

# TRANSPARENCE DES SALAIRES, NÉGOCIATIONS SALARIALES, ET PARLER D'ARGENT SANS TABOU !

## A NOUS TOUTES ET TOUS DE CHANGER

Comblent l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans le secteur audiovisuel nécessitera une série d'actions :

- Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et offrir des lieux de travail sûrs ;
- Promouvoir les femmes aux postes de direction et aux postes à responsabilités ;
- S'efforcer à mettre en œuvre l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale de façon transversale dans toutes les familles de métiers ;
- Lutter contre les discriminations à l'égard des travailleur.euse.s ayant des responsabilités familiales et de soin et encourager une répartition plus équitable de ces responsabilités entre les femmes et les hommes ;
- Normaliser la publication d'information sur la rémunération des hommes et des femmes, afin de favoriser une rémunération équitable pour toutes et tous.

Ces efforts devront être déployés par l'ensemble des entreprises, institutions et organisations du secteur audiovisuel. Cependant, une action individuelle est également nécessaire pour sensibiliser à l'existence de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, aux raisons qui le sous-tendent, à l'inégalité qu'il crée et à l'impact économique considérable qu'il a sur la vie des femmes.

La nature du secteur audiovisuel, qui repose sur l'intermittence des projets, renforce la nécessité de mobiliser toutes les forces, afin que le changement profite à tou.te.s les professionnel.le.s, y compris aux travailleur.euse.s indépendante.s qui font prospérer notre secteur.

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

**UAI** global  
union  
**europa**

**ewa**  
EUROPEAN WOMEN'S  
AUDIOVISUAL NETWORK

## CHANGEONS LE DISCOURS SUR LES RÉMUNÉRATIONS

Le changement ne vient pas seulement d'en haut - vous pouvez aussi faire la différence. Nous ne parviendrons à l'égalité salariale et à des rémunérations équitables que si nous prenons tous conscience du défi et acceptons de nous attaquer sérieusement à la question.

Voici quelques mesures simples que vous pouvez prendre lorsque vous négociez votre salaire, lorsque vous organisez votre temps de travail et même lorsque vous discutez de manière informelle avec vos collègues.

### MIEUX NÉGOCIER SON SALAIRE

#### LE SAVOIR, UN SUPER POUVOIR - RENSEIGNEZ-VOUS SUR LES NIVEAUX DE RÉMUNÉRATION

Vos négociations salariales seront beaucoup plus simples si vous connaissez l'échelle salariale de votre fonction au sein de votre organisation/de l'organisation pour laquelle vous allez travailler, ou pour des fonctions similaires dans le secteur.

Parfois, de telles informations sont déjà disponibles (lorsqu'il existe des conventions collectives ou des chiffres indicatifs comme au Royaume Uni<sup>1</sup>). Parfois, il n'y en a pas et c'est à vous de les chercher. Parlez avec vos collègues, rapprochez-vous de réseaux de professionnel.le.s du secteur et n'hésitez pas à aborder ouvertement le sujet dans vos conversations avec vos collègues.

#### NE DIVULGUEZ PAS VOS ANTÉCÉDENTS SALARIAUX

Avec la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, les employeurs n'auront plus le droit de poser des questions sur vos antécédents salariaux. Cela permettra de lutter contre la reproduction de la discrimination salariale d'un emploi à l'autre ; une discrimination qui, en raison de l'inégalité entre les hommes et les femmes, impact plus négativement les femmes.

---

1. Au Royaume-Uni, le syndicat BECTU a publié, après consultation des branches concernées, des grilles de tarifs couvrant le cinéma et la production indépendante. Le WGGB, le syndicat britannique des scénaristes, dispose également de grilles tarifaires et de lignes directrices.

## N'AYEZ PAS PEUR DE NÉGOCIER

Il a été prouvé que lorsqu'un employeur indique clairement que les employés peuvent négocier leurs salaires, l'écart entre les hommes et les femmes se réduit, tant au niveau des candidatures que des négociations pour le candidat retenu<sup>2</sup>.

## BRISER LE TABOU AUTOUR DE L'ARGENT

### PARLEZ PLUS OUVERTEMENT DES RÉMUNÉRATIONS

Ne vous sentez pas embarrassé.e de parler d'argent – avec vos collègues, vos ami.e.s, votre famille et vos enfants – ce n'est qu'ainsi que nous nous aiderons et que nous aiderons la prochaine génération à obtenir des salaires plus justes et plus égaux !

### NE VOUS SOUS-ESTIMEZ PAS

Vous devez valoriser toutes vos compétences et votre expérience. Dressez la liste de vos diplômes, de vos accomplissements, de vos récompenses, de vos compétences, de vos formations et soyez conscient de la valeur ajoutée que vous offrez à votre employeur.

### SOUTENEZ LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS

Contactez votre (vos) employeur(s) et demandez-lui (leur) de mettre ses (leurs) grilles de salaires à la disposition de tou.te.s les travailleur.euse.s, si ce n'est déjà fait, ou créez un forum pour vous et vos collègues afin d'obtenir et de partager ces informations.

N'hésitez pas à soulever la question auprès de vos représentant.e.s élu.e.s au niveau local, national et européen. Faites-leur savoir qu'en tant qu'électeur.ice, citoyen.ne et contribuable, l'égalité de rémunération pour un travail égal et la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont des questions qui vous tiennent à cœur.

### CESSEZ DE TRAVAILLER GRATUITEMENT

Exigez-vous le paiement de vos heures supplémentaires ? Facturez-vous le travail de préparation ? Si ce n'est pas le cas, pourquoi ?

---

2. Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment, Harvard Kennedy School, Women and Public Policy Program, 2014

## DÉCOUVREZ CE QUE L'ACTION COLLECTIVE PEUT FAIRE POUR VOUS

La rémunération équitable, la transparence des salaires et l'égalité salariale entre les hommes et les femmes seront obtenues plus rapidement si nous unissons nos forces et agissons à tous les niveaux pertinents à la fois : lorsque nous négocions nos propres rémunérations, lorsque nous gérons une équipe et travaillons sur une production spécifique et plus collectivement, dans le cadre d'un dialogue avec les entreprises, les institutions audiovisuelles et les décideurs politiques.

Dans le cadre de négociations collectives, les syndicats et les organisations d'employeurs ont convenu de barèmes salariaux dans un certain nombre de pays de l'UE. Ces taux sont parfois utilisés par les indépendant.e.s comme des indications pour leurs propres négociations. En Belgique, par exemple, il existe des conventions collectives et toutes les informations pertinentes sont disponibles sur le site web de l'organisation sectorielle [mediarte.be](http://mediarte.be).

Les efforts visant à garantir une rémunération équitable pour tou.te.s les travailleur.euse.s du secteur audiovisuel, y compris les indépendant.e.s, se multiplient à travers l'Europe. Aux Pays-Bas, par exemple, le syndicat FNV et les radiodiffuseurs publics NPO et RPO ont adopté un «Code de pratiques équitables» destiné aux commissionnaires et aux contractants. Ce code vise à garantir des pratiques et des rémunérations équitables. Il présente des taux minimums, ainsi que des conseils sur la manière de négocier.

Continuons à discuter et à agir pour une rémunération juste et équitable. Une action à la fois individuelle et collective est nécessaire pour changer la donne et faire en sorte que tous les professionnels soient rémunérés de manière juste et équitable dans le secteur audiovisuel dans les années à venir.

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