

DELEDIOS

Synthèse du BAROMETRE DISCRIMINATION – Mars 2007

La connaissance de comportements 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, 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.
- ▶ Les salarié-e-s français-e-s 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 bisexuel-le-s.
- ▶ 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.

Le sentiment d'être victime ou coupable de comportements discriminatoires concerne une part non négligeable des salarié-e-s

- ▶ 19% des cadres et 15% des autres salarié-e-s déclarent avoir déjà été victimes de comportements discriminatoires. Toutefois, les salarié-e-s sont en moyenne 36% à reconnaître qu'ils/elles 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 rencontre.
- ▶ 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/elles ont fait l'objet. Reste que 54% des femmes invoquent d'abord le fait d'être une femme comme motif discriminant, et 53% des homosexuel-le-s l'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.

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 victimes les salarié-e-s (blagues, moqueries, harcèlement, violences verbales ou physiques) ont eu au moins une conséquence pour 52% d'entre eux/elles, qu'elle fut sur leur moral (45%), leur motivation au travail (37%), leur confiance en eux/elles (27%) ou leur santé (18%). Globalement, les femmes se disent plus affectées que les hommes.
- ▶ 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.
- ▶ La même question relative au fait d'être homosexuel-le permet de constater que l'impact perçu est moins élevé : 41% des salarié-e-s invoquent un impact sur le recrutement, 34% sur la promotion et sur l'évolution professionnelle, mais seulement 10% un impact sur le salaire.

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). En revanche, seuls 3% des salarié-e-s disent que leur entreprise a conduit des actions contre l'homophobie.
- ▶ 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.
- ▶ 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.