

COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN DE L'AUDIOVISUEL

Cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes



© Yasmine Gateau

FIA
INTERNATIONAL FEDERATION OF ACTORS
FEDERATION INTERNATIONALE DES ACTEURS

CEPI
EUROPEAN
AUDIOVISUAL
PRODUCTION

FIAPF | FILM PRODUCERS
WORLDWIDE

AER
ASSOCIATION EUROPÉENNE DES RADIOS

UAI global
union
europa
media,
entertainment
& arts

EFJ
European
Federation of
Journalists

ACT
Association of Commercial
TV & VoD Services in Europe

film

EBU
OPERATING EUROVISION AND EURORADIO

Table des matières

Introduction	4
Représentation des genres	10
Aborder la question des rôles masculins et féminins au travail	15
Egalité des rémunérations	17
L'égalité dans la prise de décision	20
La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	23
Lutte contre l'intimidation, le harcèlement, et le harcèlement sexuel au travail	28

Note : les chapitres du cadre d'actions sont interconnectés et d'égale importance.



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Cette publication a été rendue possible grâce au soutien de l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en être tenue responsable.

Le cadre d'actions a été élaboré en 2010-2011 par le groupe de travail conjoint sur l'égalité des genres du Comité de dialogue social sectoriel européen de l'audiovisuel. Le groupe était présidé par Dearbhal Murphy, FIA, et la vice-présidente était Emma Towell, BBC.

En 2018, dans le cadre d'une action de suivi, les partenaires sociaux ont lancé un exercice conjoint de cartographie de la situation à travers l'Europe afin de collecter des informations sur l'état d'avancement et d'identifier les actions encore nécessaires pour continuer à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel européen. Cet exercice a reçu le soutien financier de l'Union européenne. Les résultats de ce travail ont été publiés en mai 2020 sous la forme d'un Manuel de bonnes pratiques¹.

Lors de la conclusion de l'exercice de cartographie, les partenaires sociaux européens ont convenu que le cadre d'actions restait un instrument très pertinent et que, avec le manuel, il s'agissait « *d'outils de travail vivants que les partenaires sociaux européens continueront d'utiliser pour aborder davantage de problématiques, développer davantage de politiques conjointes et adapter leurs actions* ».

Pour renforcer son impact, les partenaires sociaux européens ont décidé d'ajouter au cadre d'actions un nouveau chapitre consacré à l'élimination de l'intimidation, du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail.

Ce nouveau chapitre a été rédigé par un groupe de travail composé de représentants de toutes les organisations signataires. À cette occasion, l'ensemble du document a été revu et les références ont été mises à jour. La version actuelle a été finalisée en mai 2023.

Le concept de genres dans le présent cadre d'actions a été défini conformément aux principes énoncés à l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui ont été réaffirmés dans la communication de l'Union européenne du 5 mars 2020 intitulée "Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025". Toutes autres formes de genres feront l'objet d'une initiative parallèle menée par les partenaires sociaux européens et visant à promouvoir l'inclusion, la représentation diversifiée et la non-discrimination dans le secteur audiovisuel européen. Cette initiative complètera et renforcera le présent cadre d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux du Comité de dialogue social sectoriel européen de l'audiovisuel sont : l'Association des Services commerciaux de Télévision et de Vidéo à la demande en Europe (ACT), l'Association Européenne des Radios (AER), l'Union Européenne de Radio-Télévision (UER), l'Association Européenne de Production Audiovisuelle (CEPI), la Fédération Européenne des Journalistes (FEJ), la Fédération Internationale des Acteurs (FIA), la Fédération Internationale des Associations de Producteurs de Films (FIAPF), la Fédération Internationale des Musiciens (FIM) et UNI Europa – Médias, Spectacles & Arts (EURO-MEI).

¹ Atteindre l'égalité des genres et promouvoir la diversité dans le secteur audiovisuel européen - Manuel de bonnes pratiques, partenaires sociaux européens du secteur audiovisuel, mars 2020, <https://www.equalitydiversityinavsector.eu/handbook/fr/>

Introduction

Les partenaires sociaux du Comité de dialogue social de l'audiovisuel (AV) s'engagent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et ont un rôle à jouer dans son renforcement au sein du secteur. Le Comité de dialogue social de l'AV a adopté le cadre d'actions présenté dans ce document pour répondre, compléter et soutenir le travail effectué par la Commission européenne et les partenaires sociaux européens dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'étendre au sein du secteur audiovisuel.

Les partenaires sociaux reconnaissent que les causes des inégalités entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail sont complexes. Elles reflètent et font partie des divisions entre les genres qui existent au sein des familles et de la société dans son ensemble. Le secteur audiovisuel est cependant plus qu'un simple lieu de travail ; il produit des contenus et des œuvres qui ont la capacité d'influencer et de changer la vie familiale et la culture. Il s'agit d'une grande responsabilité que les partenaires sociaux prennent très au sérieux, car elle demande d'équilibrer et de respecter à la fois les droits à l'égalité et à la non-discrimination et la liberté d'expression afin de sauvegarder la liberté éditoriale et la création de contenus.

Le Comité de dialogue social de l'AV a identifié des priorités qui, selon lui, peuvent renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes tout en équilibrant les droits fondamentaux. Ces priorités sont présentées dans le présent cadre d'actions. Dans ce document, les partenaires sociaux européens proposent à leurs affiliés des considérations et des recommandations d'actions comme présentées dans les sections "Actions et suivi" ci-dessous.

Avant d'examiner les priorités et les recommandations, il est nécessaire de replacer le cadre d'actions dans le contexte de l'autorité responsable de ces actions et du rôle du Comité de dialogue social de l'AV dans le secteur audiovisuel.

Autorités

L'**Union européenne** reconnaît l'importance fondamentale des valeurs humaines et de l'égalité entre les hommes et les femmes. La Charte européenne des droits fondamentaux signée en décembre 2007 donne aux citoyens et citoyennes européens un catalogue de droits juridiquement contraignants pour les institutions et organes de l'Union européenne et pour les États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit communautaire².

² Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 12 décembre 2007 (IP/07/1916)
https://fra.europa.eu/sites/default/files/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union-2007-c_303-01_fr.pdf

Le traité sur l'Union européenne (TUE)³ prévoit dans ses articles 2 et 3 que ces valeurs soient communes aux États membres et que la non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes doivent prévaloir dans la société. L'égalité entre les femmes et les hommes est également inscrite à l'article 8 du **traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)**⁴, qui déclare que, dans toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La directive européenne 2018/1808 sur les services de médias audiovisuels (SMAV)⁵ aborde la contre question des discriminations à travers l'interdiction des contenus incitant à la violence ou à la haine dirigés des groupes ou un membre d'un groupe sur la base de l'un des motifs visés à l'article 21 de la Charte ⁶ (article 6 SMAV).

La **Commission européenne** a initié et continue d'initier nombres d'actions dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes. La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025⁷ définit le cadre actuel de l'action de l'UE.

Le cadre d'actions **des partenaires sociaux européens** sur l'égalité entre les femmes et les hommes, daté du 1er mars 2005, expose très clairement les questions relatives à ce sujet. Les priorités identifiées dans ce document sont celles que le programme d'action du Comité de dialogue social de l'AV a choisi d'aborder, ainsi qu'un sujet propre au secteur, la représentation des genres. En 2023, les partenaires sociaux de l'audiovisuel ont également décidé d'ajouter à leur programme d'action un chapitre sur la lutte contre l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

L'Organisation internationale du travail (OIT), dans la convention 183 (15.06.2000)⁸,), connue sous le nom de convention sur la protection de la maternité, soutient et promeut l'égalité de toutes les femmes dans le monde du travail, ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant.

