

DELEDIOS

Baromètre Discriminations 2008

Mars 2008



Contexte et Objectifs



Contexte

- ▶ Ce baromètre s'inscrit dans le cadre du projet européen Deledios auquel participent l'ANDRH, Arborus, L'Autre Cercle et le CNIDFF.
- ▶ Une première vague a été réalisée en mars 2007 avec le soutien de la CFE/CGC et la collaboration de la CFDT. Ce rapport présente les résultats de la seconde vague.



Méthodologie



Méthodologie

- ▶ Étude réalisée en ligne auprès d'un échantillon de 2022 salarié-e-s d'entreprises privées et publiques : 1011 cadres et 1011 salariés non cadres.
- ▶ 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 interrogé lors de cette vague est différent de celui interrogé l'an dernier.
- ▶ 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 26 mars au 11 avril 2008.



Analyse



Principaux enseignements

Une baisse de la connaissance d'un comportement discriminatoire envers les femmes

- ▶ **Le résultat principal de cette vague est que la communication initiée depuis quelques années et dernièrement porte ses fruits. Globalement, les salarié-e-s sont plus attentifs aux comportements discriminatoires.**
- ▶ **La prise de connaissance d'un comportement discriminatoire vis-à-vis des femmes touche en 2008 un salarié sur 5 et est globalement moins forte qu'en 2007 (-4 points).** Les cadres sont sensiblement plus nombreux.
- ▶ **Ce sont surtout les femmes** qui sont plus au fait des comportements discriminatoires que leurs homologues masculins. Elles sont 23% contre 16% pour les hommes sur l'ensemble des salarié-e-s interrogé-e-s à avoir pris connaissance de ce genres de comportements et 27% contre 18% chez les cadres.
- ▶ Les comportements discriminatoires envers les femmes cités comme les plus fréquents restent, comme en 2007, **les blagues** et **les moqueries** (respectivement 62% et 56%). Les hommes globalement relèvent plus ces deux types de comportements discriminatoires (78% pour les blagues et 51% pour les moqueries contre respectivement 50% et 52% pour les femmes).
- ▶ **Le harcèlement prend une place importante (49%) en augmentation de 18 points par rapport à 2007.** Les non cadres (hommes et femmes) semblent particulièrement préoccupés par ce type de discrimination envers les femmes (52%) en augmentation de 27 points par rapport à 2007.
- ▶ **De manière concomitante, la part des violences verbales et physiques augmente aussi avec respectivement des augmentations de 8 et 7 points par rapport à 2007.** Les violences verbales sont plus citées par les hommes et les violences physiques plutôt par les femmes.



Principaux enseignements

Si la connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes est en baisse, elle augmente concernant ceux envers les homosexuels-les

- ▶ **La connaissance d'un comportement discriminatoire vis-à-vis des homosexuels-le-s touche en 2008 13% des salarié-e-s. Contrairement à celle concernant les femmes, cette perception est globalement en hausse par rapport à 2007 (+ 6 points).**
- ▶ **Sur l'ensemble des salarié-e-s homosexuels-les, le taux atteint près de 25%.** Le fossé se creuse entre les cadres hétérosexuels-le-s et les cadres homosexuels-le-s (respectivement 8% contre 43%).
- ▶ **Les principaux comportements discriminatoires envers les homosexuels-le-s restent les moqueries et les blagues même s'ils sont en baisse par rapport à 2007.** Les hommes citent davantage ces deux conduites discriminatoires que les femmes (90% des salariés hommes citent des blagues contre 71% des salariées femmes, et 79% contre 69% pour les moqueries).
- ▶ **Le harcèlement et les violences verbales prennent une place importante et enregistrent une hausse depuis 2007** avec respectivement plus 16 points et plus 14 points. Selon les salarié-e-s, ces deux comportements discriminatoires touchent 1/3 des salarié-e-s homosexuels-les quelque soit leur statut. Près d'un-e homosexuel-le sur 2 pense d'emblée à ces deux comportements.



Principaux enseignements

Les discriminations perçues concernent avant tout les femmes ou les hommes homosexuel-le-s

- ▶ **58% (+4 points) de l'ensemble des salarié-e-s déclarent avoir été l'objet d'au moins une blague, moquerie, harcèlement, violences verbales ou physiques.** Ces comportements touchent plus particulièrement les non cadres (hommes et femmes).
- ▶ Globalement les femmes se disent légèrement plus victimes de harcèlement que les hommes qui, pour leur part, subissent davantage les blagues ou les moqueries.
- ▶ **Une femme salariée sur quatre, quelque soit son statut, estime que le fait d'être une femme est la raison des comportements discriminatoires subis.** Le fait d'être homosexuel-le arrive en seconde position avec 6% de répondants.
- ▶ **Les homosexuels hommes se disent davantage victimes de discriminations que les homosexuelles femmes** (respectivement 12% contre 1%).



