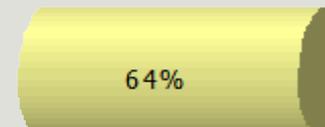
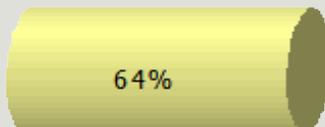
Parce que vous êtes une femme



Parce que vous êtes homosexuel-le



Pour une autre raison



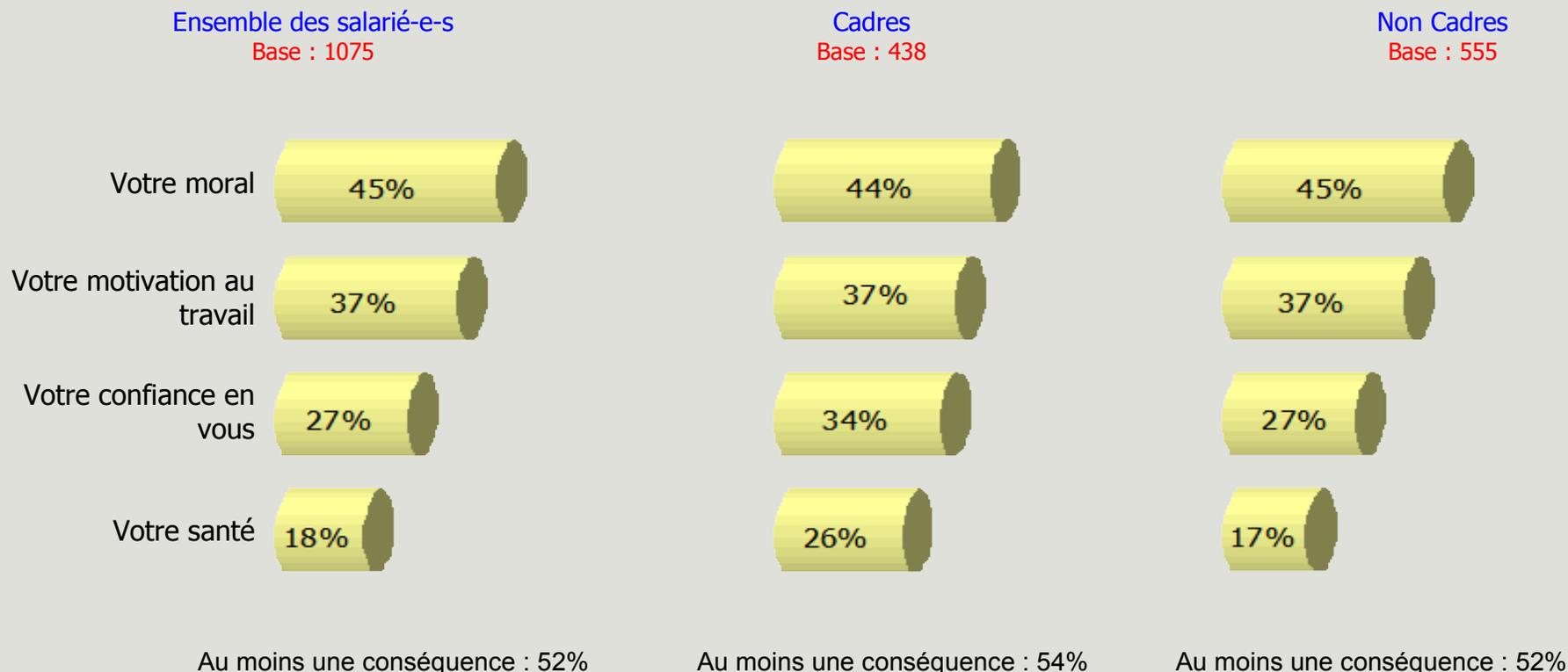
Réponse données au sein de cette catégorie par les...	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Femmes	Homosexuel-le	Femmes	Homosexuel-le	Femmes	Homosexuel-le
Parce que vous êtes une femme	54%	10%	57%	18%	53%	7%
Parce que vous êtes homosexuel-le	0%	53%	2%	70%	0%	47%
Pour une autre raison	39%	41%	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 homosexuel-le-s qui expliquent à 53% les discriminations subies par leur sexualité, surtout chez les cadres à raison de 70%.

# Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salarié-e-s ayant subi des comportements discriminatoires (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques)

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



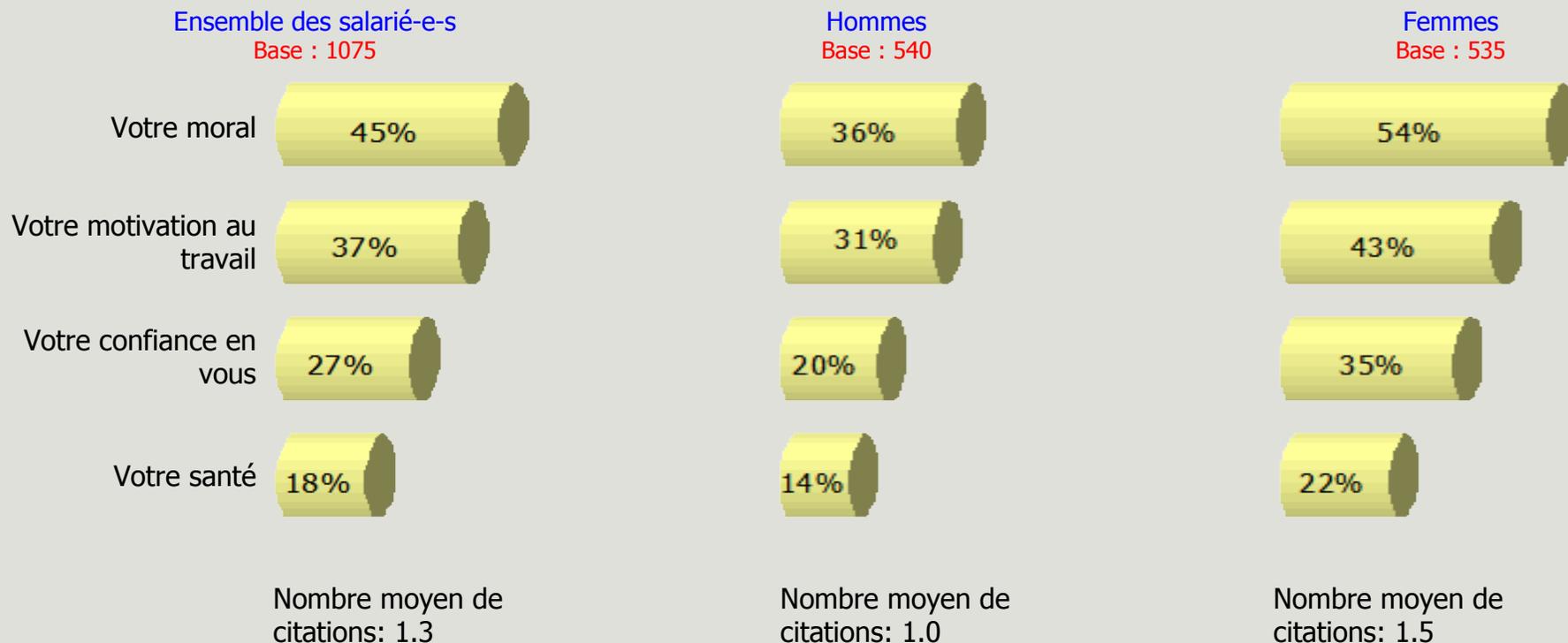
Pour plus d'un-e salarié-e sur deux ayant subi des comportements discriminatoires (52%), ce ou ces comportements ont eu des conséquences dans au moins un de ces quatre domaines : moral, motivation, confiance ou santé.



# Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salarié-e-s 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).

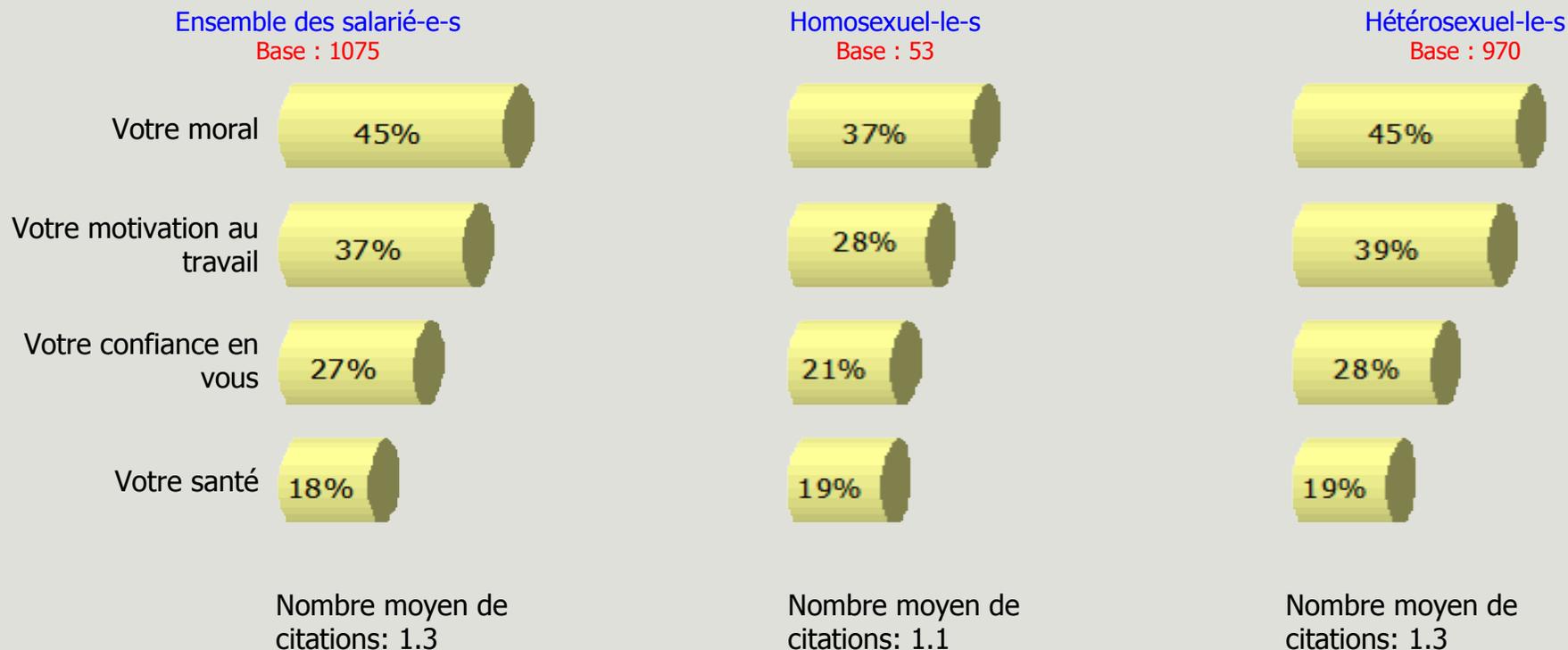
Les discriminations ont des conséquences sur le moral des femmes (54% des cas), leur motivation au travail (43%) et leur santé à 22%. Les conséquences sur les hommes sont de même ordre mais dans de moindres proportions (près de 15 points de moins sur les 3 principaux critères).



# Conséquences des comportements discriminatoires subis

Base salarié-e-s 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-le-s se déclarent moins affectés que les hétérosexuel-le-s.



