



Diversité et inclusion dans le secteur audiovisuel en Europe

IRIS *Plus*

Une publication
de l'Observatoire européen de l'audiovisuel



IRIS Plus 2021-1**Diversité et inclusion dans le secteur audiovisuel en Europe**

Observatoire européen de l'audiovisuel, Strasbourg, 2021

ISSN 2079-1070

ISBN 978-92-871-9055-0 (version imprimée)

Directrice de publication – Susanne Nikoltchev, Directrice exécutive

Supervision éditoriale – Maja Cappello, Responsable du département Informations juridiques

Équipe éditoriale – Francisco Javier Cabrera Blázquez, Julio Talavera Milla, Sophie Valais

Assistante de recherche – Léa Chochon

Observatoire européen de l'audiovisuel

Auteurs (par ordre alphabétique)

Francisco Javier Cabrera Blázquez, Maja Cappello, Julio Talavera Milla, Sophie Valais

Traduction

Marco Polo Sarl, Sonja Schmidt

Relecture

Catherine Koleda, Johanna Fell, Jackie McLelland

Assistante éditoriale – Sabine Bouajaja

Presse et relations publiques – Alison Hindhaugh, alison.hindhaugh@coe.int

Observatoire européen de l'audiovisuel

Éditeur

Observatoire européen de l'audiovisuel

76, allée de la Robertsau, 67000 Strasbourg, France

Tel.: +33 (0)3 90 21 60 00

Fax: +33 (0)3 90 21 60 19

iris.obs@coe.int

www.obs.coe.int

Maquette de couverture – ALTRAN, France

Veuillez citer cette publication comme suit

Cabrera Blázquez F.J., Cappello M., Talavera Milla J., Valais S., *Diversité et inclusion dans le secteur audiovisuel en Europe*, IRIS Plus, Observatoire européen de l'audiovisuel, Strasbourg, avril 2021

© Observatoire européen de l'audiovisuel (Conseil de l'Europe), Strasbourg, 2021

Chacune des opinions exprimées dans la publication est personnelle et ne peut en aucun cas être considérée comme représentative du point de vue de l'Observatoire, de ses membres ou du Conseil de l'Europe.

Diversité et inclusion dans le secteur audiovisuel en Europe

**Francisco Javier Cabrera Blázquez, Maja Cappello, Julio Talavera Milla,
Sophie Valais**

Avant-Propos

Laissez-moi vous raconter quelques histoires de personnes extraordinaires.

Artemisia Gentileschi était un peintre du XVIIe siècle, et un peintre de talent. Mais pendant des siècles, elle a surtout été connue pour avoir été violée par un autre peintre et pour le procès du violeur qui s'en est suivi, son brillant talent artistique ayant été ignoré jusqu'à très récemment. Piotr Ilitch Tchaïkovski était l'un des plus grands compositeurs ayant foulé le sol de notre planète. Mais, comme de nombreux autres artistes homosexuels avant et après lui, il a dû cacher sa vie privée dans un placard. Gustav Mahler, en plus d'être un grand compositeur, était un chef d'orchestre de renommée mondiale. Malgré cela, étant juif dans la Vienne, « fin de siècle », il a dû se convertir au catholicisme pour devenir directeur de l'Opéra impérial.

Censuré, ignoré, enfermé, forcé à se convertir et à se conformer. Pendant des siècles, les opinions de la société sur la race, la religion, le sexe ou l'orientation sexuelle ont rendu la vie de ces personnes et d'autres beaucoup plus difficile qu'elle n'aurait dû l'être.

Mais parfois, ce n'est pas la société mais la nature qui s'interpose, rendant les choses plus difficiles pour certaines personnes.

Ludwig van Beethoven a écrit ses plus grandes œuvres alors qu'il était devenu presque complètement sourd. Joaquín Rodrigo est devenu aveugle à l'âge de trois ans après avoir contracté la diphtérie et a dû écrire ses compositions en braille. La vision de Claude Monet a été affectée par la cataracte, mais il a continué à peindre à merveille, et on peut en dire autant d'Henri Toulouse-Lautrec ou de Frida Kahlo, dont les talents n'ont pas été altérés par leur mobilité réduite.

Ce sont tous des exemples célèbres de personnes extraordinaires qui ont surmonté tout ce que la société et le destin leur ont imposé et ont offert leur génie à l'humanité. Mais derrière ces exemples célèbres se cache une foule assez importante et anonyme d'artistes qui, au fil des siècles, ont dû faire face aux mêmes discriminations et aux mêmes restrictions.

Au XXIe siècle, alors que nous vivons en grande partie devant un ou plusieurs écrans, la façon dont les femmes et les groupes minoritaires sont représentés à l'écran a une grande importance. En outre, derrière ces nombreux écrans, une foule essentiellement anonyme est à l'œuvre. Par leurs contributions, parfois créatives, parfois techniques, ces anonymes contribuent à façonner ce que nous voyons et entendons à l'écran. Et c'est pourquoi il est important que les femmes et les groupes minoritaires aient la possibilité de faire partie de ce travail.

Pour en revenir à notre liste de personnes extraordinaires, le monde dans lequel Artemisia, Piotr ou Gustav ont dû naviguer n'est heureusement pas celui d'aujourd'hui. Beaucoup de choses ont changé. La société a changé. La technologie a changé. Et, point très important, la législation a changé. En Europe, il existe un corpus législatif et jurisprudentiel conséquent qui interdit la discrimination pour de nombreux motifs. Au niveau national, les législateurs et les régulateurs ont fourni une diversité d'outils et de mécanismes pour promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination, par exemple en

imposant des obligations aux radiodiffuseurs, notamment ceux du service public. Les fonds cinématographiques conditionnent le financement public au respect de critères d'égalité et de diversité. Et au-delà de l'intervention de l'État, l'industrie audiovisuelle européenne est également intervenue en introduisant de nouvelles politiques visant à accroître la diversité et à promouvoir l'inclusion dans le secteur.

Cette publication vise à présenter cette variété de mesures de manière non exhaustive, afin d'illustrer non seulement tout le bon travail réalisé ces dernières années, mais aussi de mettre en évidence les lacunes et les défis pour l'avenir.

Strasbourg, avril 2021

Maja Cappello

Coordinatrice IRIS

Responsable du Département Informations juridiques

Observatoire européen de l'audiovisuel

Table des matières

1. Le contexte	1
1.1. Comment définir la diversité et l'inclusion ?.....	2
1.2. La diversité et l'inclusion hors écran.....	4
1.3. La diversité et l'inclusion à l'écran.....	5
1.4. Boîte à outils de la diversité et de l'inclusion.....	8

2. Le cadre juridique international et de l'Union européenne	11
2.1. Les mesures prises par les organisations internationales	11
2.1.1. Le cadre des Nations Unies.....	11
2.1.2. Le cadre du Conseil de l'Europe.....	17
2.2. Les mesures prises par l'Union européenne	27
2.2.1. Le principe de non-discrimination et d'égalité.....	28
2.2.2. La question de la diversité de genre et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel.....	38
2.2.3. Les programmes et initiatives de l'Union européenne	42
2.3. Les initiatives sectorielles	43
2.3.1. Les initiatives de l'EFAD.....	43
2.3.2. Les initiatives de l'EPRA.....	44
2.3.3. Les initiatives de l'ERGA.....	44

3. Le contexte national	47
3.1. La législation sectorielle relative à la radiodiffusion et à la VOD.....	47
3.1.1. Le Royaume-Uni.....	49
3.1.2. La France.....	53
3.1.3. L'Espagne.....	61
3.1.4. La Communauté française de Belgique (communauté francophone)	66
3.2. Les critères en matière de financement public	68
3.2.1. La question du genre.....	68
3.2.2. Les minorités linguistiques	78
3.2.3. La diversité ethnique, sociale et religieuse	78

4. Les meilleures pratiques du secteur	81
4.1. Les stratégies et les outils.....	81
4.1.1. Les recommandations sectorielles.....	82

4.1.2.	Le suivi et la collecte des données	83
4.1.3.	Les chartes, les labels et les certifications en matière de diversité	86
4.1.4.	Les plans d'action, les stratégies et les lignes directrices.....	89
4.2.	Les initiatives de sensibilisation	98
4.2.1.	Le lancement de campagnes de sensibilisation et d'événements	98
4.2.2.	La création de réseaux et d'alliances.....	99
4.2.3.	Le rôle des organisations non gouvernementales	100

5. La jurisprudence.....103

5.1.	La Cour européenne des droits de l'homme	104
5.1.1.	Les principes généraux.....	104
5.1.2.	L'incitation à la haine et à la discrimination	105
5.2.	La Cour de justice de l'Union européenne.....	107
5.2.1.	Le champ d'application	107
5.2.2.	La discrimination directe	108
5.2.3.	La discrimination indirecte	109
5.2.4.	Le harcèlement.....	110
5.2.5.	Les motifs susceptibles de justifier un traitement moins favorable.....	111
5.2.6.	Les caractéristiques protégées	115

6. État des lieux.....121

6.1.	Des progrès restent à faire en matière d'égalité et de non-discrimination	122
6.2.	De nombreuses représentations à l'écran ne sont toujours pas réglementées	122
6.3.	Les avantages et les risques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour la modération des contenus.....	124
6.4.	Conclusion.....	125

Illustration

Illustration 1.	La méthode « Mettre en œuvre et expliquer » du Code néerlandais pour la diversité et l'inclusion	96
-----------------	--	----

Tableaux

Tableau 1.	Proportion de la population et des personnages par groupe ethnique au cinéma et dans les émissions de télévision aux États-Unis.....	7
Tableau 2.	Liste des principales recommandations du Comité des Ministres aux États membres relatives à l'égalité de genre	23
Tableau 3.	Vue d'ensemble des résolutions et conclusions du Conseil relatives à l'égalité de genre dans le secteur des médias, et plus spécifiquement sur la représentation et les stéréotypes à caractère sexiste dans les médias.....	40
Tableau 4.	Sélection d'exemples de mesures permettant une augmentation de l'aide lorsque des femmes professionnelles sont impliquées.....	73
Tableau 5.	Sélections d'exemples de mesures prises par des Fonds nationaux / fédéraux en matière de représentation de genre à l'écran.....	77
Tableau 6.	Les critères linguistiques dans une sélection de fonds.....	78
Tableau 7.	Lignes directrices de Netflix sur la diversité et l'inclusion.....	94



1. Le contexte

La diversité et l'inclusion ont pris de l'ampleur ces dernières années, à la fois de manière générale et, tout particulièrement, dans les secteurs cinématographique et audiovisuel. Ces dernières années ont vu l'apparition de mouvements comme # 5050x2020, #OscarsSoWhite et #WhitewashedOUT. Deux tendances se dessinent au cœur de la diversité et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel ; la première s'inscrit dans la lutte transsectorielle pour l'égalité des chances et la non-discrimination sur le lieu de travail ; la seconde, propre aux formes médiatisées de communication de masse, du journalisme à la production cinématographique en passant par la publicité, concerne la manière dont les individus de certains groupes sont présentés ou représentés dans les messages diffusés (articles, films et publicités, notamment), aussi bien sur le plan de la fréquence que de l'angle sous lequel ils sont abordés. On peut ainsi distinguer la diversité et l'inclusion à l'écran et hors écran, chacune de ces catégories ayant une dimension quantitative et qualitative.

Les pays anglo-saxons, et tout particulièrement les États-Unis, étaient à l'avant-garde de l'analyse de la diversité, en général, mais aussi dans le secteur des médias¹. Plusieurs raisons permettent d'expliquer cette situation : jusqu'à la période postcoloniale, les niveaux de diversité ethnique dans la plupart des pays occidentaux n'étaient pas comparables à ceux des États-Unis ; à cette époque, les États-Unis étaient à l'avant-garde des sciences sociales telles que la sociologie et la communication. Bien que certaines tendances de la diversité et de l'inclusion soient mondiales, on observe dans la plupart des pays européens une corrélation entre la diversité croissante de leur société, l'analyse de ce phénomène et la mise en œuvre de mesures d'intégration des groupes sous-représentés. Si les immigrés sont présents depuis des décennies dans quelques États de l'Union européenne, leur nombre a constamment augmenté dans la plupart des pays européens au cours des dernières années². Bien que l'immigration ne soit pas le seul élément qui détermine la diversité d'un pays, c'est le seul qui puisse avoir un impact rapide et net sur la composition d'un pays. D'autres indicateurs, comme le genre, l'orientation sexuelle et le handicap, sont peu susceptibles de donner lieu à des changements quantitatifs comparables ; mais la diversité ne peut se mesurer uniquement sur le plan quantitatif.

Il semble par ailleurs qu'une approche plus large de la diversité et de l'inclusion remplace progressivement les politiques d'égalité de genre. Il n'est donc pas étonnant que la plupart des analyses et des mécanismes de suivi de la diversité et de l'inclusion recensés

¹ C. Larrazet et I. Rigoni, 2014. *Media and Diversity : A Century-Long Perspective on an Enlarged and Internationalized Field of Research*, In *Media*, n° 5/2014, <https://doi.org/10.4000/inmedia.747>.

² Eurostat, 2020. Population au 1^{er} janvier par groupe d'âge, sexe et pays de naissance, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.doc>.



aient été mis en œuvre dans les pays qui jugent prioritaire de combler l'écart entre les sexes dans le secteur audiovisuel ou dans ceux dont la société devient de plus en plus diverse, voire dans les deux.

