



Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes

Table des matières

	Page
Introduction	2
Représentation des sexes à l'écran	8
Aborder les rôles des hommes et des femmes au travail	12
Égalité de rémunération	14
Égalité dans la prise de décision	17
Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle : l'équilibre vie-travail	19

Le Cadre d'actions a été rédigé par le Groupe de travail mixte sur l'égalité hommes-femmes du Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel en 2010-2011. Ce groupe était présidé par Dearbha Murphy (FIA) et Emma Towell (BBC).

Le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes a été approuvé et adopté par le Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel lors de sa séance plénière du 27 octobre 2011.

Remarque : les chapitres du Cadre d'actions sont interconnectés et d'importance égale.

Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel

Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes

Introduction

Introduction

Les partenaires sociaux du Comité de dialogue social du secteur de l'audiovisuel (CDS AV) sont déterminés à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et ont un rôle à jouer concernant sa promotion dans le secteur. Le CDS AV a adopté le Cadre d'actions (CA) présenté dans ce document afin de réagir au travail de la Commission européenne et des partenaires sociaux européens dans le domaine de l'égalité hommes-femmes, de le compléter, de le soutenir et de le développer dans le secteur de l'audiovisuel.

Les partenaires sociaux reconnaissent que les causes d'inégalité entre les sexes sur le lieu de travail sont complexes ; elles sont le reflet et font partie intégrante des divisions hommes-femmes qui existent au sein des familles et de la société dans son ensemble. Le secteur de l'audiovisuel est cependant plus qu'un simple lieu de travail, dans la mesure où ce qu'il produit a la capacité d'influer profondément sur la vie de famille et la culture. Il s'agit là d'une responsabilité de taille que les partenaires sociaux prennent très au sérieux, car il faut maintenir l'équilibre entre les droits à l'égalité et à la non-discrimination et le droit à la liberté d'expression pour préserver la créativité et la liberté de la presse.

Le CDS AV a identifié les priorités qui, selon lui, devraient permettre d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes tout en préservant les droits fondamentaux. Ces priorités sont détaillées au sein du CA. Les partenaires sociaux européens y présentent également leurs considérations communes et les mesures qu'ils recommandent à leurs affiliés de prendre ; ces mesures sont détaillées au chapitre « Actions et suivi ».

Avant d'examiner les priorités, les mesures à prendre et les modalités de leur suivi, il est toutefois nécessaire de remettre le cadre d'actions dans son contexte, c'est-à-dire présenter les autorités à l'origine de ces mesures et le rôle du CDS AV dans le secteur de l'audiovisuel.

Autorités

L'Union européenne accorde aux valeurs humaines et à l'égalité hommes-femmes une importance fondamentale. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, signée en 2007, confère aux citoyens européens une série de droits que sont tenus de respecter les institutions et organes de l'Union européenne, ainsi que les États membres lorsqu'ils appliquent le droit européen¹.

¹ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 12 décembre 2007 (IP/07/1916) : http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf.

Le Traité de Lisbonne (décembre 2009) précise dans son article 2 que « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes ». L'article 3 indique que « [l'Union] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant ».

La Commission européenne a défini ses priorités en matière d'égalité hommes-femmes dans la Charte des femmes² présentée en mars 2010 ainsi que dans la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)³ présentée en septembre 2010. Dans le passé, la Commission a lancé de nombreuses initiatives dans le domaine de l'égalité des sexes et continue à le faire à ce jour. Bon nombre d'entre elles sont décrites au sein des pages du site Europa de la CE consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes⁴.

La directive sur les Services de médias audiovisuels⁵ interdit toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, la religion, les convictions ou le handicap.

Le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes des partenaires sociaux européens, daté du 1^{er} mars 2005, définit très clairement les questions relatives à ce sujet. Les priorités identifiées dans ce document sont celles que le CDS AV a choisi d'adopter, avec l'ajout d'une thématique spécifique au secteur, celle de la représentation des sexes à l'écran.

L'Organisation internationale du travail (OIT), via sa Convention 183 du 15/06/2000⁶ sur la protection de la maternité, soutient et promeut l'égalité de toutes les femmes qui travaillent, ainsi que la protection de la santé et de la sécurité de la mère et de l'enfant.

Le secteur de l'audiovisuel dans l'Union européenne

Le secteur audiovisuel est à la fois une ressource pratique et l'une des principales sources d'informations et de divertissement dans l'Union européenne. Il fournit aux citoyens du continent des films et des émissions de radio et de télévision de tous types. Il joue donc un rôle particulièrement important dans les domaines de la protection et de la promotion des libertés fondamentales et de la démocratie dans tous les États membres de l'UE.

Le secteur de l'audiovisuel comprend aussi bien des organismes du secteur public que des entreprises commerciales. Comme le souligne la directive sur les Services de médias audiovisuels, le paysage audiovisuel européen se caractérise par ce que l'on appelle « le système double ». La coexistence des organismes publics et privés engendre une vaste diversité de programmes ; elle contribue au pluralisme des médias, à la diversité culturelle et linguistique, à la concurrence

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0078:FIN:FR:PDF>

³ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6568&langId=en>

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/index_fr.htm

⁵ Directive 2010/13/UE : http://ec.europa.eu/avpolicy/reg/tvwf/index_fr.htm

⁶ Convention C183 de l'OIT relative à la protection de la maternité, 2000 : <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183>

éditoriale (en termes de qualité et de diversité du contenu) ainsi qu'à la liberté d'expression et à la défense du droit du public à l'information.

On estime que plus de 1,2 millions de personnes travaillent dans le secteur audiovisuel européen ; de ce chiffre, un peu moins de la moitié (46 %) sont des femmes, 82 % bénéficient du statut d'employé et 75 % travaillent à temps plein. En 2000, ce secteur comptait 13.600 entreprises de radio et de télévision, 3657 sociétés de production musicale et 40.100 entités relevant du sous-secteur de la production de films et de la vidéo, malgré une certaine domination des conglomérats⁷.

Il s'agit donc d'un secteur significatif pour l'Europe en termes d'emploi, mais également sur le plan social et politique.