Principaux enseignements

Peu de conséquences dans l'entreprise pour les salarié-e-s ayant subi un comportement discriminatoire, mais des conséquences personnelles certaines

- ▶ **Globalement, les comportements discriminatoires n'entraînent aucune conséquence dans l'entreprise.** Lorsqu'il en existe une, les hommes cadres sont plus nombreux à déclarer que l'auteur des faits a été sanctionné (12% contre 1% des femmes cadres), alors que les femmes cadres sont plus nombreuses (13% contre 5% des hommes cadres) à dire que la personne concernée par des comportements discriminatoires a quitté l'entreprise.
- ▶ **Cependant, des conséquences notamment sur le moral (45%) et la motivation au travail (41%) sont ressenties par les salarié-e-s ayant subi des comportements discriminatoires.** Environ 1 salarié sur 4 dit connaître des répercussions sur sa santé, ce qui représente globalement une augmentation de 3 points par rapport à 2007.
- ▶ Sur l'ensemble des salarié-e-s interrogé-e-s, **ce sont les femmes les plus touchées quelles que soient les conséquences personnelles évoquées.** Les salarié-e-s homosexuels-le-s se distinguent concernant les conséquences quant à leur motivation au travail : 50% contre 40% des salarié-e-s hétérosexuels-le-s.



Principaux enseignements

Des propos discriminatoires aussi bien tenus par les salariés hommes que les salariées femmes

- ▶ **Près d'un quart des salarié-e-s déclare avoir déjà tenu des propos sexistes, racistes ou homophobes.** Les propos sexistes et racistes sont tenus chacun par 14% de salarié-e-s. 6% des salarié-e-s interrogé-e-s disent avoir tenu des propos homophobes.
- ▶ **Les hommes reconnaissent tenir plus de propos sexistes ou homophobes que les femmes, notamment les hommes cadres :** seules 1% des femmes cadres avouent tenir des propos homophobes, contre 10% des hommes cadres.
- ▶ **Les propos sexistes, racistes ou homophobes prennent pour une grande majorité de salariés (90%) la forme de blagues.** Ce sont des moqueries pour un salarié sur trois, 1 femme sur deux privilégiant ce mode d'expression.



Principaux enseignements

Le fait d'être femme est plus impactant que le fait d'être homosexuel-le dans le monde de l'entreprise

- ▶ **3/4 des salarié-e-s s'accordent à dire que le fait d'être une femme impacte sur le niveau de salaire, 2/3 sur l'évolution professionnelle et donc les promotions.**
- ▶ **La perception d'un impact d'écart de salaire est différente que l'on soit cadre homme (64%) ou femme (90%).**
- ▶ **De l'avis des salarié-e-s, le fait d'être homosexuel-le est moins impactant dans la vie active que le fait d'être femme.** 44% pensent que cela peut être un frein à l'embauche, 39% jugent que cela influe sur l'évolution professionnelle et les promotions. Les homosexuel-le-s sont plus enclins à penser que leur orientation sexuelle peut avoir un impact sur leur promotion, leur évolution professionnelle ou leurs conditions de travail.



Principaux enseignements

Une connaissance en hausse des actions pour lutter contre les discriminations, mais une implication qui reste modeste

- ▶ **Près d'un quart des salarié-e-s parlent d'actions contre les inégalités hommes/femmes dans leur entreprise.** Ce taux atteint 31% parmi les cadres. Les hommes sont les plus au courant de ces pratiques. Les actions menées concernent principalement l'égalité salariale, l'accès aux postes à responsabilité et la formation professionnelle.
- ▶ **En revanche, moins de 5% des salarié-e-s déclarent avoir connaissance d'actions menées par leur entreprise contre l'homophobie.** Les « rares » actions menées connues prennent la forme d'une politique égalitariste entre hétéros et homosexuels-les ainsi que des débats et de la sensibilisation.
- ▶ **44% des salarié-e-s ont déjà entendu parler de réseaux luttant pour l'égalité hommes / femmes.** Ils sont près d'un sur 2 parmi les cadres. En revanche, seul 1% d'entre eux en est adhérent.
- ▶ **1 salarié-e sur 2 a connaissance des réseaux ou associations qui luttent pour l'égalité entre hétérosexuels-le-s et homosexuels-le-s (+7 points par rapport 2007),** mais seul 1% en fait partie.
- ▶ **7 salarié-e-s sur 10, quelque soit leur statut, ont d'abord confiance en eux-mêmes pour défendre leurs droits en entreprise.** Près d'1/3 feraient ensuite confiance à une organisation syndicale, taux en augmentation parmi les cadres (+9 points).
- ▶ **La cadre légal protégeant les populations fragilisées est assez bien connu des salarié-e-s.** 73% d'entre eux connaissent la loi sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et 65% la loi pénalisant les propos homophobes et sexistes.



Résultats



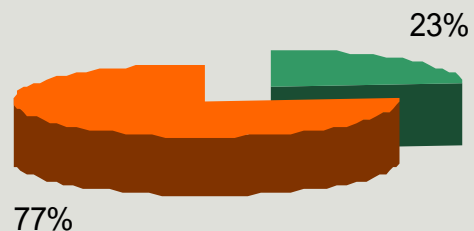
Part de comportements discriminatoires envers les femmes

Base totale

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

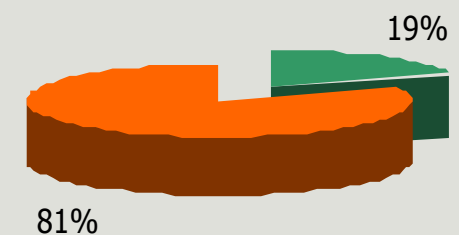
2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



-4

■ Oui ■ Non



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 ?

