



COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL  
SECTORIEL EUROPÉEN  
DE L'AUDIOVISUEL

**Cadre d'actions  
pour la diversité et l'inclusion  
dans le secteur audiovisuel**

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHAPITRE 1	8
Les voies d'accès au secteur : promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'éducation et les processus de recrutement	
CHAPITRE 2	12
Pour des lieux de travail et des processus de travail inclusifs	
CHAPITRE 3	18
Diversité à l'écran	
CHAPITRE 4	21
Interroger les données et suivre les progrès	

## COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN DE L'AUDIOVISUEL



Cette publication a été rendue possible grâce au soutien de l'Union européenne. Les vues et opinions exprimées sont toutefois celles des auteur·rices et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en être tenue pour responsable.



Cofinancé par  
l'Union européenne

Date de publication : Février 2025

### CRÉDITS

Illustrations **Yasmine Gateau**  
Mise en page **Amélie Clément**

# Introduction

Le **cadre d'actions pour la diversité et l'inclusion** a été élaboré à l'automne 2024 par des groupes de travail composés d'organisations représentatives d'employeur-euses et de travailleur-euses, membres du Comité de dialogue social sectoriel européen de l'audiovisuel. Il a été approuvé en décembre 2024 par l'Association des Télévisions Commerciales et des Services de Vidéo à la demande en Europe ([ACT](#)), l'Association européenne des radios ([ARE](#)), l'Association européenne de la production audiovisuelle ([CEPI](#)), l'Union européenne de radio-télévision ([UER](#)), 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 le secteur Médias, Spectacles & Arts d'UNI Europa ([EURO-MEI](#)).

En 2011, les partenaires sociaux du Comité de dialogue social sectoriel européen de l'audiovisuel ont adopté un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le but d'aider les organisations du secteur à développer leurs pratiques en vue de renforcer l'égalité. Le cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes présente des considérations communes et des recommandations d'actions dans cinq domaines clés : la représentation des femmes et des hommes, l'égalité de rémunération, l'égalité dans la prise de décision, les rôles des femmes et des hommes sur le lieu de travail et la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

En 2018, les partenaires sociaux ont lancé un exercice de cartographie afin de collecter des informations sur l'état des lieux et d'identifier les actions encore nécessaires pour continuer à faire avancer l'égalité des genres dans le secteur audiovisuel européen. Tout en se concentrant sur la représentation des femmes dans le secteur et sur la correction des inégalités de genre, cette étude s'est également penchée sur des défis plus larges, à savoir la promotion de la diversité, la lutte contre la discrimination et l'amélioration de l'inclusion. Les résultats de cet exercice de cartographie ont été publiés en mai 2020 sous la forme d'un **manuel de bonnes pratiques**<sup>1</sup>.

Lors de la conclusion de cet exercice de cartographie, les partenaires sociaux européens ont convenu que le cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes restait un instrument pertinent qui, avec le manuel de bonnes pratiques, constituaient « *des outils de travail vivants que les partenaires sociaux européens continueront à utiliser pour traiter davantage de questions, pour poursuivre l'élaboration de politiques communes et pour adapter leurs actions* »<sup>2</sup>. Dans un premier temps, afin de renforcer l'impact du cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter un nouveau chapitre consacré à la lutte contre l'intimidation, le harcèlement, et le harcèlement sexuel au travail. La **version actualisée du cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes**<sup>3</sup> a été adoptée par les partenaires sociaux européens en avril 2023.

1. [Égalité et diversité dans le secteur audiovisuel européen : manuel de bonnes pratiques](#), Comité de dialogue social européen du secteur audiovisuel, 2020.
2. *Ibid.*, p. 70
3. [Cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes](#), Comité de dialogue social européen du secteur de l'audiovisuel, 2023.

Dans un deuxième temps, afin de poursuivre la promotion de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion, les partenaires sociaux ont lancé, avec le soutien financier de l'Union européenne, une nouvelle action conjointe en 2022. Cette initiative visait à favoriser les échanges entre les professionnel·les du secteur audiovisuel européen sur le thème de la diversité et de l'inclusion, afin d'approfondir la compréhension des défis en jeu et d'identifier les solutions éprouvées déjà mises en œuvre à travers l'Europe par les parties prenantes du secteur. Ces échanges ont pris la forme de tables rondes en ligne et en personne<sup>4</sup>. À l'aide des informations et des ressources partagées lors de ces événements, les partenaires sociaux ont ensuite élaboré et adopté le présent cadre d'actions sur la diversité et l'inclusion.

Le cadre d'actions sur la diversité et l'inclusion est complémentaire au cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces deux instruments doivent être promus simultanément, en tirant parti des synergies de ces lignes d'actions parallèles.