On y trouve aussi de nombreux travailleurs indépendants effectuant des tâches extrêmement variées, dont la nature est parfois secondaire, mais qui peuvent dans certains cas impliquer l'établissement d'une relation de travail s'inscrivant dans la durée ; une réalité que le Cadre d'actions vise à prendre en compte.

Déclaration du CDS AV en matière d'égalité des chances

Le CDS AV a profité de l'occasion offerte par son cinquième anniversaire, en juin 2009, pour confirmer sa position en matière d'égalité des chances.

Les parties impliquées dans le comité estiment que toutes les personnes qui travaillent dans le secteur européen de l'audiovisuel ont droit à :

- un traitement juste et égal en matière d'engagement, de sélection et de promotion, ainsi que dans la réalisation de leur travail quotidien ;
- l'égalité des chances dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux des entreprises ;
- l'égalité des chances en matière de formation, d'apprentissage tout au long de la vie et d'évolution de carrière ;
- un salaire égal pour un travail égal ou un travail de même valeur ;
- un environnement de travail qui respecte les droits de tous, où chacun traite ses collègues avec respect et exempt de toute intimidation et de tout harcèlement ;
- un environnement de travail sûr et sain ;
- des normes de travail qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Cette déclaration s'applique à tous ceux qui travaillent dans le secteur de l'audiovisuel, quel que soit :

- leur sexe, leur orientation sexuelle ou leur état civil,
- leur origine ethnique ou leur nationalité,
- leurs croyances religieuses,
- leur handicap,
- leur âge,
- leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat.

⁷ Source : Dialogue social sectoriel européen, Évolutions récentes (CE 2010) : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=fr&pubId=570&type=2&furtherPubs=yes>

Suite à cette déclaration, le CDS AV a pris la décision de former un Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes.

Mandat du Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes

Lors de sa séance plénière du 4 décembre 2009, le CDS AV a formé un Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes et l'a chargé de mettre au point des mesures communes dans le domaine en question et d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du secteur audiovisuel européen.

Ce Groupe de travail a été chargé d'élaborer un cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur européen de l'audiovisuel, avec pour objectif de le faire adopter par le Comité. Ce Cadre d'actions devait se focaliser sur les priorités définies dans les domaines clés suivants : représentation des sexes à l'écran, égalité salariale, égalité dans la prise de décision, rôles des hommes et des femmes sur le lieu de travail, conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ; autant de thèmes qui avaient été précédemment identifiés dans la déclaration du CDS AV sur l'égalité des chances.

Priorités d'action

Les priorités composant le mandat précité sont interconnectées et d'importance égale. Bien qu'elles soient abordées une à une dans les pages qui suivent, il est recommandé de les traiter de manière globale et « intégrée ».

Par ailleurs, le CDS AV est conscient du fait qu'il existe un certain nombre d'aspects de la thématique de l'égalité hommes-femmes qui ont une importance transversale dans tous les domaines clés abordés par le CA, et qu'il convient par conséquent d'exprimer clairement lors de la définition de l'approche choisie par les partenaires sociaux.

L'égalité des chances, un avantage pour l'employeur

En plus d'être un droit fondamental, l'égalité est clairement un avantage pour l'entreprise. Cet avantage s'exprime simplement : pour prospérer dans un milieu concurrentiel, toutes les entreprises doivent être en mesure d'attirer et de conserver les personnes les plus talentueuses possibles.

Les employeurs connus pour leur politique d'égalité des chances (avec tout ce que cela implique en termes de rémunérations, d'évolution de carrière, d'équilibre vie-travail, etc.) seront considérés comme des « employeurs de choix » et prospéreront donc à cet égard. Certaines entreprises trouveront à propos de dégager un budget spécifiquement dédié à la politique d'égalité des chances afin d'atteindre cet objectif.

L'égalité entraîne également une multiplication des opportunités d'emploi pour tous ceux qui possèdent le talent nécessaire pour travailler dans le secteur audiovisuel, ce qui accroît par conséquent la capacité du secteur à fournir du contenu de qualité et diversifié.

Intimidation et harcèlement

La recommandation de la Commission sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail⁸ invite les États membres à prendre des mesures préventives visant à lutter contre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail.

Le CDS AV reconnaît que la prévention de l'intimidation et du harcèlement sur le lieu de travail va de pair avec la promotion de l'égalité des sexes et la création d'un environnement de travail où chacun a sa place et où les hommes comme les femmes peuvent s'épanouir pleinement. L'intimidation et le harcèlement n'ont tout simplement pas leur place sur le lieu de travail. Ils brident la créativité, les performances et la motivation des employés, ce qui peut avoir des effets néfastes sur leur évolution de carrière et leur développement personnel.

Le CDS AV estime par conséquent qu'il est essentiel de s'y attaquer pour faire un pas vers l'égalité hommes-femmes. Une culture d'entreprise où tout le monde n'a pas sa place peut constituer un frein à l'égalité dans la prise de décision et à l'équilibre vie-travail, mais également avoir une incidence négative sur l'écart de rémunération entre les sexes ainsi que sur la lutte contre les stéréotypes, la représentation et l'inclusion des femmes à l'écran (et sur les ondes). Dans un tel contexte, les entreprises peuvent, parallèlement aux efforts qu'elles concèdent afin d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes, prendre des mesures afin de combattre l'intimidation et le harcèlement sur le lieu de travail : publier une politique officielle en matière de lutte contre ces comportements, prévoir des clauses relatives à la dignité dans les conventions collectives et prendre les mesures détaillées dans les prochains chapitres du Cadre d'actions.

Égalité des chances pour tous

Le présent CA concerne spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes. Comme indiqué dans la déclaration du CDS AV, l'égalité des chances doit être un droit pour tous les êtres humains, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles protégées.

Plusieurs corrélations entre le sexe et les autres caractéristiques personnelles protégées ont été identifiées et prises en compte lors de la préparation de ce CA. Par exemple, l'étude « Âge, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe », réalisée en 2008 par la FIA avec le soutien financier de l'UE, a démontré que le sexe et l'âge des artistes-interprètes avaient une incidence sur de nombreux aspects de leurs conditions de travail.