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	16%	23%	18%	27%	15%	22%
Non	84%	77%	82%	73%	85%	78%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	20%	26%	17%	38%	21%	24%
Non	80%	74%	83%	62%	79%	76%



Types de comportements discriminatoires envers les femmes

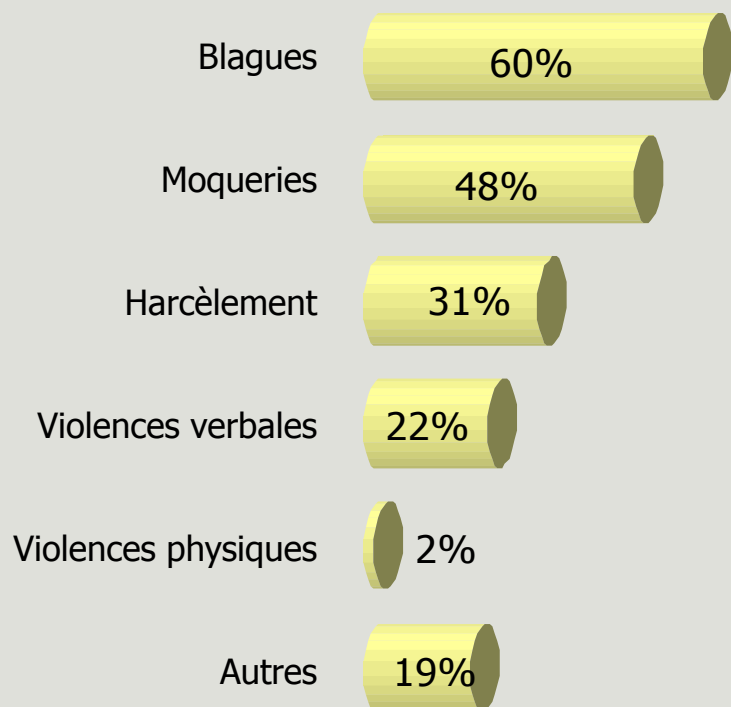
Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes dans leur entreprise

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

2007

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

Base : 457

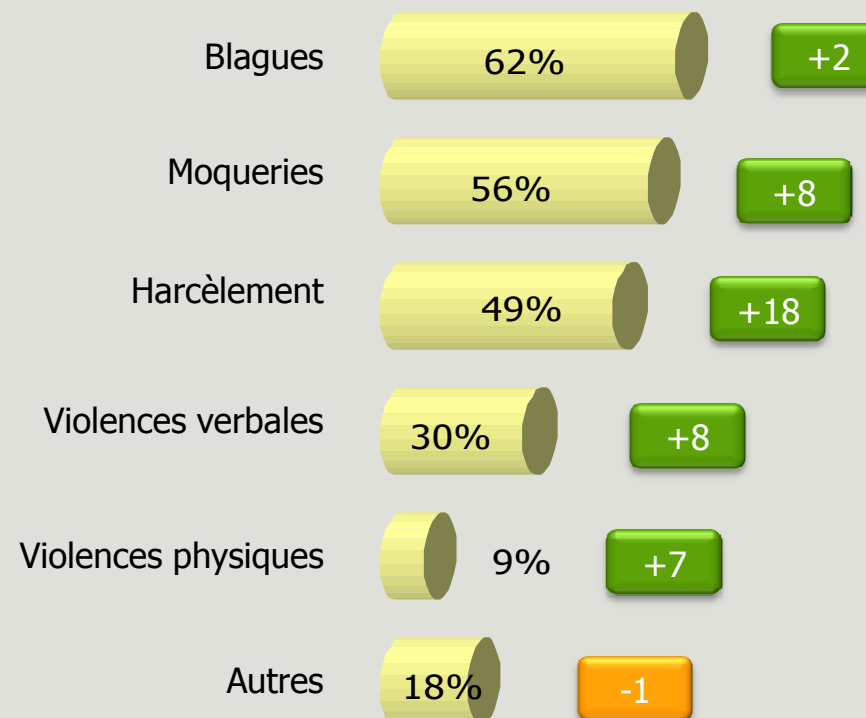


Nombre moyen de citations : 1.8

2008

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

Base : 390



Nombre moyen de citations : 2.2



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 ?

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Blagues	78%	50%	73%	50%	79%	50%
Moqueries	62%	52%	57%	57%	63%	51%
Harcèlement	51%	48%	44%	28%	52%	51%
Violences verbales	33%	29%	28%	19%	34%	30%
Violences physiques	4%	13%	6%	-	4%	15%
Autres	7%	25%	12%	43%	6%	22%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Blagues	63%	56%	63%	47%	63%	58%
Moqueries	51%	46%	56%	47%	51%	45%
Harcèlement	31%	31%	44%	73%	29%	22%
Violences verbales	24%	19%	28%	24%	24%	18%
Violences physiques	2%	1%	8%	3%	1%	1%
Autres	15%	23%	13%	23%	15%	23%



Part de comportements discriminatoires envers les homosexuel-le-s

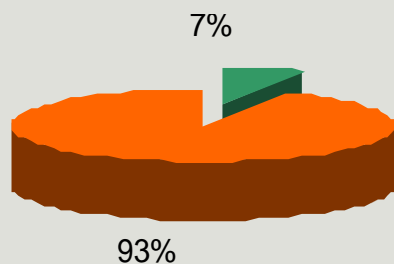
Base totale

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

2007

Ensemble des salarié-e-s

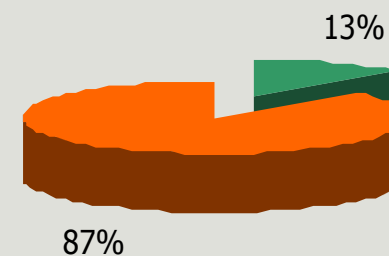
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2022