3 Version consolidée du traité de l'Union européenne, 26 octobre 2012 : https://eur-lex.europa.eu/source.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0002.02/DOC_1&format=PDF

4 Version consolidée du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, 26 octobre 2012 : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L1808>

5 Directive (UE) 2018/1808 du Parlement européen et du Conseil du 14 novembre 2018 modifiant la directive 2010/13/UE visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (directive "Services de médias audiovisuels"), en raison de l'évolution des réalités du marché : <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/1808/oj>

6 Toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

7 Stratégie européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 : [Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2020/1725/oj)

8: C183 - Convention de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 (n° 183): https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

En juin 2019, l'OIT a adopté la convention sur la violence et le harcèlement⁹ et la recommandation¹⁰ qui l'accompagne, en tant que premier instrument international établissant des normes mondiales sur le harcèlement et la violence liés au travail. La convention couvre la violence et le harcèlement qui ont lieu sur un lieu de travail physique, ainsi que les communications liées au travail, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et de la communication (TIC). La convention est entrée en vigueur en juin 2021.

Le secteur audiovisuel dans l'Union européenne

Le secteur audiovisuel est à la fois une ressource pratique et une source essentielle d'information et de divertissement dans toute l'Union européenne. Il fournit aux citoyens et citoyennes de l'UE des films, ainsi que des programmes de radio et de télévision. C'est pourquoi il joue un rôle particulier dans la protection et la promotion des libertés fondamentales et de la démocratie dans les États membres de l'UE.

Le secteur audiovisuel comprend à la fois des organisations publiques et commerciales. Comme le souligne la directive sur les services de médias audiovisuels, le paysage audiovisuel de l'UE est caractérisé par ce qui a été décrit comme le "double système". La coexistence d'organismes publics et commerciaux crée une gamme diversifiée de programmes. Elle contribue au pluralisme des médias, à la diversité culturelle et linguistique, à la concurrence éditoriale (en termes de qualité et de diversité du contenu) ainsi qu'à la liberté d'expression et au droit du public à l'information.

Selon une étude réalisée en 2021¹¹, le secteur audiovisuel de l'UE27 et du Royaume-Uni emploie quelque 743 000 personnes, soit environ 0,5% de la main-d'œuvre totale de l'UE27 et du Royaume-Uni. L'emploi dans le secteur a augmenté régulièrement au cours des dernières années. Au total, le nombre d'employé-e-s du secteur audiovisuel dans l'UE a augmenté d'environ 85 000 travailleurs et travailleuses (13 %) entre 2011 et 2017.

La main-d'œuvre du secteur est plus jeune que la moyenne européenne : 59 % des travailleurs et travailleuses du secteur audiovisuel sont âgé-e-s de 25 à 44 ans, contre 48 % des travailleurs et travailleuses de l'ensemble de l'économie. En outre, le secteur se caractérise par une main-d'œuvre très instruite.

9 C190 - Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 190) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

10 R206 - Recommandation de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 (n° 206) : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:4000085,fr

11 Source : Eurofound (2021) : Eurofound (2021), Représentativité des organisations européennes de partenaires sociaux : Audiovisual sector, Sectoral social dialogue series, Dublin : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/representativeness-of-the-european-social-partner-organisations-audiovisual-sector>

Le secteur compte une très forte proportion de travailleurs et travailleuses indépendant·e·s et de petites et moyennes entreprises (PME). La part des PME dans le secteur est de plus de 96 %, tandis qu'en termes de main-d'œuvre, 28% de la main-d'œuvre du secteur est employée dans des entreprises de moins de 10 salarié·e·s. Dans la plupart des pays, caractérise par la présence d'un nombre limité de très grandes organisations de médias de service public. Il s'agit donc d'un secteur important en termes d'emploi, mais aussi d'un secteur qui revêt une grande importance sociale et politique dans l'UE.

Comité de dialogue social de l'AV : Déclaration sur l'égalité des chances

Les membres du Comité de dialogue social de l'AV estiment que toutes les personnes travaillant dans le secteur audiovisuel dans l'UE ont le droit à :

- un traitement juste et équitable lors de leur recrutement, de leur sélection et de leur promotion, ainsi que dans l'exercice de leur travail quotidien ;
- l'égalité des chances dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux des organisations ;
- l'égalité des chances en matière de formation, d'apprentissage tout au long de la vie et de développement de carrière ;
- un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale ;
- un environnement de travail qui respecte les droits de chaque individu, au sein duquel les collègues se traitent avec respect et qui est exempt d'intimidation et de harcèlement ;
- un environnement de travail sûr et sain ;
- des normes sur le lieu de travail qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Cette déclaration s'applique à toutes les personnes qui travaillent dans le secteur audiovisuel, quelle que soit:

- le genre, l'orientation sexuelle ou l'état civil,
- l'origine ethnique ou la nationalité,
- la croyance religieuse,
- l'invalidité,
- l'âge,
- l'appartenance ou non à un syndicat.

Suite à cette déclaration, le Comité de dialogue social de l'AV a pris la décision de créer un groupe de travail sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les arguments en faveur de l'égalité

Outre le fait que l'égalité est un droit fondamental, il existe un argument commercial clair en faveur de l'égalité au travail. En effet, pour prospérer dans un environnement concurrentiel, toutes les organisations doivent être en mesure d'attirer et de retenir les personnes les plus talentueuses.

Les employeurs connus pour offrir l'égalité des chances à tous et toutes - et ce que cela signifie en termes, entre autres, de rémunération, d'évolution de carrière, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée - seront les "employeurs de choix" et performants en la matière. Pour atteindre ces objectifs, certaines organisations peuvent juger utile de consacrer un budget spécifique aux politiques d'égalité.

L'égalité permet également d'améliorer les possibilités d'emploi pour tous ceux et celles qui ont le talent nécessaire pour travailler dans le secteur audiovisuel, renforçant ainsi la capacité de ce secteur à fournir un contenu de qualité et diversifié.

L'égalité des chances pour toutes et tous

Le présent cadre d'actions traite spécifiquement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Comme indiqué dans la déclaration sur l'égalité des chances du Comité de dialogue social de l'AV, l'égalité des chances doit être accordée à toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

Plusieurs corrélations entre le sexe et d'autres caractéristiques personnelles ont été identifiées et examinées avec soin lors de la préparation de ce document. Par exemple, l'étude de 2008 intitulée "Age, gender and performer employment in Europe" (Age, genre et l'emploi des artistes-interprètes en Europe), réalisée par la FIA avec le soutien financier de l'UE, a montré qu'en fonction du genre de l'artiste-interprète, l'âge avait une incidence sur de nombreux aspects des conditions d'emploi. Le Manuel de bonnes pratiques datant de 2020 consacre également un chapitre entier aux bonnes pratiques visant à promouvoir la diversité¹².

Nous reconnaissons que les actions suggérées par le présent cadre d'actions afin d'aborder la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris les autres caractéristiques personnelles, peuvent avoir des résultats transversaux positifs pour la diversité du secteur audiovisuel dans son ensemble. Nous encourageons donc l'adoption d'une approche similaire à celle décrite dans le présent document pour toutes les caractéristiques personnelles protégées, dans l'intérêt de tous et toutes.

¹² Atteindre l'égalité des genres et promouvoir la diversité dans le secteur audiovisuel européen - Manuel de bonnes pratiques, partenaires sociaux européens du secteur audiovisuel, mars 2020, <https://www.equalitydiversityinavsector.eu/handbook/fr/>

Actions et suivi

Un “cadre d’actions” est l’un des résultats formels du travail des comités de dialogue social. Il est classé comme un “texte axé sur le processus”, ce qui signifie qu’il doit faire l’objet d’un suivi et que les progrès réalisés dans sa mise en œuvre doivent être régulièrement évalués.

En conséquence :

Les partenaires sociaux feront la promotion de ce cadre d’action du Comité de dialogue social de l’AV sur l’égalité entre les femmes et les hommes auprès de leurs organisations membres.

Après une période d’un an à compter de l’adoption du cadre d’actions, le groupe de travail du Comité de dialogue social de l’AV sur l’égalité entre les hommes et les femmes se réunira à nouveau afin d’évaluer les évolutions et les progrès réalisés dans le secteur au cours de l’année. Le groupe de travail fera ensuite rapport au Comité de dialogue social de l’AV et son évaluation pourra déboucher sur une décision :

- de réexaminer la situation après une période supplémentaire, et/ou
- de mettre à jour les priorités du cadre d’actions, et/ou
- de déterminer si des mesures supplémentaires sont nécessaires dans l’un ou l’autre des domaines prioritaires.