Nous estimons que les actions suggérées dans le présent CA afin de promouvoir l'égalité des sexes (sans distinction de quelque autre caractéristique personnelle) peuvent avoir une influence transversale positive pour la diversité du secteur audiovisuel dans son ensemble. Pour le bien de tous, nous recommandons par conséquent l'adoption d'une approche similaire à celle détaillée dans ce CA pour toutes les autres caractéristiques personnelles protégées.

⁸ Directive 92/131/CEE du 27 novembre 1991.

Actions et suivi

Un cadre d'actions est l'un des résultats formels du travail des comités de dialogue social. Considéré comme un « texte orienté processus », ce cadre d'actions doit être assorti de mesures de suivi, ce qui signifie que les progrès relatifs à sa mise en œuvre doivent être régulièrement évalués.

Par conséquent :

Les partenaires sociaux sont tenus de faire la promotion du Cadre d'actions du CDS AV sur l'égalité hommes-femmes auprès de leurs organisations membres.

Un an après l'adoption du CA, le Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes du CDS AV se réunira afin d'évaluer l'évolution et les progrès du secteur en la matière au cours de l'année écoulée. Le Groupe de travail transmettra ensuite son rapport au CDS AV ; son évaluation pourra déboucher sur une décision :

- réévaluer la situation après une période donnée et/ou
- de revoir les priorités du cadre d'actions, et/ou
- d'évaluer s'il est nécessaire ou non de prendre des mesures supplémentaires dans l'un ou plusieurs des domaines d'action prioritaires.

Deux ans après l'adoption du CA, le Groupe de travail sur l'égalité hommes-femmes du CDS AV se réunira afin d'étudier la possibilité de commander une évaluation de la mise en œuvre du CA dans certains pays.

Représentation des sexes à l'écran

Introduction

Toute analyse de la manière dont le secteur audiovisuel peut contribuer concrètement à l'égalité hommes-femmes se doit de faire référence à la question de la représentation des sexes dans le contenu audiovisuel. Bien que les conditions de travail et les autres thématiques relatives au lieu de travail et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée revêtent évidemment une importance capitale dans la promotion de l'égalité des chances, le secteur de l'audiovisuel peut également être en mesure de contribuer à faire évoluer la perception qu'ont les citoyens européens de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la diversité.

Dans ce chapitre, les partenaires sociaux examinent deux des libertés fondamentales de l'Union européenne :

- le droit à la dignité et à la non-discrimination ;
- le droit à la liberté d'expression ;

Les acteurs du secteur de l'audiovisuel sont profondément conscients de ces deux principes fondamentaux, car ils ont une influence considérable sur leur travail et sur la manière dont ils abordent la question de l'égalité des sexes. Trouver le bon équilibre entre les deux représente un énorme défi, mais il s'agit d'une nécessité absolue.

Il est évident que la question de la représentation des sexes à l'écran ne concerne pas uniquement les femmes : le concept dépend en fait de l'interprétation des relations entre les hommes et les femmes, et cette interprétation, loin d'être figée, est en constante évolution. Les signes de cette évolution sont visibles dans toute la société : en politique, dans l'enseignement, dans les soins de santé, dans le monde des affaires, dans les médias, etc. L'idée selon laquelle les hommes et les femmes doivent bénéficier des mêmes chances dans la société est l'un des principes clés de l'Union européenne ; elle a entraîné l'apparition d'un acquis législatif considérable, couvrant des domaines aussi variés que l'emploi et la formation, la sécurité sociale et les pensions, l'accès aux biens et services ou encore la vie de famille, privée et professionnelle.

Dans le cadre de son travail politique en la matière, la Commission européenne a également abordé la question des stéréotypes et de la représentation des sexes dans les médias. Sa feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010 (COM(2006)0092) et l'analyse d'impact correspondante (SEC(2006)0275) appellent à l'élimination des stéréotypes sexuels dans les médias et proposent comme mesure principale de « [soutenir] les campagnes de sensibilisation et d'échange de bonnes pratiques dans les écoles et les entreprises sur les rôles non stéréotypés et [de développer] le dialogue avec les médias afin d'encourager une représentation non stéréotypée des femmes et des hommes ».

Un grand pas en avant a été accompli en 2007 avec l'adoption de la directive européenne sur les Services de médias audiovisuels⁹. Celle-ci ne mentionne pas explicitement les stéréotypes sexuels,

⁹ 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

mais oblige les États membres à faire en sorte que les services de médias audiovisuels fournis par des prestataires relevant de leur juridiction ne contiennent aucune incitation à la haine fondée sur le sexe (ni la race, la religion ou la nationalité). La directive indique également que les communications audiovisuelles commerciales ne peuvent inclure ni faire l'apologie d'aucune discrimination fondée sur le sexe (ni l'origine raciale ou ethnique, la nationalité, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle).

Au niveau international, la question des stéréotypes sexuels a été abordée dans la déclaration adoptée lors de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue sous l'égide des Nations Unies à Pékin en 1995. Cette déclaration appelait les propriétaires de médias et les professionnels du secteur à rédiger et à adopter des codes de conduite ou des lignes directrices visant à promouvoir une représentation juste et fidèle des femmes dans les médias.

L'année 2010 a été marquée par l'adoption du rapport « Combattre les stéréotypes sexistes dans les médias » par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (26 mai 2010) ainsi que par celle de l'avis du Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur l'action « En finir avec les stéréotypes de genre dans les médias » (décembre 2010).

L'emploi de stéréotypes sexuels influence la perception du public sur les rôles de l'homme et de la femme. Par exemple, la sous-représentation des femmes et la propension à l'âgisme confinent les deux sexes dans des rôles et des expériences stéréotypés et peuvent constituer de réelles entraves à l'égalité des chances.