+6



Part de comportements discriminatoires envers les homosexuels-le-s

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	14%	11%	11%	11%	14%	11%
Non	86%	89%	89%	89%	86%	89%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	9%	6%	10%	8%	8%	6%
Non	91%	94%	90%	92%	92%	94%



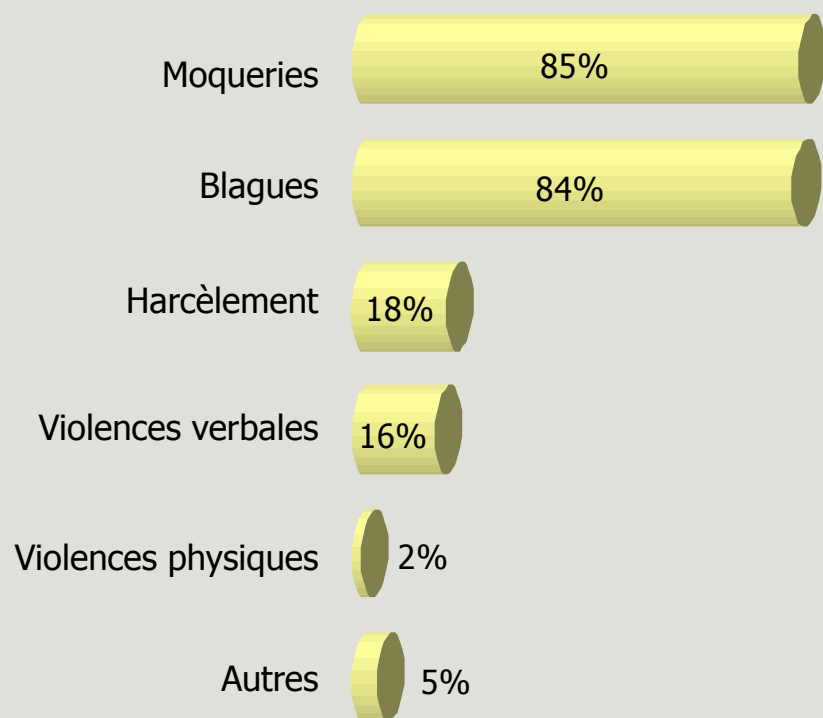
Part de comportements discriminatoires envers les homosexuel-le-s

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

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

2007

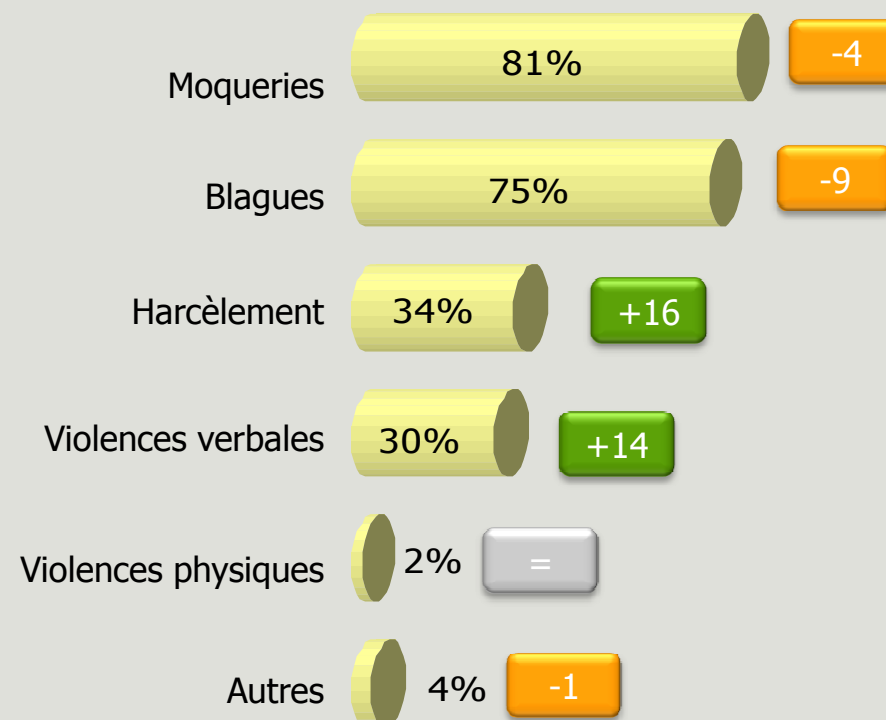
Ensemble des salarié-e-s
Base : 147



Nombre moyen de citations: 2.1

2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 252



Nombre moyen de citations: 2.3



Part de comportements discriminatoires envers les homosexuels-le-s

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

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moqueries	90%	71%	75%	88%	92%	68%
Blagues	79%	69%	85%	76%	78%	68%
Harcèlement	38%	27%	27%	30%	40%	27%
Violences verbales	27%	34%	20%	28%	28%	35%
Violences physiques	2%	3%	4%	1%	1%	3%
Autres	5%	4%	12%	6%	3%	4%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moqueries	86%	84%	86%	92%	86%	83%
Blagues	85%	82%	93%	79%	82%	83%
Harcèlement	26%	7%	5%	7%	31%	6%
Violences verbales	19%	13%	15%	15%	20%	13%
Violences physiques	2%	3%	1%	-	2%	3%
Autres	5%	6%	9%	-	3%	7%