# Comportements discriminatoires tenus

## Base totale

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



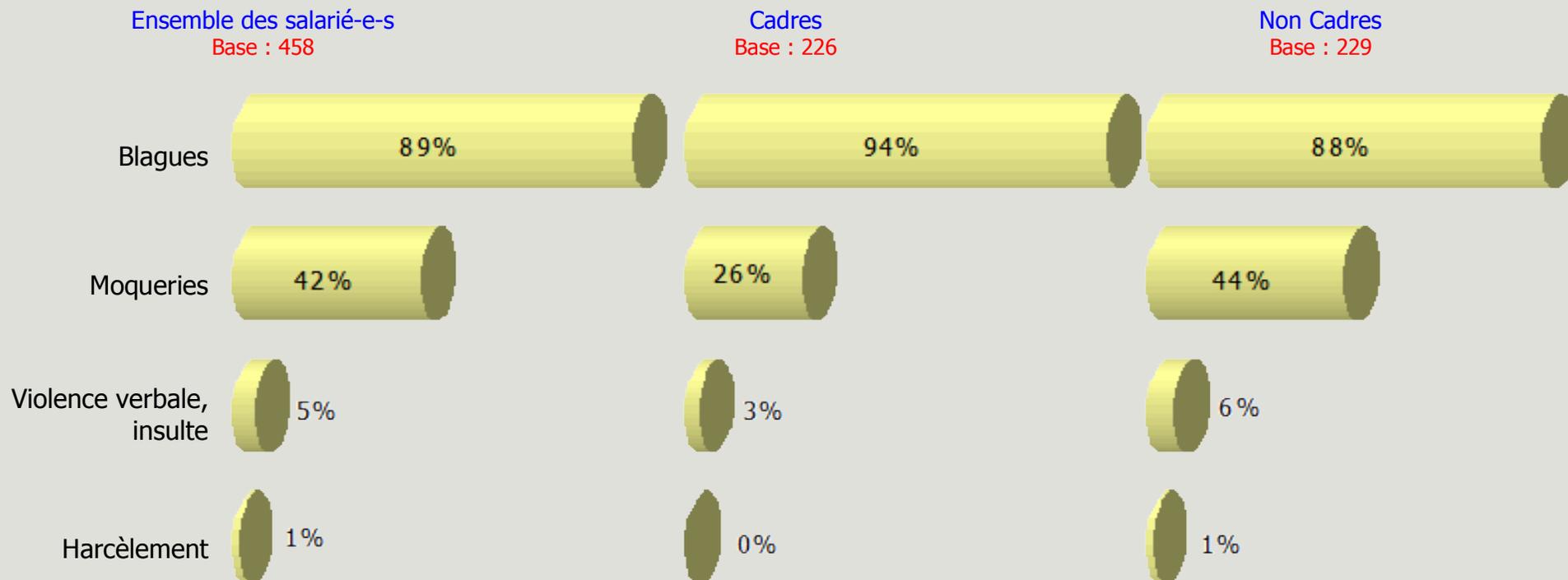
	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Homophobes	10%	2%	9%	3%	10%	<b>2%</b>
Sexistes	20%	10%	<b>24%</b>	10%	19%	10%
Racistes	16%	13%	13%	9%	17%	14%

Seulement 23% de l'ensemble des salarié-e-s 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 salarié-e-s ayant déjà tenu des propos discriminatoires

Q13 : Quel genre de propos avez-vous tenu ?



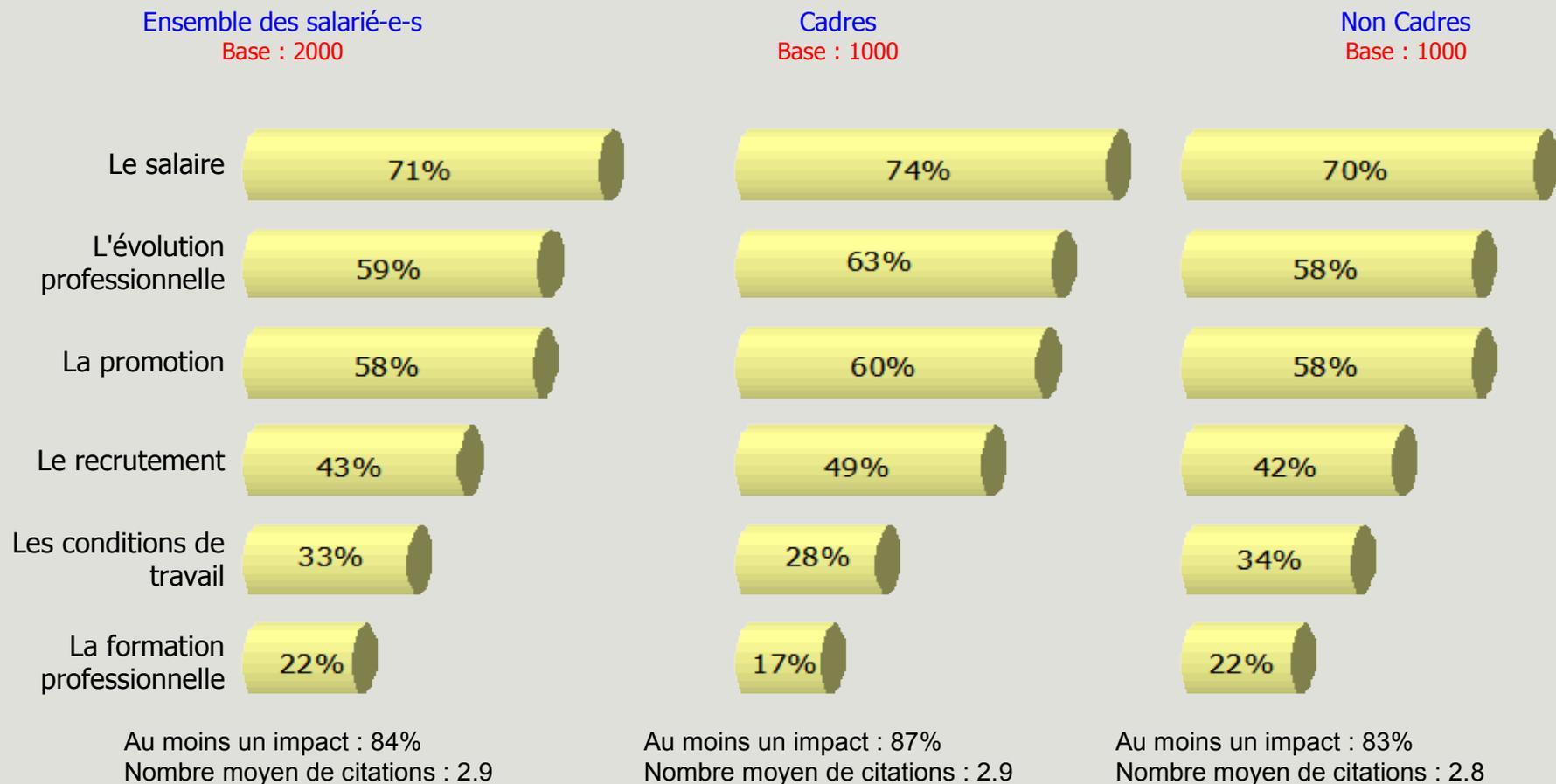
Comme précédemment évoqué lors des témoignages à propos des comportements discriminatoires pratiqués dans l'entreprise (question 4), les salarié-e-s ayant déjà tenu ce genre de propos l'ont principalement fait sous forme de blagues et de moqueries (respectivement 89 et 42%).