La version de la réalité créée par le secteur audiovisuel se forme durant le processus de production, lequel implique de faire de nombreux choix : sujet traité, invités, script, scénario, emplacement, éclairage, son, angles et mouvements de caméra, montage, musique, commentaire, etc. Les décisions prises dans ces domaines (et dans d'autres) ont une incidence sur l'image de la réalité qui sera proposée au public. En ce sens, les sociétés de radiodiffusion, les producteurs, les créateurs de programmes, les directeurs de casting et tous les autres acteurs de la chaîne de production contribuent à la manière dont le public voit le monde.

En matière de représentation des sexes, les partenaires sociaux estiment qu'il est possible d'établir une distinction utile et valide entre, d'une part, les programmes consacrés à l'information, aux affaires courantes et aux faits et, d'autre part, le contenu créatif. Dans le cas de ce dernier, il y a lieu de contrebalancer le principe fondamental de la liberté d'expression et de création par des arguments relatifs à l'égalité hommes-femmes.

La participation des femmes aux médias et à la télévision fait débat dans la majeure partie de l'Europe depuis au moins 25 ans. Au départ, la discussion concernait surtout l'égalité des chances, mais elle s'est récemment étendue aux stéréotypes, à la manière de les éviter et à celle d'afficher la diversité. Il semble qu'en dépit des progrès réalisés, la radio et la télévision ne représentent toujours pas les deux sexes de manière équilibrée et juste. On se rend également de plus en plus compte que, à la lumière du vieillissement de la population (et du public) et de l'apparition de nouveaux moyens

membres relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32007L0065:FR:NOT>) ; révisée en 2010 par la directive 2010/13/UE.

d'accès, plus individuels, au contenu audiovisuel, la diversité et l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent avoir des avantages économiques¹⁰.

Le contenu produit par le secteur audiovisuel devrait à la fois être le reflet de la société et se conformer à certains principes fondamentaux. Les partenaires sociaux européens soutiennent la représentation juste et équilibrée des deux sexes tout en défendant le principe fondamental de la liberté d'expression et de création pour les films et le contenu créatif radiodiffusé. Bon nombre des partenaires sociaux européens représentés au sein du CDS AV ont lancé des initiatives utiles à cet égard dans leur domaine d'action spécifique. Le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes dans le secteur audiovisuel représente une excellente opportunité de mettre en commun l'expérience acquise lors de celles-ci.

Les principes, politiques et cadres législatifs précités constituent la base des actions qui seront suggérées ci-après aux partenaires sociaux. Ces actions, bien qu'elles concernent principalement le contenu non créatif, peuvent également s'appliquer plus largement au secteur audiovisuel, comme le souligne l'étude « Âge, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe » réalisée en 2008 par EuroFIA avec le soutien financier de la Commission européenne. Au sein du secteur de la télévision et de la radio, ce sont les sociétés de radiodiffusion qui conçoivent et commandent les programmes ayant une responsabilité spécifique à cet égard.

Actions suggérées

Les partenaires sociaux européens recommandent à leurs affiliés de défendre la représentation équitable des sexes par la création de contenu audiovisuel.

1. Sensibilisation, formation et information

La sensibilisation à l'importance que revêt la représentation des sexes est essentielle pour bien aborder la question.

- L'une des meilleures manières de procéder à cette sensibilisation et, par conséquent, de mobiliser les acteurs concernés est de former les responsables, les directeurs de production et le personnel, tant masculin que féminin. Cette formation pourrait être développée et gérée en commun par les partenaires sociaux.
- Examen des politiques existantes dans le secteur en matière d'égalité hommes-femmes (codes de conduite, politiques éditoriales, conventions collectives, etc.).
- Mise au point de boîtes à outils communes (par exemple, « check-lists » relatives à l'égalité hommes-femmes).

2. Généraliser l'approche égalitaire de la représentation des sexes

La généralisation de la prise en compte de la dimension homme-femme nécessite de poursuivre l'objectif d'une représentation juste et équilibrée des sexes dans toutes les activités : définition des politiques, recherche, planification et allocation des ressources, mises en œuvre et suivi des programmes et projets. Loin d'être une fin en soi, cette généralisation constitue une approche de la

¹⁰ Étude Media4Diversity de la Commission européenne, 2009.
http://www.media4diversity.eu/files/Media4Diversity_Publication_Web.pdf

question et un moyen d'atteindre un objectif : l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle accorde une place aux deux droits fondamentaux dont nous nous préoccupons : le droit à la dignité et la liberté d'expression.

Parmi les domaines d'action possible, citons les domaines suivants :

- La définition d'une politique éditoriale forte peut être une manière efficace d'aborder la question dans le contexte des radiodiffuseurs. La politique éditoriale a une incidence directe sur le processus de commande, et notamment sur les pitches demandés et les productions télévisuelles commandées par les diffuseurs.
- Le processus de sélection des programmes est un autre outil utilisable dans le domaine de la radiodiffusion ; il conviendrait d'ajouter l'égalité hommes-femmes et la diversité à la liste des points devant systématiquement être vérifiés lors de la sélection des programmes devant être examinés par les directeurs généraux, les directeurs de chaînes, les responsables de production et les producteurs exécutifs.
- La généralisation de la prise en compte de la représentation juste et équilibrée des hommes et des femmes implique d'intégrer automatiquement la question à tous les aspects du processus de production : sujets traités, invités, script, scénario, emplacement, éclairage, son, angles et mouvements de caméra, montage et commentaire, etc.

3. Action positive

Cela implique de mettre en œuvre des plans d'action positive quantitatifs et qualitatifs visant à susciter des changements concrets en termes de représentation de sexes.

- Plans d'action pour l'égalité des sexes : dans certains pays d'Europe, les employeurs ont l'obligation légale de définir et d'appliquer des plans d'actions triennaux en la matière. Dans d'autres pays, ces mesures sont volontaires. Pour les employeurs du sous-secteur de la radiodiffusion, il est important de faire en sorte que ces plans tiennent compte de la représentation équitable des sexes et indiquent quelles sont les mesures adoptées.
- Adoption formelle et application de chartes et codes en matière d'égalité hommes-femmes.
- Mise au point d'indicateurs relatifs à la dimension hommes-femmes dans les médias (tels qu'il en existe dans les autres secteurs) afin d'évaluer la place et le rôle des femmes et des hommes, de se faire une bonne idée de la situation dans le secteur et d'accroître la capacité de ce dernier à atteindre les objectifs définis par le Programme d'action de Pékin. Ces indicateurs contribueront responsabiliser les radiodiffuseurs vis-à-vis de leurs politiques en matière d'égalité des sexes.

