

PROMOUVOIR LA TRANSPARENCE ET METTRE FIN À L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SECTEUR AUDIOVISUEL EUROPÉEN UN APPEL À L'ACTION

L'Union européenne a adopté en 2023 une nouvelle directive visant à promouvoir la transparence des rémunérations et à mettre fin à l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. La directive introduit l'obligation de déclarer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les entreprises de plus de 100 salarié.e.s. Elle impose également à tous les employeurs, dans tous les États membres de l'UE, des obligations de transparence salariale avant l'embauche et des droits d'information des salarié.e.s sur les données salariales, ainsi qu'une interdiction des clauses de confidentialité.

Briser l'opacité qui entoure les rémunérations est une nécessité dans l'industrie audiovisuelle européenne, comme dans les autres secteurs de nos économies. En outre, donner aux professionnel.le.s les moyens de mieux comprendre leur rémunération leur permettra de mieux négocier dans le futur.

Veillons à ce que les efforts déployés par l'UE en faveur d'une plus grande transparence des rémunérations profitent également à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le secteur audiovisuel.

Agir pour **l'égalité** dans
l'industrie **audiovisuelle**

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES - QUE SAVONS-NOUS ?

Dans le secteur audiovisuel, comme dans beaucoup d'autres secteurs, les chiffres sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes sont encore trop rares. Toutefois, l'absence de données ne signifie pas qu'il n'y a pas de problème. C'est d'ailleurs pourquoi l'UE a décidé d'adopter une directive sur la transparence des rémunérations.

En France, l'Observatoire de l'égalité femmes - hommes du CNC a publié des chiffres pour 2022 qui mettent en lumière l'existence d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans presque toutes les familles de métiers des sociétés de production audiovisuelle de fiction et dans celles de la production cinématographique de fiction ; un écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui va de 5 % à près de 35 % dans certaines fonctions. Dans le secteur de la radiodiffusion, lorsque les chiffres sont accessibles, on observe également un écart de rémunération entre les hommes et les femmes, qui atteint parfois plus de 22 % en faveur des hommes¹.

Au niveau de l'UE, dans les différents secteurs de l'économie, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'élève à 12,7 % (Eurostat, 2021), avec d'importantes variations d'un pays à l'autre et d'un secteur à l'autre. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a peu évolué au cours de la dernière décennie et se traduit par un écart des retraites encore plus important, de près de 30 % (Eurostat, 2019). Au rythme actuel des « progrès », l'égalité salariale ne sera pas atteinte dans l'Union européenne avant le siècle prochain (2104).

1. Voir par exemple le rapport sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes de la RTÉ / 2023, le rapport des BBC Studios UK 2023, le rapport 2022 sur la rémunération de Channel Four Television Corporation

L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES - POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes a un impact à long terme sur la qualité de vie des femmes et de leurs familles.

Un écart de rémunération de «*quelques pourcents*» peut sembler minime sur papier, mais se traduit au cours d'une carrière par une perte beaucoup plus conséquente. Le Centre national du droit des femmes aux États-Unis a calculé que la perte de 16 centimes de dollar pour les femmes pour chaque dollar gagné par un homme, ce qui correspond à l'écart de rémunération moyen dans le pays, se traduit par une perte pour les femmes de 399 600 dollars tout au long d'une carrière de 40 ans.

Les stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes ne peuvent donc pas faire l'économie de la collecte de données sur les rémunérations des femmes et des hommes, de l'évaluation et de la compréhension des raisons de l'écart de rémunération, et de l'adoption de politiques proactives pour y remédier.

Agir pour **l'égalité** dans
l'industrie **audiovisuelle**

UAI global
union
europa

ewa
EUROPEAN WOMEN'S
AUDIOVISUAL NETWORK

L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES - QUE FAUT-IL FAIRE ?

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur audiovisuel, est dû à une série de facteurs, en ligne avec des dynamiques similaires dans d'autres secteurs de l'économie et au sein de nos sociétés en général, :

- Les femmes sont encore sous-représentées dans les postes de direction et les postes à responsabilités.
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou avec des horaires flexibles.
- Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'interrompre leur carrière pour élever leurs enfants ou s'occuper de membres de leur famille âgés ou malades. Lorsqu'elles reprennent le travail, elles constatent souvent qu'elles ont perdu du terrain en termes de revenus et de possibilités de promotion.
- Les stéréotypes de genre enracinés sur le lieu de travail ont conduit à ce que certains rôles soient occupés majoritairement par des femmes, et ces rôles ont tendance à être sous-évalués en termes de salaire.