Les deux cadres d'actions sont ancrés aux principes d'**égalité et de non-discrimination, valeurs fondatrices de l'Union européenne**<sup>5</sup>, telles qu'exprimées à l'article 2 du traité sur l'Union européenne. La législation européenne en matière d'égalité est juridiquement contraignante dans tous les États membres de l'UE. Les États ont l'obligation non seulement de respecter et d'appliquer les lois de l'UE elles-mêmes, mais aussi de les transposer dans leur législation nationale afin de s'assurer que tous les individus et organisations les respectent et les appliquent. Le Titre III sur l'égalité de la Charte des droits fondamentaux de l'UE<sup>6</sup> contient des dispositions générales sur l'égalité devant la loi et l'interdiction de toute forme de discrimination, ainsi que des dispositions plus spécifiques concernant les droits de l'enfant et des personnes âgées, l'intégration des personnes handicapées, l'égalité hommes-femmes et la diversité linguistique.

En 2000, deux directives du Conseil de l'UE ont développé ces principes d'égalité et de non-discrimination.

La directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique<sup>7</sup> prévoit une protection contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique en matière d'emploi et de formation professionnelle, de conditions de travail, d'éducation, de protection sociale, d'avantages sociaux, d'appartenance à des organisations et d'accès aux biens et services. Elle définit la discrimination directe et indirecte ainsi que le harcèlement et les actions positives.

---

4. [Rapports](#) des tables rondes européennes sur la diversité et l'inclusion dans le secteur audiovisuel européen organisées en ligne et en personne en 2023 et 2024.

5. [Version consolidée](#) du traité sur le fonctionnement de l'UE, Document 12016E/TXT.

6. [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#) adoptée en 2000 et juridiquement contraignante depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en 2009.

7. [Directive 2000/43/CE du Conseil](#) du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

La directive portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail<sup>8</sup> prévoit le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation, indépendamment de la religion ou des convictions, du handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle. La directive exige également que les employeur·euses prennent des mesures appropriées, le cas échéant, pour aménager et permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou de suivre une formation.

Le cadre d'actions sur la diversité et l'inclusion, qui complète le cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, vise à lutter contre les discriminations dans le secteur audiovisuel européen, quel qu'en soit le motif : couleur de peau, origine ethnique ou sociale, identité de genre, langue, religion ou croyance, opinion politique ou autre, appartenance à une minorité nationale, handicap, âge ou orientation sexuelle.

Le cadre d'actions vise également à favoriser un environnement de travail diversifié et inclusif, exempt de discrimination, où le personnel ainsi que les programmes et les productions diffusés à l'écran sont représentatifs de nos sociétés européennes.

Le cadre d'actions sur la diversité et l'inclusion propose des recommandations d'actions à mettre en œuvre par les organisations d'employeur·euses et de travailleur·euses, ainsi que par les autres parties prenantes du secteur audiovisuel européen. Les recommandations d'actions sont regroupées dans quatre chapitres thématiques traitant des sujets suivants :

**Chapitre 1** – Les voies d'accès au secteur : promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'éducation et les processus de recrutement

**Chapitre 2** – Pour des lieux de travail et des processus de travail inclusifs

**Chapitre 3** – Diversité à l'écran

**Chapitre 4** – Interroger les données et suivre les progrès

Il est entendu que la liste des actions suggérées par le cadre d'actions ne doit pas être considérée comme exhaustive, mais plutôt comme un cadre d'orientation à adapter et à ajuster en fonction de l'organisation, de sa mission et des territoires dans lesquels elle opère. Toutes les organisations ne disposent pas des mêmes ressources. Tous les pays ou régions ne connaissent pas les mêmes réalités démographiques.

L'égalité des chances, la protection contre les discriminations et des lieux de travail sûrs et ouverts à toutes et tous sont toutefois des objectifs qui devraient être poursuivis par toutes les organisations, quels que soient leur taille et leur territoire. Chaque organisation est donc invitée à prendre des mesures et à contribuer à son niveau à des recrutements plus diversifiés et inclusifs et à une représentation plus diversifiée de nos sociétés à l'écran.

---

8. [Directive 2000/78/CE du Conseil](#) du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Lors de la promotion de la diversité au sein des équipes ou à l'écran, et en particulier lors du suivi et de l'évaluation des progrès, il est important de prendre soigneusement en considération et de respecter les réglementations en matière de protection des données, ainsi que le principe de la liberté d'expression. Les longs métrages de fiction, les médias d'information ou les programmes non fictionnels, pour n'en citer que quelques-uns, ne poursuivront pas nécessairement les mêmes objectifs de diversité. Le suivi de la diversité se développe toutefois dans de nombreux pays de l'UE et au-delà, en tant qu'outil permettant de rendre visible la présence ou l'absence de diversité à l'écran et dans les équipes et d'évaluer les progrès. Les organisations du secteur sont donc invitées à prendre part à ces processus de suivi au niveau qui correspond à leurs propres activités et objectifs.