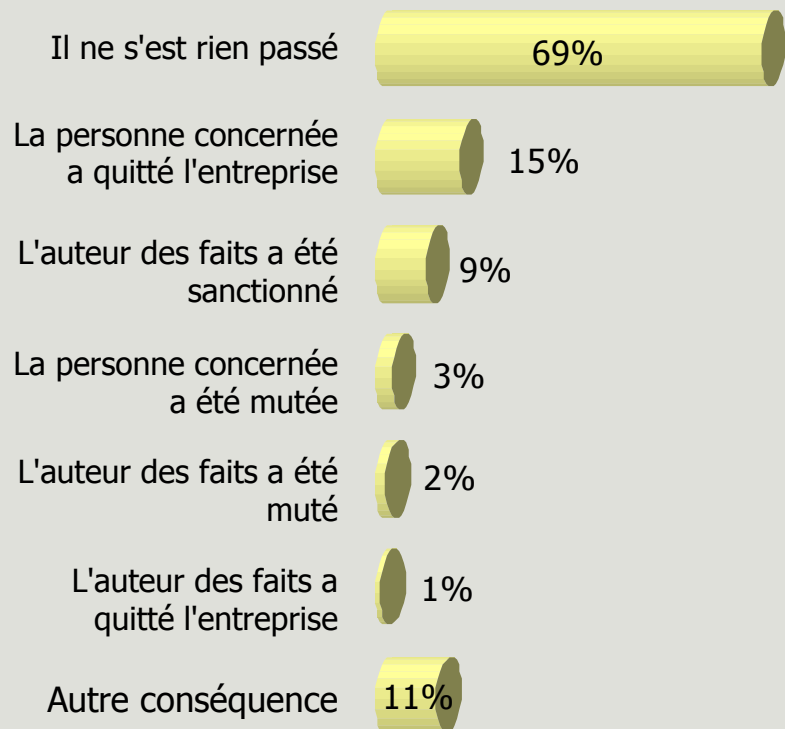
Conséquences

Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes ou les homosexuels-les dans leur entreprise

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

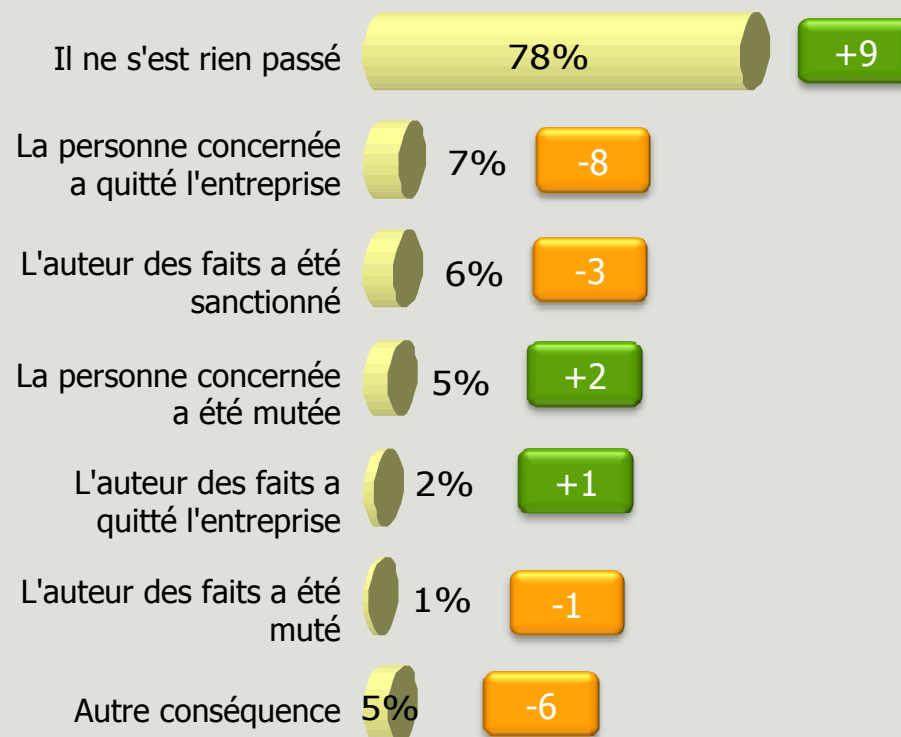
2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 497



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 457



Conséquences

Base : salarié-e-s ayant connaissance de comportements discriminatoires envers les femmes ou les homosexuels-les dans leur entreprise

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Il ne s'est rien passé	81%	75%	73%	69%	83%	76%
La personne concernée a quitté l'entreprise	6%	8%	5%	13%	6%	7%
L'auteur des faits a été sanctionné	8%	4%	12%	1%	8%	5%
La personne concernée a été mutée	4%	6%	8%	6%	3%	6%
L'auteur des faits a quitté l'entreprise	2%	1%	2%	1%	2%	1%
L'auteur des faits a été muté	2%	1%	1%	-	2%	1%
Autre conséquence	2%	7%	3%	12%	2%	6%
2007						
Il ne s'est rien passé	66%	71%	66%	54%	66%	75%
La personne concernée a quitté l'entreprise	21%	9%	13%	10%	22%	8%
L'auteur des faits a été sanctionné	8%	11%	15%	34%	6%	6%
La personne concernée a été mutée	3%	4%	7%	7%	2%	3%
L'auteur des faits a quitté l'entreprise	1%	2%	3%	1%	0%	2%
L'auteur des faits a été muté	2%	1%	3%	1%	2%	1%
Autre conséquence	11%	10%	4%	5%	12%	12%