1.1. Comment définir la diversité et l'inclusion ?

Le Cambridge Dictionary donne deux définitions de la diversité : « présence d'un grand nombre de types de choses ou de personnes différentes dans un même ensemble ; éventail de choses ou de personnes différentes » et « existence d'un grand nombre d'idées ou d'opinions différentes sur un même sujet »³. La première définition se rapporte à la diversité et à l'inclusion, tandis que la seconde concerne la diversité culturelle qui ne fait pas l'objet de notre analyse. Cette diversité culturelle pourrait se définir comme le fait de reconnaître et d'encourager la variété des cultures dans la société, afin d'éviter leur dilution dans une culture homogène. Selon l'UNESCO, elle désigne la multiplicité des « formes par lesquelles les cultures des groupes et des sociétés trouvent leur expression ». Elle est évidente « non seulement dans les formes variées à travers lesquelles le patrimoine culturel de l'humanité est exprimé, enrichi et transmis [...] mais aussi à travers divers modes de création artistique, de production, de diffusion, de distribution et de jouissance des expressions culturelles, quels que soient les moyens et les technologies utilisés ». La présente analyse traitera de la question de l'accès des groupes culturels minoritaires (linguistiques et ethniques, notamment) au monde du travail et leur représentation adéquate et fidèle à l'écran, mais pas de la protection des expressions de la diversité culturelle en soi.

Si la diversité est associée à de nombreuses variables, notamment au genre, à l'origine ethnique, à la langue, à l'âge, au handicap et à l'orientation sexuelle, le fait est que les mouvements au sens large en faveur de la diversité et de l'inclusion ont débuté par la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et entre les différentes ethnies. On pourrait considérer que l'égalité entre les sexes ne fait pas partie de la diversité et de l'inclusion, puisque les femmes sont majoritaires dans la population mondiale ; la question du genre serait alors celle de leur sous-représentation. Mais si l'on envisage la diversité non pas comme l'intégration des membres de groupes minoritaires ou marginalisés dans la société, mais comme le reflet du pluralisme de la société, il est légitime de les inclure dans cette analyse. En ce sens, on pourrait parler de diversité dès lors que (1) la catégorie des professionnels et des décideurs à chaque stade de la production des œuvres audiovisuelles est la représentation fidèle de la société (diversité hors écran) et (2) que ceux-ci sont le portait fidèle du pluralisme de la société, d'un point de vue aussi bien qualitatif que quantitatif (diversité à l'écran).

Quant à l'inclusion, le même dictionnaire la définit comme « l'action d'inclure quelqu'un ou quelque chose dans un groupe ou une liste, entre autres ; une personne ou une chose qui est incluse », ainsi que « l'idée que toute personne devrait pouvoir utiliser les mêmes infrastructures, prendre part aux mêmes activités et vivre les mêmes

³ Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/diversity>.

expériences, y compris les personnes défavorisées ou qui présentent un handicap »⁴. On peut dire en somme que la diversité et l'inclusion vont de pair, la première représentant l'objectif à atteindre et la seconde le moyen d'y parvenir. Par ailleurs, la deuxième définition de l'inclusion se rapproche de la notion d'accessibilité, car toute forme de communication (et les œuvres cinématographiques et audiovisuelles n'y font pas exception), comporte un expéditeur (celui qui produit et met à disposition l'œuvre audiovisuelle), un message (l'œuvre elle-même) et un destinataire (le public). Dans ce cas, la diversité et l'inclusion ne se limitent pas aux deux premiers éléments, mais supposent également de rendre l'œuvre accessible à un public divers, y compris aux personnes qui présentent un handicap susceptible de les empêcher d'accéder au message. En ce sens, l'accessibilité au moyen de sous-titres, de la langue des signes, de l'audiodescription ou de logiciels adaptés à leurs besoins et compatibles avec les services de médias font également partie de la diversité et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel. Les problèmes particuliers que pose l'accessibilité dépassent le cadre de l'analyse réalisée pour cette publication qui envisagera le handicap par rapport à l'égalité des chances sur le lieu de travail et la représentation des personnes handicapées à l'écran.

Il convient de noter que la diversité dépend en grande partie de la composition de la société d'un pays ; cette dernière servant de référence à la première et il n'existe aucune norme universelle de la diversité. Il semble par conséquent évident que la diversité des œuvres audiovisuelles produites dans des sociétés homogènes ne peut être appréciée à l'aune de celles produites dans des sociétés hétérogènes. Par ailleurs, comme nous l'avons indiqué plus haut, la diversité se mesure selon de multiples variables ; le fait de privilégier une ou plusieurs de ces variables dépendra de la composition d'une société donnée, mais également de l'importance des groupes d'intérêts liés à chaque variable et de leur capacité à porter cette question sur le devant de la scène politique et sociale. L'examen d'une situation d'ensemble révèle parfois que les œuvres audiovisuelles d'un pays ont tendance à mettre l'accent sur l'expression de sa pluralité ethnique, mais négligent sa diversité linguistique, ou qu'un autre pays prend des mesures pour réaliser l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, mais laisse de côté la question de l'orientation sexuelle. Enfin, les variables utilisées pour apprécier la diversité ne sont pas cloisonnées ; chaque individu peut en effet appartenir simultanément à plusieurs catégories. La notion d'*intersectionnalité* désigne les individus qui appartiennent à plusieurs groupes sous-représentés : le membre d'un groupe ethnique sous-représenté peut également parler une langue sous-représentée et avoir une orientation sexuelle sous-représentée. Le Cambridge Dictionary en donne la définition suivante : « la manière dont différentes formes de discrimination (absence de traitement équitable en raison du sexe ou de la race d'une personne, entre autres) sont liées les unes aux autres et ont une incidence réciproque »⁵. Ce terme a été utilisé pour la première fois par la militante américaine Kimberle Crenshaw en 1989⁶ pour souligner comment, dans un environnement pourtant dépourvu de

⁴ Idem, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/inclusion>.

⁵ Idem, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/intersectionality>.

⁶ Crenshaw, K, 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Issue 1, Article 8; <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

discrimination à l'égard des Noirs et des femmes, une femme noire pouvait être victime de discrimination du fait de la juxtaposition de ces deux catégories.

1.2. La diversité et l'inclusion hors écran

La diversité et l'inclusion hors écran désignent non seulement l'accès au monde du travail à des conditions égales en termes de salaire ou d'opportunités et d'évolution de carrière, et l'accès à la formation, mais aussi le fait que la société soit représentée de manière équitable et proportionnelle au sein des postes de décideurs : responsables de la création, membres des commissions cinématographiques et télévisuelles, programmeurs de festivals, représentants des comités de sélection des bénéficiaires d'aides publiques, entre autres.

Bien qu'il n'existe pas de chiffres homogènes et comparables pour les différentes variables possibles (sexe, origine ethnique, orientation sexuelle, entre autres), plusieurs pays se sont appliqués à réunir et à interpréter des données sur la diversité et le monde du travail. L'Observatoire européen de l'audiovisuel a récemment publié une analyse des femmes réalisatrices et scénaristes du secteur cinématographique et audiovisuel ; elle montre qu'entre 2015 et 2018, les femmes ne représentaient que 22 % des réalisateurs de productions cinématographiques européennes (19 % des réalisateurs de fictions audiovisuelles) et seulement 25 % des scénaristes (34 % dans les productions audiovisuelles)⁷. Au Royaume-Uni, en 2015, les femmes représentaient 36,7 % des professionnels des industries de la création ; elles n'étaient que 11 % dans la catégorie des Noirs, Asiatiques et minorités ethniques)⁸. La même année, un rapport de l'Institut cinématographique danois révélait que les nouveaux Danois (les immigrants présents au Danemark) représentaient 7,8 % des professionnels de l'industrie cinématographique du pays, ce qui était inférieur à leur proportion globale de la population, qui s'élevait à 11 %⁹. Dans la plupart des cas, des indicateurs quantitatifs limités peuvent conduire à une perception incomplète de la situation ; en 2018 par exemple, l'Institut cinématographique suédois a publié un rapport sur l'égalité de genre dans les œuvres cinématographiques du pays qui avaient bénéficié d'un financement public¹⁰. Les résultats de cette étude montrent que les femmes représentaient 49 % des réalisateurs, 44 % des scénaristes et 54 % des

⁷ Les femmes réalisatrices et scénaristes dans la production européenne de films et de fictions audiovisuelles, Observatoire européen de l'audiovisuel, diapositive 10, <https://rm.coe.int/female-directors-and-screenwriters-july-2020/16809ef77b>.

⁸ CAMEo, 2018. La diversité au sein des professionnels du secteur de la production cinématographique et audiovisuelle au Royaume-Uni : analyse des données (« *Workforce Diversity in the UK Screen Sector : Evidence Review* »), Institut de recherche CAMEo, Leicester (sur la base des données du ministère du Numérique, de la Culture, des Médias et des Sports), page 25, <https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-workforce-diversity-in-uk-screen-sector-evidence-review-2018-03.pdf>.

⁹ DFI, 2015. Examen de la diversité ethnique dans le cinéma danois, page 9 (en danois), https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Etnisk_mangfoldighed_i_dansk_film_dfi_2015.pdf.

¹⁰ SFI, La question de l'argent. Rapport sur l'égalité de genre 2018 (« *The Money Issue. Gender Equality Report 2018* »); https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/sfi-gender-equality-report-2018---lowres.pdf.

producteurs de ces films sur la période 2013-2016. On pourrait en conclure que l'égalité entre les hommes et les femmes était devenue une réalité. Cependant, en examinant le genre de ces trois professions par importance de budget, on constate que plus le budget est élevé, moins l'égalité est perceptible, puisque seulement 27 % des productions à gros budget étaient réalisées par des femmes.

On estime généralement que la représentation adéquate des groupes sous-représentés (c'est-à-dire dont la représentation quantitative est inférieure à leur importance dans la société) ou incorrectement représentés (c'est-à-dire représentés qualitativement de manière stéréotypée ou partielle) dans les œuvres cinématographiques et audiovisuelles (diversité à l'écran) exige la participation active et pertinente des membres de ces groupes à la réalisation de cette représentation¹¹. Selon cette idée, chacun a tendance à privilégier les récits auxquels il est sensible et qui le concernent ; en suivant cette logique, la diversité hors écran dans la phase de création et de prise de décision serait une condition *sine qua non* pour la concrétisation de la diversité à l'écran.

1.3. La diversité et l'inclusion à l'écran

En 1928, l'universitaire russe Vladimir Propp a publié un ouvrage précurseur de l'analyse narrative, *Morphologie du conte*¹², dans lequel il recensait les structures narratives récurrentes des contes de fées russes. Il y constatait que la plupart des personnages appartenaient à l'une des quelques catégories suivantes : le héros/l'héroïne, le méchant, le prince/la princesse, le donateur, l'auxiliaire, le faux héros et le mandateur ; par ailleurs, chacun de ces personnages présentait en général des caractéristiques qui leur sont propres et les rendaient aisément identifiables. Aujourd'hui encore, les genres littéraires, qu'il s'agisse d'œuvres écrites ou audiovisuelles, utilisent souvent (et abusivement) ces stéréotypes pour créer des archétypes et des modèles, afin de donner aux lecteurs ou aux spectateurs un grand nombre d'informations avant même que ceux-ci n'ouvrent l'ouvrage ou regardent les premières images¹³. Cette technique était autrefois exploitée par Hollywood à un point tel que les acteurs étaient amenés à se construire un personnage conforme au type de rôles qu'ils jouaient.

Si les productions prennent aujourd'hui de plus en plus conscience des stéréotypes, il y a peu de temps encore, lorsqu'un scénariste hollywoodien voulait rapidement laisser planer un soupçon sur les intentions d'un personnage, il lui suffisait de le faire parler avec un accent allemand ou russe (par exemple, le méchant joué par Alan Rickman dans *Piège de cristal* ou, pour parodier ce procédé, l'un des personnages interprétés par Peter Sellers dans *Docteur Folamour*). De même, le meilleur ami du personnage principal plein d'esprit et de bonne humeur était très souvent un « copain noir » et, à l'occasion, les productions

¹¹ Par exemple, voir EWA, 2016. Où sont les femmes réalisatrices ? (« *Where are the Women Directors?* »), https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/Complete-report_compressed.pdf.

¹² V. Propp, 1968. *Morphologie du Conte*. Université du Texas, Austin.

¹³ Pyrhönen, H., 2007. 'Genre' dans Herman, D., *The Cambridge Companion to Narrative*. Cambridge University Press.



audiovisuelles inséraient ce qu'on appelait « un noir de service » (par exemple, Ernie Hudson, dans *Ghostbusters*), c'est-à-dire un personnage noir délibérément intégré dans une œuvre audiovisuelle par souci de diversité ethnique. Par ailleurs, lorsqu'un personnage était excentrique ou homosexuel, il appartenait le plus souvent à un groupe minoritaire (comme Alfonso Bedoya dans *Les grands espaces*) ; cette pratique a atteint son paroxysme lorsque les acteurs qui interprétaient des personnages d'une origine ethnique ou raciale particulière n'étaient pas même membres de ce groupe minoritaire (Peter Sellers dans *The Party* ou Mickey Rooney dans *Diamants sur canapé*). De fait, il n'était pas rare, jusque dans les années 1970, qu'un acteur non noir ou non asiatique était grîmé pour représenter un acteur noir ou asiatique (« *blackface* » et « *yellowface* »). C'est ce que l'on appelle généralement le « *whitewashing* », c'est-à-dire le fait d'utiliser uniquement des acteurs, modèles ou interprètes blancs, et plus particulièrement le fait d'avoir recours à un acteur blanc pour jouer le rôle d'un personnage qui n'est pas blanc »¹⁴.