4. Suivi

Sans surveillance ni suivi, les engagements souscrits en matière de représentation juste et équilibrée des sexes manqueront d'efficacité, voire de sens. Il est recommandé aux sociétés de radiodiffusion de se donner les moyens de surveiller la représentation de sexes dans leurs produits.

Aborder les rôles des hommes et des femmes au travail

Introduction

Les rôles traditionnellement accordés aux femmes et aux hommes continuent d'avoir une influence considérable sur la division du travail entre les deux sexes à la maison, sur le lieu de travail et dans la société. Bien que les partenaires sociaux n'aient pas à intervenir dans la vie privée des travailleurs, ils ont une responsabilité concernant les rôles qui sont conférés à ces travailleurs sur le marché de l'emploi et sur le lieu de travail. En outre, comme nous l'avons vu dans le chapitre consacré à la représentation des sexes à l'écran, le secteur audiovisuel a une réelle influence sur la vie de tous les citoyens de l'Union européenne.

Bien que le taux d'emploi des femmes se soit considérablement accru ces trente dernières années, l'égalité n'est pas encore de mise dans tous les secteurs ni tous les métiers. Il subsiste une « ségrégation professionnelle » : les femmes ont encore tendance à être surreprésentées dans les rôles traditionnellement occupés par la gent féminine et sous-représentées dans ceux traditionnellement confiés aux hommes, ce qui a une incidence sur la répartition des salaires. Cette ségrégation professionnelle persiste également dans les rôles décisionnels. Nous avons souligné ces éléments dans les chapitres « Égalité dans la prise de décision » et « Égalité de rémunération », au même titre que nous avons souligné l'importance de la juste représentation des femmes au travail et dans la société par le secteur audiovisuel dans le chapitre « Représentation des sexes à l'écran ».

Au vu du nombre de facteurs socio-économiques à prendre en compte, il est particulièrement difficile de faire tomber les barrières culturelles qui empêchent les femmes et les hommes de poursuivre un plus large éventail de carrières, voire de participer au marché du travail. Il est néanmoins essentiel d'abattre ces barrières pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de l'audiovisuel. De nombreuses organisations du secteur réfléchissent à l'influence que les attitudes culturelles et les rôles traditionnellement confiés aux femmes et aux hommes peuvent avoir sur le lieu de travail. Ces organisations vérifient leurs politiques et pratiques internes afin de se donner les moyens d'attirer et de retenir en leur sein les hommes et les femmes les plus talentueux du marché.

Prendre des mesures en ce domaine peut également s'avérer payant : l'Union européenne va en effet prochainement être confrontée à une pénurie de compétences ; il va donc être encore plus crucial d'attirer les femmes (en particulier) dans des professions plus diversifiées à tous les niveaux, y compris dans les rôles traditionnellement confiés aux hommes.

Actions suggérées

Les partenaires sociaux membres du CDS AV recommandent à leurs affiliés du secteur audiovisuel de contribuer à l'effort général de lutte contre la ségrégation professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes. Cela peut être fait de diverses manières selon la taille de l'entreprise et le contexte dans lequel elle opère, mais il convient de noter que les suggestions suivantes peuvent tout aussi bien s'appliquer aux hommes dans les domaines où ils sont sous-représentés.

- Passer en revue les processus de recrutement, de promotion et de sélection afin de s'assurer de leur neutralité et de vérifier qu'ils prennent bien en considération tous les candidats.
- Passer en revue la formulation des titres et des descriptifs de postes afin de s'assurer de leur neutralité.
- Passer en revue les programmes de formation et de développement afin de s'assurer de leur neutralité et de vérifier qu'ils sont accessibles à l'ensemble des travailleurs.
- Participer à des programmes de coopération avec les autorités publiques et/ou les instituts d'enseignement afin de les sensibiliser aux besoins du marché du travail.
- Donner des informations de carrière non-stéréotypées et participer aux salons de l'emploi.
- Travailler en partenariat avec les universités afin d'accroître le nombre de diplômés de sexe féminin dans les postes où les femmes continuent à être sous-représentées.
- Faire des efforts pour attirer les femmes dans les rôles et les professions techniques où elles sont sous-représentées (cette mesure peut également contribuer à résorber les pénuries de compétences).

Exemples de moyens concrets d'atteindre ce but :

- Encourager les femmes à postuler pour les stages d'apprentissage dans les professions techniques et scientifiques ;
- Envoyer des femmes occupant un poste technique en mission « d'ambassadrices » dans les écoles et les collèges afin d'informer les jeunes femmes des opportunités que représentent les professions techniques et de les y sensibiliser ;
- Entreprendre des activités de promotion ciblées destinées aux femmes lors du processus de recrutement pour des postes techniques ;
- Dans la mesure du possible, publier les offres d'emploi clairement et à grande échelle afin de toucher un maximum de candidats de sexe féminin.
- Passer en revue les mesures visant à assurer une meilleure conciliation de la vie professionnelle avec la vie privée.
- Former les responsables aux avantages de la gestion de la diversité et les rendre responsables de la mise en œuvre de la politique de diversité de l'entreprise. Encourager les adultes, hommes et femmes, à développer leurs compétences afin de leur permettre d'évoluer dans leur carrière tout au long de leur vie et de combler les manques passés du système éducatif.