# 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 ?

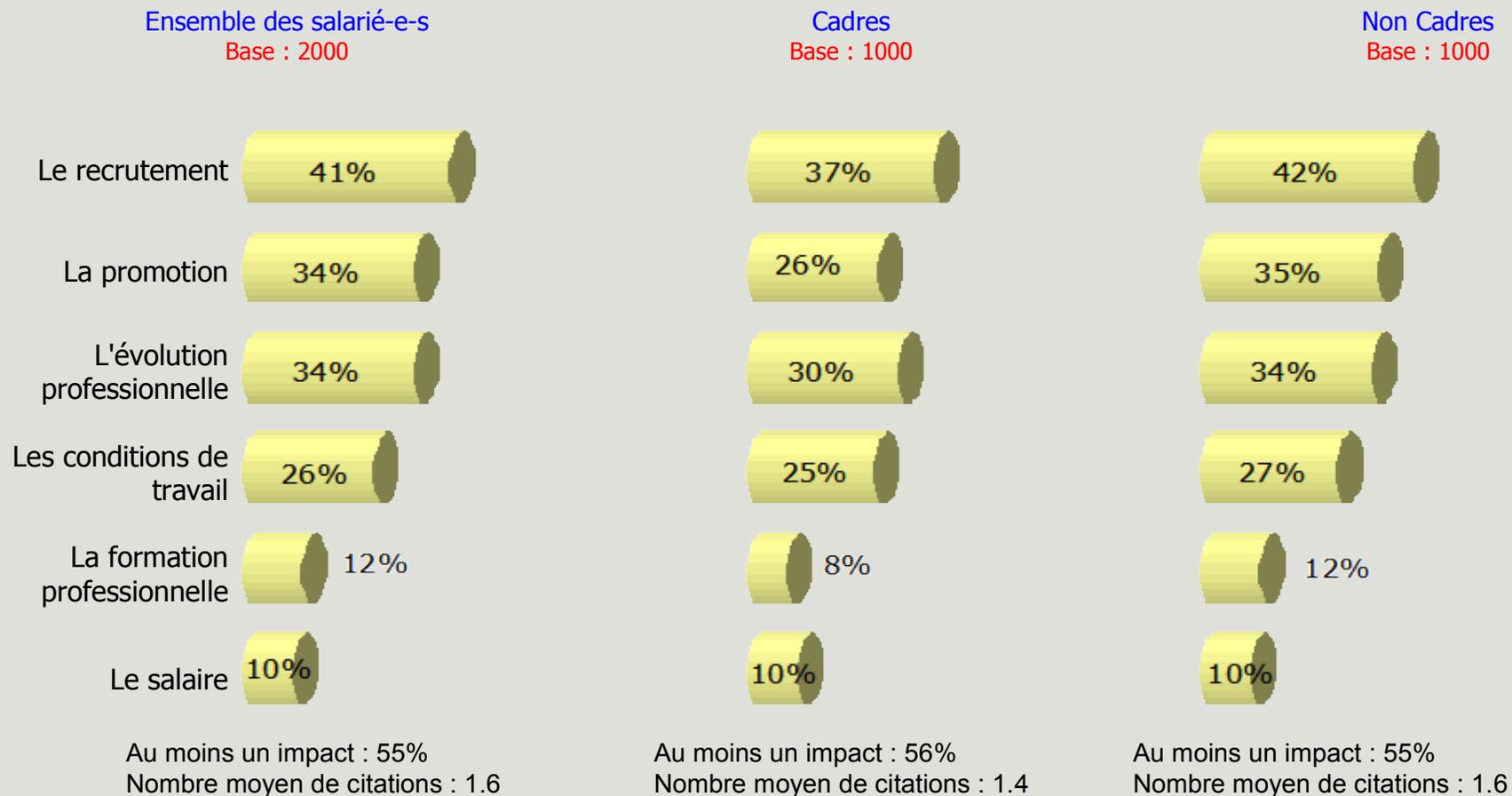
	Ensemble des salarié-e-s			Cadres			Non cadres		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
Le salaire	71%	64%	79%	74%	65%	87%	70%	63%	77%
L'évolution professionnelle	59%	54%	64%	63%	49%	84%	58%	55%	61%
La promotion	58%	53%	64%	60%	50%	75%	58%	53%	63%
Le recrutement	43%	41%	44%	49%	39%	63%	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 salarié-e-s			Cadres			Non cadres		
	Total	Homosexuel-le	Hétérosexuel-le	Total	Homosexuel-le	Hétérosexuel-le	Total	Homosexuel-le	Hétérosexuel-le
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%



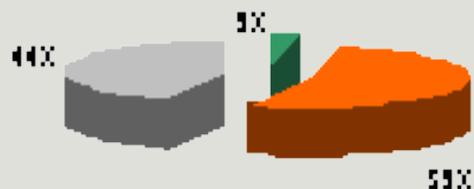
# Actions menées contre l'homophobie

Base totale

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

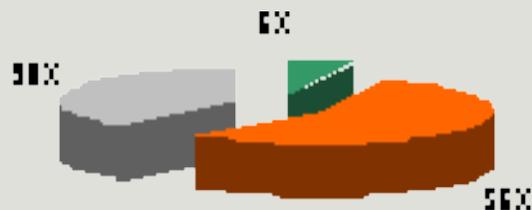
Ensemble des salarié-e-s

Base : 2000



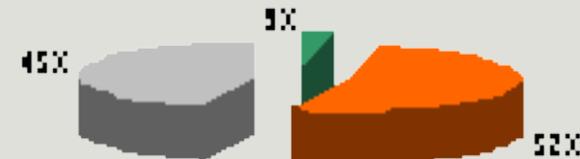
Cadres

Base : 1000



Non Cadres

Base : 1000



Oui Non Ne sait pas



# Actions menées

Base salarié-e-s 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 ?