En outre, de nombreuses adaptations ou biographies cinématographiques réécrivent les personnages originaux de manière à les représenter dans la norme. Par exemple, la pratique de l'hétérosexualisation (« *straightwashing* ») consiste à faire abstraction de l'homosexualité du personnage original ou à le présenter comme hétérosexuel - par exemple, Celie (Woopii Goldberg) dans *La couleur pourpre* ou John Nash (Russell Crowe) dans *Un homme d'exception*.

Les théoriciens des médias se sont souvent demandé dans quelle mesure les médias de masse reflètent la réalité ou la créent (en l'encadrant). Si l'essor de la communication assistée par ordinateur - notamment via les réseaux sociaux - modifie les règles du jeu, les médias de masse classiques continuent à jouer un rôle capital en étant le miroir de la société ; on peut néanmoins aussi considérer que ce miroir est uniquement orienté (intentionnellement ou non) vers les aspects que les médias peuvent ou veulent refléter. La diversité à l'écran pourrait être définie en fonction de la précision avec laquelle les films, les contenus audiovisuels (fiction et actualités, entre autres) et la publicité représentent la véritable composition de la société. Elle comporte des variables telles que l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le genre, entre autres. Il existait habituellement un décalage entre la diversité de la société et celle des contenus médiatiques, sur le plan aussi bien quantitatif (sous-représentation) que qualitatif (représentation incorrecte ou stéréotypes).

Aux États-Unis, la proportion des personnages blancs au cinéma (67,3 % en 2019)¹⁵ a constamment diminué ces dernières années, mais elle reste supérieure à son importance dans la répartition démographique américaine (60,1 %). Toutefois, après des décennies de surreprésentation, les personnages blancs ont été pour la première fois, légèrement sous-

¹⁴ Cambridge Dictionary, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/whitewashing>.

¹⁵ D. Hunt et A. C. Ramón, 2020. *Rapport sur la diversité à Hollywood en 2020. Partie 1 : Le cinéma*, Faculté de sciences sociales de l'UCLA, <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/02/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Film-2-6-2020.pdf>.

représentés dans les émissions scénarisées en 2018-2019 (59 %) ¹⁶. Les personnages noirs sont à leur tour légèrement sous-représentés dans ces deux formats, les personnages asiatiques le sont légèrement au cinéma mais pas dans les émissions scénarisées, tandis que les Amérindiens et les Hispaniques restent clairement sous-représentés ¹⁷. Les opérateurs du câble et du numérique présentent des tendances similaires à celles des émissions scénarisées.

Tableau 1. Proportion de la population et des personnages par groupe ethnique au cinéma et dans les émissions de télévision aux États-Unis

Catégories établies par le recensement de la population des États-Unis en fonction de l'origine raciale et hispanique	Recensement de la population des États-Unis (2019)	Rapport UCLA	
		Films de cinéma (2019)	Emissions scénarisées (2018-19)
Exclusivement Blancs	76,3 %		
Exclusivement Noirs ou Afro-Américains	13,4 %	15,7 %	18,0 %
Exclusivement Amérindiens ou autochtones d'Alaska	1,3 %		
Exclusivement Asiatiques	5,9 %	5,0 %	6,0 %
Exclusivement autochtones d'Hawaï et des autres îles du Pacifique	0,2 %	0,5 %	1,8 %
Deux races ou moins	2,8 %		
Hispaniques ou Latinos	18,5 %	4,6 %	5,0 %
Exclusivement Blancs, pas Hispaniques ou Latinos	60,1 %	67,3 %	59,0 %

Source : Recensement de la population des États-Unis de 2019 et rapport UCLA.

En France, le régulateur du secteur de l'audiovisuel, à savoir le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), publie régulièrement des données sur la représentation à l'écran (proportion de personnes à l'écran, hors figurants et public sur le plateau, entre autres) dans une sélection de programmes. Dans son dernier rapport ¹⁸, 15 % des personnes à l'écran étaient identifiées comme non blanches en 2019, contre 17 % en 2018, conformément à la moyenne sur 5 ans. La collecte et la conservation de données sur l'appartenance ethnique

¹⁶ D. Hunt et A. C. Ramón 2020. *Rapport sur la diversité à Hollywood en 2020. Partie 2 : La télévision*, Faculté de sciences sociales de l'UCLA, <https://socialsciences.ucla.edu/wp-content/uploads/2020/10/UCLA-Hollywood-Diversity-Report-2020-Television-10-22-2020.pdf>.

¹⁷ Recensement de la population des États-Unis, <https://www.census.gov/quickfacts/fact/table/US/IPE120219>.

¹⁸ CSA, 2020. Baromètre de la diversité de la société française - Vague 2019, <https://www.csa.fr/content/download/258988/773154/version/1/file/Barom%C3%A8tre%20de%20la%20diversit%C3%A9%20de%20la%20soci%C3%A9t%C3%A9%20fran%C3%A7aise%20-%20vague%202019.pdf>.

de la population sont interdites en France depuis 1978 ; il n'existe donc pas de statistiques officielles permettant de comparer les proportions de la représentation à la télévision. En revanche, 39 % des personnes présentes à l'écran étaient des femmes, alors qu'elles représentaient 52 % de la population française. La représentation des personnes handicapées est restée particulièrement faible ces dernières années (0,7 % des personnes apparues à l'écran en 2019), bien que la proportion de la population française présentant un handicap soit en réalité plus importante ; mais comme la plupart d'entre elles ne sont pas visibles, il est difficile de comparer ces deux chiffres. Les résultats montrent par ailleurs que les personnes à l'écran vivent principalement en milieu urbain. En ce qui concerne l'âge, les jeunes de moins de 20 ans et les personnes âgées de plus de 65 ans sont des catégories particulièrement sous-représentées, et plus encore lorsqu'il est question de contenus français ou de contenus consacrés à la France.

La question de l'âgisme, c'est-à-dire la discrimination fondée sur l'âge, est également un problème de l'autre côté de l'Atlantique. Par exemple, les seniors (plus de 60 ans) représentaient 18,5 % de la population américaine et 14 % des acheteurs de billets de cinéma, mais seulement 11,8 % des personnages parlants dans les 25 films nominés pour le meilleur film entre 2014 et 2016¹⁹.

Néanmoins, même dans les indicateurs où l'écart a disparu ou semble se resserrer, les données purement quantitatives ne suffisent pas pour comprendre la situation. La question de la diversité ne se limite pas seulement aux statistiques brutes ; l'important n'est pas la fréquence à laquelle certains groupes sont représentés à l'écran, mais les connotations qui accompagnent cette représentation. Si l'on reprend les données du CSA de 2019, la répartition des personnes à l'écran par type de personnage (héros, personnage principal ou personnage secondaire) semble assez équilibrée en termes de genre, avec 51 % de femmes à l'écran représentant un personnage principal (contre 47 % d'hommes), bien que les hommes apparaissent un peu plus souvent en héros (19 % d'hommes contre 17 % de femmes). En outre, les femmes ont plus souvent tendance à représenter des personnages dont l'attitude est neutre ou positive. Sur le plan ethnique, les résultats qualitatifs étaient également similaires pour les personnages blancs et non blancs en 2019. Cependant, les personnages non blancs étaient plus susceptibles d'être positifs ou négatifs que neutres. De plus, ils ont une tendance disproportionnée à se trouver en situation de précarité (près de la moitié des personnages dans une situation économiquement difficile étaient des personnages non blancs en 2019).

1.4. Boîte à outils de la diversité et de l'inclusion

Il existe un large éventail d'outils pour combler le décalage en matière de diversité, qui peuvent être mis en œuvre ou promus par les institutions publiques (ministères, fonds

¹⁹ S. Smith, M. Choueiti et K. Pieper, 2017. *Over Sixty, Underestimated: A Look at Aging on the "Silver" Screen in Best Picture Nominated Films*, USC Annenberg, https://annenberg.usc.edu/sites/default/files/Over_Sixty_Underestimated_Report_2_14_17_Final.pdf.

cinématographiques, radiodiffuseurs de service public, autorités de régulation), par les institutions privées (radiodiffuseurs privés et autres services de médias), par les associations professionnelles ou la société civile. Ces outils visent à évaluer la situation (études, rapports, baromètres, observatoires), à concevoir des programmes et des stratégies de diversité et d'inclusion (par exemple, une charte de la diversité et de l'inclusion des radiodiffuseurs de service public), à fixer des exigences obligatoires ou souples (par exemple, via des lignes directrices applicables aux radiodiffuseurs ou aux fonds cinématographiques en matière de projets audiovisuels), à favoriser l'accès de certains groupes au monde du travail dans le secteur audiovisuel (tutorat, formation, établissement de quotas) ou à sensibiliser à l'absence de diversité (campagnes de sensibilisation). En théorie au moins, des mesures obligatoires pourraient également être appliquées aux parties prenantes concernées, mais ce choix reste pour l'heure peu fréquent.



2. Le cadre juridique international et de l'Union européenne

2.1. Les mesures prises par les organisations internationales

Un grand nombre d'organisations internationales s'emploient depuis les années 1980 à lutter contre les inégalités et les discriminations qui reposent sur un large éventail de motifs, tels que le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Au fil des années, l'adoption d'importantes conventions et déclarations, ainsi que l'établissement de normes, ont représenté des étapes essentielles vers une société plus inclusive et plus diversifiée.

Parallèlement à ces évolutions, et compte tenu de l'importance que jouent les médias dans la société, une attention particulière a été accordée à l'objectif de parvenir à davantage de diversité et d'inclusion dans le secteur des médias. Les médias, en leur qualité de garants de la liberté d'expression, laquelle englobe le droit de recevoir et de communiquer des informations, jouent un rôle fondamental dans la formation d'opinions libres, ainsi que dans la promotion du débat public et d'une plus grande cohésion sociale. Dans le cadre de ce rôle spécifique, ils doivent veiller à ce que les citoyens aient accès à un éventail large et diversifié de contenus qui soit en mesure de les représenter dans toute leur diversité sans discrimination. Le présent chapitre examine certains des textes, conventions et normes historiques qui ont joué un rôle dans l'examen du bilan de la diversité et de l'inclusion dans la société, ainsi que dans le secteur des médias en particulier. Compte tenu du nombre considérable de textes et de conventions dans ce domaine, ce chapitre ne prétend pas être un compte rendu exhaustif de l'ensemble des textes juridiques en la matière, mais constitue plutôt une sélection des plus pertinents d'entre eux pour le secteur audiovisuel.

2.1.1. Le cadre des Nations Unies

Les Nations Unies (ONU) œuvrent depuis les années 1980 en faveur de la diversité et de l'inclusion à différents niveaux, aussi bien en promouvant l'égalité des sexes et en luttant contre les discriminations fondées sur le genre, qu'en réaffirmant le droit de toutes les cultures à coexister, à travers le multilinguisme et le pluralisme des médias, ou en



garantissant les droits des personnes handicapées. Cette section présente quelques-unes des principales conventions et déclarations pertinentes dans ce domaine.

2.1.1.1. La promotion de l'égalité de genre

2.1.1.1.1. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes²⁰, adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies, est souvent assimilée à une charte internationale des droits des femmes. Cette Convention précise ce qui constitue une discrimination à l'égard des femmes et établit un programme d'action national pour mettre fin à cette discrimination. La Convention définit la discrimination à l'égard des femmes comme « [...] toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine ». En acceptant la Convention, les États s'engagent à incorporer le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans leur système juridique, à abolir toutes les lois discriminatoires et à adopter des lois appropriées interdisant la discrimination à l'égard des femmes. Ils s'engagent par ailleurs à garantir la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire par la création de tribunaux et d'autres institutions publiques, et à prendre les mesures qui s'imposent pour éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque. La Convention est entrée en vigueur en qualité de traité international le 3 septembre 1981. À ce jour, 189 pays ont ratifié le texte et sont désormais liés par ses dispositions.

2.1.1.1.2. La Déclaration et le Programme d'action de Beijing

La Déclaration et le Programme d'action de Beijing²¹ ont été adoptés en 1995 par 189 pays en tant que stratégie globale et ambitieuse pour parvenir à l'égalité de genre et renforcer le pouvoir d'action des femmes. Ils contiennent un appel à l'élimination des barrières systématiques et structurelles qui empêchent les femmes et les filles d'exercer la jouissance de leurs droits humains dans les domaines social, économique, politique et environnemental, ainsi que des actions politiques à mener pour concrétiser cette ambition. Le cadre de référence pour la mise en œuvre des objectifs de la Déclaration de Beijing est

²⁰ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, New York, 18 décembre 1979, <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>.

²¹ Déclaration et Programme d'action de Beijing, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>.

le Programme d'action de Beijing, qui énonce une série d'engagements généraux dans 12 domaines critiques. S'agissant des médias (« Les femmes et les médias »), le Programme d'action vise à accroître la participation et l'accès des femmes à l'expression et à la prise de décision, ainsi qu'à promouvoir une image nuancée et non stéréotypée des femmes dans les médias. Une liste de mesures spécifiques est proposée à cette fin aux gouvernements, aux organisations de médias et aux autres parties prenantes, dont la mise en œuvre fait régulièrement l'objet d'un contrôle et d'une réévaluation²². Le dernier bilan effectué en mars 2020²³ indique que des améliorations sont encore nécessaires, dans la mesure où l'évolution des technologies et des médias crée de nouveaux espaces propices à la perpétration de la violence à l'égard des femmes et des filles. Les femmes sont toujours sous-représentées dans les reportages en ligne et la discrimination, et les stéréotypes de genre dans les médias restent un problème particulièrement difficile à résoudre.