Après une période de deux ans à compter de l’adoption du cadre d’actions, le groupe de travail du Comité de dialogue social de l’AV sur l’égalité hommes-femmes se réunira à nouveau pour envisager de commander un rapport d’évaluation sur la mise en œuvre du cadre d’actions dans des pays sélectionnés.

En 2018, les partenaires sociaux européens ont décidé de mettre en œuvre un projet conjoint visant à cartographier les progrès réalisés à travers l’UE et à identifier les actions encore nécessaires pour continuer à promouvoir l’égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel européen. Le résultat de ce travail a été publié en mai 2020 sous la forme d’un Manuel de bonnes pratiques. En ce qui concerne le contenu du cadre d’actions, les partenaires sociaux européens ont convenu qu’il restait un instrument très pertinent et ont décidé de continuer à le promouvoir dans les années à venir.

En 2023, le cadre d’actions a été enrichi d’un nouveau chapitre sur l’élimination de l’intimidation, du harcèlement et du harcèlement sexuel au travail, et l’ensemble du texte du cadre d’actions a été revu et mis à jour afin d’en améliorer la pertinence et l’impact.

Les partenaires sociaux européens continueront à suivre de manière conjointe les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations du cadre d’actions de manière régulière et au moins tous les deux ans.

Représentation des genres

Introduction

Lorsque l'on examine comment le secteur audiovisuel peut concrètement développer et soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes, la question de la représentation des genres dans les contenus audiovisuels doit certainement être abordée. Si les conditions de travail et les autres questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont naturellement d'une importance vitale pour l'égalité des chances, le secteur audiovisuel peut également contribuer à améliorer la perception de l'égalité des genres et de la diversité par les citoyens européens.

Dans cette section, les partenaires sociaux examinent deux libertés fondamentales dans l'UE:

- Le droit à la dignité et à l'absence de discrimination ;
- Le droit à la liberté d'expression.

Dans le secteur audiovisuel, nous sommes profondément conscients de ces deux principes fondamentaux - ils influencent notre travail et notre façon d'aborder la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. Trouver le bon équilibre est un défi de taille, mais c'est un défi qui doit être relevé.

Il est clair que la question de la représentation des genres ne s'applique pas uniquement aux femmes. Il s'agit d'un concept qui dépend en fait d'une interprétation des relations entre les femmes et les hommes. Cette interprétation n'est pas figée, mais changeante. Des preuves de l'évolution des points de vue ou des interprétations du genre peuvent être trouvées dans toute la société - dans la politique, l'éducation, les soins de santé, les affaires, les médias, etc. L'acceptation de l'idée que les hommes et les femmes devraient avoir des chances égales au sein de la société est un principe clé dans l'UE et a conduit au développement d'un important corpus législatif européen, couvrant les domaines de l'emploi et de la formation, de la sécurité sociale et des pensions, de l'accès aux biens et aux services, de la vie professionnelle, privée et familiale et de la mise en œuvre de la législation de l'UE.

Dans le cadre de ses travaux, la Commission européenne a également abordé la question des stéréotypes et de la représentation des genres dans les médias. La feuille de route de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (COM(2006)0092) et l'analyse d'impact correspondante (SEC(2006)0275) ont encouragé l'élimination des stéréotypes de genre dans les médias et ont proposé comme actions clés de *"soutenir les campagnes de sensibilisation et l'échange de bonnes pratiques dans les écoles et les entreprises sur les rôles non stéréotypés des hommes et des femmes et de développer le dialogue avec les médias pour encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes"*.

Une étape importante a été franchie avec l'adoption de la directive européenne sur les services de médias audiovisuels¹³, en 2007. La directive ne mentionne pas explicitement les stéréotypes de genre, mais elle oblige les États membres à veiller à ce que les services de médias audiovisuels fournis par les fournisseurs de services de médias relevant de leur juridiction ne contiennent aucune incitation à la haine fondée sur le genre (ni sur la race, la religion ou la nationalité). La directive stipule également que les communications commerciales audiovisuelles ne doivent pas inclure ou promouvoir une discrimination fondée sur le sexe (ou l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle). La directive révisée de 2018¹⁴ aborde toujours la question des discriminations en interdisant les contenus incitant à la violence ou à la haine à l'encontre de groupes ou des membres d'un groupe sur la base de l'un des motifs suivants : le sexe, la race, la couleur de peau, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 6 de la directive sur les services de médias audiovisuels).

Au niveau international, la question des stéréotypes de genre a été abordée dans la déclaration adoptée lors de la Quatrième conférence mondiale des Nations unies sur les Femmes de Pékin, en 1995, qui appelait les propriétaires de médias et les professionnels des médias à élaborer et à adopter des codes ou des lignes directrices visant à promouvoir une représentation juste des femmes dans les médias.

L'année 2010 a vu l'adoption du rapport "Combattre les stéréotypes sexistes dans les médias" par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (26 mai 2010), et de l'Avis du Comité consultatif sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes intitulé "Briser les stéréotypes de genre dans les médias" (25 novembre 2010).

L'utilisation de stéréotypes sexistes influence la perception qu'a le public des rôles des hommes et des femmes. Par exemple, l'absence d'équilibre entre les genres et l'âgisme limitent et réduisent la perception des genres et peuvent constituer un véritable obstacle à l'égalité des chances.

La version de la réalité créée par le secteur audiovisuel naît au cours d'un processus de production qui implique de nombreux choix : sujets, invité·e·s, scénario, intrigue, lieu, éclairage, son, angles et mouvements de caméra, montage, musique, commentaires, etc. Les décisions relatives à ces questions et à d'autres influencent l'image de la réalité qui parvient au public.

13 Directive 2007/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2007 modifiant la directive 89/552/CEE du Conseil visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle (eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007L0065)

14 Directive (UE) 2018/1808 du Parlement européen et du Conseil du 14 novembre 2018 modifiant la directive 2010/13/UE visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (directive "Services de médias audiovisuels"), en raison de l'évolution des réalités du marché : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L1808>

Ainsi, les radiodiffuseurs, les producteurs et productrices, les réalisateurs et réalisatrices de programmes, les directeurs et directrices de casting et toutes les personnes impliquées dans la chaîne de production contribuent à façonner la perception du public.

En ce qui concerne la représentation des genres, les partenaires sociaux estiment qu'une distinction utile et valable peut être faite entre les informations, les affaires courantes et les programmes factuels d'une part, et le contenu créatif d'autre part. En ce qui concerne le contenu créatif, il est particulièrement nécessaire de trouver un équilibre entre les arguments en faveur de l'égalité des genres dans la représentation et le principe fondamental de la libre expression créative.

La participation des femmes aux médias et à la télévision est un sujet de débats dans une grande partie de l'Europe depuis au moins 25 ans. L'accent a d'abord été mis sur l'égalité des chances, mais le débat s'est également étendu aux stéréotypes et à la manière de les éviter, ainsi qu'à la manière de montrer la diversité. Ces dernières années, un certain nombre d'initiatives ont été prises par l'industrie pour améliorer la représentation équitable des genres sur les écrans européens et des progrès ont été réalisés dans de nombreux pays¹⁵. Dans les médias d'information, le rapport régional 2020 pour l'Europe du Global Media Monitoring Project, qui a codé environ 10 691 nouvelles dans cinq types de médias (presse écrite, radio, télévision, internet et Twitter) au cours d'un jour donné, a montré que 41 % des reporters et 53 % des présentateurs de radio et de télévision étaient des femmes. L'examen des sujets traités par les femmes et les hommes montre que les femmes sont plus susceptibles d'écrire des articles sur des sujets liés au genre, à la science/santé et au social/juridique, tandis que les hommes sont plus susceptibles d'écrire sur la politique, le gouvernement et la criminalité ; « ... démontrant que les femmes continuent de subir une ségrégation horizontale en termes d'accès aux sujets d'actualité les plus prestigieux ». Le rapport montre également que seulement 28% des sources étaient des femmes¹⁶.