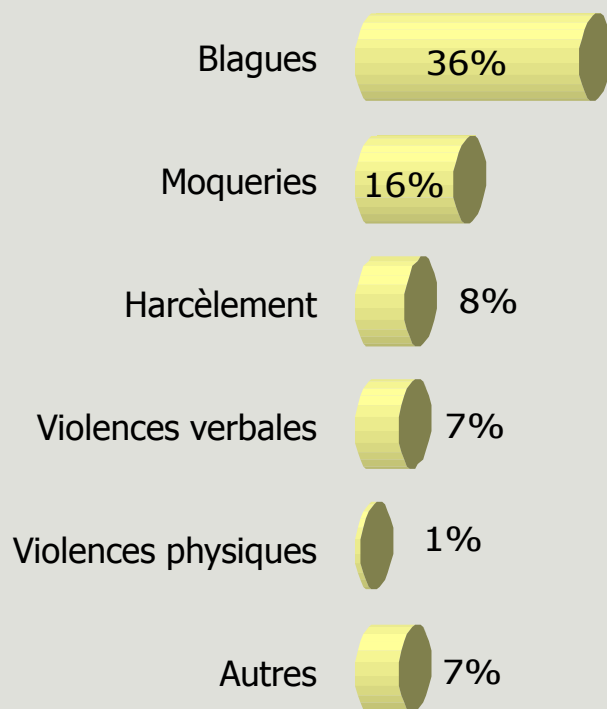
Comportements discriminatoires subis

Base totale

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

2007

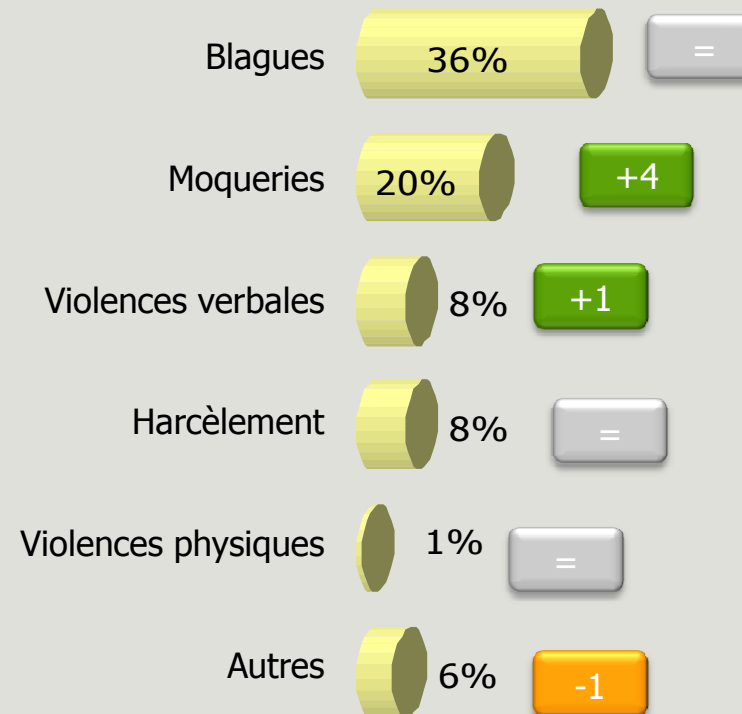
Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



Au moins une citation : 54%

2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



Au moins une citation : 58%



Comportements discriminatoires subis

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Blagues	39%	33%	28%	33%	41%	34%
Moqueries	21%	18%	11%	11%	23%	19%
Violences verbales	8%	9%	6%	9%	8%	9%
Harcèlement	6%	10%	9%	13%	5%	10%
Violences physiques	1%	1%	1%	0%	1%	1%
Autres	3%	9%	3%	11%	3%	8%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Blagues	36%	35%	23%	41%	39%	34%
Moqueries	14%	18%	9%	27%	15%	16%
Violences verbales	6%	8%	5%	9%	7%	8%
Harcèlement	6%	10%	7%	14%	6%	9%
Violences physiques	2%	0%	1%	0%	2%	-
Autres	6%	9%	3%	10%	6%	9%



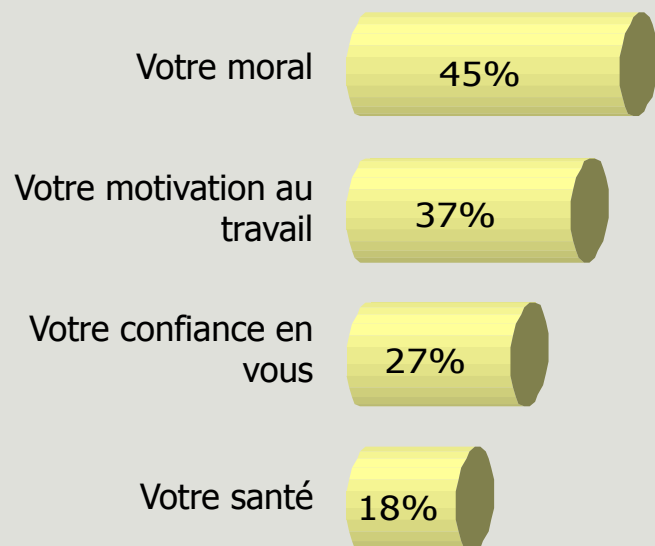
Conséquences des comportements discriminatoires subis

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...