Sur le plan régional, l'Union européenne est engagée dans le Programme d'action de Beijing depuis 1995²⁴ et, depuis 2010, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)²⁵ est chargé de suivre les progrès accomplis dans ce domaine. Le cinquième examen de la mise en œuvre du Programme d'action dans les États membres de l'UE met en évidence la persistance des stéréotypes de genre dans les médias et l'éducation et le « manque de données comparatives à l'échelle de l'UE sur un éventail de questions liées au genre » dans le secteur²⁶. La stratégie de la Déclaration de Beijing a été réaffirmée en 2015, lorsque les États ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030²⁷, dont les principes fondamentaux sont les droits de l'homme et l'égalité de genre.

2.1.1.1.3. Les indicateurs d'égalité des genres dans les médias

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), dont l'une des priorités est l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, s'est également engagée à l'échelle mondiale dans un large éventail d'initiatives spécifiques à la dimension de genre qui se retrouvent dans toutes ses divisions et ses principales activités. En 2012,

²² La Commission de la condition de la femme des Nations Unies est le principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, <https://www.unwomen.org/fr/csw>.

²³ Examen et évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale, 9-20 mars 2020, <https://eige.europa.eu>. Voir également *Égalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing, ONU Femmes*, <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-fr.pdf?la=en&vs=934>.

²⁴ Conseil européen de Madrid, 15 et 16 décembre 1995, Conclusions de la présidence, https://www.europarl.europa.eu/summits/mad1_fr.htm.

²⁵ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, <https://eige.europa.eu/>.

²⁶ Beijing+25 : Cinquième bilan de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing dans les États membres de l'Union européenne, <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH3113741FRC.pdf>.

²⁷ Résolution des Nations Unies, « Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030 », adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

elle a élaboré, en coopération avec la Fédération internationale des journalistes (FIJ) et d'autres partenaires, un cadre global concernant les « Indicateurs d'égalité des genres dans les médias »²⁸, visant à contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans et à travers les médias. Ces indicateurs d'égalité des genres sont un ensemble d'indicateurs non normatifs sur l'égalité et les dimensions de genre de la diversité sociale, conçus en particulier pour les médias de tous types, indépendamment de la technologie utilisée. Leur objectif est d'encourager les organisations de médias à présenter de manière transparente et intelligible pour le public la question de l'égalité de genre, et à analyser leurs propres politiques et pratiques internes afin de prendre les mesures nécessaires pour faire évoluer les mentalités sur ce point.

2.1.1.1.4. La Convention sur la violence et le harcèlement

En juin 2019, la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail a adopté la Convention sur la violence et le harcèlement²⁹, et la recommandation³⁰ y afférente, en tant que premier instrument international établissant des normes mondiales sur le harcèlement et la violence dans le monde du travail. La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement au travail peuvent constituer une violation des droits de l'homme ou des abus représentant une menace pour l'égalité des chances, et propose un cadre d'action parfaitement clair. Elle définit de manière pragmatique que la violence et le harcèlement dans le monde du travail s'entendent d'un « ensemble de comportements et de pratiques inacceptables » qui « visent, entraînent ou sont susceptibles d'entraîner des préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques ». La Convention porte sur la violence et le harcèlement sur un lieu de travail physique ainsi que dans les communications professionnelles, y compris celles rendues possibles par les technologies de l'information et des communications (TIC). L'accent qu'elle met sur l'inclusion signifie que toute personne qui exerce un travail est protégée, quel que soit son statut contractuel, qu'elle relève du secteur public ou du privé, de l'économie formelle ou informelle³¹, de zones urbaines ou rurales, et qu'une attention particulière est accordée à certains groupes de personnes particulièrement vulnérables.

La Convention entrera en vigueur le 25 juin 2021, c'est-à-dire 12 mois après la ratification par le deuxième État membre en juin 2020³².

²⁸ Indicateurs d'égalité des genres dans les médias : cadre d'indicateurs pour mesurer la sensibilisation à l'égalité des genres dans les médias et les contenus, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231068>.

²⁹ Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement, Organisation internationale du Travail, 2019, https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711571/lang--fr/index.htm.

³⁰ Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée le 21 juin 2019 à Genève par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, à l'occasion de sa 108^e session, https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206.

³¹ <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/informal-economy/lang--fr/index.htm>.

³² Au niveau régional, l'Union européenne ne peut pas ratifier les conventions de l'OIT dans la mesure où l'Union européenne n'est pas membre de l'organisation ; seuls les États membres peuvent ratifier ces conventions.



2.1.1.2. La promotion de la diversité des expressions culturelles et du multilinguisme

La Déclaration universelle sur la diversité culturelle³³ a été adoptée à l'unanimité par la Conférence générale de l'UNESCO le 2 novembre 2001. Composée de 12 articles et d'une annexe assortie d'un plan d'action pour sa mise en œuvre, cette Déclaration universelle élève la diversité culturelle au rang de « patrimoine commun de l'humanité » et fait de sa défense un impératif éthique indissociable du respect de la dignité de la personne. Elle encourage les politiques d'inclusion et de participation de tous les citoyens comme garantie de cohésion sociale et mentionne, entre autres, les droits des personnes appartenant à des minorités et ceux des peuples autochtones. Elle instaure des « droits culturels » qui comprennent le droit de toute personne à pouvoir s'exprimer, créer et diffuser ses œuvres dans la langue de son choix, en particulier dans sa langue maternelle, et le droit de participer à la vie culturelle de son choix. L'accès de toutes les cultures aux moyens d'expression et de diffusion est garanti par la liberté d'expression, le pluralisme des médias, le multilinguisme et l'égalité d'accès aux expressions artistiques, au savoir scientifique et technologique, y compris sous forme numérique.

Cinq ans plus tard, le 21 octobre 2005, la Conférence générale de l'UNESCO a adopté la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles³⁴, premier accord international juridiquement contraignant qui reconnaît le droit souverain des États de conserver, d'adopter et de mettre en œuvre les politiques qu'ils jugent nécessaires pour assurer la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, tant au niveau national qu'international. La reconnaissance de l'importance, en matière de cohésion sociale, de la diversité et de la pluralité des identités et des expressions culturelles des personnes et des sociétés, y compris pour les personnes appartenant à des minorités et pour les peuples autochtones, est au cœur de la Convention de 2005.

2.1.1.3. La protection des droits des personnes handicapées

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées³⁵ (ainsi que son protocole facultatif) a été adoptée le 13 décembre 2006 et est entrée en vigueur le 3 mai 2008. Elle énonce les obligations de promotion et de protection des droits des

Lorsque l'instrument de l'OIT touche aux compétences de l'Union européenne, une décision du Conseil autorisant la ratification est nécessaire. Pour davantage d'informations sur le sujet, voir : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9532>.

³³ Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle, 2 novembre 2001, http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.

³⁴ Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, <https://fr.unesco.org/creativity/convention/texts>.

³⁵ Convention relative aux droits des personnes handicapées, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsq_no=IV-15&chapter=4&clang_fr.



personnes handicapées que les États sont tenus de respecter³⁶. Cette convention est un instrument juridiquement contraignant qui concerne tous les handicaps dans l'ensemble des secteurs et qui se fonde sur les textes internationaux antérieurs relatifs aux personnes handicapées, mais qui ne donne toutefois pas expressément une définition du handicap. Elle énonce dans son préambule que « la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ». La Convention énumère un certain nombre de principes généraux en faveur des personnes handicapées, parmi lesquels le droit à l'autonomie individuelle, à la non-discrimination, y compris en matière d'égalité de genre, à la participation et à l'intégration pleine et effective dans la société, ainsi qu'à l'égalité des chances et à l'accessibilité.

La convention constitue, d'une part, le premier instrument international juridiquement contraignant qui établit des normes minimales pour les droits des personnes handicapées et, d'autre part, la première convention relative aux droits de l'homme à laquelle l'Union européenne est devenue Partie. Elle a été ratifiée par l'Union européenne en 2006 et s'inscrit désormais dans l'ordre juridique de l'Union ; les actes juridiques de l'Union doivent, dans la mesure du possible, être interprétés d'une manière qui soit conforme avec ses dispositions.

2.1.1.4. La lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

Les organes conventionnels des droits de l'homme ont confirmé que l'orientation sexuelle et l'identité de genre font partie des motifs de discrimination interdits en vertu du droit international des droits de l'homme. Il est par conséquent illégal d'établir une distinction entre les droits des personnes en fonction de leur appartenance à la communauté lesbienne, homosexuelle, bisexuelle ou transgenre (LGBT+), tout comme il est interdit de le faire pour d'autres motifs, tels que la couleur de la peau, la race, le sexe et la religion, entre autres. Cette position a été confirmée à maintes reprises dans des décisions et des orientations générales publiées par plusieurs organes conventionnels des Nations Unies. En juin 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies est devenu le premier organe intergouvernemental des Nations Unies à adopter une résolution de grande envergure sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La résolution 17/19 des Nations Unies sur les droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre³⁷ a exprimé la « grave préoccupation » du Conseil face aux actes de

³⁶ En particulier, les Règles pour l'égalisation des chances des personnes handicapées - 1994 (il ne s'agit pas d'un traité juridiquement contraignant), https://www.who.int/disabilities/policies/standard_rules/fr/ ; et le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées, <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/programme-daction-mondial-concernant-les-personnes-handicapees-14-2.html>.

³⁷ Résolution des Nations Unies 17/19, Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre, <https://undocs.org/fr/A/HRC/RES/17/19>.



violence et de discrimination contre des personnes en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre, et a demandé la réalisation d'une étude sur la portée et l'étendue de ces violations et les mesures nécessaires pour y remédier. En outre, en 2016, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a adopté une résolution visant à nommer un expert indépendant chargé de déterminer les causes de la violence et de la discrimination à l'encontre de personnes en fonction de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle, ainsi que d'examiner avec les gouvernements la manière de protéger ces personnes. Ce mandat à long terme, confié au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, a été considéré comme « l'expression la plus manifeste des droits des homosexuels en tant que droits humains »³⁸.

2.1.2. Le cadre du Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe a joué un rôle de premier plan dans le domaine de la diversité et de l'inclusion de tous les êtres humains dans la société. Il y est parvenu non seulement en jetant les bases de la non-discrimination et de l'égalité grâce à ses conventions fondamentales, mais également au moyen de ses activités normatives dans divers domaines, tels que l'égalité de genre, les droits des personnes handicapées, la protection des minorités nationales, les droits des migrants, les langues régionales et minoritaires, la lutte contre le racisme et l'intolérance, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, entre autres. Cette section présente les principales conventions et recommandations du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe dans plusieurs de ces domaines³⁹.

2.1.2.1. La question de la non-discrimination et de l'égalité

2.1.2.1.1. La Convention européenne des droits de l'homme

Le principe de non-discrimination est inscrit depuis l'origine dans les traités fondateurs du Conseil de l'Europe. En effet, la Convention européenne des droits de l'homme⁴⁰ prévoyait déjà, dans sa première version adoptée en 1950, que la jouissance des droits et libertés qui y sont énoncés doit être garantie sans discrimination pour quelque motif que ce soit, tel que le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation (article 14 de la Convention européenne des droits de

³⁸ Résolution 32/2, adoptée par le Conseil des droits de l'homme le 30 juin 2016, Protection contre la violence et la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/RES/32/2&Lang=E.

³⁹ Pour davantage d'informations sur les travaux menés par le Conseil de l'Europe dans le domaine de la promotion des droits de l'homme, veuillez consulter : <https://www.coe.int/fr/web/portal/human-rights>.

⁴⁰ La Convention européenne des droits de l'homme, telle qu'amendée par ses Protocoles, peut être consultée sur : https://www.echr.coe.int/documents/convention_fra.pdf.



l'homme). La Convention européenne des droits de l'homme précise notamment que le droit à la vie est protégé par la loi (article 2 de la Convention) et que toute personne dispose d'un droit à la liberté et à la sûreté (article 5 de la Convention). Elle établit le droit de tout individu au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance, sans ingérence d'une autorité publique (article 8 de la Convention). Toute personne, en vertu de la Convention, est en droit de disposer de la liberté de pensée, de conscience et de religion (article 9 de la Convention). La liberté d'expression, qui est particulièrement pertinente dans le secteur de l'audiovisuel, est également garantie à toute personne en vertu de la Convention (article 10). Elle englobe la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. En 1984, le principe de l'égalité entre époux a été intégré dans la Convention par le Protocole n° 7 et, en 2000, le Protocole n° 12 a interdit toute discrimination de la part d'une autorité publique fondée sur de tels motifs. Les gouvernements signataires de la Convention européenne des droits de l'homme se sont juridiquement engagés à respecter un certain nombre de normes comportementales et à protéger les libertés et droits fondamentaux des citoyens ordinaires.

2.1.2.1.2. La Charte sociale européenne

La Charte sociale européenne⁴¹ est un traité du Conseil de l'Europe visant à garantir les droits sociaux et économiques fondamentaux ; elle est le pendant de la Convention européenne des droits de l'homme, et se réfère aux droits civils et politiques. Elle garantit un large éventail de droits de l'homme au quotidien relatifs à l'emploi, au logement, à la santé, à l'éducation, à la protection sociale et au bien-être. La Charte met en particulier l'accent sur la protection des personnes vulnérables comme les personnes âgées, les enfants, les personnes handicapées et les migrants. Elle exige que la jouissance de ces droits le soit sans discrimination. Adoptée en 1961, la Charte a été révisée en 1996, afin de tenir compte de l'évolution de la société européenne. La Charte de 1996 comprend notamment de nouveaux droits, tels que le droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le droit à la protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et les autres formes de harcèlement, ainsi que les droits des travailleurs, ayant des responsabilités familiales, à l'égalité des chances et à l'égalité de traitement. Elle renforce le principe de non-discrimination, améliore l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et offre une meilleure protection de la maternité et des mères du point de vue social, ainsi qu'une meilleure protection des personnes handicapées. Le Comité européen des droits sociaux⁴² contrôle la conformité des situations nationales avec la Charte, à la fois par un système de rapports et par une procédure de réclamations collectives.

