

## **Enquête sur l'égalité et la diversité**

Les résultats de l'enquête lancée auprès des personnels du ministère de la Culture et de la Communication en septembre 2016 sur l'égalité femmes/hommes et la diversité sont en ligne. 1225 agents ont répondu au questionnaire qui les interrogeait sur leur perception des discriminations dans la Fonction publique et au Ministère en particulier, sur le rôle que celui-ci doit jouer dans la lutte contre les discriminations et les inégalités Femmes/hommes, et sur leurs expériences personnelles en termes de discrimination.

### ***Le sexe, l'âge et le handicap : principaux facteurs de discrimination évoqués***

Il ressort de l'enquête que le sexe (« être une femme »), l'âge (« avoir plus de 50 ans ») et le handicap sont les trois principales causes de discrimination identifiées dans l'évolution professionnelle par les agents du Ministère. Si le premier critère de discrimination cité par les femmes est le fait d'« être une femme », c'est plutôt le « handicap », « l'âge » ou bien « avoir des activités syndicales » qui ressortent en premières positions chez les hommes.

Lorsque l'on demande aux agents quels sont les termes qu'ils associent spontanément à la notion de discrimination, ce sont les mots « racisme » (291 occurrences), « injustice » (173 occurrences) et « sexisme » (162 occurrences) qui sont les plus fréquemment mentionnés.

Seuls 30,4% des répondants se disent d'accord avec le fait que le Ministère garantit l'égalité de traitement à ses agents (30,5% étant moyennement d'accord et les 39,1% restants étant en désaccord). De façon générale, les agents s'accordent à penser que la fonction publique n'échappe pas plus aux discriminations que le secteur privé (environ 42,1% en sont convaincus, et 28,8% sont partagés). De même, seuls 38,7 % des répondants considèrent que « les agents du Ministère représentent la diversité de la société Française ».

En ce qui concerne la conciliation du temps personnel/professionnel, la majorité des agents (50,9%) considèrent que le Ministère facilite cette conciliation (54,3 % chez les hommes, 49,5 chez les femmes). Ce constat est d'autant plus partagé par les agents contractuels (54,3%).

### ***Pourquoi agir ? Pour renforcer l'égalité entre tous les citoyens et le bien être au travail***

La très grande majorité des agents ayant répondu (95%) affirme que le ministère de la Culture et de la Communication se doit de se montrer exemplaire dans la promotion de l'égalité professionnelle et de la diversité. C'est encore plus fort chez les moins de 30 ans (98,6 %).

Les actions de lutte contre les discriminations ne sont pas du tout considérées comme une perte de temps par les agents : 79,1% des répondants sont favorables à cette démarche (81,5% chez les femmes).

Selon les agents ayant répondu, les principales motivations qui devraient pousser le ministère à s'engager pour la diversité et l'égalité femmes/hommes sont : le renforcement de l'égalité entre tous les citoyens dans le cadre des politiques publiques (placé en première position par 52 % des agents) et le bien-être au travail (24,7%). A noter que le risque juridique arrive en dernière position.

En revanche, quand il s'agit de s'engager personnellement dans des campagnes de sensibilisation et de prévention, seule une moitié des agents (49,9%) se dit prête à prendre part à la lutte contre les discriminations. Les femmes se disent de façon générale plus susceptibles de s'engager (50,9%), tout comme les agents encadrants (54,8%) ou les agents en établissement public (50,5%).

Ce taux est assez faible par rapport à des enquêtes comparables. Il montre la nécessité de démontrer que la prévention des discriminations peut prendre des formes simples et que c'est l'affaire de chacun.e.

### ***Un nombre important d'agents victimes de discrimination dans les répondants***

Quel est le pourcentage d'agents déclarant avoir vécu une discrimination au sein du Ministère ? 49,6% des répondants estiment avoir déjà subi une discrimination, et cette proportion augmente selon les profils : 51,3% chez les femmes, 52,6% en établissement public (40,4% en administration centrale), ou encore 54,3% chez les plus de 50 ans.

Les situations de discrimination les plus souvent citées concernent l'évolution de la carrière (43,5%) et les relations de travail au quotidien (32,6%). On retrouve comme causes principales : le sexe, l'âge puis l'origine et les activités syndicales. 40,3% des agents ayant répondu estiment avoir vécu des comportements sexistes, et 61,6% disent en avoir été témoins. 9,6% des répondants déclarent avoir subi des comportements racistes mais 33,1% y avoir assisté.

### ***Un cadre juridique très largement méconnu***

L'enquête met en lumière une méconnaissance du cadre juridique - 67,7% des agents disent ne pas connaître le cadre juridique des discriminations – et des actions de prévention du Ministère (connues de seulement 21,7 % des agents).

### **Encadré :**

#### **1 225 agents ont répondu au questionnaire.**

<b>Profil des répondants</b>	<b>Population interrogée</b>
24% d'agents issus de l'administration centrale 35% des DRAC 35 % des établissements publics 6% des services à compétence nationale	6,2 % en administration centrale 8,5 % en DRAC 6,3 % en SCN 79 % en établissements publics
71 % de femmes	53 % de femmes
64 % de titulaires	88 % de titulaires
57 % d'encadrants	
54 % de catégorie A 26 % de catégorie B 20 % de catégorie C	44 % de cat A 20 % de cat B 36 % de cat C
35 % de plus de 50 ans 6 % de 18-30 ans	30 % de plus de 50 ans 7 % de 18-30 ans