

Recommandations pour promouvoir l'égalité de genre dans les services de médias audiovisuels

Recommandations issues de l'étude :

« Analyse de l'égalité de genre dans les métiers de
l'audiovisuel et les ressources humaines des
éditeurs de services de médias audiovisuels »

29 octobre 2020

RECOMMANDATIONS POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DE GENRE DANS LES SERVICES DE MÉDIAS AUDIOVISUELS

Sur la base des inégalités de genre identifiées au cours de la recherche, mais aussi de l'identification des champs d'action pour lesquels des initiatives existent déjà et des champs d'action peu voire pas explorés nous formulons des recommandations pour promouvoir l'égalité de genre. Ces recommandations s'adressent, d'une part, aux éditeurs de services de médias audiovisuels et, d'autre part, aux pouvoirs publics. Elles ont été adoptées par le Collège d'autorisation et de contrôle du CSA en date du 9 juillet 2020.

RECOMMANDATIONS AUX ÉDITEURS DE SMA :

- Tenir et publiciser des statistiques visant à dresser un état des lieux de la répartition hommes/femmes dans les ressources humaines et à évaluer les évolutions :
 - Dans les métiers, fonctions et départements
 - Dans les postes hiérarchiques (par niveau hiérarchique)
 - Dans les recrutements
 - Par type de contrat et de statut professionnel
 - Par taux d'occupation horaire
- Assurer un monitoring des politiques salariales afin de prévenir le « gender pay gap » et publiciser les résultats ;
- Définir des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs concrets/précis à atteindre en matière d'égalité de genre dans les ressources humaines, notamment dans les fonctions de management ;
- Mettre en place des programmes visant à soutenir le développement de la carrière des femmes et favoriser leur accès aux postes de direction ;
- Repenser les modes de management, notamment l'autoritarisme et la culture du présentiel ;
- Encourager et soutenir le développement d'initiatives de mentoring et de networking pour soutenir le développement de la carrière des femmes ;
- Soutenir le développement d'initiatives visant à accroître la proportion de femmes dans les filières techniques et créatives ;
- Porter une attention particulière à la formulation des annonces de recrutement ;
- Assurer un équilibre de genre dans les jurys et commissions de sélection (recrutement, promotion, sélection de projets...) ;
- Mettre en place ou développer des workshops visant à déconstruire les stéréotypes de genre et les biais inconscients. Une attention particulière devrait être portée à la formation des responsables de ressources humaines et des personnes chargées du recrutement au sein des entreprises car ces catégories de personnes ont un impact sur l'évolution du personnel ;
- Formaliser et soutenir des initiatives visant à lutter contre le sexisme, le harcèlement, la violence de genre, tels que des workshops, mécanismes d'alerte, de suivi et de sanction et des structures de soutien ;

RECOMMANDATIONS AUX POUVOIRS PUBLICS :

- Former spécifiquement des personnes-ressources en vue de traiter les cas de sexisme, harcèlement, violence de genre ;
- Formaliser et soutenir des politiques visant à concilier vie privée et vie professionnelle : développement de services à la personne au sein de l'entreprise pour faciliter la vie familiale (crèche et garderie, prise en charge de frais de garde, ...), aménagements relatifs à l'équilibre entre temps de travail et vie familiale (congé familial pour les femmes et pour les hommes, possibilité de faire du télé-travail, ...), etc.
- Soutenir/définir des politiques incitant les pères à s'impliquer dans les tâches parentales (par ex. soutenir le congé de paternité) en vue de soutenir la carrière des femmes ;
- Développer des programmes visant à soutenir le retour au travail et garantir le maintien dans l'emploi initial après un congé de maternité, de paternité, un congé parental ou une interruption de carrière : par ex. « Career returners programmes », « Back to Business programme », ...
- Instaurer des dispositifs de formation et de sensibilisation au sein des entreprises sur l'inégale prise en charge de la vie privée ;
- Sensibiliser les instances dirigeantes des entreprises, les représentant.e.s du personnel, les délégué.e.s syndicaux.ales et les managers à mener des politiques favorables à la famille dans son ensemble et non exclusivement à destination des mères.
- Porter une attention particulière à l'intersectionnalité⁶⁰, en tenant compte des discriminations multiples qu'une personne peut vivre sur la base des différents marqueurs de son identité – genre, origine, orientation sexuelle ...
- Désigner une personne-ressource responsable des questions d'égalité ayant une autonomie à l'égard de la direction et des capacités d'action ;
- Formaliser des plans d'actions relatifs à l'égalité de genre fondés sur les axes énumérés ci-dessus et les rendre publics ;
- Évaluer annuellement sur la base d'indicateurs précis le résultat des initiatives et plans d'actions en matière d'égalité de genre. Rendre publiques ces évaluations.
- Encourager les pouvoirs publics à définir des indicateurs dans la législation pour dresser l'état des lieux de l'égalité de genre au sein des ressources humaines des éditeurs de services de médias audiovisuels, à tout le moins ceux qui reçoivent un financement public, et mesurer les évolutions.
- Encourager les pouvoirs publics à définir des objectifs concrets/précis dans la législation en matière d'égalité des genres dans les ressources humaines pour les éditeurs de services de médias audiovisuels, à tout le moins pour tous ceux qui bénéficient d'un financement public.
- Encourager les pouvoirs publics à fixer dans la législation des critères relatifs au gender pay gap au sein des services de médias audiovisuels, tels que le fait d'établir et de publier un monitoring des politiques salariales.
- Développer des chartes entre les structures gouvernementales (FWB) et les représentant.e.s des industries audiovisuelles privées s'engageant à atteindre des objectifs concrets en termes d'équilibre de genre et de diversité.
- Mettre en place des incitants financiers pour assurer un équilibre de genre au sein des équipes techniques et artistiques des projets bénéficiant de fonds publics, notamment en liant une part des budgets de financement à l'équilibre de genre et de diversité ; en apportant une attention particulière aux situations de ségrégation horizontale par corps de métier.
- Produire de manière régulière des études statistiques détaillées sur l'équilibre de genre au sein des équipes techniques et artistiques des projets ayant bénéficié des fonds publics et des projets développés par des éditeurs recevant un financement public (ex. films, séries).
- Assurer un équilibre de genre et de diversité au sein de commissions de sélection des structures de soutien public.
- Intégrer les questions de genre et de discriminations à la formation des professionnel.le.s de l'audiovisuel au sein des écoles et universités ; mettre en place des politiques de soutien à la mixité au sein des différentes filières et produire des statistiques de genre.
- Favoriser et soutenir, aussi financièrement, des initiatives de création de réseaux (networking) et de soutien (mentoring) entre des jeunes professionnel.le.s et des acteurs établis de l'industrie (SMA, compagnies de production etc.) dans des corps de métier où un genre est sous-représenté.
- De manière générale, développer et soutenir des projets de formations portant sur la déconstruction de stéréotypes et biais inconscients de genre spécifiques aux industries audiovisuelles en collaboration avec les professionnel.le.s du secteur, les représentant.e.s du monde académique et les associations de terrain.
- Encourager les pouvoirs publics à allonger et rendre obligatoire le congé de paternité.

⁶⁰ Crenshaw, K., "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, Vol.1, 1989.