⁴¹ Charte sociale européenne, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>.
<https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/home>.

⁴² <https://www.coe.int/fr/web/european-social-charter/european-committee-of-social-rights>.

2.1.2.2. La protection des minorités nationales

La protection des minorités nationales a toujours été à l'ordre du jour du Conseil de l'Europe, mais cette question a pris encore plus d'importance avec l'effondrement des régimes communistes européens, l'ultranationalisme et les conflits survenus dans certaines parties de l'Europe, qui ont tous provoqué des migrations vers et à l'intérieur de l'Europe. La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales est le traité le plus complet du Conseil de l'Europe en matière de protection des droits des personnes appartenant à des minorités nationales⁴³. Il s'agit du premier instrument multilatéral juridiquement contraignant consacré à la protection des minorités nationales dans le monde. Cette Convention-cadre, adoptée le 10 novembre 1994 par le Comité des Ministres, est entrée en vigueur le 1^{er} février 1998 et compte 39 signataires à ce jour.

Elle définit les principes, ainsi que les objectifs à atteindre par les États, afin de garantir la protection des minorités nationales⁴⁴. Les Parties à la Convention-cadre s'engagent à promouvoir, dans tous les domaines de la vie économique, sociale, politique, publique et culturelle, l'égalité pleine et effective des personnes appartenant à des minorités, ainsi que les conditions qui leur permettront d'exprimer, de préserver et de développer leur culture, leur religion, leur langue et les traditions (y compris par l'accès aux médias et leur utilisation). Un comité consultatif, composé d'experts indépendants, participe au suivi de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales ; il est désormais une référence incontournable dans les travaux d'autres organismes internationaux, tels que le Haut-commissaire de l'OSCE pour les minorités nationales⁴⁵ et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)⁴⁶.

Outre la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne, dont les droits individuels universellement applicables peuvent aussi être revendiqués par des personnes appartenant à des minorités nationales, d'autres textes juridiques du Conseil de l'Europe concernent également les minorités nationales, comme la Charte européenne des langues régionales ou minoritaires⁴⁷, qui se concentre sur la protection et la promotion des langues minoritaires. La Commission européenne contre le

⁴³ Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cdb8>.

⁴⁴ La Convention-cadre pour la protection des minorités nationales ne définit pas le concept de « minorité nationale » car il n'existe pas de définition générale reconnue par l'ensemble des États membres du Conseil de l'Europe. Il revient donc à chaque Partie à la Convention d'évaluer quels groupes sont protégés par la Convention sur son territoire.

⁴⁵ <https://www.osce.org/hcnm>.

⁴⁶ <https://fra.europa.eu/fr/about-fra>.

⁴⁷ Charte européenne des langues régionales ou minoritaires, <https://www.coe.int/fr/web/european-charter-regional-or-minority-languages/text-of-the-charter>.



racisme et l'intolérance (ECRI)⁴⁸ du Conseil de l'Europe apporte par ailleurs une importante contribution à la lutte contre la discrimination des personnes appartenant à des minorités⁴⁹.

2.1.2.3. La promotion de l'égalité de genre

Les travaux du Conseil de l'Europe dans les domaines des droits de l'homme et de l'égalité de genre ont abouti à des normes juridiques et à des orientations politiques globales visant à la promotion et à l'autonomisation des femmes, ainsi qu'à la réalisation effective de l'égalité de genre dans les États membres du Conseil de l'Europe et au-delà.

2.1.2.3.1. Les conventions du Conseil de l'Europe

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul, 2011)⁵⁰ est le traité international le plus ambitieux en matière de lutte contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes. La prévention de la violence, la protection des victimes, la poursuite des auteurs et la mise en place de politiques intégrées au niveau national en sont les principaux fondements. La Convention d'Istanbul prévoit un mécanisme de suivi à deux niveaux pour évaluer et améliorer sa mise en œuvre : le Groupe indépendant d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO) et le Comité des Parties. D'autres conventions concernant l'égalité de genre sont également pertinentes, comme la Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels (Convention de Lanzarote, 2007)⁵¹, qui est le premier traité à criminaliser toutes les formes d'infractions sexuelles commises contre des enfants. Il convient également de mentionner la Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains (2005), qui vise à prévenir et à combattre la traite des femmes, des hommes et des enfants à des fins d'exploitation sexuelle, de travail ou d'autres formes d'exploitation, ainsi qu'à protéger les victimes et poursuivre les trafiquants⁵². La Convention comprend notamment un principe de non-discrimination et l'obligation pour les Parties de promouvoir l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures.

⁴⁸ <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance>.

⁴⁹ Voir également le rapport du Conseil de l'Europe, établi par les experts du COMMIT – Community Media Institute *Spaces of Inclusion - An explorative study on needs of refugees and migrants in the domain of media communication and on responses by community media*, (uniquement en anglais) : <https://www.coe.int/fr/web/freedom-expression/-/a-new-report-on-the-role-of-community-media-for-refugees-and-migrants-has-been-published>.

⁵⁰ Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, Istanbul, 11 mai 2011, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>.

⁵¹ Convention du Conseil de l'Europe sur la protection des enfants contre l'exploitation et les abus sexuels, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/201>.

⁵² Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains, <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/197>.



2.1.2.3.2. Les recommandations du Comité des Ministres aux États membres

Trois recommandations du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe qui portent spécifiquement sur la question du sexisme et de l'égalité de genre dans le secteur de l'audiovisuel ont été adoptées ces dernières années. En 2013, la Recommandation Rec(2013)⁵³ sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias a présenté des lignes directrices et plusieurs mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias. Le texte énumère seize mesures à l'attention des États membres et des organisations de médias, qu'il convient de mettre en œuvre dans les six domaines suivants : examen et évaluation des lois et politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; adoption et application d'indicateurs nationaux, transmission d'informations et promotion de bonnes pratiques ; mécanismes de responsabilisation ; recherche et publication ; éducation aux médias et citoyenneté active. Un manuel complet destiné à accompagner la mise en œuvre de cette recommandation⁵⁴ par les États membres a été publié en 2015.

En 2017, la Recommandation Rec(2017)⁵⁵ sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel a été adoptée en tant que première recommandation paneuropéenne à traiter les questions d'égalité de genre dans l'industrie audiovisuelle. Elle porte, en particulier, sur la méconnaissance de la prévalence de cette inégalité, les préjugés sexistes, conscients ou non, à tous les niveaux du secteur audiovisuel, ainsi que sur la répartition inéquitable des subventions entre les hommes et les femmes. La recommandation invite les gouvernements à revoir leur législation et leurs politiques, à assurer la collecte, le suivi et la publication des données, à soutenir la recherche, à encourager le développement continu de l'éducation aux médias et à faire évoluer les mécanismes de responsabilité. La recommandation comporte également des outils de développement des connaissances en la matière et une série de méthodes de suivi et d'indicateurs de performance.

Adoptée en 2019, la Recommandation Rec(2019) sur la prévention et la lutte contre le sexisme⁵⁶ donne, pour la première fois, une définition du sexisme au niveau international. La définition couvre tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportement fondé sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes, le plus souvent des femmes, est inférieur en raison de son sexe. La recommandation met l'accent sur le lien entre le sexisme et la violence à l'égard des femmes et demande aux États membres de lutter contre le sexisme dans plusieurs domaines, parmi lesquels, notamment,

⁵³ Recommandation CM/Rec(2013) du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias, 10 juillet 2013,

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c7cac.

⁵⁴ <https://rm.coe.int/1680590558>.

⁵⁵ Recommandation CM/Rec(2017)9 du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel, 27 septembre 2017,

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680750a54.

⁵⁶ Recommandation CM/Rec(2019) sur la prévention et la lutte contre le sexisme, 27 mars 2019, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168093b269>.



le langage et les communications, internet et les médias sociaux, les médias, la publicité et le lieu de travail. Les États membres sont tenus d'évaluer les progrès accomplis et d'en rendre compte périodiquement au Conseil de l'Europe.

Tableau 2. Liste des principales recommandations du Comité des Ministres aux États membres relatives à l'égalité de genre⁵⁷

Année	Recommandation aux États membres	Sujets examinés
2019	Rec(2019)1 sur la prévention et la lutte contre le sexisme ⁵⁸	Définition du sexisme dans les médias, sur internet et les médias sociaux, ainsi que dans la publicité, sur le lieu de travail, etc. ; établissement d'un lien entre le sexisme et la violence.
2017	Rec(2017)9 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel ⁵⁹	Lutter contre les inégalités et les préjugés sexistes dans le secteur audiovisuel ; inviter les États à revoir leurs législations et politiques ; encourager la collecte de données, la recherche, l'éducation aux médias et les mécanismes de responsabilité.
2015	Rec(2015)2 sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport ⁶⁰	Promouvoir les politiques et pratiques d'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines et à tous les niveaux du sport.
2013	Rec(2013)1 sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les médias ⁶¹	Lignes directrices destinées aux États membres et aux organisations de médias afin de promouvoir l'égalité de genre et lutter contre les stéréotypes sexistes dans les médias.
2012	Rec(2012)6 sur la protection et la promotion des droits des femmes et des filles handicapées ⁶²	Promouvoir des actions positives pour faire valoir les droits et encourager la participation des femmes et des filles handicapées dans tous les domaines.
2010	Rec(2010)10 sur le rôle des femmes et des hommes dans la prévention et la résolution des conflits et la consolidation de la paix ⁶³	Lignes directrices sur la manière d'aborder les différents rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la prévention, la résolution des conflits et la consolidation de la paix.
2008	Rec(2008)1 sur la prise, en compte dans les actions de santé, des spécificités entre hommes et femmes ⁶⁴	Élaboration d'une approche de la dimension de genre dans les politiques et stratégies de santé.

⁵⁷ Voir également, Égalité de genre et droits des femmes – Normes du Conseil de l'Europe, <https://rm.coe.int/normes-coe/16809f22fd>.

⁵⁸ <https://rm.coe.int/168093b26a>.

⁵⁹ <https://rm.coe.int/native/09000016807509e6>.

⁶⁰ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c4721.

⁶¹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c7c7e.

⁶² https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805caaf7.

⁶³ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805cea74.

⁶⁴ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805d4212.

Année	Recommandation aux États membres	Sujets examinés
2007	Rec(2007)17 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes ⁶⁵	Mesures visant à parvenir à l'égalité de genre dans la pratique (par exemple à travers les responsabilités, la transparence, la langue, les normes, etc.).
2007	Rec(2007)13 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'éducation ⁶⁶	Promotion des mesures de mise en place de la dimension de genre dans le système éducatif.
2003	Rec(2003)3 sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique ⁶⁷	Définition de la participation équilibrée des femmes et des hommes en fixant une représentation de 40 % au moins dans tout organe décisionnel de la vie politique et publique.
2002	Rec(2002)5 sur la protection des femmes contre la violence ⁶⁸	Mesures, y compris des mesures législatives et politiques et des campagnes de sensibilisation, visant à mettre fin à toutes les formes de violence à l'égard des femmes.
1998	R(98)14 relative à l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes ⁶⁹	Création d'un environnement propice à la mise en œuvre de la dimension de genre.
1996	R(96)51 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ⁷⁰	Permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale en abolissant les discriminations sexistes sur le marché du travail ; développer le soutien aux familles ; adapter les régimes de sécurité sociale et la fiscalité, entre autres.
1990	R(90)4 sur l'élimination du sexisme dans le langage ⁷¹	Promouvoir l'utilisation d'un langage respectueux du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes.
1985	R(85)2 relative à la protection juridique contre la	Mesures visant à promouvoir l'égalité de genre, notamment par le biais de la législation sur l'emploi, la sécurité sociale et les retraites, l'impôt et le droit civil, entre autres.

⁶⁵ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3.

⁶⁶ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d5287.

⁶⁷ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848.

⁶⁸ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e2612.

⁶⁹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016804ec94a.

⁷⁰ <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016804d4ea1>.

⁷¹ <https://rm.coe.int/1680505480>.

Année	Recommandation aux États membres	Sujets examinés
	discrimination fondée sur le sexe ⁷²	
1979	R(79)10 concernant les femmes migrantes ⁷³	Veiller à ce que les législations nationales concernant les femmes migrantes soient pleinement adaptées aux normes internationales.

2.1.2.3.3. La Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2018-2023

Outre l'adoption de recommandations par le Comité des Ministres, le Conseil de l'Europe a également pris d'importants engagements en faveur de la réalisation effective d'une stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2018-2023⁷⁴, tant par la mise en œuvre de normes que par des mesures et activités dans six domaines prioritaires :

- prévenir et combattre les stéréotypes de genre ainsi que le sexisme ;
- prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ;
- garantir aux femmes l'égalité d'accès à la justice ;
- assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique ;
- protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile ;
- intégrer les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures.

La question des stéréotypes de genre et du sexisme dans les médias est abordée dans le premier objectif stratégique. Le Comité directeur du Conseil de l'Europe sur les médias et la société de l'information (CDMSI), qui se consacre également aux questions d'égalité entre les femmes et les hommes, a entrepris une série d'activités sur ce sujet.

2.1.2.3.4. Eurimages - Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes

Eurimages, en tant que fonds de soutien culturel du Conseil de l'Europe, se préoccupe également depuis de nombreuses années de la question de l'égalité de genre dans

⁷²<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168058ff43>.

⁷³ <https://rm.coe.int/1680505480>.