Ensemble des salarié-e-s

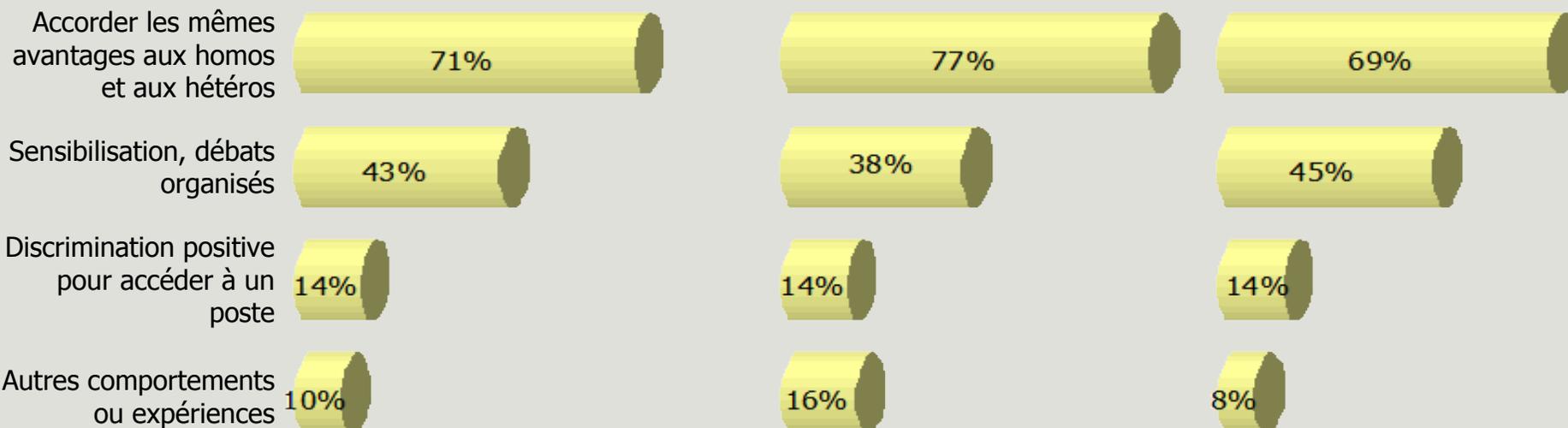
Base : 69

Cadres

Base : 62

Non Cadres

Base : 30



Nombre moyen de citations: 1.4

Nombre moyen de citations: 1.5

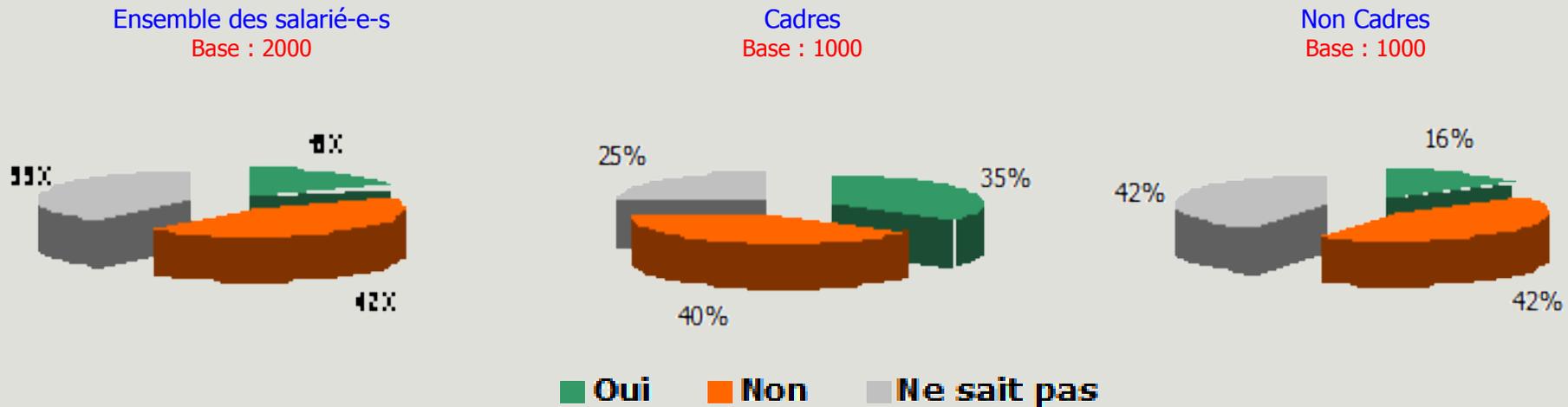
Nombre moyen de citations: 1.4



# Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

Base totale

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



# Actions menées

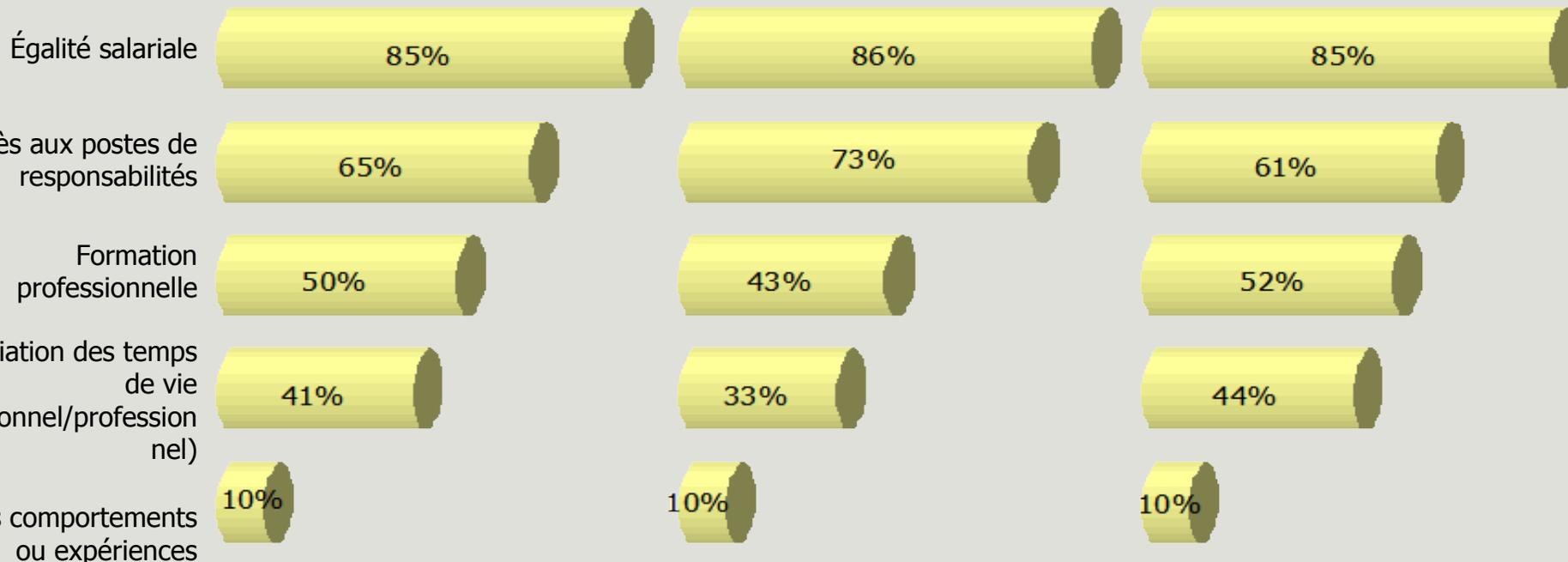
Base salarié-e-s dont l'entreprise mène des actions contre l'inégalité homme / femme