Exemples de moyens concrets d'atteindre ces objectifs :

- Accroître la transparence et la transférabilité des compétences et des qualifications ;
- Promouvoir la participation à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Égalité de rémunération

Introduction

L'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) énonce le principe de l'égalité de rémunération pour les hommes et les femmes à travail égal ou de même valeur. Bien que ce principe ait été introduit dès le départ dans les traités européens, les statistiques Eurostat indiquent qu'il subsiste un écart significatif entre la rémunération des hommes et celle des femmes dans l'UE. La Commission européenne souligne que l'une des principales causes de cet écart réside dans la manière dont les compétences des femmes sont valorisées par rapport à celles des hommes. Elle indique également que les postes requérant des compétences, des qualifications ou une expérience similaire ont tendance à être moins bien rémunérés et sous-évalués lorsqu'ils sont dominés par les femmes plutôt que par les hommes. Enfin, la Commission insiste sur le fait que l'évaluation des performances et, par conséquent, le niveau de rémunération et la progression de carrière, pourrait être biaisées en faveur des hommes.

Le Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes adopté par la CES, BUSINESSEUROPE, le CEEP et l'UEAPME souligne que les partenaires sociaux de tous les États membres sont soumis à l'obligation de faire en sorte que les systèmes de rémunération qu'ils mettent en place n'entraînent pas de discrimination entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux européens estiment qu'il est essentiel d'obtenir l'engagement de tous les partenaires sociaux, à tous les niveaux, pour résorber l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans le secteur audiovisuel, les partenaires sociaux ont commencé à attaquer le problème de diverses manières et à différents niveaux, y compris au travers de la négociation collective. La question de l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan salarial a été posée dans de nombreuses enquêtes menées par les organisations des partenaires sociaux européens. Parmi les nombreux thèmes qui ont été abordés dans ces enquêtes et lors des négociations collectives, on citera : l'information et la sensibilisation, la structure de l'emploi (descriptifs des postes, classifications, etc.), les systèmes de rémunération, les politiques de développement de carrière et la formation.

Les membres du CDS AV ont commencé à échanger des informations et à partager les expériences engrangées dans les différents États membres, et le Comité a décidé d'inclure cette thématique importante dans son travail d'élaboration du cadre d'actions sur l'égalité.

Le cadre d'actions européen dans le secteur audiovisuel est un outil devant permettre aux partenaires sociaux européens de travailler de concert dans un objectif commun : assurer aux travailleurs masculins et féminins une rémunération égale à travail égal dans le secteur et promouvoir les politiques d'égalité salariale dans les États membres de l'Union européenne.

Définitions

Par « rémunération », il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimal et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier (art. 157 du TFUE).

« Salaire égal » signifie que :

- la rémunération pour un même travail à la pièce est calculée selon la même unité de mesure ;
- la rémunération pour un même travail à l'heure est calculée sur la même base (ancienneté, qualifications pertinentes, performances, expérience, etc.).

Considérations communes

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

- Sensibiliser les entreprises et les travailleurs à la problématique ;
- Identifier et évaluer régulièrement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de chaque entreprise ;
- S'assurer que la direction générale prend des engagements en faveur de l'égalité salariale ;
- Passer en revue et si nécessaire adapter les politiques et procédures de ressources humaines ;
- Conventions collectives ou accords-cadres nationaux, sectoriels ou d'entreprise ;
- Former les représentants des partenaires sociaux ;
- S'assurer que les employeurs savent que ceux d'entre eux qui sont connus pour leur politique d'égalité salariale deviennent des « employeurs de choix ».

Recommandations communes

Le CDS AV recommande aux partenaires sociaux du secteur de prendre des mesures visant à :

1. Sensibiliser les entreprises et les travailleurs à la problématique de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :
 - Rédiger et distribuer des informations sur l'égalité salariale et les dispositions des lois et politiques en matière d'égalité ;
 - Organiser des séminaires à destination des professionnels des ressources humaines et des autres acteurs impliqués dans ce domaine, à différents niveaux ;
 - Évaluer régulièrement l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de chaque entreprise et s'échanger des informations en la matière ;
 - Mieux comprendre les facteurs provoquant l'écart de rémunération dans le secteur audiovisuel.
2. Passer en revue et si nécessaire adapter les politiques et procédures de ressources humaines :
 - Élaborer et mettre en œuvre des plans d'actions en faveur de l'égalité salariale comportant notamment les volets suivants :
 - systèmes de rémunération non sexistes ;
 - aspects spécifiques de l'évolution salariale (par ex. adaptation du salaire au retour d'un congé de maternité) ;
 - adaptation des systèmes de classification des emplois ;
 - mesures visant à éliminer la ségrégation ;
 - suppression de la discrimination dans les systèmes d'évaluation.

3. Au sein des conventions collectives ou accords-cadres nationaux, sectoriels ou d'entreprise existants :
 - Négocier ou réviser les chapitres consacrés à l'égalité de traitement et de rémunération ;
 - S'assurer que des femmes sont impliquées dans ces processus ;
 - S'assurer que les négociateurs sont formés à la thématique de l'égalité salariale ;
 - Faire entrer la question de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans tous les aspects des négociations collectives.

 4. Concernant la formation des représentants des partenaires sociaux :
 - Mettre au point des boîtes à outils fournissant des informations de contexte aux personnes impliquées dans des négociations collectives ;
 - Former les représentants des services de ressources humaines et les négociateurs à la législation relative à l'égalité.
-

Égalité dans la prise de décision

Introduction

La main-d'œuvre du secteur audiovisuel compte plus de femmes que jamais, mais peu d'entre elles occupent des postes décisionnels.

Le CDS AV reconnaît que l'égalité dans la prise de décision au sein du secteur de l'audiovisuel est un élément essentiel de l'égalité de rémunération, de la juste représentation des sexes et de la lutte contre les stéréotypes, de l'égalité des chances sur le lieu de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle contribue également à la prise de décisions plus pertinentes et de meilleure qualité.

L'égalité dans la prise de décision va au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des conseils d'administration ou des directions générales ; elle concerne tous les postes à responsabilités.

Fondement législatif de l'égalité dans la prise de décision

En 1995, le Programme d'action de Pékin dénonçait le manque d'avancées en matière de participation des femmes aux postes décisionnels. Il indique en particulier que « tant que les femmes ne participeront pas de manière égale aux aspects techniques et décisionnels des communications et des médias de masse, y compris aux arts, elles continueront à être sous-représentées et nous continuerons à ne pas être conscients de la réalité de leur vie ».