Les productions du secteur audiovisuel devraient à la fois refléter la société et encourager et soutenir des principes fondamentaux. Les partenaires sociaux européens soutiennent une représentation juste et équilibrée des genres tout en défendant le principe fondamental de la liberté d'expression créative pour les films et les contenus créatifs radiodiffusés. Bon nombre des partenaires sociaux européens représentés au sein du Comité de dialogue social de l'AV ont pris des initiatives utiles à cet égard dans leurs domaines spécifiques. Le cadre d'action européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel offre une occasion précieuse de mettre en commun et d'échanger sur cette expérience.

Les principes, politiques et cadres législatifs susmentionnés inspirent les propositions d'actions pour les partenaires sociaux présentées ci-dessous. Ces suggestions concernent principalement les contenus non créatifs, mais elles peuvent également être pertinentes pour le secteur audiovisuel au sens large, comme le souligne l'étude Euro-FIA de 2008

15 Étude sur les bonnes pratiques de l'industrie en matière de diversité des genres dans le secteur audiovisuel européen Rapport avec recommandations, ERGA, 2020 : https://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf

16 Rapport régional pour l'Europe, Rapport mondial de suivi des médias, juin 2021 : <https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/Europe-Region.-GMMP-report.pdf>

“Gender, Age and Performers Employment” (Genre, âge et emploi des artistes-interprètes) financée par la Commission européenne. Dans le secteur de la radio et de la télévision, les radiodiffuseurs qui produisent et commandent des programmes ont une responsabilité particulière à cet égard.

Le 17 avril 2018, le Parlement européen a adopté une résolution portant spécifiquement sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur des médias dans l'Union européenne¹⁷. La recommandation aborde à la fois la question de la présence des femmes dans les médias et celle des femmes dans les contenus des médias. En ce qui concerne le contenu des médias, la résolution invite les États membres à promouvoir des contenus sur l'égalité des genres dans les médias publics et les alerte sur les risques posés par une représentation dégradante des femmes et des personnes LGBT+ ainsi que les stéréotypes de genre.

Actions suggérées

Les partenaires sociaux européens recommandent à leurs affiliés de protéger la représentation des genres dans la production de contenus audiovisuels.

1. Sensibilisation, formation et information

Il est essentiel de souligner l'importance de la représentation des genres et la sensibilisation est importante pour garantir un engagement adéquat dans ce domaine.

- La formation des dirigeants et des cadres de la production ainsi que du personnel (hommes et femmes) et des futurs professionnels est un moyen important de sensibiliser et d'encourager l'engagement. Ces formations pourraient être développées et gérées conjointement par les partenaires sociaux..
- Un examen des politiques de genre existantes adoptées dans le secteur, par exemple les codes de conduite, les lignes directrices éditoriales et les conventions collectives.
- Le développement de boîtes à outils communes (telles que des “check-lists” sur l'égalité entre les hommes et les femmes).

2. Intégrer une approche sensible à la dimension de genre dans la représentation des femmes et des hommes

Une perspective intégrée de l'égalité des genres consiste à s'assurer qu'une attention est portée à l'objectif d'une représentation juste et équilibrée des genres à travers toutes les activités - élaboration des politiques, recherche, allocation des ressources et planification, mise en œuvre et suivi des programmes et des projets. Une perspective intégrée n'est pas une fin en soi, mais une approche et un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle reconnaît les deux droits fondamentaux qui nous préoccupent - le droit à la dignité et à la liberté d'expression.

¹⁷ Résolution du Parlement européen du 17 avril 2018 sur l'égalité des genres dans le secteur des médias dans l'UE : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_EN.html

Parmi les domaines d'action, on peut citer

- Elaborer une politique éditoriale dédiée peut être une façon d'aborder cette question pour les radiodiffuseurs. Leur politique éditoriale a en effet un impact direct sur le processus de commande de productions externalisées.
- L'évaluation des programmes est un autre outil utile dans le secteur de la radiodiffusion. Lorsque des programmes sont choisis pour être évalués par des cadres, des commissaires aux programmes ou des producteurs exécutifs, il serait pertinent de voir intégrée de façon systématique la perspective de genre à ces évaluations.
- L'intégration de la question de la représentation équitable et équilibrée des genres implique généralement de veiller à ce que cette question soit automatiquement et intrinsèquement intégrée dans tous les aspects pertinents du processus de production - tels que les sujets, les invités, le scénario, l'intrigue, le montage ou les commentaires.

3. Action positive

Il s'agit de définir des plans d'action positifs quantitatifs et qualitatifs pour obtenir des changements concrets en termes de représentation des genres.

- Plans d'égalité entre les femmes et les hommes : dans certains pays européens, les employeurs ont l'obligation légale d'élaborer des plans d'action dans ce domaine et de les appliquer. Dans d'autres, ces actions peuvent être volontaires. Pour les employeurs travaillant dans le secteur de la radiodiffusion, il est important de veiller à ce que ces plans prennent en compte la question de la représentation des genres et précisent les mesures adoptées.
- Adoption formelle et mise en œuvre de chartes et codes pertinents en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Développement d'indicateurs sensibles au genre dans les médias, comme il en existe dans d'autres secteurs, afin d'évaluer la place et le rôle des femmes et des hommes, de développer une vision du genre dans le secteur et d'améliorer les capacités requises pour atteindre les objectifs fixés dans la plate-forme d'action de Pékin. Ces indicateurs contribueront à responsabiliser les radiodiffuseurs à l'égard de leurs politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

4. Contrôle

En l'absence de contrôle et de suivi, les engagements en faveur d'une représentation équitable et équilibrée des genres risquent d'être inefficaces, voire dénués de sens. Il est recommandé aux radiodiffuseurs de s'assurer qu'ils ont les moyens de contrôler la représentation des genres dans leurs productions.

Aborder la question des rôles masculins et féminins au travail

Introduction

Les rôles traditionnels des hommes et des femmes continuent d'avoir une forte influence sur la division du travail à la maison, sur le lieu de travail et dans la société en général. Bien qu'il n'appartienne pas aux partenaires sociaux de s'immiscer dans la vie privée, ils sont concernés par la distribution de rôles genrés sur le lieu de travail. En outre, comme nous l'avons vu dans la section sur la "Représentation des genres", le secteur audiovisuel a une réelle influence sur la vie de tous les citoyens de l'UE.

Bien que les taux d'emploi des femmes aient augmenté de manière significative au cours des dernières décennies, cette augmentation ne s'est pas produite de manière égale dans tous les secteurs et toutes les professions. La ségrégation professionnelle persiste; les femmes ont toujours tendance à être surreprésentées dans les fonctions traditionnellement occupées par des femmes et à être sous-représentées dans les fonctions traditionnellement occupées par des hommes, ce qui a une incidence sur l'égalité de rémunération. En outre, la ségrégation professionnelle persiste dans les rôles décisionnels au sein des professions et des métiers. Nous soulignons ces aspects dans les sections "Égalité dans la prise de décision" et "Égalité de rémunération" et nous avons également abordé l'importance du secteur audiovisuel dans la présentation équitable des femmes au travail et dans la société dans la section "Représentation des genres".

Faire tomber les barrières culturelles pour que les femmes et les hommes suivent des carrières plus diversifiées et pour encourager leur participation sur le marché du travail est une tâche complexe compte tenu des nombreux facteurs socio-économiques à prendre en considération. Il est néanmoins crucial de s'assurer que ces barrières tombent afin de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel. De nombreuses organisations du secteur audiovisuel réfléchissent à l'influence des attitudes culturelles et des rôles des hommes et des femmes sur le lieu de travail. Elles revoient leurs pratiques et politiques internes afin de s'assurer d'attirer et de conserver dans l'emploi les hommes et les femmes les plus talentueux.ses.

Une action est également justifiée sur le plan économique. Les pays de l'UE seront confrontés à l'avenir à une pénurie de compétences et il sera donc encore plus crucial d'attirer les femmes, en particulier, dans une gamme plus diversifiée de professions à tous les niveaux, y compris dans les rôles traditionnellement occupés par les hommes.