Le langage inclusif est un autre outil qui peut être utilisé pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Le langage inclusif reconnaît la diversité, promeut le respect de toutes et tous, est sensible aux différences et encourage l'égalité des chances. Il réduit également les discriminations et les préjugés en décourageant activement le langage et les comportements excluants. Il existe de nombreuses façons d'adopter un langage plus inclusif, tout en tenant compte de la variété des langues européennes. Les organisations du secteur audiovisuel européen sont invitées à explorer et à adopter progressivement un langage plus inclusif dans leurs communications internes et externes.

Un « cadre d'actions » est l'un des résultats formels du travail des comités de dialogue social européen. Il est classé comme un « texte axé sur les 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 par les partenaires sociaux européens signataires. En conséquence, les partenaires sociaux européens promouvoir le cadre d'actions sur la diversité et l'inclusion auprès de leurs organisations membres et le secteur audiovisuel européen dans son ensemble. Après une période de deux ans à compter de l'adoption du cadre d'actions, les partenaires sociaux européens se réuniront pour envisager de commander un rapport d'évaluation sur la mise en œuvre du cadre d'actions dans un certain nombre de pays. Par la suite, les progrès réalisés continueront à faire l'objet d'un suivi régulier.



# Les voies d'accès au secteur

# Les voies d'accès au secteur

## Promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'éducation et les processus de recrutement

Le secteur audiovisuel est riche de la diversité des profils, des expériences et des vécus qui composent nos sociétés. Une feuille de route pour la diversité et l'inclusion exige des efforts et une attention continus pour toujours améliorer la présence et la participation des professionnel-es issu-es de groupes sous-représentés dans les équipes et à l'écran.

Les parcours de formation et les processus de recrutement sont essentiels pour assurer le succès de cette feuille de route. Des efforts doivent être entrepris par une vaste palette de parties prenantes, à commencer par les écoles et les établissements de formation. Les organisations du secteur ont également un rôle à jouer pour s'assurer que des promotions plus diversifiées d'étudiant-es aient ensuite accès à l'emploi.

La diversité des canaux de recrutement utilisés par les employeur-euses du secteur audiovisuel doit être revue régulièrement afin d'atteindre un plus grand nombre de talents et de compétences. Les stratégies de communication gagnent à être constamment réévaluées et étendues au-delà des groupes cibles traditionnels ; les partenariats avec des organisations qui représentent (ou travaillent avec) des groupes sous-représentés peuvent aider à atteindre davantage de candidat-es aux profils et aux antécédents divers, ainsi qu'à identifier les obstacles qui entravent leur accès au secteur.

Pour renforcer la diversité, les établissements d'enseignement ont un rôle clé à jouer. Le suivi régulier de la composition de leurs cohortes d'étudiant-es et de leur personnel enseignant est une première étape importante. Sur la base de ces données, des initiatives peuvent être prises pour renforcer la diversité des profils et des milieux d'origine, si nécessaire. Ces initiatives gagneront à être suivies de près afin de garantir un impact positif et d'éviter tout retour en arrière.

La promotion de la diversité et de l'inclusion exige des organismes éducatifs et des entreprises audiovisuelles qu'ils luttent contre la discrimination et promeuvent l'égalité des chances pour tou-tes les étudiant-es et tout le personnel. L'égalité d'accès pour tou-tes les candidat-es est essentielle, de même que des espaces exempts de discrimination, de harcèlement et de violence, tant dans les établissements d'enseignement que sur les lieux de travail.

Des actions ciblées aideront les organismes éducatifs à garantir l'égalité des chances dans leurs processus de sélection et dans leurs programmes d'enseignement. Des politiques de non-discrimination dans l'ensemble des activités (tant au niveau de l'administration que de l'enseignement) contribueront également à améliorer la diversité et l'inclusion. Une formation à la non-discrimination à l'attention du personnel et des étudiant-es ainsi que des conseils d'expert-es aideront les organisations à élaborer des lignes directrices et à mettre en place des protocoles afin d'offrir des espaces exempts de discrimination, de harcèlement et de violence.

Enfin, de nouvelles filières de formation peuvent également contribuer à diversifier les voies d'accès et les types de profils dans le secteur. Des efforts doivent être maintenus pour développer et formaliser l'apprentissage, les stages et toute autre forme de formation dans l'emploi.