⁷⁴ Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023, <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-strategy>.



l'industrie cinématographique. Grâce à son Groupe de travail Égalité de genre, il évalue la présence des femmes dans le secteur cinématographique, en coopération avec d'autres organismes nationaux et internationaux. Le Groupe de travail analyse la position d'Eurimages en matière d'égalité hommes-femmes dans la sélection des projets et collecte des informations sur le « genre du projet » et sur le contenu des scripts soumis (test de Bechdel⁷⁵). Son mandat a récemment été élargi pour englober d'autres formes de discrimination à l'écran et hors écran ; le Groupe de travail est désormais rebaptisé « Égalité de genre et Diversité ». Par ailleurs, dans le cadre de sa stratégie, Eurimages vise à atteindre une répartition équitable des financements de coproduction entre les femmes et les hommes en 2020 et organise des campagnes d'information et de sensibilisation à cet effet. Le 16 octobre 2020, le Comité de direction d'Eurimages a adopté sa troisième stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'industrie cinématographique européenne pour la période 2021-2023. Cette stratégie témoigne de l'engagement sans faille du Fonds pour remédier à la problématique de la sous-représentation des femmes dans le secteur du cinéma et, en particulier, soutenir les projets portés par des femmes, améliorer la visibilité des réalisatrices et partager les meilleures pratiques⁷⁶.

2.1.2.4. Les mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Le 31 mars 2010, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté le premier instrument traitant spécifiquement de la question des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, à savoir la Recommandation sur les mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (CM/Rec(2010)5)⁷⁷. Cette recommandation énonce les principes issus des instruments européens et internationaux existants et identifie les mesures spécifiques qui doivent être adoptées et appliquées efficacement par les États membres afin de lutter contre la discrimination fondée sur les motifs en question dans douze domaines thématiques, parmi lesquels, la liberté d'expression, le respect de la vie privée et familiale, et l'emploi, entre autres⁷⁸.

⁷⁵ <https://bechdeltest.com/>.

⁷⁶ <https://www.coe.int/fr/web/eurimages/gender-equality>.

⁷⁷ Recommandation du Comité des Ministres aux États membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (CM/Rec(2010)5), https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805b1652.

⁷⁸ Pour davantage d'informations sur les travaux menés par le Conseil de l'Europe sur la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, voir : <https://www.coe.int/fr/web/sogi/themes>.

2.1.2.5. La protection des droits des personnes handicapées

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées⁷⁹, à la Convention européenne des droits de l'homme et à d'autres normes juridiques, le Conseil de l'Europe s'efforce de contribuer à l'égalité des chances, d'améliorer la qualité de vie et l'autonomie des personnes handicapées, et de garantir leur participation active à la vie de la collectivité. C'est dans ce contexte que le Conseil de l'Europe a adopté en novembre 2016 la Stratégie sur le handicap 2017-2023 en coopération avec la société civile. Cette Stratégie vise à englober l'ensemble des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels et présente les engagements du Conseil de l'Europe et de ses États membres pour faire de ces droits une réalité pour toutes les personnes handicapées, quelle que soit leur déficience⁸⁰.

2.1.2.6. Les autres initiatives et programmes

De nombreuses initiatives et maints programmes ont été lancés au fil des années au niveau du Conseil de l'Europe ou en coopération avec d'autres organisations internationales. Par exemple, en 2011/12, le programme conjoint MARS - Médias contre le racisme dans le sport - UE/CdE a rassemblé plus de 1 000 participants de différents domaines des médias lors de rencontres nationales et européennes et d'échanges multimédias⁸¹. Dans le même esprit, le programme conjoint UE/CdE MEDIANE - Médias en Europe pour une diversité inclusive – visait à renforcer la capacité des médias à inclure la diversité et la non-discrimination dans leur travail médiatique quotidien. MEDIANE a soutenu 160 échanges européens de pratiques médiatiques (EEMP) entre les médias et les professionnels, 10 rencontres européennes et thématiques pour partager des exemples de pratiques et des outils sur l'inclusion de la diversité, ainsi que le développement d'un outil d'autodiagnostic et d'aide à l'action sur la diversité - l'Index médiatique pour une diversité inclusive⁸².

2.2. Les mesures prises par l'Union européenne

Les principes de non-discrimination et d'égalité sont inscrits dans les traités de l'Union européenne. Ils sont également énoncés dans un certain nombre de directives qui s'appliquent de manière transversale à tous les secteurs. Par ailleurs, la réalisation d'une plus grande diversité et d'une plus grande inclusion dans le secteur audiovisuel a, ces dernières années, été de plus en plus souvent considérée comme un objectif politique à

⁷⁹ Pour davantage d'informations sur la Convention relative aux droits des personnes handicapées, voir la partie 2.1.1.1.3 de la présente publication.

⁸⁰ Stratégie du Conseil de l'Europe sur le handicap 2017-2023 du 30 novembre 2016, <https://www.coe.int/fr/web/disability/strategy-2017-2023>.

⁸¹ https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/default_FR.asp?

⁸² https://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/mars/mediane/default_FR.asp?

l'échelle de l'Union européenne. Cette volonté s'est concrétisée non seulement par la recherche d'une représentation à l'écran et hors écran plus équilibrée des femmes et des hommes, mais également d'autres groupes sous-représentés, que ce soit en termes d'ethnicité, d'orientation sexuelle, de minorités, d'origines sociales ou de tout autre motif à caractère discriminatoire. Des efforts ont également été accomplis pour permettre aux personnes handicapées d'accéder aux médias dans un contexte de numérisation accélérée, ce qui, paradoxalement, peut également avoir pour conséquence le risque d'une marginalisation sociale.

2.2.1. Le principe de non-discrimination et d'égalité

2.2.1.1. Les dispositions des traités de l'Union européenne en matière d'égalité et de non-discrimination

Les principes d'égalité et de non-discrimination figurent parmi les valeurs fondatrices de l'Union européenne et sont, à ce titre, inscrits dans les traités de l'Union européenne depuis ses origines. Les articles 2 et 3 du Traité sur l'Union européenne (TUE)⁸³ précisent, notamment, que ces valeurs sont communes aux États membres et que la non-discrimination et l'égalité entre les femmes et les hommes doivent prévaloir dans la société. L'égalité de genre est également consacrée par l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), qui dispose que, dans toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne⁸⁴, qui - en vertu du traité de Lisbonne - a même valeur que les traités, interdit quant à elle toute discrimination fondée sur des motifs tels que le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, ainsi que la nationalité, entre autres (article 21). La Charte précise également que l'Union se doit de respecter la diversité culturelle, religieuse et linguistique et que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garantie dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération (articles 22 et 23). L'article 33 de la Charte prévoit notamment le droit à la protection contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle. La Charte prévoit en outre le droit des personnes âgées à participer à la vie sociale et culturelle (article 25)

⁸³ Versions consolidées du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:C2012/326/01&from=EN>.

⁸⁴ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>.



et le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté (article 26). Outre ces principes, le TFUE⁸⁵ permet au Conseil de prendre les mesures appropriées pour lutter contre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 19).

Pour ce qui est de l'égalité de genre, le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins pour un même travail figure dans les traités européens depuis 1957. Ce principe est désormais inscrit à l'article 157 du TFUE, qui précise en détail son application en matière d'emploi et d'activité professionnelle. En outre, le TFUE accorde à l'Union européenne un certain nombre de compétences pour soutenir et compléter l'action des États membres en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (article 153). Le Parlement européen et le Conseil doivent en particulier prendre des mesures pour assurer l'application de ce principe (article 157(3)), et les États membres sont expressément autorisés à adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle (article 157(4)).

2.2.1.2. La Directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale

L'interdiction des discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique se fonde sur les traités de l'UE et sur la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Dans les années 1990, les institutions européennes ont accordé une plus grande attention à la lutte contre le racisme et la xénophobie, ce qui s'est traduit par l'adoption de plusieurs mesures dans ce domaine. La Directive relative à l'égalité raciale (2000/43/CE)⁸⁶, qui met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique, a été une mesure fondamentale à cet égard. Cette directive interdit la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans un large éventail de domaines, y compris en matière d'emploi, de protection sociale et d'avantages sociaux, d'éducation et de biens et services accessibles au public, ainsi que de logement⁸⁷. Les États membres de l'UE sont autorisés, en vertu de cette directive, à adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à la race ou à

⁸⁵ Versions consolidées du Traité de l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, *op. cit.*

⁸⁶ 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

⁸⁷ La Directive sur l'égalité raciale intervient parallèlement à d'autres directives européennes interdisant les discriminations dans le domaine de l'emploi et les discriminations fondées sur le sexe, telles que la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE), la Directive relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (2006/54/CE) et la Directive relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (2004/113/CE).



l'origine ethnique (« action positive »). Ils mettent à la disposition des particuliers des procédures judiciaires et/ou administratives pour que ceux-ci puissent faire valoir leurs droits, et prévoient des sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives. Les États membres sont également tenus de créer des organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement afin d'offrir une assistance aux victimes de discrimination. Enfin, la directive encourage le dialogue entre les partenaires sociaux pour promouvoir les politiques d'égalité et favoriser le dialogue avec les ONG. L'adoption de la Directive relative à l'égalité raciale, ainsi que de la Directive relative à l'égalité en matière d'emploi, a fait naître un mouvement dans toute l'Europe, qui a donné lieu à des modifications particulièrement significatives des cadres législatifs nationaux via l'adoption de nouvelles lois visant à lutter contre la discrimination⁸⁸.

La décision-cadre sur la lutte contre le racisme et la xénophobie⁸⁹, adoptée le 28 novembre 2008 constitue le deuxième acte législatif important dans ce domaine. Cette décision-cadre définit une approche pénale commune à l'échelle de l'Union européenne pour un certain nombre de comportements racistes et xénophobes afin de garantir que le même comportement constitue une infraction dans tous les États membres et que des peines effectives, proportionnées et dissuasives soient prévues à l'encontre des personnes physiques et morales qui ont commis de telles infractions ou qui en sont responsables. Bien que cette décision-cadre ne prévoie pas l'harmonisation complète des lois pénales dans ce domaine, elle établit le rapprochement minimum nécessaire pour garantir que les législations nationales soient suffisamment complètes. La décision-cadre incrimine notamment « l'incitation publique à la violence ou à la haine visant un groupe de personnes ou un membre d'un tel groupe, défini par référence à la race, la couleur, la religion, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique » via la diffusion ou la distribution publique d'écrits, d'images ou d'autres supports (ou via des « discours de haine à caractère raciste », article 1). Elle garantit en outre que la motivation raciste et xénophobe est considérée comme une circonstance aggravante dans la détermination des sanctions (« délit à caractère haineux et raciste », article 4).

Parallèlement à ces évolutions juridiques, la Commission européenne encourage le partage d'informations et de bonnes pratiques par le biais de plusieurs réseaux et groupes d'experts (par exemple, le groupe de haut niveau de l'UE sur la lutte contre le racisme, la xénophobie et d'autres formes d'intolérance). L'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)⁹⁰ collecte et analyse des données et effectue des recherches sur les droits fondamentaux, en apportant une assistance et une expertise au niveau européen et national, y compris en matière de non-discrimination, de racisme, d'intolérance et de délits à caractère haineux. Une attention particulière a par ailleurs été accordée au niveau de l'UE à la prévention et à la lutte contre la propagation en ligne de propos à caractère haineux

⁸⁸ Pour davantage de précisions sur la mise en œuvre de la Directive sur l'égalité raciale, voir le chapitre 3 de la présente publication. Voir également *La directive sur l'égalité raciale : application et défis*, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1916-FRA-RED-synthesis-report_FR.pdf.

⁸⁹ Décision-cadre 2008/913/JAI sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32008F0913>.

⁹⁰ Agence de droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), <https://fra.europa.eu/fr>.



fondés sur la race, la couleur, la religion, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, le handicap ou sur d'autres caractéristiques. Dans ce domaine, l'Union européenne a pour objectif de garantir que la législation européenne et nationale relative à la lutte contre le discours de haine soit mieux appliquée dans l'environnement en ligne dans l'ensemble de l'UE (par exemple par l'adoption de codes de conduite avec les principales plateformes de réseaux sociaux afin de lutter contre les discours de haine illicites en ligne)⁹¹.

En septembre 2020, la Commission européenne a annoncé un nouveau plan d'action⁹² de l'UE contre le racisme, qui définit une série de mesures pour les cinq prochaines années, allant du renforcement des lois relatives à la lutte contre la discrimination à la création d'outils et de bases de données, en passant par l'octroi de subventions de l'UE et le lancement de campagnes de sensibilisation afin de lutter contre les stéréotypes raciaux et ethniques par l'intermédiaire des médias, de l'éducation, de la culture et du sport.

2.2.1.3. La Directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi

L'emploi est considéré comme un élément fondamental de l'intégration sociale. Élément déterminant pour garantir l'égalité des chances, il est aussi un critère essentiel pour l'épanouissement personnel des citoyens. En vertu de l'article 19 du TFUE, qui interdit toute forme de discrimination, la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (2000/78/CE)⁹³ a été adoptée en novembre 2000, quelques mois après l'adoption de la Directive relative à l'égalité raciale 2000/43/CE, afin de créer des « conditions équitables en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail » (considérant 37 de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi). Cette directive établit un cadre général, assorti d'exigences spécifiques et applicables horizontalement, pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle, afin de mettre en œuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement (chapitre I). Les États membres peuvent prévoir un niveau de protection plus élevé dans leurs législations nationales. En outre, la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi régit les questions de procédure, qui sont essentielles pour l'application judiciaire et extrajudiciaire de ses dispositions en droit national (chapitre II).