Actions suggérées

Les partenaires sociaux du Comité de dialogue social de l'AV recommandent à leurs affiliés de contribuer au renforcement de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du secteur et de renforcer l'égalité d'accès à toutes les carrières et à tous les emplois. Cela peut se faire de différentes manières, en fonction de la taille de l'organisation et du contexte dans lequel elle opère. Il convient de noter que les suggestions suivantes peuvent également s'appliquer aux hommes lorsqu'ils sont sous-représentés dans certaines fonctions.

- Examiner les processus de recrutement, de promotion et de sélection pour s'assurer qu'ils soient neutres du point de vue du genre et qu'ils atteignent et prennent en compte tous les candidats potentiels.
- Examiner la manière dont les titres et les descriptions de postes sont formulés pour s'assurer qu'ils soient neutres du point de vue du genre.
- Veiller à ce que les programmes de formation et de développement soient neutres du point de vue du genre et accessibles à l'ensemble du personnel.
- Travailler sur des programmes de coopération avec des institutions publiques et/ou éducatives pour sensibiliser aux besoins du marché du travail.
- Fournir des informations non stéréotypées sur les carrières et participer à des salons de l'emploi.
- Développer des programmes pour les diplômé.es en partenariat avec les universités afin d'augmenter le nombre de femmes diplômées dans les professions où les femmes sont encore sous-représentées.
- Faire un effort pour attirer les femmes dans les rôles techniques et les professions où elles sont sous-représentées - cela peut également contribuer à remédier aux pénuries de compétences.

Quelques exemples d'outils pratiques pour y parvenir :

- ◆ Encourager les femmes à postuler et à suivre des formations dans les professions techniques et scientifiques ;
 - ◆ Développer des actions par lesquelles des femmes exerçant des professions techniques présentent leurs métiers et parcours dans les écoles, collèges et lycées afin d'informer et de sensibiliser les jeunes femmes aux possibilités offertes par ces professions;
 - ◆ Entreprendre des activités ciblées pour attirer les femmes professionnelles dans des rôles techniques au cours des processus de recrutement;
 - ◆ Dans la mesure du possible, publier clairement et largement les offres d'emploi afin d'atteindre tous les candidats potentiels, y compris les femmes.
- Réexaminer les mesures visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée.
 - Former les cadres aux avantages de la gestion de la diversité et les rendre responsables de la mise en œuvre de la politique de diversité de l'organisation. Encourager le développement des compétences des adultes afin de permettre aux hommes et aux femmes d'évoluer dans leur carrière et de combler les déficits créés par certaines structures du système éducatif dans le passé.

Quelques exemples d'outils pratiques pour y parvenir :

- ◆ Garantir la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications ;
- ◆ Promouvoir l'éducation, ainsi que la formation tout au long de la vie.

Égalité des rémunérations

Introduction

Le droit à l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale est l'un des principes fondateurs de l'UE inscrits dans le traité de Rome. L'obligation de garantir l'égalité de rémunérations est énoncée dans la directive 2006/54/CE¹⁸, complétée en 2014 par une recommandation de la Commission sur la transparence des rémunérations (la "recommandation de 2014")¹⁹. Toutefois, malgré ce cadre juridique, la mise en œuvre et l'application effectives de ce principe dans la pratique restent un défi dans l'UE. Le manque de transparence des rémunérations a été identifié comme l'un des principaux obstacles.

L'écart de rémunération a un impact à long terme sur la qualité de vie des femmes, sur leur risque accru d'être exposées à la pauvreté et sur la persistance de l'écart de rémunération des pensions.

Le socle européen des droits sociaux²⁰ inclut l'égalité des sexes et le droit à l'égalité de rémunération parmi ses 20 principes fondamentaux.

Un accord politique a été conclu en décembre 2022 sur une directive européenne relative aux mesures de transparence salariale²¹. Cette directive vise à *"établir la transparence des rémunérations au sein des organisations, à faciliter l'application des concepts clés relatifs à l'égalité de rémunération, y compris la 'rémunération' et le 'travail de valeur égale', et à renforcer les mécanismes de mise en œuvre"*. L'article 11 de la directive souligne l'importance du dialogue social et des partenaires sociaux pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations de travail, car les partenaires sociaux sont *"les mieux placés pour détecter les forces et les faiblesses des actions menées aux niveaux national, régional et local pour prévenir et combattre la discrimination salariale fondée sur le sexe"* et parce qu'ils *"jouent un rôle clé, par exemple, dans la mise en place de méthodes d'évaluation et de classification des emplois qui soient neutres du point de vue du genre"*.

18 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) : eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054

19 2014/124/EU : Recommandation de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes par la transparence : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124>

20 Concrétiser le pilier européen des droits sociaux : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1226>

21 Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre les hommes et les femmes par la transparence des rémunérations et des mécanismes de contrôle, COM/2021/93 final : eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093

Dans le secteur audiovisuel, les partenaires sociaux ont commencé à s'attaquer à la question de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de différentes manières et à différents niveaux, y compris dans le cadre des négociations collectives. Dans des enquêtes menées auprès de partenaires sociaux européens sur l'égalité entre les hommes et les femmes, la question de l'égalité de rémunérations revient régulièrement. Parmi les questions soulevées dans les négociations collectives et les enquêtes figurent l'information et la sensibilisation, les structures d'emploi (par exemple, les descriptions de poste, les classifications), les systèmes de rémunérations, les politiques d'évolution de carrière et la formation.

Le Comité de dialogue social de l'AV a commencé à échanger des informations et des expériences et a décidé d'inclure cette question importante dans son travail d'élaboration d'un cadre d'actions sur l'égalité.

Le cadre d'actions dans le secteur audiovisuel est un outil permettant aux partenaires sociaux européens de travailler ensemble à la réalisation de l'objectif commun consistant à garantir l'égalité de rémunérations entre les travailleurs féminins et masculins du secteur et à promouvoir des politiques d'égalité salariale dans les États membres de l'UE.

Définitions

Le terme "rémunérations" désigne le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, ainsi que tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur, en raison de son emploi. (article 157 du TFUE).

L'égalité de rémunération, sans discrimination fondée sur le sexe, implique:

- que la rémunération accordée pour un même travail payé à la tâche soit établie sur la base d'une même unité de mesure;
- que la rémunération accordée pour un travail payé au temps soit la même pour un même poste de travail.

Considérations communes

Les éléments suivants sont essentiels pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (liste non exhaustive) :

- Sensibiliser les entreprises et les travailleurs et travailleuses ;
- Information et évaluation régulière de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans chaque lieu de travail ;
- S'assurer de l'engagement de la direction générale en faveur de l'égalité salariale ;
- Examen et adaptation éventuelle des politiques et procédures en matière de ressources humaines ;
- Conventions collectives ou accords-cadres nationaux, sectoriels ou d'entreprise ;
- Formation des représentants des partenaires sociaux ;
- Veiller à ce que les employeurs reconnaissent que ceux qui sont réputés pour leurs politiques d'égalité salariale deviennent des employeurs de choix.

Recommandations conjointes

Le Comité de dialogue social de l'AV recommande aux partenaires sociaux du secteur d'entreprendre des actions pour :

1. Sensibiliser les entreprises et les travailleurs et travailleuses à la question de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes :

- Élaborer et distribuer du matériel d'information sur l'égalité de rémunération et les dispositions des lois et politiques en matière d'égalité ;
- Organiser des séminaires pour les professionnels des ressources humaines et d'autres personnes à différents niveaux
- Échanger des informations et évaluer régulièrement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sur chaque lieu de travail ;
- Mieux comprendre les facteurs à l'origine de l'écart de rémunération dans le secteur audiovisuel.

2. Revoir et éventuellement adapter les politiques et procédures en matière de ressources humaines :

- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'action en matière d'égalité salariale, notamment en ce qui concerne les aspects suivants :
 - ◆ des systèmes de rémunération neutres du point de vue du genre ;
 - ◆ les aspects spécifiques de l'évolution des salaires (par exemple, l'adaptation du salaire après le retour du congé de maternité) ;
 - ◆ l'adaptation des systèmes de classification des emplois ;
 - ◆ l'adaptation des systèmes de classification des emplois ;
 - ◆ la non-discrimination dans les systèmes d'évaluation.