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

Ensemble des salarié-e-s  
Base 372

Cadres  
Base : 343

Non Cadres  
Base : 158



Nombre moyen de citations: 2.5

Nombre moyen de citations: 2.4

Nombre moyen de citations: 2.5



# 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 ?

Ensemble des salarié-e-s

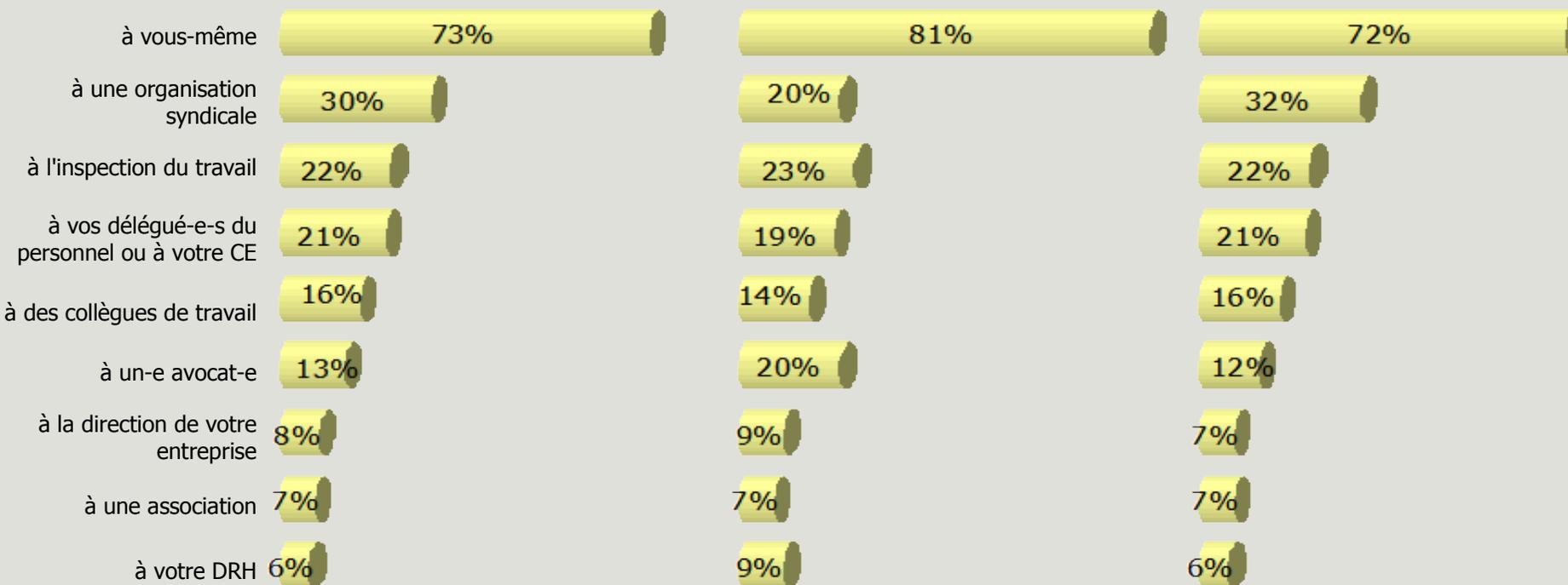
Base : 2000

Cadres

Base : 1000

Non Cadres

Base : 1000



Nombre moyen de citations: 2.0

Nombre moyen de citations: 2

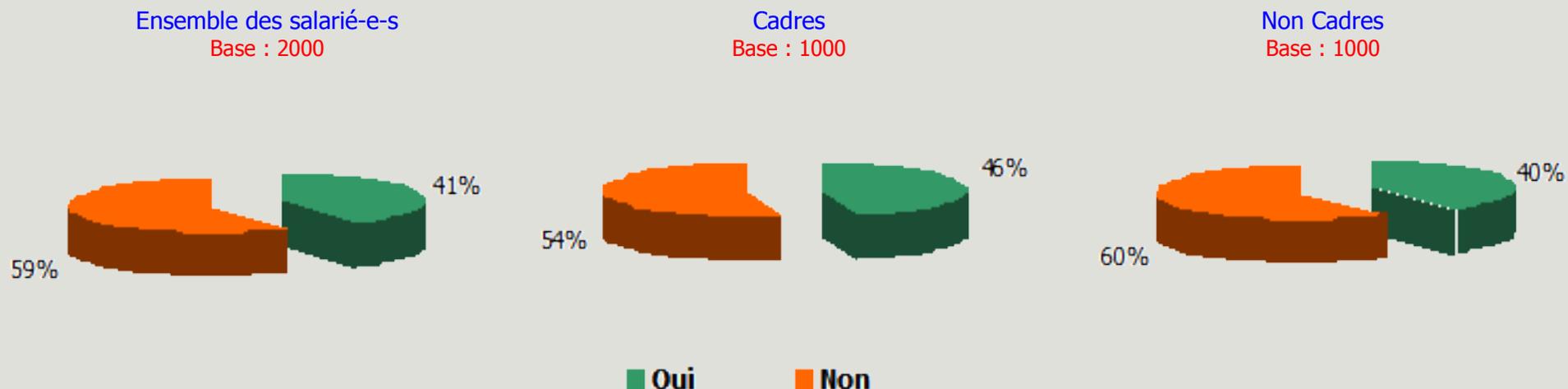
Nombre moyen de citations: 1.9



# 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 ?



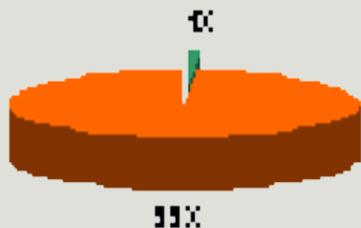
# Notoriété des réseaux / assocs pour l'égalité Homme/femme

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

Q21 : En êtes-vous adhérent-e ?

Ensemble des salarié-e-s

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 hétérosexuel-le-s et homosexuel-le-s (Lesbienne-Gay-Bi-Trans) ?

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2000



Cadres

Base : 1000



Non Cadres

Base : 1000



Oui Non



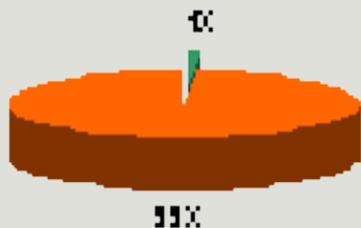
# Notoriété des réseaux / assoc pour l'égalité Homo/Hétéro

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

Q23 : En êtes-vous adhérent-e ?

Ensemble des salarié-e-s

Base : 831



Cadres

Base : 467



Non Cadres

Base : 407



Oui Non



# Notoriété

Base totale

Q25 : Avez-vous connaissance des informations suivantes ?

Ensemble des salarié-e-s

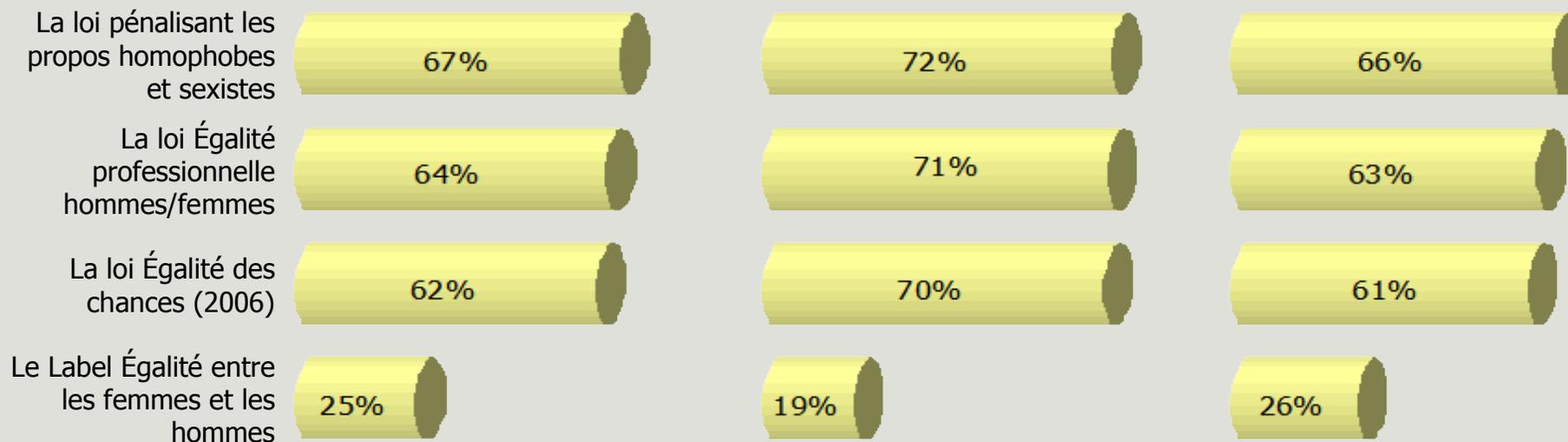
Base : 2000

Cadres

Base : 1000

Non Cadres

Base : 1000



Connaît au moins une disposition : 81%

Connaît au moins une disposition : 90%