⁹¹ Code de conduite pour la lutte contre les discours de haine illégaux en ligne, disponible en anglais sur : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-code-conduct-countering-illegal-hate-speech-online_en.

⁹² Une Union de l'égalité : plan d'action de l'UE contre le racisme 2020-2025, 18 septembre 2020, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_2025_fr.pdf.

⁹³ 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>.

Le principe de l'égalité de traitement exige que les personnes se trouvant dans une même situation soient traitées de manière identique ; cette forme d'égalité figure principalement dans la définition de la discrimination directe. Il existe cependant d'autres formes de discrimination qui doivent être proscrites et que la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi distingue comme suit (article 2 de la directive) :

- la discrimination directe, c'est-à-dire lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable ;
- la discrimination indirecte, c'est-à-dire lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes ;
- le harcèlement, c'est-à-dire lorsqu'un comportement indésirable a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi s'applique à tous les aspects de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, aussi bien dans le secteur privé que public (article 3 de la directive). Le principe de l'égalité de traitement ne fait par ailleurs pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques pour prévenir ou compenser les désavantages liés à l'un des motifs visés (article 7 de la directive).

Vingt années se sont à présent écoulées depuis l'adoption de cette directive⁹⁴. Alors que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées englobe pratiquement tous les aspects de la vie, le champ d'application de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi se limite à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle. Afin d'étendre la protection contre la discrimination au-delà de la sphère restreinte de l'emploi, la Commission européenne avait présenté en 2008 une proposition législative, globalement qualifiée de directive horizontale en matière d'égalité de traitement⁹⁵. Cette proposition visait à étendre le champ d'application de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi en l'alignant sur celui de la Directive relative à l'égalité raciale, de manière à englober également l'éducation, la protection sociale, les soins de santé, l'accès aux biens et services et le logement. Parallèlement, la proposition a également permis de remédier à certaines incohérences entre la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et la Directive relative à l'égalité raciale. Contrairement à ces deux directives, qui ont toutes deux été adoptées rapidement en 2000, la proposition de 2008 d'une directive horizontale a rencontré une forte défiance au sein du Conseil et cette situation persiste.

⁹⁴ Voir également le chapitre 3 de la présente publication.

⁹⁵ Proposition de directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>.



2.2.1.4. La directive relative à l'égalité de genre (refonte)

L'Union européenne œuvre depuis fort longtemps en faveur de l'égalité de genre. En effet, depuis 1957, date à laquelle le principe selon lequel les deux sexes devraient percevoir un salaire égal pour un même travail a été inséré dans l'article 119 du traité de Rome, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes s'est progressivement imposée comme sujet politique de l'Union européenne. Au cours des décennies suivantes, l'objectif d'une égalité de traitement en matière de rémunération et d'emploi s'est étendu afin d'englober d'autres pans de la politique économique et sociale. Parallèlement, la stratégie a évolué d'une protection juridique contre la discrimination fondée sur le sexe (égalité de traitement) à des mesures plus ambitieuses. Ces dernières visent à compenser les inégalités historiques auxquelles sont confrontées les femmes et à atteindre une véritable égalité, y compris via l'adoption de « la dimension de genre » de manière à ce que l'ensemble des futures politiques de l'Union européenne contribuent à cet objectif. En 2006, treize directives européennes constituaient le corpus juridique visant à régler la question de l'égalité de genre : douze dans le domaine de l'emploi et une sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'accès et de fourniture de biens et de services⁹⁶. Cette profusion de textes protecteurs et la constante évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice européenne ont finalement incité le législateur européen à fusionner ces directives en un texte unique. En 2006, la Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)⁹⁷ a été adoptée, afin de consolider six directives sur l'égalité de genre en simplifiant, en modernisant et en

⁹⁶ Les principales directives sont les suivantes : Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117&from=EN> ;

Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207&from=EN> ;

Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986L0378&from=EN> ;

Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31986L0613&from=EN> ;

Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31997L0080&from=EN> ;

Directive 2004/113 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0113&from=EN>.

⁹⁷ Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

améliorant la législation de l'Union européenne sur la question de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi⁹⁸.

La directive « refonte » a un double objectif : premièrement, elle vise à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en interdisant la discrimination directe ou indirecte en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et de conditions de travail. Cela inclut le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de même valeur, et l'égalité de traitement dans le cadre des régimes professionnels de sécurité sociale. Deuxièmement, la directive vise à garantir que les États membres mettent en place des voies de recours pour les salariés victimes de discrimination, ainsi que des sanctions et une éventuelle indemnisation ou réparation en fonction du préjudice subi. Les pays de l'UE désignent des organismes chargés de veiller à la mise en œuvre de la législation et d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination. Les entreprises doivent par ailleurs promouvoir le principe de l'égalité de genre et renforcer le rôle des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales.

D'autres directives portant sur des questions d'égalité entre les femmes et les hommes n'ont pas pu être intégrées à la directive « refonte » de 2006, car elles reposent sur différentes clauses du traité de l'UE⁹⁹. Par exemple, la récente Directive 2019/1158/UE relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹⁰⁰ a pour objectif d'accroître la participation des femmes au marché du travail et veille à un meilleur partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Le 5 mars 2020, la Commission européenne a adopté la stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2020-2025¹⁰¹, qui comprend notamment des domaines d'action spécifiques qu'il importe d'améliorer, tels que la violence à l'égard des femmes, la lutte contre les stéréotypes sexistes, la transparence salariale et les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, entre autres. De nouvelles

⁹⁸ Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

⁹⁹ Directive du Conseil 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN> ;

Directive 2010/41/UE du Parlement et du Conseil concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0041&from=EN> ;

Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN> ;

Directive 2010/18/UE du Conseil 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,

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

¹⁰⁰ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>.

¹⁰¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.



thématiques sont également abordées, comme l'égalité de genre dans le contexte du changement climatique et de l'intelligence artificielle¹⁰².

2.2.1.5. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle

La discrimination à l'égard des personnes LGBT+ peut prendre diverses formes, y compris la violence verbale et la violence physique. L'orientation sexuelle est désormais reconnue dans le droit européen comme un motif de discrimination puisque la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui en vertu du traité de Lisbonne a la même valeur juridique que les traités de l'UE, a pour la première fois explicitement reconnu ce motif dans une charte internationale (article 21(1)). L'orientation sexuelle n'a toutefois acquis ce statut que récemment. En effet, jusqu'au traité d'Amsterdam de 1999, les dispositions pertinentes du traité CE concernaient uniquement la discrimination fondée sur la nationalité et le genre. Parallèlement, compte tenu de l'absence d'uniformité de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative à la portée du principe général d'égalité, le fait de déterminer si la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était interdite en vertu de ce principe restait une source de litige.

Il existe en outre une différence notable dans le champ d'application de ces deux importantes directives de lutte contre la discrimination adoptées en 2000 pour ce qui est de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Bien que la Directive relative à l'égalité raciale dispose d'un champ d'application particulièrement large puisqu'elle impose aux États membres d'adopter une législation de lutte contre la discrimination dans les domaines de la protection sociale, de l'éducation, de l'accès et de la fourniture de biens et services accessibles au public, sa portée se limite à l'égalité de traitement, indépendamment de l'origine raciale ou ethnique. Par ailleurs, la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi cible les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, mais son champ d'application se limite à l'emploi, au travail et à la formation professionnelle. Les personnes LGBT+ subissent cependant également diverses formes de discrimination dans les domaines couverts par la Directive relative à l'égalité raciale et ces différences dans l'étendue de la protection les rendent particulièrement vulnérables dans ces domaines. En 2008, la Commission européenne a tenté de remédier à la situation en présentant une nouvelle proposition de directive horizontale qui devait permettre d'étendre l'interdiction de la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle au-delà de la question de l'emploi. Cependant, comme nous l'avons indiqué précédemment, cette proposition est restée à ce jour bloquée au Conseil.

La Commission européenne a présenté en novembre 2020 la toute première stratégie de l'UE en faveur de l'égalité des personnes LGBT+, compte tenu des défis qui restent à relever en la matière. La stratégie pour l'égalité en faveur des personnes LGBTIQ

¹⁰² Pour davantage d'informations sur les activités réalisées par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), voir : <https://eige.europa.eu/>.



pour 2020-2025¹⁰³ définit un certain nombre d'actions ciblées, y compris des mesures juridiques et de financement, pour les cinq prochaines années. Elle propose d'étendre la liste des infractions et délits de l'UE de manière à englober les délits à caractère haineux, y compris les discours de haine homophobes et les crimes de haine, et de proposer une législation sur la reconnaissance mutuelle de la parentalité dans les situations transfrontalières, entre autres. Elle veille également à ce que les préoccupations des personnes LGBT+ soient dûment prises en compte dans l'élaboration des politiques de l'Union européenne, afin que les personnes LGBT+, dans toute leur diversité, soient en sécurité et qu'elles aient les mêmes chances que les autres de mener une vie prospère et de participer pleinement à la société. Les États membres sont par ailleurs encouragés à s'inspirer des meilleures pratiques existantes et à élaborer leurs propres plans d'action en matière d'égalité en faveur des personnes LGBT+.

2.2.1.6. Le cadre de l'Union européenne pour le handicap

Selon plusieurs sources de l'Union européenne, en 2020, un cinquième de la population européenne présentait une forme de handicap¹⁰⁴. Les droits des personnes handicapées sont inscrits dans les traités de l'UE depuis 1997 ; par exemple, l'article 19 du TFUE précise que l'Union se doit de lutter, entre autres, contre la discrimination fondée sur le handicap. L'Union européenne a défini le socle juridique de la Directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, qui est généralement considérée comme une étape essentielle de l'élaboration d'une législation européenne sur le handicap. Depuis son entrée en vigueur en décembre 2000, la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi interdit toute forme de discrimination ou de harcèlement sur le lieu de travail, qui repose sur le handicap. Le champ d'application de cette directive est particulièrement vaste et englobe l'ensemble du cycle de vie professionnelle, de la candidature à l'embauche, jusqu'au licenciement. La directive exige que des aménagements raisonnables, y compris des adaptations du lieu de travail, soient réalisés pour les personnes handicapées. Elle reconnaît que le fait de ne pas prévoir « d'aménagements raisonnables » sur le lieu de travail peut constituer une discrimination, ce qui représente notamment une innovation conceptuelle. S'agissant des exigences minimales requises en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, la question des mesures spécifiques à prendre pour répondre aux besoins des travailleurs handicapés (comme l'adaptation des portes et des passages, entre autres) est évoquée dans la Directive de 1989 relative à la sécurité et à la santé au travail et réaffirmée dans le socle européen des droits sociaux (principe 17, voir ci-dessous).

Quasiment au même moment, à savoir en décembre 2000, que l'entrée en vigueur de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, l'Union européenne a renforcé son engagement en faveur de l'égalité, de la non-discrimination et du respect des droits des personnes handicapées au moyen de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La Charte énonce, notamment, un certain nombre de droits et de

¹⁰³ Stratégie pour l'égalité en faveur des personnes LGBTIQ dans l'UE pour 2020-2025, disponible en anglais sur : https://ec.europa.eu/info/files/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en.

¹⁰⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>.



principes et contient des dispositions spécifiques sur l'égalité en droit (article 20), la non-discrimination (article 21) et l'intégration professionnelle et sociale des personnes handicapées (article 26).

Une décennie plus tard, la législation de l'Union relative au handicap a été structurée par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, que l'Union européenne a ratifiée en décembre 2010 en tant qu'organisation d'intégration régionale. Entrée en vigueur le 22 janvier 2011 (pour l'Union européenne), cette convention s'inscrit désormais dans l'ordre juridique de l'UE. Il s'agit d'un accord mixte, c'est-à-dire que l'Union européenne et ses États membres partagent les compétences et la responsabilité de mettre en œuvre les dispositions de la Convention. La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est juridiquement contraignante pour l'Union européenne dans la limite de ses compétences, ainsi que pour ses États membres qui l'ont tous ratifiée. Les politiques et législations européennes et nationales en matière de handicap doivent par conséquent s'y conformer. Compte tenu de ce statut, la Convention a été qualifiée de « référence pour la politique de l'Union européenne en matière de handicap »¹⁰⁵.

La politique de l'Union européenne en matière de handicap a depuis été étoffée par la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées¹⁰⁶, qui vise à garantir une Europe inclusive et sans entraves. Cette stratégie a donné lieu à l'adoption d'une série d'actes spécifiques de droit secondaire et d'autres mesures dans le cadre de ses domaines prioritaires, qui englobent l'accessibilité, l'égalité, l'éducation et l'emploi. La Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées s'est traduite par des initiatives telles que la législation européenne relative à l'accessibilité¹⁰⁷, qui fixe les exigences d'accessibilité pour les produits et services¹⁰⁸, ou la Directive relative à l'accessibilité en ligne¹⁰⁹, qui vise à l'accessibilité des sites internet des organismes du secteur public à toute personne. Cette stratégie, qui a pris fin en 2020, fait actuellement l'objet d'une révision par la Commission européenne afin d'adapter, pour la prochaine décennie, la Stratégie européenne 2020-2030 en faveur des personnes handicapées. En outre, l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées est évoquée dans le socle européen des droits sociaux¹¹⁰, lancé en novembre 2017 en tant que boussole de réforme (juridiquement non contraignante) pour la convergence économique et sociale

¹⁰⁵ Pour davantage d'informations sur ce point, veuillez consulter *Emploi et handicap dans l'Union européenne*, (*Employment and disability in the European Union*) EPRS, en anglais sur :

[https://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI\(2020\)651932](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/de/document.html?reference=EPRS_BRI(2020)651932).