Pour combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'industrie audiovisuelle, il convient donc de conjuguer les efforts :

- Promouvoir la transparence des rémunérations pour identifier les écarts de rémunération, adopter des actions ciblées pour combler ces écarts et évaluer les progrès réalisés au fil du temps ; mais aussi pour permettre aux professionnel.le.s de mieux comprendre et négocier leur rémunération ;
- Prendre des mesures pour soutenir les carrières des femmes, renforcer leur présence dans les postes de direction et les postes à responsabilités, faciliter la conciliation de la vie personnelle et professionnelle, promouvoir le partage des tâches de soins entre les femmes et les hommes, assurer une meilleure représentation des femmes et des hommes et promouvoir l'égalité salariale dans toutes les familles de métiers.

AGIR POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SECTEUR AUDIOVISUEL

L'ACCÈS À L'INFORMATION

La directive européenne sur la transparence des rémunérations, qui devra être mise en œuvre d'ici à 2026 dans tous les États membres de l'Union européenne, impose à tous les employeurs (quelle que soit leur taille) de garantir un meilleur accès à l'information sur les rémunérations.

Les employeurs devront informer les demandeur.euse.s d'emploi du salaire de départ ou de la fourchette de rémunération des postes publiés, que ce soit dans l'avis de vacance ou avant l'entretien, et les employeurs ne pourront pas interroger les candidat.e.s sur leurs antécédents salariaux.

Les employeurs devront également veiller à ce que les avis de vacance d'emploi et les titres de poste soient neutres du point de vue du genre et que les processus de recrutement soient menés de manière non discriminatoire.

Une fois dans leur rôle, les travailleur.euse.s auront le droit de demander à leur employeur des informations sur les points suivants :

- les niveaux de rémunération moyens, ventilés par genre, pour les catégories de salarié.e.s effectuant le même travail ou un travail de valeur égale ;
- les critères utilisés pour déterminer la rémunération et la progression des carrières, qui doivent être objectifs et neutres du point de vue du genre.

Pour renforcer l'impact dans le secteur audiovisuel :

- Veillons à ce que ces nouvelles obligations et ces nouveaux droits à l'information soient connus et compris dans l'ensemble du secteur, tant par les organisations que par les professionnel.le.s.
- Veillons à ce que les processus de recrutement, les structures salariales et les grilles de progression des carrières utilisés dans le secteur soient non discriminatoires. Luttons contre l'informalité dans le recrutement et la progression des carrières !
- Promouvons la transparence des rémunérations également parmi les nombreux professionnel.le.s indépendants qui composent le secteur audiovisuel.

AGIR POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SECTEUR AUDIOVISUEL

RAPPORT SUR L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La directive européenne sur la transparence des rémunérations obligera les entreprises de plus de 250 salarié.e.s à communiquer chaque année à l'autorité nationale compétente l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de leur organisation. Les organisations plus petites (de 100 à 250 salarié.e.s) devront préparer un tel rapport tous les trois ans.

Si le rapport révèle un écart de rémunération de plus de 5 % qui ne peut être justifié par des critères objectifs et non sexistes, les entreprises seront tenues d'établir, en coopération avec les représentant.e.s des travailleur.euse.s, une évaluation conjointe et de prendre des mesures.

Pour renforcer l'impact dans le secteur audiovisuel :

- Dans un secteur composé de nombreuses petites et très petites organisations, exigeons des rapports sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes également pour les entreprises de moins de 100 salarié.e.s.
- Produisons des rapports sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui couvrent également les professionnel.le.s indépendant.e.s.
- Mettons en place un suivi systématique de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les budgets des productions audiovisuelles. Demandons un rapport sur l'écart de rémunération à toutes les productions bénéficiant d'un financement public.
- Veillons à ce que les rapports sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes soient réguliers et suffisamment détaillés (niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour des catégories de professionnels effectuant le même travail ou un travail de valeur égale) pour permettre des évaluations et un suivi adéquats, ainsi que l'adoption de plans d'action utiles pour combler l'écart de salarial.

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois uniquement ceux des auteurs et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut en être tenue responsable.



Cofinancé par
l'Union européenne