Connaît au moins une disposition : 79%



# Questionnaire



# Questionnaire

## Q0 : Vous êtes ?

- Salarié-e du secteur privé
- Salarié-e du secteur public / fonctionnaire
- Cadre du secteur privé
- Cadre du secteur public
- Autre situation

EXIT

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

1. Oui
2. Non

Si oui en Q1

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

- Blagues
- Moqueries
- Violences physiques
- Violences verbales
- Harcèlement
- Autres comportements, merci de préciser

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

1. Oui
2. Non

Si oui en Q3

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

1. Blagues
2. Moqueries
3. Violences physiques
4. Violences verbales
5. Harcèlement
6. Autres comportements, merci de préciser



# Questionnaire

Si oui en Q1 ou Q3

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

1. Vous en avez été directement victime
2. Vous en avez été directement témoin
3. La personne concernée vous en a parlé
4. Une autre personne vous en a parlé

Si Q5i4

**Q6 : Par qui avez-vous eu connaissance de ces comportements discriminatoires ?** (Plusieurs réponses possibles)

1. Supérieur hiérarchique
2. Collègues
3. Représentant-e-s du personnel
4. Autres, merci de préciser

Si oui en Q1 ou Q3

**Q7 : Quelles ont été les conséquences dans l'entreprise ?** (Plusieurs réponses possibles)

- Il ne s'est rien passé
- La personne concernée a été mutée
- La personne concernée a quitté l'entreprise
- L'auteur-e des faits a été muté
- L'auteur-e des faits a été sanctionné
- L'auteur-e des faits a quitté l'entreprise
- Autre conséquence, merci de préciser