# ACTIONS SUGGÉRÉES

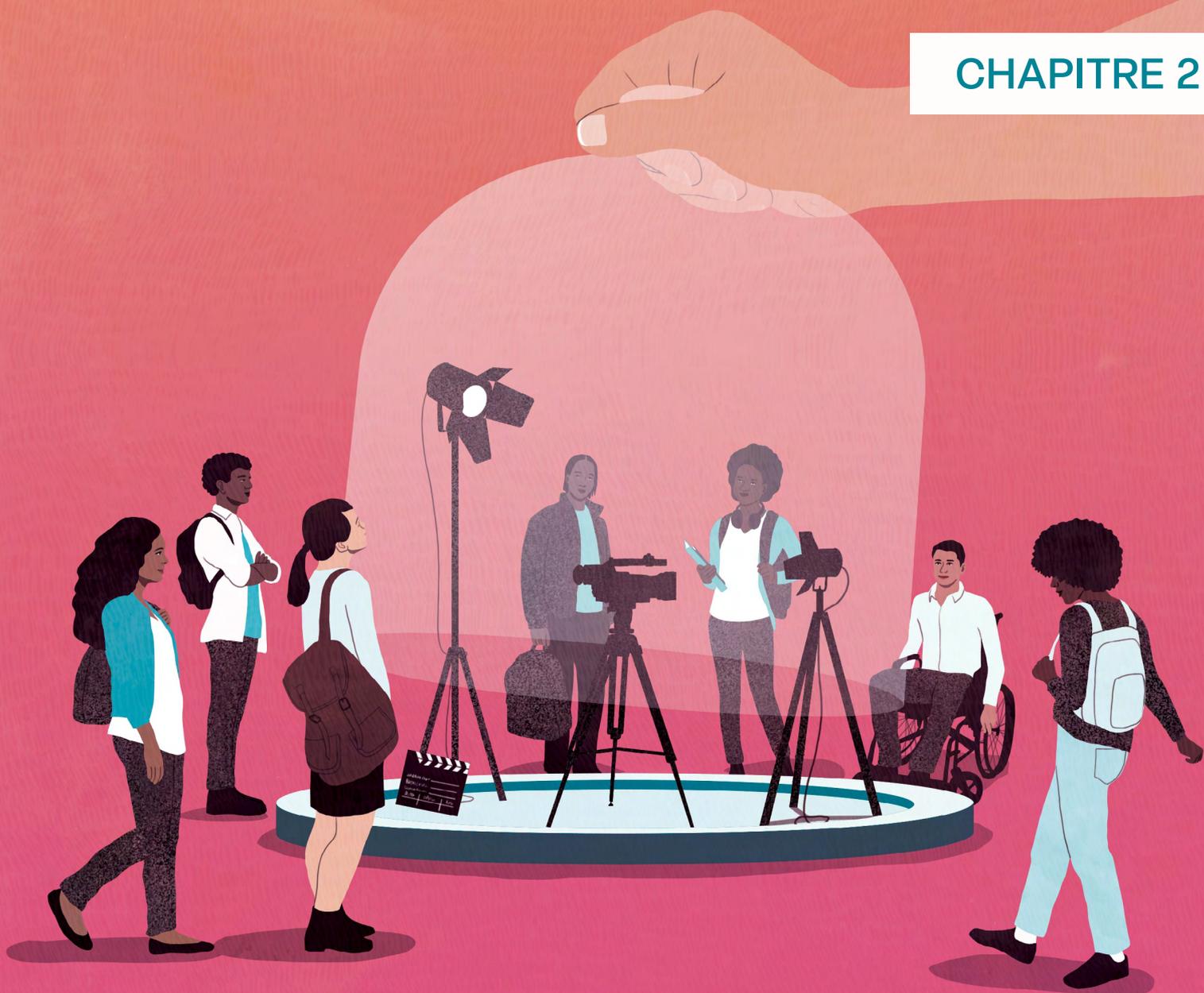
## 1. Pour les organisations et entreprises audiovisuelles

- ▶ Maintenir des canaux de communication et développer des partenariats avec les organismes de formation afin d'assurer aux cohortes diversifiées d'étudiant-es des opportunités d'emploi et des carrières durables.
- ▶ Soutenir et contribuer à l'ouverture de nouvelles voies de formation et d'accès au secteur, par exemple par le biais de stages, de contrats d'apprentissage et autres dispositifs de formation dans l'emploi.
- ▶ Développer des programmes de formation dans l'emploi offrant une rémunération juste et de bonnes conditions de travail, afin qu'ils soient accessibles à tou-t-es les candidat-es, quels que soient leur milieu social ou leur situation financière.
- ▶ Examiner et adapter les communications relatives au recrutement afin qu'elles s'adressent à un groupe divers de candidat-es potentiel-les et qu'elles leur paraissent accessibles.
- ▶ Mettre en place des processus de recrutement formels, équitables et transparents afin d'offrir des chances égales à tou-t-es les candidat-es.
- ▶ Ne pas limiter la recherche de candidat-es aux cercles traditionnels. Contacter différents groupes et organisations possédant une expertise sur ce qui limite ou freine les professionnel-les issu-es de groupes sous-représentés.
- ▶ Consulter les bases de données qui donnent de la visibilité à des professionnel-les aux profils et expériences variés. Soutenir les programmes de mentorat visant à promouvoir la diversité des profils et des parcours professionnels.
- ▶ Ouvrir les portes de votre organisation à de nouvelles personnes et à de nouveaux talents. Organiser, en partenariat avec les organismes de formation et/ou les associations locales, des salons de l'emploi, des visites, des rencontres, des projections, etc., pour être à l'écoute des participant-es et connaître leurs attentes.
- ▶ Travailler avec des professionnel-les chevronné-es ayant des profils, des expériences et des parcours divers afin de rendre leurs carrières et leurs réussites plus visibles et inspirer les générations futures.