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 jouir des mêmes droits que les hommes en matière d'opportunités d'emploi (y compris de l'application des mêmes critères de sélection).

La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la participation aux prises de décision est l'une des priorités de la Stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)¹¹.

Questions importantes pour les employeurs

Les entreprises du secteur audiovisuel examinant la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision sont invitées à passer en revue les questions suivantes, qui les aideront à vérifier si elles sont équitables en la matière :

1. Quelle est la proportion de femmes et d'hommes au sein du Conseil d'administration, de la direction générale et des autres postes à responsabilités ?
2. Certains postes sont-ils typiquement à majorité masculine ou féminine ?
3. Les hommes et les femmes ont-ils accès aux mêmes postes (ou à des postes similaires) ?
4. Les hommes et les femmes ont-ils accès aux mêmes opportunités de promotion ?
5. L'entreprise dispose-t-elle d'une politique en matière d'égalité des chances ?

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=fr&newsId=890>

6. Les hommes et les femmes disposent-ils du même accès aux possibilités de développement et de formation, quel que soit le poste qu'ils occupent, afin d'obtenir les mêmes promotions ?
7. L'entreprise propose-t-elle des conditions de travail flexibles aux hommes comme aux femmes ?
8. L'entreprise soutient-elle ou dispose-t-elle d'installations destinées aux employés ayant des responsabilités familiales ?
9. L'entreprise a-t-elle pris des mesures en faveur de l'égalité de rémunération ?

Idées d'actions

Il est suggéré aux entreprises du secteur audiovisuel d'entreprendre les activités suivantes afin d'accroître l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décision en leur sein.

Actions d'ordre général

- Mettre en place un suivi de la répartition hommes/femmes des emplois pouvant être analysé par position, niveau et responsabilité décisionnelle. Un exercice de cartographie des emplois partagé à intervalles réguliers avec les acteurs clés faciliterait la sensibilisation.
- Recruter les candidats en fonction de leur mérite : adopter des stratégies de recrutement claires et transparentes, assorties de clauses anti-discrimination.
- Mettre en place un suivi de la répartition hommes/femmes dans le cadre des processus de recrutement et de promotion (et les résultats de ces processus).
- Dans la mesure du possible, publier les offres d'emploi et appliquer des critères de sélection non sexistes.
- Mettre en place un suivi de la répartition hommes/femmes de la participation aux opportunités de formation et de développement.
- Si nécessaire, faire appel à la direction et aux syndicats pour résorber toute inégalité perçue en termes de rôles décisionnels (en s'appuyant sur les données de suivi collectées).
- Analyser les statistiques de participation aux programmes de travail flexibles et à leur incidence sur les hommes comme sur les femmes.
- Vérifier si la culture de l'entreprise facilite ou limite les opportunités de mise en réseau organisationnel pour les femmes et les hommes.
- Vérifier que les politiques, processus et dispositions générales accordent une place à chacun et sont transparents.

Actions spécifiques

Formation – mettre au point des formations tenant compte de la dimension hommes-femmes à destination des recruteurs, des personnes responsables de l'octroi des promotions et des cadres intermédiaires qui autorisent les employés à saisir les opportunités d'évolution de carrière.

Mentorat – offrir au personnel exécutant des possibilités de mentorat non sexistes destinées à les aider à se développer, à les exposer aux décideurs et à leur permettre de travailler à un niveau de cadre.

Action positive – si nécessaire, lancer des initiatives d'action positive ou entreprendre des activités destinées à offrir aux femmes un meilleur accès aux possibilités de leadership et à soutenir leur évolution lorsqu'elles occupent un poste de direction.

Conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle : l'équilibre vie-travail

Introduction

En matière de relations d'emploi, le modèle social européen représente une vision de l'avenir où l'on cherche à mettre en équilibre les intérêts des employés, des employeurs et de la société afin d'obtenir les résultats suivants : performances, engagement et équité.

Le but est de parvenir à une situation enrichissante pour les employés, les employeurs et la société dans son ensemble. Pour les premiers, les objectifs à atteindre sont les suivants : sécurité, choix, flexibilité, maîtrise des horaires de travail, autonomie, maîtrise du rythme et de l'environnement de travail, équilibre entre temps de travail et temps de repos, participation aux décisions critiques qui ont une incidence sur leur avenir, bon équilibre entre effort et récompense.

Du point de vue des employeurs, le travail doit être productif et efficace, les employés doivent s'impliquer et être encouragés à contribuer à la réussite de l'entreprise. Et pour la société, le travail doit être responsable sur le plan social, éthique et durable.

L'équilibre vie-travail est un élément important du modèle social européen, à la croisée des chemins entre une vie professionnelle de qualité et un lieu de travail productif. Ce sujet est une des priorités de l'Union européenne, en particulier depuis la publication en 2008 par la Commission européenne du document de consultation « Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille », qui proposait la révision des dispositions relatives au congé de maternité¹². En outre, la directive 2010/18/UE de mars 2010 prévoit l'amélioration du congé parental conformément à ce qui avait été décidé par les partenaires sociaux européens¹³.

L'équilibre vie-travail va toutefois au-delà des congés de maternité, de paternité et parentaux ; il s'applique à toute un éventail de responsabilités et à la vie en dehors de l'entreprise.

Le monde du travail est en plein évolution, tant en ce qui concerne la structure du marché du travail que les types de travaux. Au 21^e siècle, les employés représentent la plus grande richesse des entreprises. La nature du travail elle-même a profondément changé au cours des 20 dernières années :

- Le travail est devenu plus intense : les horaires de travail sont en moyenne plus courts, mais le travail est exécuté plus rapidement. Cette intensification affecte tous les pays de l'Union européenne, tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles.
- Les évolutions technologiques (informatique et téléphonie) offrent aux employeurs plus de flexibilité dans la manière dont ils peuvent demander aux gens de travailler et aux employés dans la manière dont ils se positionnent par rapport au travail.

¹² COM(2008)635 : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0635:FIN:FR:PDF>.

¹³ 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.

Pour réagir à de tels changements, il est conseillé de disposer de politiques et de pratiques efficaces en matière d'équilibre vie-travail ; elles sont en effet bénéfiques tant pour les entreprises que pour les employés.