3. Dans le cadre de conventions collectives ou d'accords-cadres nationaux, sectoriels ou d'entreprise existants :

- Négocier et réviser les chapitres spécifiques sur l'égalité et l'égalité de rémunération dans les conventions collectives ou dans des accords-cadres distincts ;
- Veiller à ce que les femmes soient impliquées dans ces processus ;
- Veiller à ce que les négociateurs et négociatrices soient formé-e-s à l'égalité salariale ;
- Intégrer la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les aspects des discussions de négociation.

4. En ce qui concerne la formation des représentant·e-s des partenaires sociaux :

- Élaborer des boîtes à outils pour fournir des informations de base aux négociateurs et négociatrices dans le cadre des processus de négociation collective ;
- Proposer des cours de formation sur la législation et les politiques en matière d'égalité aux départements des ressources humaines et aux négociateurs et négociatrices.

L'égalité dans la prise de décision

Introduction

Les femmes n'ont jamais été aussi nombreuses à travailler dans le secteur audiovisuel. Toutefois, le pourcentage de femmes occupant des postes de décision reste faible.

Le Comité de dialogue social de l'AV reconnaît que l'égalité entre les hommes et les femmes dans la prise de décision dans le secteur audiovisuel est un élément clé pour assurer l'égalité salariale, lutter contre la représentation et les stéréotypes sexistes, assurer l'égalité des chances sur le lieu de travail et établir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Elle permet également de prendre des décisions pertinentes et de qualité.

L'égalité dans la prise de décision va au-delà de l'égalité des genres au niveau du conseil d'administration ou des cadres supérieurs et concerne tous les rôles qui ont des responsabilités clés en matière de prise de décision.

Socle législatif pour l'égalité dans la prise de décision

En 1995, le programme d'action de Pékin a dénoncé le fait que les femmes ne participaient pas pleinement aux postes de décision. Il stipulait notamment que « *tant que les femmes ne participeront pas sur un pied d'égalité aux domaines techniques et décisionnels des communications et des médias, y compris les arts, elles continueront d'être mal représentées et la prise de conscience de la réalité de la vie des femmes continuera d'être insuffisante* ».

L'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) stipule que les femmes doivent avoir les mêmes droits que les hommes en ce qui concerne les possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi.

La promotion d'une participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision est également une priorité clé de la stratégie de la Commission Européenne en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2020-2025²²

²² Une Union pour l'égalité : Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 : eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152

Questions importantes pour les employeurs

Les organisations du secteur audiovisuel qui s'intéressent à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision doivent réfléchir aux questions fondamentales suivantes, qui les aideront à déterminer si leur organisation permet l'égalité dans la prise de décision :

1. Quelle est la représentation des femmes et des hommes au sein du conseil d'administration, des cadres supérieurs et des autres postes décisionnels clés ?
2. Existe-t-il des schémas de représentation dans des postes stéréotypés féminins ou masculins ?
3. Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal à des postes identiques ou similaires ?
4. Les femmes et les hommes ont-ils un accès égal aux possibilités de promotion ?
5. L'organisation a-t-elle élaboré des politiques d'égalité des chances ?
6. Les femmes et les hommes ont-ils les mêmes possibilités d'accès aux opportunités de développement et de formation dans toutes les fonctions, qui les aideront à obtenir une promotion ?
7. L'organisation offre-t-elle un travail flexible aux femmes et aux hommes ?
8. L'organisation propose-t-elle des services ou un soutien aux parents ayant des responsabilités familiales ?
9. L'organisation a-t-elle mis en œuvre des mesures pour soutenir l'égalité de rémunération ?

Idées d'actions

Il est suggéré que les organisations du secteur audiovisuel entreprennent les actions suivantes afin d'améliorer l'égalité des genres dans la prise de décision au sein de leur organisation.

Action générale

- Mettre en place un suivi de l'emploi par genre qui peut être analysé par poste, grade ou niveau et par responsabilité décisionnelle. Un exercice régulier de cartographie des postes, partagé avec les principales parties prenantes, permettrait une sensibilisation utile.
- Recruter sur la base du mérite - adopter des stratégies de recrutement claires et transparentes comprenant des clauses antidiscriminatoires.
- Mettre en place un suivi de l'emploi par genre pour les processus de recrutement et de promotion et leurs résultats.
- Les offres d'emploi devraient être publiées partout où cela est possible et des critères de sélection neutres du point de vue du genre devraient être utilisés.
- Mettre en œuvre un suivi de l'emploi par genre afin de permettre un examen de l'utilisation des possibilités d'apprentissage et de développement.
- Engager les cadres dirigeants et les syndicats, le cas échéant, à s'attaquer à toute inégalité perçue ou réelle dans les rôles décisionnels, en utilisant toutes les données de suivi recueillies.
- Comprendre l'adoption et l'impact des modalités de travail flexibles sur les femmes et les hommes.

- Examiner si la culture de l'organisation est favorable ou défavorable aux possibilités de mise en réseau des femmes et des hommes au sein de l'organisation.
- Vérifier que les politiques, les processus et les dispositions sont inclusifs et transparents.

Action spécifique

Formation – développer une formation sur l'égalité des genres pour les recruteurs, les personnes chargées de prendre des décisions de promotion et les responsables hiérarchiques qui autorisent les opportunités de développement de carrière pour les employés.

Mentorat – offrir des possibilités de mentorat tenant compte de la dimension de genre pour le personnel non exécutif afin de soutenir leur développement et leur exposition à des cadres et au travail à un niveau exécutif..

Action positive – le cas échéant, développer des initiatives ou des actions positives afin d'améliorer l'accès des femmes aux opportunités de leadership et de soutenir leur développement lorsqu'elles occupent un poste de direction.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle : L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Introduction

Le modèle social européen a une vision pour l'avenir de la relation de travail qui cherche à équilibrer les intérêts des individus, des employeurs et de la société afin d'assurer la performance, l'engagement et l'équité.

L'objectif est de parvenir à une situation où le travail est gratifiant pour les employé·e·s et les employeurs et profite à la société. Pour les salarié·e·s, l'objectif comprend: la sécurité; le choix, la flexibilité et le contrôle des heures de travail; l'autonomie et le contrôle du rythme et du calendrier de travail et de l'environnement de travail; un juste équilibre entre le temps de repos et le temps de travail; un droit de regard sur les décisions cruciales qui affectent leur avenir; et un juste équilibre entre l'effort et la récompense.

Du point de vue de l'employeur, le travail doit être productif et efficace, viser à impliquer et engager les employé·e·s et encourager leur contribution au succès de l'organisation. Du point de vue de la société, le travail doit être socialement conscient, éthique et durable.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un élément important du modèle social européen, l'interconnexion entre la qualité de la vie professionnelle et la productivité du lieu de travail. Ce sujet est également au cœur des préoccupations de l'UE, en particulier depuis la publication du document de consultation de la Commission Européenne de 2008 intitulé *"Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée : renforcer l'aide à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale"*, qui proposait la révision des dispositions relatives au congé de maternité²³. En outre, la directive 2010/18/UE de mars 2010 prévoit les améliorations du congé parental convenues par les partenaires sociaux européens²⁴. La directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ²⁵, qui est entrée en vigueur en août 2019, introduit une série d'actions législatives destinées à moderniser les cadres juridiques et politiques existants de l'UE.

23 Communication de la Commission "Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée : un soutien accru à la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale", COM(2008)635, 2008 :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008DC0635&qid=1697458343047>

24 Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE) :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018>

25 DIRECTIVE (UE) 2019/1158 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil :

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>

Les mesures prévues par la directive comprennent: l'introduction d'un congé paternité, la garantie que deux des quatre mois de congé parental ne sont pas transférables entre les parents, et l'introduction d'un congé pour les aidants.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne se limite pas aux congés maternité, paternité et parental, mais s'applique à l'ensemble des responsabilités familiales et à la vie en dehors du lieu de travail.