## ACTIONS SUGGÉRÉES

### 2. Pour les organismes de formation

- ▶ Maintenir des canaux de communication et développer des partenariats avec le secteur audiovisuel afin d'assurer aux cohortes diversifiées d'étudiant-es des opportunités d'emploi et des carrières durables.
- ▶ Adopter des stratégies et des outils de suivi pour évaluer et promouvoir la diversité des cohortes d'étudiant-es et du personnel enseignant.
- ▶ Examiner la politique tarifaire, les conditions d'admission et de sélection pour s'assurer que ces facteurs ne limitent pas la diversité des profils des candidat-es. Élaborer des programmes ciblés pour attirer certains profils, le cas échéant (par exemple, des candidat-es sans diplôme universitaire mais possédant des connaissances et une expérience spécifique, des carrières professionnelles non linéaires, etc.)
- ▶ Établir des partenariats avec des autorités locales pour attirer des candidat-es issus de territoires éloignés et offrir un soutien financier et pratique à ces étudiant-es.
- ▶ Revoir et adapter les stratégies de communication afin d'encourager tou·tes les candidat-es à postuler, quel que soit leur milieu d'origine.
- ▶ Développer des programmes spécifiques pour soutenir la diversification des profils des candidat-es, y compris des bourses d'études, une aide aux formalités administratives, au logement, des cours de langue, etc.
- ▶ Former le personnel et sensibiliser les étudiant-es à la législation en matière de non-discrimination et aux politiques adoptées en interne pour lutter contre la discrimination, la violence et le harcèlement.
- ▶ Ouvrir des espaces dédiés à la discussion et à la gestion de possibles tensions et mettre en place des protocoles clairs pour traiter les plaintes, éventuellement avec l'aide d'expert-es externes et une assistance juridique.



# Pour des lieux de travail et des processus de travail inclusifs

# Pour des lieux de travail et des processus de travail inclusifs

L'ouverture de voies nouvelles et plus inclusives vers le secteur est une étape importante, mais des lieux et des processus de travail inclusifs sont également essentiels pour attirer et retenir les professionnel·es aux profils et aux expériences divers, afin de les protéger contre toute forme de discrimination et de leur permettre de contribuer sur un pied d'égalité à toutes les tâches et à tous les postes (y compris aux postes de direction, de gestion et d'encadrement).

L'adaptation et la mise en œuvre de codes de conduite et/ou d'autres types de lignes directrices contribuent à créer des lieux de travail et des processus de travail inclusifs. Ceux-ci doivent être mis en œuvre dans le cadre de politiques plus vastes de diversité et d'inclusion qui suivent l'évolution de la diversité dans les équipes, évaluent les progrès, permettent d'adopter et d'ajuster les plans d'action, établissent des actions prioritaires, garantissent l'égalité de traitement et préviennent la discrimination. Le suivi de l'impact des politiques de diversité et de leurs résultats doit être mis en œuvre de manière régulière et ce, même une fois les objectifs atteints.

Les lieux de travail et les processus de travail inclusifs prendront forme si tout le personnel d'encadrement est conscient de ses responsabilités dans le contexte de la politique de diversité et d'inclusion de l'organisation, comprend les raisons et les objectifs qui sous-tendent le plan d'action et apprécie les avantages qu'une plus grande diversité et une meilleure inclusion apporteront à l'organisation, à ses productions et au bien-être individuel de son personnel.

Des stratégies efficaces en matière de diversité et d'inclusion peuvent initier des changements conduisant à une nouvelle culture organisationnelle, à une organisation du travail plus inclusive et participative et à de nouvelles façons de comprendre et de valoriser le leadership.

Une organisation inclusive est une organisation qui crée un environnement professionnel stimulant dans lequel chacun·e a un accès équitable aux opportunités. Une organisation inclusive est également une organisation dans laquelle toutes les travailleur·euses sont considérées et respectées comme des personnes à part entière, dont l'identité et la vie privée s'étendent au-delà de l'organisation. Les organisations professionnelles qui respectent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, tiennent compte des différents lieux et conditions de vie et s'adaptent à la diversité des profils et des expériences contribueront à rendre les lieux de travail et les processus de travail plus inclusifs.

Des lieux et des processus de travail plus inclusifs peuvent être encouragés par différentes mesures et initiatives : la formation du personnel et des actions de sensibilisation à l'importance de la diversité et de l'inclusion ; l'ouverture de nouveaux canaux de recrutement et l'utilisation de nouveaux outils pour atteindre de nouveaux talents ; des partenariats avec des organisations qui comprennent les obstacles rencontrés par les groupes sous-représentés et peuvent recommander des solutions pour les éliminer ; l'adaptation des lieux de travail et de l'organisation du travail ; des politiques de tolérance zéro à l'égard de la discrimination, du racisme, du sexisme, du validisme, de l'âgisme et de toute autre forme de discrimination.