Avantages d'un bon équilibre vie-travail

Pour les employeurs, les avantages des initiatives visant à améliorer l'équilibre vie-travail sont, entre autres, les suivants :

- Hausse de la productivité ;
- Hausse des taux de recrutement et de rétention du personnel ;
- Recul de l'absentéisme ;
- Réduction des délais de production ;
- Hausse de la satisfaction des employés ;
- Promotion de l'égalité sur le lieu de travail.

Les avantages sont également bien réels pour les employés :

- Possibilité de conserver son emploi en cas de changement dans leur vie ;
- Meilleure conciliation des périodes consacrées au travail et à la vie de famille ;
- Moins de stress.

La similarité entre les avantages dont bénéficient les employés et les employeurs illustre à quel point l'équilibre vie-travail peut engendrer des situations « win-win » pour les deux parties.

Lors de l'évaluation des progrès réalisés dans le cadre du CA, les partenaires sociaux européens ont observé que les initiatives relatives à l'équilibre vie-travail avaient également tendance à « déborder » sur d'autres thématiques liées à l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes :

- Augmentation du nombre de femmes occupant des postes à responsabilité ;
- Lutte contre les stéréotypes sexuels en matière de rôles professionnels ;
- Encouragement des pères à prendre leur congé de paternité ou parental.

Pour être efficaces, les politiques visant à améliorer l'équilibre vie-travail doivent être adaptées aux besoins de chaque homme ou femme, sans oublier que ceux-ci évoluent avec le temps. Il est aussi important de tenir compte des besoins des employeurs : par exemple, la nécessité de fournir un service de radiodiffusion 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, ou de préserver les processus de production des films (répétitions, prises, enregistrement). C'est le dialogue entre les partenaires sociaux qui permet d'obtenir les meilleurs résultats ; de fait, les partenaires sociaux européens se sont rendu compte que les actions bipartites jouaient un rôle crucial dans la résolution des problèmes.

Dans toute l'Europe, les organisations du secteur audiovisuel ont trouvé de nombreux moyens de soutenir les efforts des employeurs en vue d'améliorer l'équilibre vie-travail sans que cela se fasse au détriment des résultats. Les outils utilisés varient grandement d'une organisation à l'autre, et même d'une personne à l'autre. Les politiques employées doivent être régulièrement réexaminées et adaptées afin de répondre efficacement à l'évolution des besoins.

Lorsqu'on passe en revue les modalités de travail destinées à faciliter la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle, il est essentiel de faire en sorte que celles-ci puissent être adoptées de manière volontaire tant par les femmes que par les hommes et qu'elles soient conçues de manière à ne pas compromettre, même à long terme, leur participation au marché du travail et leur position sur celui-ci. Certaines des pratiques visant à améliorer l'équilibre vie-travail peuvent avoir des effets préjudiciables sur la carrière des employés, et des femmes en particulier. Les enquêtes montrent en effet que les femmes ont plus recours au « travail flexible » que les hommes et que, dans bien des cas, cela entraîne notamment des problèmes de stagnation de carrière, d'écart de rémunération et de pensions inférieures. Il est vital que les travailleurs dont le schéma de travail est conçu de manière à leur permettre de mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée aient accès aux mêmes possibilités de promotion, de formation, d'éducation et d'évolution de carrière.

Éléments essentiels des bons programmes de soutien à l'équilibre vie-travail

On trouve déjà aujourd'hui dans le secteur audiovisuel européen de nombreux exemples de pratiques qui contribuent à une amélioration de l'équilibre vie-travail :

- Mettre à la disposition des employés une série de modalités de travail leur offrant une certaine flexibilité en matière de temps de travail ou d'organisation du travail :
 - travail à temps partiel,
 - emploi partagé,
 - horaires réduits,
 - semaine de travail comprimée,
 - travail en période scolaire,
 - horaires de travail décalés ou « glissants »,
 - pauses,
 - télétravail ad hoc,
 - congé parental,
 - pauses-carrières et congés sabbatiques,
 - structures d'accueil pour les enfants.

Il est nécessaire de sensibiliser les employés aux nouvelles pratiques de travail ; pour ce faire, on peut procéder de la sorte :

- Lancer des programmes de sensibilisation visant à promouvoir les modalités de travail flexibles ;
- Lancer des campagnes d'information concernant les possibilités de congés dont peuvent disposer les femmes et les hommes et encourager les parents à prendre leurs congés de manière plus « paritaire ».

Recommandations

Parmi les bonnes pratiques enregistrées, on citera :

- Passer en revue les exigences des entreprises et des employés (répondre aux besoins des clients, mesurer la satisfaction des employés, vérifier que les législations applicables sont bien respectées) ;
- Évaluer les solutions envisageables pour les personnes ayant des responsabilités familiales ;
- Se renseigner sur les expériences des autres organisations ;

- Mettre en place des indicateurs de réussite (productivité, roulement du personnel, taux d'absentéisme et d'absence pour maladie, etc.) ;
- Mener des campagnes de sensibilisation afin d'encourager les hommes à partager équitablement les périodes de congé ;
- Consulter la direction et les représentants du personnel concernant la mise en œuvre des mesures adoptées ;
- Aider les cadres à mettre en œuvre les mesures adoptées ;
- Assurer le suivi des progrès et adapter les mesures si nécessaire.

Travailleurs indépendants

Dans sa communication « Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille », la Commission européenne a reconnu que l'équilibre vie-travail représentait un défi non seulement pour les hommes et les femmes possédant le statut d'employé, mais également pour les travailleurs indépendants.

On trouve dans le secteur audiovisuel de nombreux indépendants effectuant des tâches extrêmement variées, dont la nature est parfois secondaire, mais qui peuvent dans certains cas impliquer l'établissement d'une relation de travail s'inscrivant dans la durée. Dans la mesure du possible, il convient donc de tenter d'appliquer les principes et pratiques présentés ci-avant à ces travailleurs, qui dépendent du secteur audiovisuel pour gagner leur vie.