Le monde du travail est en pleine mutation, qu'il s'agisse de la structure du marché de l'emploi ou des types de travail. Les salariés sont le principal atout des organisations du 21^e siècle. La nature même du travail a également changé de manière spectaculaire au cours des 20 dernières années :

- L'intensité du travail a augmenté: la durée moyenne du travail est plus courte, mais le travail est effectué plus rapidement. L'intensification touche tous les pays de l'UE, tous les secteurs industriels et toutes les catégories professionnelles.
- L'évolution des technologies (informatique et téléphonie) a donné aux employeurs une plus grande flexibilité dans la manière dont ils demandent aux employé·e·s de travailler, et aux employé·e·s une plus grande flexibilité dans la manière dont ils et elles répondent au travail.

De bonnes politiques et pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettent de faire face à ces changements. Elles sont bénéfiques pour les entreprises comme pour les employé.es.

Les avantages d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les avantages pour l'employeur de proposer des initiatives promouvant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail sont les suivants :

- Augmentation de la productivité;
- Amélioration du recrutement et de la fidélisation;
- Des taux d'absentéisme plus faibles;
- Réduction des frais généraux;
- Amélioration de la satisfaction des employé·e·s;
- Promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

Pour les employés, il peut également y avoir des avantages réels:

- Préserver la continuité de l'emploi lors des changements de vie;
- Une conciliation du temps disponible pour le travail et la famille;
- Une réduction du stress

L'existence d'avantages pour l'employeur et les employé-es illustre la façon dont cela peut aboutir à une position "gagnante" pour les deux parties.

Les partenaires sociaux européens ont noté, lors de l'examen des progrès réalisés dans le cadre de leur programme d'action, que les initiatives en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée contribuent également à résoudre d'autres problèmes faisant barrage à l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Augmenter le nombre de femmes occupant des postes de direction;
- Lutter contre les stéréotypes de genre dans les rôles professionnels;
- Encourager les pères à prendre un congé paternité et/ou un congé parental.

Pour être efficaces, les politiques visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doivent être adaptées aux besoins de chacun.e, en gardant à l'esprit que ces besoins évoluent au cours de la vie professionnelle. Il est également important de reconnaître les besoins de l'employeur, par exemple pour fournir un service de radiodiffusion 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ainsi que le processus de production cinématographique comprenant répétitions, tournage et enregistrement. Les meilleurs résultats sont obtenus grâce au dialogue entre les partenaires sociaux. En effet, les partenaires sociaux européens ont constaté que l'action bipartite était cruciale pour traiter cette question.

Les organisations du secteur audiovisuel de l'UE ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les efforts de leurs employé.es pour trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout en maintenant la production. Les outils utilisés varient considérablement d'une organisation à l'autre et d'un individu à l'autre. Ces politiques doivent être régulièrement réexaminées et adaptées pour répondre efficacement à l'évolution des besoins.

Il est essentiel, lorsque l'on envisage des modalités de travail permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, qu'elles puissent être acceptées sur une base volontaire par les femmes comme par les hommes et qu'elles soient conçues de manière à ne pas compromettre leur participation et leur position à long terme sur le marché de l'emploi. Certaines des pratiques visant à créer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peuvent avoir des effets négatifs sur les carrières des femmes en particulier. En effet, les enquêtes montrent que les pratiques de travail flexible sont davantage utilisées par les femmes que par les hommes. Dans de nombreux cas, cela s'est traduit, entre autres, par une stagnation de la carrière, un écart de rémunération et une baisse des pensions. Il est essentiel que les personnes qui ont un rythme de travail leur permettant de concilier vie professionnelle et vie privée aient également un accès égal à la promotion, à la formation et à l'éducation pour le développement de leur carrière.

Éléments clés pour soutenir les programmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Voici quelques exemples de pratiques de travail déjà en place dans le secteur audiovisuel de l'UE et qui favorisent la conciliation entre vie professionnelle et vie privée :

- Mise à disposition d'un ensemble de modalités de travail permettant une flexibilité du temps de travail ou de l'organisation du travail, telles que
 - le travail à temps partiel,
 - le partage de l'emploi,
 - la réduction du temps de travail,
 - une semaine de travail 'compressée',
 - le travail pendant les temps scolaires,
 - des horaires décalés ou glissants,
 - des temps de congé,
 - le travail à domicile ad hoc,
 - les modalités du congé parental,
 - les interruptions de carrière et les congés sabbatiques,
 - des structures d'accueil pour les enfants.

Il est nécessaire de s'assurer que les employé·e·s sont conscient·e·s des nouvelles méthodes de travail :

- Organiser des programmes de sensibilisation pour promouvoir l'adoption d'options de travail flexibles ;
- Campagnes d'information sur les possibilités de congé offertes aux femmes et aux hommes et encouragement des parents à partager les périodes de congé de manière plus équitable.

Recommandations

Les lignes directrices en matière de bonnes pratiques sont les suivantes :

- Examiner les exigences de l'entreprise et des employé·e·s en termes de satisfaction des besoins des clients, de satisfaction des employé·e·s et de compatibilité avec la législation en vigueur ;
- Envisager des solutions pour les personnes ayant des responsabilités familiales ;
- Etudier les expériences mises en œuvre par d'autres organisations ;
- Disposer de mesures de réussite, notamment d'indices de productivité, de rotation de la main-d'œuvre, de taux de maladie et d'absence ;
- Sensibiliser les hommes pour les encourager à partager équitablement les périodes de congé ;
- Consulter la direction et les représentants des travailleurs et travailleuses au sujet de la mise en œuvre ;
- Soutenir la direction tout au long de la mise en œuvre ;
- Contrôler les progrès et les modifier le cas échéant.

Travailleurs et travailleuses indépendant·e·s

Dans sa communication intitulée “Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée”, la Commission européenne reconnaît que la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle est un défi non seulement pour les hommes et les femmes employé·e·s, mais aussi pour les travailleurs et travailleuses indépendant·e·s.

De nombreuses personnes travaillent en tant qu'indépendants dans le secteur audiovisuel, dans un large éventail de professions. La nature de ces relations peut être accessoire, mais dans certains cas, elles peuvent impliquer l'établissement d'une relation de travail sur une certaine période. Le cas échéant, les principes et pratiques énoncés ci-dessus doivent également être pris en compte pour les personnes qui travaillent à leur compte et qui dépendent de l'industrie audiovisuelle pour leur subsistance.

Lutte contre l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail

Introduction

Aucune forme d'intimidation, de harcèlement, de harcèlement sexuel et de violence, y compris la violence d'un tiers lors d'un tournage en extérieur, par exemple, ne doit être tolérée sur le lieu de travail, que ce soit en ligne ou hors ligne.

L'intimidation sur le lieu de travail désigne *“un comportement anormal et répété à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui entraîne un risque pour la santé et la sécurité. Il s'agit d'un problème de santé et de sécurité dans la mesure où l'intimidation a été identifiée comme dangereuse, car elle peut entraîner des problèmes de sécurité et de santé, qui peut se manifester par des agressions verbales ou physiques, mais aussi par des actes plus subtils, tels que la sous-estimation du travail d'un employé ou l'isolement social de l'individu”* (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail - EU-OSHA). Parmi les exemples d'intimidation, on peut citer la diffusion de rumeurs malveillantes, le traitement injuste des personnes, le harcèlement, etc. Elles peuvent se produire face à face ou par le biais de lettres, de courriels ou d'appels téléphoniques.

Le harcèlement sexuel consiste en toute forme de comportement verbal, non verbal ou physique non désiré à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (EIGE).

Les abus en ligne comprennent une diversité de tactiques et de comportements malveillants allant du partage de contenus embarrassants ou cruels sur une personne à l'usurpation d'identité, au doxing, au harcèlement et à la surveillance électronique, en passant par l'utilisation non consensuelle de photographies et les menaces violentes (Women Media Center).

L'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail peuvent avoir un large éventail d'effets négatifs sur la santé, notamment le stress, la dépression, l'anxiété, les troubles du sommeil et de l'alimentation. Les risques psychosociaux peuvent se manifester par une mauvaise santé physique et mentale. Ils peuvent également conduire les travailleurs et travailleuses à quitter la profession ou à s'autocensurer, ce qui a un impact sur les revenus des travailleurs et travailleuses et la diversité des médias.