Les stratégies de diversité et d'inclusion seront renforcées si elles sont ancrées dans des politiques et des protocoles clairs visant à prévenir et à réagir à toute forme de discrimination, de violence et de harcèlement au travail. Former certain-es travailleur-euses pour qu'ils et elles agissent en tant que « personnes de contact » et s'assurer que tous-tes les travailleur-euses sont familiarisé-es avec les protocoles de signalement des incidents contribuera à gérer les tensions et les malentendus éventuels résultant des changements sur le lieu de travail ou dans les processus de travail. Des procédures formelles doivent également être mises en place afin de recevoir et traiter les plaintes pour discrimination, harcèlement ou violence.

# ACTIONS SUGGÉRÉES

## 1. Stratégies de diversité et d'inclusion

- ▶ Suivre la diversité du personnel et évaluer régulièrement les progrès accomplis dans le respect du RGPD de l'UE.
- ▶ Adopter des codes de conduite, des lignes directrices ou des plans d'action en matière de diversité et d'inclusion. Les faire connaître à l'ensemble du personnel et déterminer clairement à qui incombe la responsabilité de mettre en œuvre le plan et d'atteindre les objectifs fixés.
- ▶ Veiller à la disponibilité de ressources financières et humaines appropriées pour soutenir la mise en œuvre du plan d'action en faveur de la diversité et de l'inclusion. Intégrer les efforts dans l'ensemble des départements et aux différentes étapes de la chaîne de production, tout en pilotant et en coordonnant le plan d'action en faveur de la diversité de façon centralisée.
- ▶ Intégrer les objectifs de diversité et d'inclusion dans les fiches de poste et créer de nouveaux postes dédiés à la diversité et à l'inclusion lorsque cela est nécessaire et possible.
- ▶ Sensibiliser les organisations partenaires aux objectifs de diversité et d'inclusion et à ce que l'on attend d'elles à cet égard, par exemple au moyen de « chartes de la diversité ». Allouer suffisamment de ressources en interne pour contrôler la mise en œuvre de ces exigences vis-à-vis des partenaires extérieurs.

## 2. Formation

- ▶ Communiquer le cadre légal relatif à la discrimination sur le lieu de travail à toute personne se trouvant sur le plateau et/ou dans d'autres locaux utilisés par la production/l'organisation. Organiser une formation obligatoire sur le caractère illégal de la discrimination sur le lieu de travail, sur l'importance de la diversité et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel, sur l'impact positif de la diversification des profils, et sur les objectifs et les plans d'action adoptés par l'organisation pour l'ensemble du personnel.
- ▶ Proposer une formation spécifique aux cadres supérieurs et aux dirigeant·es afin qu'ils et elles comprennent leur rôle et leurs responsabilités dans la mise en œuvre de la stratégie de diversité et d'inclusion.

## ACTIONS SUGGÉRÉES

### 3. Des lieux de travail accessibles

- ▶ Collaborer avec des expert·es pour étudier la meilleure façon d'améliorer l'accessibilité des processus de recrutement, des espaces de travail et de l'organisation du travail. Mettre en œuvre les aménagements raisonnables nécessaires sur le lieu de travail pour garantir l'accessibilité (par exemple, des modalités de travail flexibles, l'acquisition ou la modification d'équipements ou d'appareils, la technologie d'assistance, etc.)
- ▶ Respecter les obligations en matière de taux d'emploi des professionnel·les handicapé·es, telles qu'établies par la législation nationale. Si possible, aller au-delà de ces exigences peut attirer des talents et des compétences plus nombreux et inexploités dans le secteur audiovisuel.

### 4. Des lieux de travail sûrs

- ▶ Garantir des lieux de travail sûrs. Établir, adopter et mettre en œuvre des politiques et des procédures claires en matière de discrimination, de harcèlement et de violence.
- ▶ Prêter attention aux microagressions (des affirmations, questions ou suppositions insensibles qui peuvent être perçues comme des attaques) et offrir un espace et un personnel formé pour y remédier. Si des discussions sont ouvertes suffisamment tôt, les individus peuvent mieux comprendre ce qui est en jeu et apprendre à changer quand le dialogue est encore possible.
- ▶ Pour les situations plus graves, établir une procédure formelle et une plateforme pour recevoir et traiter les plaintes. Informer tou·tes les membres du personnel de la procédure et des mesures à prendre.
- ▶ Fournir les coordonnées des points de contact internes et externes, et/ou des numéros verts à toutes et tous de façon visible sur les lieux de travail afin que chacun·e puisse y accéder sans avoir à demander l'information.

## ACTIONS SUGGÉRÉES

### 5. Organisation du travail

- ▶ Envisager de revoir l'organisation du travail en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion, en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des horaires flexibles et en tenant compte des temps de trajet.
- ▶ Encourager le travail collaboratif et le retour d'information régulier pour permettre à tou·tes les membres de l'équipe de contribuer à l'amélioration des pratiques et des politiques sur le lieu de travail.