2007

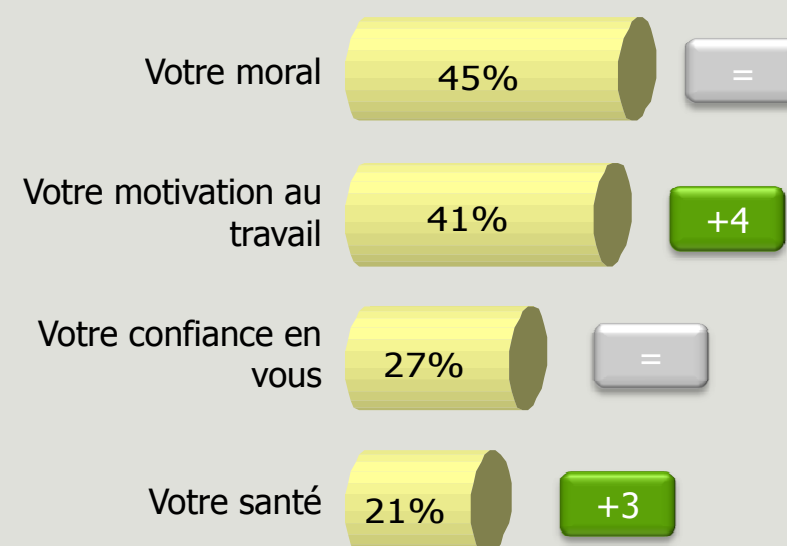
Ensemble des salarié-e-s
Base : 1075



Au moins une conséquence : 52%

2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 1173



Au moins une conséquence : 57%



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...

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Votre moral	35%	56%	35%	64%	35%	55%
Votre motivation au travail	38%	44%	35%	47%	38%	44%
Votre confiance en vous	18%	37%	25%	45%	17%	36%
Votre santé	14%	29%	20%	30%	13%	29%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Votre moral	36%	54%	39%	49%	36%	54%
Votre motivation au travail	31%	43%	34%	40%	31%	44%
Votre confiance en vous	20%	35%	27%	41%	19%	34%
Votre santé	14%	22%	20%	31%	14%	21%



Impact du genre

Base totale

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

2007

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2000



Au moins un impact : 84%
Nombre moyen de citations : 2.9

2008

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2022



Au moins un impact : 89%
Nombre moyen de citations : 3.2



Impact du genre

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Le salaire	76%	73%	64%	90%	78%	70%
L'évolution professionnelle	63%	71%	51%	83%	65%	69%
La promotion	58%	70%	52%	78%	59%	69%
Le recrutement	42%	55%	42%	50%	42%	56%
Les conditions de travail	40%	40%	23%	28%	44%	42%
La formation professionnelle	22%	24%	14%	21%	24%	25%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Le salaire	64%	79%	65%	87%	63%	77%
L'évolution professionnelle	54%	64%	49%	84%	55%	61%
La promotion	53%	64%	50%	75%	53%	63%
Le recrutement	41%	44%	39%	63%	42%	41%
Les conditions de travail	31%	36%	27%	31%	32%	37%
La formation professionnelle	21%	22%	11%	25%	23%	21%

Impact de l'orientation sexuelle

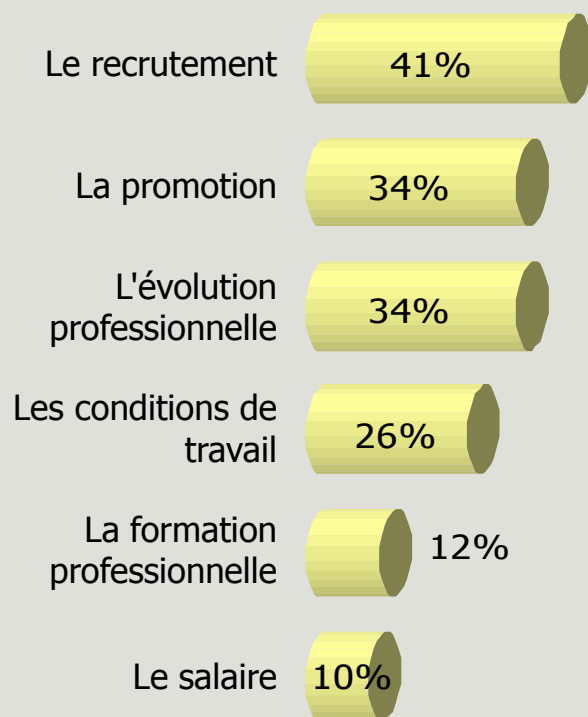
Base totale

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

2007

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2000



Au moins un impact : 55%
Nombre moyen de citations : 1.6

2008

Ensemble des salarié-e-s

Base : 2022



Au moins un impact : 64%
Nombre moyen de citations : 1.8



Impact de l'orientation sexuelle

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	hétérosexuels-les	homosexuels-les	hétérosexuels-les	homosexuels-les	hétérosexuels-les	homosexuels-les
Le recrutement	44%	36%	45%	44%	44%	34%
La promotion	39%	49%	34%	52%	40%	48%
L'évolution professionnelle	38%	49%	36%	42%	38%	51%
Les conditions de travail	29%	44%	21%	40%	31%	44%
La formation professionnelle	15%	9%	7%	21%	16%	6%
Le salaire	10%	5%	12%	9%	10%	4%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	hétérosexuels-les	homosexuels-les	hétérosexuels-les	homosexuels-les	hétérosexuels-les	homosexuels-les
Le recrutement	41%	46%	36%	49%	63%	62%
La promotion	33%	40%	25%	38%	65%	64%
L'évolution professionnelle	33%	42%	29%	36%	68%	63%
Les conditions de travail	26%	23%	25%	24%	48%	35%
La formation professionnelle	11%	13%	7%	16%	29%	23%
Le salaire	10%	11%	9%	19%	74%	62%