Ces dernières années, les violences sexistes en ligne se sont multipliées à l'encontre des femmes journalistes et des professionnel·le·s des médias, ainsi que des actrices et autres professionnel·le·s de l'audiovisuel qui doivent maintenir une présence publique en ligne à des fins professionnelles. Nombre d'entre elles ont été victimes d'attaques en ligne fondées sur leur origine, leur appartenance à une minorité, leur handicap, leur religion, etc.

Les résultats de différentes enquêtes suggèrent que les attaques en ligne contre les femmes journalistes et les professionnel·e-s des médias sont plus fréquentes que les attaques en ligne contre leurs homologues masculins, et qu'elles augmentent de manière exponentielle. La recherche montre que la pandémie de la Covid-19 a exacerbé le harcèlement²⁶.

La prévention de l'intimidation et du harcèlement sur le lieu de travail et en ligne va de pair avec la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et la création d'un environnement de travail inclusif permettant aux femmes et aux hommes d'atteindre pleinement leur potentiel. L'existence d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail, hors ligne et en ligne, est inacceptable. Ils peuvent étouffer la créativité, les performances et la motivation des employé·e-s, ce qui peut à son tour avoir des répercussions sur la progression de carrière et le développement personnel.

La lutte contre l'intimidation et le harcèlement est une étape importante dans la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les cultures organisationnelles non inclusives peuvent empêcher l'égalité dans la prise de décision et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et peuvent avoir un impact négatif sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et sur la représentation non stéréotypée et l'inclusion des femmes à l'écran et à l'antenne. Dans ce contexte, les organisations peuvent prendre des mesures pour lutter contre les brimades et le harcèlement au travail, par exemple, en élaborant une politique et des protocoles relatifs à l'intimidation et au harcèlement, en insérant des dispositions spécifiques interdisant toute forme de harcèlement dans les conventions collectives, ainsi qu'en prenant les mesures énoncées dans les recommandations ci-dessous.

Socle législatif de l'action

Suite à l'entrée en vigueur de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail (OIT)²⁷ en 2021, tous les États membres qui ont ratifié la convention « adopteront, conformément à la législation et aux circonstances nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et soucieuse d'équité entre les sexes pour prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail » (art. 4).

26 Voir l'[enquête 2018 de la Fédération internationale des journalistes](#), le [rapport 2020 des Nations unies sur la violence fondée sur le genre à laquelle sont confrontées les femmes journalistes dans leur travail quotidien](#), l'[enquête mondiale 2020 de l'UNESCO sur la violence en ligne à l'encontre des femmes journalistes](#),

27 [Convention C190 - Convention sur la violence et le harcèlement, 2019 \(n° 190\) \(ilo.org\)](#)

Une telle approche devra:

introduire en droit la violence et le harcèlement;

- établir ou renforcer les mécanismes d'application et de contrôle;
- garantir l'accès aux voies de recours et le soutien aux victimes;
- prévoir des sanctions;
- élaborer des outils, des orientations, des programmes d'éducation et de formation, et sensibiliser le public;
- et garantir des moyens efficaces d'inspection et d'enquête sur les cas de violence et de harcèlement (y compris par l'intermédiaire des inspections du travail ou d'autres organismes compétents).

Le droit de l'Union européenne interdit également le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel, et les assimile tous deux à une discrimination fondée sur le sexe²⁸. Ni le harcèlement fondé sur le sexe ni le harcèlement sexuel ne peuvent être justifiés.

Conformément aux directives européennes, tous les États membres ont interdit le harcèlement et le harcèlement sexuel dans leur législation nationale. Selon le pays, les dispositions contre le harcèlement sexuel se trouvent dans le droit pénal, le droit du travail, des lois spécifiques ou la législation sur les droits humains.

Le 8 mars 2022, la Commission européenne a présenté une proposition de directive visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique²⁹. La proposition criminalise certaines formes de violence qui affectent les femmes de manière disproportionnée et renforce les droits des victimes. Entre autres mesures, la directive propose de faire en sorte que la traque en ligne, le cyberharcèlement et la cyberincitation à la haine ou à la violence soient considérés comme des infractions pénales; de faciliter l'adoption de mesures d'autoréglementation par les prestataires de services intermédiaires afin de renforcer les mécanismes internes de lutte contre la violence en ligne et de former leurs employé·e·s à la prévention, à l'assistance et au soutien des personnes ciblées..

28 Article 2, paragraphe 1, points c) et d), et paragraphe 2, point a), de la directive 2006/54/CE (refonte) ; article 3, points c) et d), et article 4, paragraphe 2, de la directive 2010/41/UE.

29 Proposition de DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, COM/2022/105 final : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105>

Recommandations générales

- Prévenir les situations d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail et en ligne, par des actions de sensibilisation telles que l'information sur le cadre législatif, la documentation et la communication sur les données disponibles pour souligner l'ampleur du problème, des échanges réguliers sur le sujet sur le lieu de travail.
- Établir, mettre en œuvre systématiquement et contrôler des lignes directrices claires contre l'intimidation, le harcèlement et le harcèlement sexuel qui comprennent des actions de lutte contre le sexisme, la modération du contenu sur les sites web et les applications propres, la formation et les politiques en matière de sécurité numérique, et la procédure à suivre lorsqu'un cas est signalé.
- Prendre au sérieux toute plainte et mettre en place une procédure de traitement des plaintes en interne, afin de protéger les personnes concernées contre le harcèlement sexuel et la violence, et les personnes accusées contre des accusations injustifiées.
- Organiser des sessions de formation régulières pour tou.tes les collaborateurs.rices et responsables sur le cadre législatif et la politique du lieu de travail, y compris des sessions dédiées au personnel jouant un rôle spécifique dans le processus de suivi des plaintes.

Les meilleures pratiques sont les suivantes :

- Adopter et rendre publique une approche de tolérance zéro à l'égard de tout acte d'intimidation ou de harcèlement.
- Informer tou.te.s les travailleurs et travailleuses sur la manière de réagir et, si nécessaire, de demander de l'aide lorsqu'ils et elles sont confronté.e.s à des violences, des menaces, des agressions verbales ou des actes de harcèlement (sexuel), afin d'éviter toute escalade.
- Désigner une ou plusieurs personnes de confiance pour assurer le contact en première ligne avec les victimes et leur apporter un soutien.
- Mener rapidement et de manière impartiale une enquête, par un ou plusieurs membres désignés de la direction ou, si nécessaire, par une tierce partie agréée ayant une formation et une expérience appropriées et connaissant bien les procédures concernées, sur toutes les plaintes/faits signalés concernant des incidents de violence, d'intimidation, de harcèlement et de harcèlement sexuel. Si cela est justifié, des poursuites pénales peuvent être engagées conformément au droit applicable.
- Veiller à ce qu'une plainte ne donne pas lieu à des représailles; préserver l'anonymat des victimes et des auteurs, et ne lever l'anonymat que lorsque cela s'avère pertinent et après un examen approfondi.

- Rappeler aux plateformes en ligne qu'il leur incombe de supprimer rapidement les discours haineux et les contenus illégaux, de faire campagne pour que les abus en ligne soient dûment interdits et que des procédures soient mises en place pour permettre aux personnes visées d'alerter immédiatement la plateforme concernée et de bénéficier d'un soutien.
- Vérifier les instruments convenus par l'écosystème audiovisuel au niveau national³⁰ et les mettre en œuvre.

30 Voir, par exemple, le "[Kit de prévention Violences, harcèlement sexuel, sexisme](#)" élaboré par les deux CCHSCT (comités mixtes de santé et de sécurité) dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel ; l'[ensemble de principes et d'orientations](#) élaboré par les parties prenantes du secteur au Royaume-Uni et l'[Independent Standards Authority](#) (ISA), qui sera lancé en 2023 ; l'organisme indépendant [Themis](#) en Allemagne, fondé par une large coalition d'acteurs du secteur ; l'[initiative sur le cinéma et les arts du spectacle](#) au Danemark, les initiatives [Mores](#) aux Pays-Bas et [les lignes directrices pour la prévention du harcèlement sexuel dans les industries du cinéma et de la télévision](#) en Finlande.