### 6. Leadership

- ▶ Vérifier que les responsabilités sont réparties équitablement entre les équipes. Examiner la diversité des équipes par groupes d'emplois et verticalement dans la hiérarchie. Avoir conscience de la répartition du pouvoir et veiller à ce que chacun·e soit protégé·e contre les abus de pouvoir potentiels.
- ▶ Accorder une attention particulière à la diversité des profils des dirigeant·es. Envisager de modifier le type de leadership de l'organisation afin de promouvoir le partage des rôles de direction plutôt que la concentration des pouvoirs, par exemple en encourageant le partage des tâches ou une prise de décision plus horizontale.

## CHAPITRE 3



# Diversité à l'écran

## Diversité à l'écran

Le secteur audiovisuel, en plus de fournir de l'emploi et un lieu de travail à des centaines de milliers de professionnel·les à travers l'UE, est également une ressource pratique et une source d'information, de culture et de divertissement. Le secteur audiovisuel produit des films, des émissions de radio et de télévision distribués sur l'ensemble du spectre. À ce titre, les radiodiffuseur·euses, les producteur·rices de films et d'œuvres audiovisuelles, les créateur·rices, les directeur·rices de casting et tou·tes celles et ceux qui participent à la chaîne de production contribuent à la manière dont le monde est perçu par le public.

Lorsque l'on se penche sur la diversité sur les écrans européens, il est important de prendre en compte la variété des contenus produits, qui vont des programmes d'information aux longs métrages scénarisés. La diversité à l'écran ne peut être comprise et appliquée de la même manière pour tous les types de productions audiovisuelles et le principe de la liberté d'expression reste au cœur de nos valeurs démocratiques européennes. Les visions du monde et des sociétés véhiculées dans les productions audiovisuelles ne peuvent cependant pas être négligées non plus. Dans le secteur audiovisuel, beaucoup sont déjà sensibles et engagés sur ces questions et ces bonnes pratiques peuvent servir de référence pour l'ensemble du secteur européen.

La représentation à l'écran de certains groupes qui composent nos sociétés (aux origines ethniques variées, religions et groupes sociaux divers, en situation de handicap, de la communauté LGBTQI+, etc.) a un impact sur la façon dont les individus sont traités dans la vie réelle. La lutte contre les stéréotypes et l'intégration d'une grande variété de points de vue et d'expériences du monde dans les récits sont donc essentielles pour combattre la discrimination dans nos sociétés. D'un point de vue journalistique, la diversité au sein des salles de rédaction est également essentielle pour garantir la couverture d'un vaste éventail de sujets, ainsi que pour lutter contre les stéréotypes dans les représentations.

Pour qu'une représentation riche, diverse et nuancée de nos sociétés apparaisse sur les écrans, la diversité doit être présente à toutes les étapes des processus éditoriaux et créatifs. Une représentation riche du monde exige également un apport diversifié de talents et de compétences à chaque étape de la chaîne de production. La diversité de la représentation à l'écran découlera de la diversité des équipes derrière les écrans.

L'intégration de perspectives diverses à chaque étape réduira le risque de conformité superficielle, qui peut perpétuer la discrimination au lieu de la contrer.

L'élaboration de contenus diversifiés et l'accessibilité des contenus doivent devenir des éléments standard des stratégies de diversité et d'inclusion.

Dans de nombreux pays de l'UE, des commissionnaires, bailleurs de fonds, régulateurs et d'autres organismes sectoriels cherchent à observer et améliorer la diversité des productions audiovisuelles dans leur pays. S'engager dans ces processus et se tenir au courant de leurs conclusions est important pour développer une approche significative pour la diversité à l'écran.

## ACTIONS SUGGÉRÉES

- ▶ Pour les médias d'information et la radiodiffusion, il convient d'accorder une attention particulière à la diversité au sein d'éléments clés tels que les sujets traités par le ou la journaliste/présentateur·rice, le temps d'antenne du programme en question, son audience, son budget, etc.
- ▶ Pour les films et autres fictions audiovisuelles, être attentif à la manière dont les personnes présentant des caractéristiques spécifiques sont représentées et éviter tout stéréotype.
- ▶ Travailler à la diversification des profils des équipes, y compris les profils des professionnel·les créatifs et en charge de la production.
- ▶ Constituer une équipe disposant d'un vaste éventail de compétences pour répondre aux besoins d'une distribution diversifiée : par exemple, des professionnel·les de la coiffure et du maquillage pouvant fournir des services de même qualité à tou·tes les acteur·rices, indépendamment de leur couleur de peau et de la texture de leurs cheveux.
- ▶ Offrir aux équipes créatives, à chaque étape du développement du scénario et des personnages, l'espace et les outils nécessaires pour questionner les stéréotypes et les réflexes d'écriture. Ces outils peuvent prendre la forme de questionnaires à utiliser au moment de l'écriture, mais aussi lors de la production et de la réalisation : par exemple, qui sont les personnages principaux et secondaires ? Quelles sont leurs relations et leurs principaux objectifs ?
- ▶ Ne pas limiter les artistes à certains rôles en raison de leurs origines, de leur identité ou de leurs caractéristiques. Normaliser la présence de personnes de tous horizons dans différents types de rôles, et éviter la stigmatisation et les stéréotypes, sans préjudice de liberté éditoriale et créative.