**Q8 : Avez-vous été, vous-même, l'objet dans votre entreprise de ...** (Plusieurs réponses possibles)

1. Blagues
2. Moqueries
3. Violences physiques
4. Violences verbales
5. Harcèlement
6. Autre comportement, merci de préciser



# Questionnaire

Si au moins un en Q8

## Q9 : Pour quelles raisons ?

1. Parce que vous êtes une femme
2. Parce que vous êtes homosexuel-le
3. Pour une autre raison, merci de préciser

Si au moins un en Q8

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

	Oui	Non
Votre moral		
Votre confiance en vous		
Votre santé		
Votre motivation au travail		

## Q11 : Quelle(s) autre(s) conséquences cela a-t-il eu ?

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

	Oui	Non
Homophobes		
Sexistes		
Racistes		



# Questionnaire

Si au moins Oui en Q12

## Q13 : Quel genre de propos avez-vous tenu ?

1. Plusieurs réponses possibles
2. Blagues
3. Moqueries
4. Violence verbale, insulte
5. Harcèlement

A tous

## Q14 : Selon vous, d'une façon générale, le fait d'être une femme ou homosexuel-le a-t-il un impact sur ? (Plusieurs réponses possibles)

	Le fait d'être une femme	Le fait d'être homosexuel-le
Le recrutement		
La promotion		
L'évolution professionnelle		
Le salaire		
La formation professionnelle		
Les conditions de travail		

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

1. Oui
2. Non
3. Vous ne savez pas



# Questionnaire

Si oui en Q15

**Q16 : Quel genre d'actions contre l'homophobie votre entreprise mène-t-elle ?** (Plusieurs réponses possibles)

- Sensibilisation, débats organisés
- Accorder les mêmes avantages aux homosexuel-le-s et aux hétérosexuel-le-s (congé pour le PACS, mutuelle...)
- Discrimination positive pour accéder à un poste
- Autres comportements ou expériences, merci de préciser

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

1. Oui
2. Non
3. Vous ne savez pas

Si oui en Q17

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

- Égalité salariale
- Formation professionnelle
- Conciliation des temps de vie (personnel/professionnel)
- Accès aux postes de responsabilités
- Autres comportements ou expériences, merci de préciser

**Q19 : A qui faites-vous le plus confiance pour défendre vos droits dans votre entreprise ?** (Plusieurs réponses possibles)

- à vous-même
- à une organisation syndicale
- à un-e avocat-e
- à la direction de votre entreprise
- à des collègues de travail
- à vos délégué-e-s du personnel ou à votre Comité d'entreprise
- à votre DRH
- à l'inspection du travail
- à une association



# Questionnaire

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

1. Oui
2. Non

Si oui en Q20

**Q21 : En êtes-vous adhérent-e ?**

- Oui
- Non

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

1. Oui
2. Non

Si oui en Q22

**Q23 : En êtes-vous adhérent-e ?**

1. Oui
2. Non

**Q24 : Avez-vous connaissance des informations suivantes ?**

	Oui	Non
La loi Égalité professionnelle hommes/femmes		
La loi Égalité des chances (2006)		
La loi pénalisant les propos homophobes et sexistes		
Le Label Égalité entre les femmes et les hommes		



# Questionnaire

**Q25 : Dans votre management, diriez-vous que la gestion de la diversité est quelque chose ... ?**

- dont vous tenez compte
- qui vous concerne peu

## QUESTIONS SIGNALETIQUES

**S1 : Quelle est votre année de naissance ?**

/\_\_\_\_\_/

**S2 : Vous êtes ?**

- Un homme
- Une femme

**S3 : Quel est le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu ?**

Sans diplôme

1. Certificat d'études primaires
2. Brevet des Collèges / BEPC
3. CAP / BEP
4. Baccalauréat général ou technologique
5. Baccalauréat professionnel
6. DEUG, DUT, BTS
7. Licence, Maîtrise, DESS, DEA, Doctorat
8. Ecole d'ingénieur, de commerce ou de gestion



# Questionnaire

## S4 : Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

- Agriculture
- Industrie
- BTP
- Commerce, Hôtellerie
- Transports
- Etudes – Conseils
- Banque- Assurance, Immobilier
- Autres services

## S5 : Dans quelle région est le siège de votre entreprise ?

Alsace

Basse-Normandie

Bretagne

Corse

Languedoc-Roussillon

Midi-Pyrénées

Picardie

Provence-Alpes-Côte d'azur

Aquitaine

Haute-Normandie

Centre

Franche-Comté

Limousin

Nord-Pas-de-Calais

Poitou-Charentes

Outre-Mer

Auvergne

Bourgogne

Champagne-Ardenne

Île-de-France

Lorraine

Pays de Loire

Rhône-Alpes

## S6 : Quelle est votre ancienneté dans l'entreprise ?

1. Moins de 2 ans
2. De 2 à 3 ans
3. De 4 à 5 ans
4. De 6 à 10 ans
5. De 11 à 15 ans
6. De 16 à 20 ans
7. Plus de 20 ans



# Questionnaire

## **S7 : Combien de personnes encadrez-vous ?**

- Aucune
- De 1 à 5 personnes
- De 5 à 10 personnes
- De 11 à 20 personnes
- De 21 à 50 personnes
- Plus de 50 personnes

## **S8 : Quel est l'effectif global de votre entreprise ?**

- Moins de 5 salarié-e-s
- De 5 à 49 salarié-e-s
- De 50 à 499 salarié-e-s
- De 500 à 999 salarié-e-s
- De 1000 à 1999 salarié-e-s
- 2000 salarié-e-s et plus

## **S9 : Quel est votre contrat de travail actuel ?**

1. CDI
2. CDD
3. Contractuel
4. Interim

Si salariés en Q0

## **S10 : Quelle activité professionnelle occupez-vous actuellement ?**

- Profession intermédiaire
- Employé-e
- Ouvrier-e

## **S11 : Dans vos relations amoureuses, vous aimez...**

1. Les femmes
2. Les hommes
3. Les deux