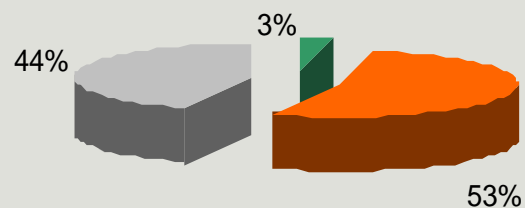
Actions menées contre l'homophobie

Base totale

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

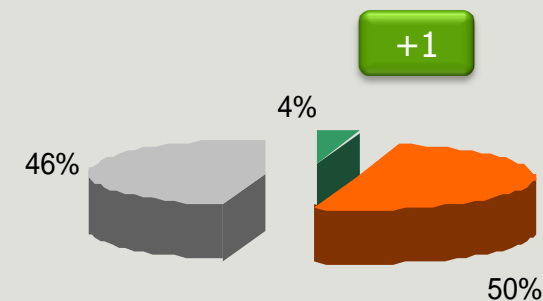
2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas



Actions menées contre l'homophobie

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	7%	2%	6%	4%	7%	2%
Non	47%	52%	59%	60%	45%	51%
Vous ne savez pas	46%	46%	35%	36%	48%	47%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	4%	3%	7%	6%	4%	2%
Non	54%	52%	60%	50%	53%	52%
Vous ne savez pas	42%	46%	33%	44%	43%	46%



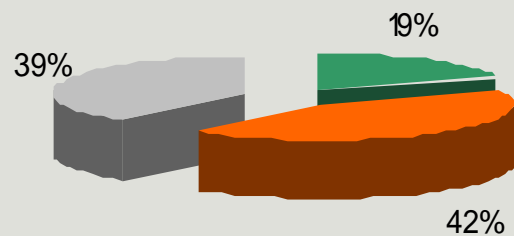
Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

Base totale

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

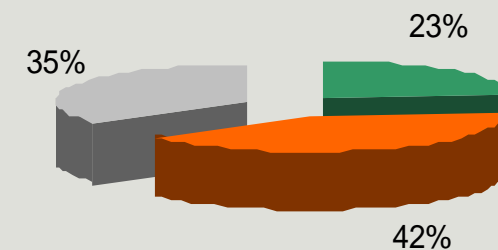
2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



■ Oui ■ Non ■ Ne sait pas



Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	29%	16%	36%	24%	28%	15%
Non	35%	49%	39%	52%	34%	49%
Vous ne savez pas	36%	35%	25%	24%	38%	36%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	24%	13%	38%	29%	21%	11%
Non	40%	44%	39%	42%	41%	44%
Vous ne savez pas	36%	44%	23%	29%	39%	46%



Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

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 ?

2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 372

Égalité salariale

85%

Accès aux postes de
responsabilités

65%

Formation professionnelle

50%

Conciliation des temps de vie
(personnel/professionnel)

41%

Autres comportements ou
expériences

10%

Nombre moyen de
citations: 2.5

2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 460

Égalité salariale

85%

Accès aux postes de
responsabilités

64%

Formation professionnelle

50%

Conciliation des temps de vie
(personnel/professionnel)

35%

Autres comportements ou
expériences

6%

Nombre moyen de
citations: 2.4



Actions menées contre les inégalités Homme / Femme

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 ?

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Égalité salariale	89%	77%	87%	74%	89%	78%
Accès aux postes de responsabilités	68%	54%	65%	55%	69%	54%
Formation professionnelle	52%	46%	44%	38%	54%	48%
Conciliation des temps de vie (personnel/professionnel)	37%	32%	36%	38%	37%	31%
Autres comportements ou expériences	6%	8%	7%	14%	5%	6%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Égalité salariale	88%	79%	89%	79%	88%	79%
Accès aux postes de responsabilités	66%	61%	72%	74%	64%	56%
Formation professionnelle	53%	43%	57%	16%	51%	53%
Conciliation des temps de vie (personnel/professionnel)	45%	31%	40%	19%	47%	36%
Autres comportements ou expériences	11%	7%	6%	17%	13%	3%



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 ?

2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



+3



Notoriété des réseaux / assocs 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 ?

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	42%	46%	50%	45%	41%	46%
Non	58%	54%	50%	55%	59%	54%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	41%	41%	43%	51%	41%	40%
Non	59%	59%	57%	49%	59%	60%



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

Base totale

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

2007

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2000



2008

Ensemble des salarié-e-s
Base : 2022



+7



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

Base totale

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

2008	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	55%	42%	50%	54%	56%	41%
Non	45%	58%	50%	46%	44%	59%

2007	Ensemble des salarié-e-s		Cadres		Non cadres	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Oui	44%	39%	44%	51%	44%	38%
Non	56%	61%	56%	49%	56%	62%