# Interroger les données et suivre les progrès

Comme toute autre stratégie, les stratégies de diversité et d'inclusion doivent être guidées par des objectifs faisant l'objet d'un suivi régulier. Le suivi de la diversité est toutefois une question complexe qui n'est pas comprise ou définie de la même manière partout dans l'Union européenne. Le cadre juridique de la collecte des données personnelles n'est pas le même dans les différents pays européens et la diversité ne se comprend et ne se vit pas nécessairement de la même manière partout en Europe.

Il est important de noter que les actions proposées en matière de collecte et de suivi des données doivent toujours être menées dans les limites fixées par les exigences légales établies par le RGPD ainsi que les législations nationales en matière de protection des données et de la vie privée.

Des principes clés relatifs à la diversité et à l'inclusion ont été adoptés au niveau européen et sont juridiquement contraignants. La discrimination directe et indirecte en matière d'emploi ainsi que le harcèlement fondé sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, l'orientation sexuelle et le handicap sont interdits. Il est donc obligatoire de veiller à ce que tous les individus soient protégés contre la discrimination. Les discours de haine fondés sur la race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'appartenance ethnique, la religion ou les convictions sont également passibles d'une sanction pénale.

Le suivi de la diversité des collaborateur·rices est également recommandé, même si les informations collectées ne sont pas les mêmes d'un pays à l'autre.

Le suivi de certaines caractéristiques des professionnel·les à l'écran et derrière les écrans permet de faire un état des lieux de la situation, de comprendre leurs rôles, les types de programmes dans lesquels ils ou elle sont impliqué·es et leur niveau d'ancienneté. Un tel suivi met également en évidence les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires, ceux dans lesquels des progrès sont réalisés, ceux dans lesquels des reculs se produisent et ceux dans lesquels les actions ont ou non un impact positif.

Le contrôle de la diversité ne doit pas se limiter au quantitatif. Au contraire, une analyse qualitative et nuancée des chiffres est indispensable pour prendre en compte l'intersectionnalité des identités. L'objectif de l'exercice doit également être toujours clair et connu de toutes les personnes impliquées.

Les outils utilisant l'intelligence artificielle pour collecter des données sur la diversité à l'écran se développent rapidement et permettent d'analyser de très grands échantillons de programmes. Ces outils peuvent être très utiles, là encore, s'ils sont accompagnés d'une analyse qualitative des résultats (qui apparaît quand, parle de quoi, etc.). Il convient également de prendre conscience des biais potentiels de l'intelligence artificielle et de déployer des efforts proactifs pour les corriger.

La collecte et le suivi des données relatives à la diversité doit, dans tous les cas et quels que soient les outils et les technologies utilisés, bénéficier de ressources humaines et financières adéquates afin d'analyser les données et mettre en œuvre les actions de suivi nécessaires.

## ACTIONS SUGGÉRÉES

**Les actions suggérées ci-dessous doivent être menées dans le respect total du RGPD de l'UE et des législations nationales.**

- ▶ Recueillir des données sur la diversité et adopter des objectifs directeurs en matière de diversité qui ont un sens et sont utiles à chaque organisation (compte tenu de sa localisation, de son environnement national et local, de ses publics, etc.)
- ▶ Lorsqu'elles existent, les données sur la diversité issues des recensements nationaux peuvent servir de point de référence et d'orientation utile. Les données relatives à la diversité pour une ville ou une région spécifique peuvent également être prises en considération, en particulier dans le secteur audiovisuel, qui a tendance à se développer plutôt dans les zones urbaines.
- ▶ Outre une analyse purement quantitative (combien de personnes issues de différents groupes sont représentées dans les équipes ou apparaissent à l'écran), la collecte de données supplémentaires permet d'affiner la compréhension de la situation et les actions à entreprendre (position des personnes dans l'organisation, niveaux d'ancienneté, niveaux de salaire, types de programmes, budgets, sujets traités, créneaux horaires, etc.)
- ▶ Les outils de collecte de données par l'intelligence artificielle doivent être associés à une analyse et à un contrôle humains (ex ante et ex post) afin d'évaluer les données, de suivre les progrès et de mettre en œuvre les plans d'action les plus pertinents.



COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL EUROPÉEN DE L'AUDIOVISUEL

**Cadre d'actions  
pour la diversité et l'inclusion  
dans le secteur audiovisuel**