¹⁰⁶ Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0047&from=EN>.

¹⁰⁷ Directive (UE) 2019/882 relative aux exigences en matière d'accessibilité applicables aux produits et services (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L0882&from=EN>.

¹⁰⁸ Règlement (CE) n° 107/2006 concernant les droits des personnes handicapées et des personnes à mobilité réduite lorsqu'elles font des voyages aériens (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006R1107&from=EN>.

¹⁰⁹ Directive (UE) 2016/2102 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016L2102&from=FR>.

¹¹⁰ Socle européen des droits sociaux, https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights_fr.

(principe 17). Enfin, les Fonds structurels et d'investissement européens¹¹¹ offrent un financement spécifique aux personnes handicapées¹¹², et une meilleure égalité des chances est assurée pour les groupes défavorisés tels que les personnes handicapées (par exemple en déclarant que certaines catégories d'aides, comme celles destinées à soutenir l'emploi ou la formation des personnes handicapées, sont compatibles avec le marché intérieur)¹¹³.

2.2.2. La question de la diversité de genre et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel

La Commission européenne a reconnu l'importance stratégique de l'égalité de genre et de la diversité pour contribuer à une industrie audiovisuelle dynamique et hautement créative, ainsi que de sociétés plus ouvertes, inclusives et compétitives. À l'exception de la Directive de l'UE relative aux services de médias audiovisuels, l'intervention de l'Union européenne sur les questions de diversité et d'inclusion dans le secteur audiovisuel a principalement porté sur les aspects hors écran et le plus souvent sur une approche intersectorielle. Cela tient en partie au fait que les mesures de régulation des contenus médiatiques, comme le sexisme et la représentation stéréotypée des genres dans les contenus médiatiques, relèvent de la compétence des États membres.

2.2.2.1. La question de la non-discrimination et de l'accessibilité aux contenus audiovisuels dans le contexte de la Directive SMA

Dans le secteur audiovisuel, la Directive 2018/1808/UE relative aux services de médias audiovisuels (Directive SMA)¹¹⁴ règle la question des discriminations en matière de contenus en interdisant les contenus qui incitent à la violence ou à la haine visant un groupe ou un membre d'un groupe sur la base d'un des motifs visés à l'article 21 de la Charte (article 6 de la Directive SMA).

¹¹¹ Les Fonds structurels et les Fonds d'investissement européens, https://ec.europa.eu/regional_policy/en/funding/.

¹¹² Le fonds le plus pertinent dans le contexte de ce rapport est le Fonds social européen (FSE) qui soutient des projets liés à l'emploi favorisant l'insertion sur le marché du travail et améliorant l'accessibilité des lieux de travail, <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp?langId=fr>.

¹¹³ Règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0651&from=FR>.

¹¹⁴ Directive (UE) 2018/1808 du Parlement européen et du Conseil du 14 novembre 2018 modifiant la directive 2010/13/UE visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à la fourniture de services de médias audiovisuels (directive « Services de médias audiovisuels »), compte tenu de l'évolution des réalités du marché, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2018/1808/oj?locale=fr>.

Depuis sa toute première version, à savoir la Directive « Télévision sans frontières »¹¹⁵ de 1989, la Directive SMA a également établi le principe de non-discrimination dans les communications commerciales. Il convient néanmoins d'observer que, par rapport à la version de 1989, le champ d'application des motifs de discrimination envisagés a été étendu en tenant compte des évolutions sociétales. Ainsi, aux motifs de discrimination fondée sur le sexe, la race et la nationalité ont été ajoutés ceux fondés sur l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 9 (c) (ii) de la Directive SMA).

Il convient par ailleurs de préciser que la Directive SMA règle la question de l'inclusion des personnes handicapées et des personnes âgées en améliorant l'accessibilité aux services de médias audiovisuels pour qu'elles puissent participer à la vie sociale et culturelle de l'Union et s'y intégrer. Les États membres doivent notamment veiller à ce que les fournisseurs de services de médias audiovisuels relevant de leur compétence contribuent activement à rendre leurs contenus accessibles aux personnes handicapées, en particulier celles souffrant de déficience visuelle ou auditive, dans le cadre des plans d'action en matière d'accessibilité et d'un contrôle rigoureux (article 7 de la Directive SMA). Les moyens pour parvenir à l'accessibilité des services de médias audiovisuels au titre de la Directive 2010/13/UE devraient comprendre, sans y être limités, les langues des signes, le sous-titrage à l'intention des personnes sourdes et malentendantes, le sous-titrage parlé et l'audiodescription. Toutefois, cette directive ne concerne pas les caractéristiques ou les services donnant accès à des services de médias audiovisuels, ni les caractéristiques d'accessibilité des guides électroniques de programmes (GEP).

Enfin, la Directive SMA réaffirme le rôle des autorités nationales de régulation par rapport aux objectifs d'accessibilité et de non-discrimination, et confie au Groupe des régulateurs européens des services de médias audiovisuels (ERGA)¹¹⁶ la mission de partager les expériences et les bonnes pratiques en matière d'accessibilité et d'éducation aux médias, entre autres domaines (article 30 de la Directive SMAV).

2.2.2.2. Résolution du Parlement européen sur l'égalité des genres dans le secteur des médias

Le 17 avril 2018, le Parlement européen a adopté une résolution portant spécifiquement sur la question de l'égalité des genres dans le secteur des médias au sein de l'Union européenne¹¹⁷. Le texte énonçait un certain nombre de recommandations sur la question de la présence des femmes aussi bien dans les médias que dans les contenus médiatiques.

¹¹⁵ Directive 89/552/CEE du Conseil, du 3 octobre 1989, visant à la coordination de certaines dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres relatives à l'exercice d'activités de radiodiffusion télévisuelle, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A31989L0552>.

¹¹⁶ Voir également l'étude réalisée par l'ERGA sur les bonnes pratiques induites par l'industrie en matière de diversité de genre dans le secteur audiovisuel européen, ERGA SG4 - Rapport sur la diversité de genre.

¹¹⁷ Résolution du Parlement européen du 17 avril 2018 sur l'égalité des genres dans le secteur des médias au sein de l'Union européenne (2017/2210(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0101_FR.html.

Pour ce qui est de la représentation hors écran, le Parlement européen invite les États membres et les organisations de médias à élaborer des mesures incitatives, telles que des quotas pour une représentation équitable des femmes et des hommes aux postes décisionnels, des politiques internes en matière d'égalité des chances et de diversité, des mesures contraignantes prises par les autorités de régulation afin d'instaurer une obligation de transparence accrue concernant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ou encourage les organisations de médias à créer des bases de données d'expertes. S'agissant des contenus de médias et des femmes, la résolution invite les États membres à promouvoir les contenus sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias publics et les alerte sur les risques posés par une représentation dégradante des femmes et des personnes LGBT+ ainsi que par les stéréotypes de genre dans les contenus des médias. Une série de mesures non contraignantes sont encouragées, telles que les initiatives d'éducation aux médias ou les stratégies d'égalité de genre dans les organisations de médias afin de donner une image positive des femmes dans la publicité, les actualités, les reportages, la production ou la radiodiffusion. La résolution recommande également que les autorités de régulation fixent les critères visant à garantir une représentation non stéréotypée des femmes et des filles, et qu'elles prévoient la possibilité de supprimer ou de suspendre les contenus offensants. Elle souligne par ailleurs la nécessité de recueillir des données et de les analyser, ainsi que de promouvoir l'autorégulation et la corégulation, et le partage de bonnes pratiques.

2.2.2.3. Les autres résolutions sur la représentation et les stéréotypes de genre dans les médias

D'autres résolutions du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne concernant l'égalité de genre dans les médias ont été adoptées au cours de ces dernières années. Le tableau ci-dessous offre une vue d'ensemble de celles qui traitent plus spécifiquement de la représentation et des stéréotypes de genre dans les médias :

Tableau 3. Vue d'ensemble des résolutions et conclusions du Conseil relatives à l'égalité de genre dans le secteur des médias, et plus spécifiquement sur la représentation et les stéréotypes à caractère sexiste dans les médias

Année	Résolutions et conclusions	Principaux sujets abordés
1995	Résolution du Conseil du 5 octobre 1995 concernant le traitement de l'image des femmes et des hommes dans la publicité et les médias ¹¹⁸	Invitation à agir pour promouvoir une image diversifiée et fidèle des compétences et du potentiel des femmes et des hommes dans la société et mise en œuvre de cette action.

¹¹⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:41995X1110\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:41995X1110(01)&from=EN).



Année	Résolutions et conclusions	Principaux sujets abordés
1997	Résolution du Parlement européen sur la discrimination de la femme dans la publicité ¹¹⁹	Invitation faite aux États membres à conclure des pactes et conventions internationaux, à adopter des lois et à partager les bonnes pratiques en matière de non-discrimination. Invitation faite au secteur de la publicité et aux médias à refuser les stéréotypes sexistes ; à établir un juste équilibre entre la participation des femmes et des hommes aux niveaux de la production et de la prise de décision ; et à élaborer des codes de déontologie et d'autorégulation. Invitation faite à la Commission européenne et aux organisations de coordination à collecter des données et à organiser des campagnes de sensibilisation.
2008	Conclusions du Conseil du 9 juin 2008 sur le thème « Éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans la société » ¹²⁰	Invitation faite aux États membres et à la Commission européenne à renforcer la mise en œuvre et le suivi des stratégies d'intégration en matière d'égalité de genre afin d'éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe dans l'éducation et la culture, la formation, l'orientation professionnelle, ainsi que sur le marché du travail ; à encourager les campagnes de sensibilisation et les échanges de bonnes pratiques ; à poursuivre et intensifier la coopération avec les partenaires sociaux, afin de combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi ; ainsi qu'à y consacrer les fonds appropriés, entre autres.
2008	Résolution du Parlement européen du 3 septembre 2008 sur l'impact du marketing et de la publicité sur l'égalité des genres ¹²¹	Invitation faite au Conseil, à la Commission et aux États membres à exploiter et à diffuser les résultats des recherches sur les stéréotypes de genre dans la publicité et l'absence d'égalité entre les genres ; à mettre en œuvre et à contrôler les lignes directrices et la législation de l'UE sur la discrimination de genre et sur l'incitation à la haine fondée sur le sexe ; ainsi qu'à mettre en place des programmes de sensibilisation aux insultes sexistes ou aux images dégradantes de la femme et de l'homme dans la publicité et le marketing. Invitation faite aux États membres à veiller à ce que le marketing et la publicité ne soient pas discriminatoires et ne contiennent pas d'incitation à la haine fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique et la religion, entre autres ; ainsi qu'à encourager les régulateurs des médias à partager les pratiques dans ces domaines, entre autres.
2013	Résolution du Parlement européen du 12 mars 2013	Invitation faite à la Commission et aux États membres à utiliser efficacement les financements publics pour lutter contre les

¹¹⁹ <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1997-0258+0+DOC+XML+V0//FR>.

¹²⁰ http://www.eu2008.si/fr/News_and_Documents/Council_Conclusions/June/0609_EPSCO-Gender.pdf.

¹²¹ <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0401+0+DOC+XML+V0//FR>.



Année	Résolutions et conclusions	Principaux sujets abordés
	sur l'élimination des stéréotypes liés au genre dans l'Union ¹²²	stéréotypes de genre et soutenir les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie privée, entre autres ; à mener des campagnes de sensibilisation sur les stéréotypes sexistes dans les médias ; à recueillir des données et promouvoir les bonnes pratiques concernant les femmes et les médias. Invitation faite à l'UE et aux États membres à assurer l'éducation et la formation, ainsi qu'à poursuivre activement des politiques de déconstruction des stéréotypes de genre, entre autres.
2016	Résolution du Parlement européen du 28 avril 2016 sur l'égalité des genres et l'émancipation des femmes à l'ère du numérique ¹²³	Invitation faite à la Commission et aux États membres à mieux recourir à la numérisation pour l'inclusion des femmes dans les processus décisionnels ; à promouvoir l'égalité de genre dans le secteur des TIC ; à promouvoir la culture numérique ; à encourager l'investissement et le financement de l'entrepreneuriat ; à lutter contre la violence à l'encontre des femmes dans un monde numérique.

2.2.3. Les programmes et initiatives de l'Union européenne

Le programme Europe Créative MEDIA de la Commission européenne s'engage à mettre ces questions au premier plan grâce à un certain nombre de mesures actuellement à l'étude, comme la mise en place d'un critère horizontal dans le prochain programme MEDIA concernant la parité hommes-femmes et la diversité. Europe Créative MEDIA soutient également des initiatives telles que le projet *Women Pioneers in European Cinema*, lancé par le réseau européen des femmes dans l'audiovisuel (EWA – *European Women's Audiovisual Network*)¹²⁴. Plusieurs initiatives ont également été prises dans le secteur du numérique. Ainsi, la Commission européenne a par exemple rédigé une déclaration visant à inciter les entreprises à adopter une stratégie dynamique pour réduire la fracture numérique entre les hommes et les femmes en matière de compétences, à encourager les nouvelles technologies et à améliorer l'accès aux perspectives de carrière¹²⁵. En outre, le commissaire européen à la société numériques a mis en place une stratégie visant à encourager les femmes à jouer un rôle plus actif dans le numérique, et à leur donner les moyens d'y parvenir, par exemple en dénonçant les stéréotypes de genre numériques ou en plaidant en faveur d'un plus grand nombre de femmes dirigeantes d'entreprises¹²⁶. Ces actions comprennent, par exemple, un outil appelé « Le tableau de bord des femmes à l'ère du

¹²² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2013-0074_FR.html.

¹²³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0204_FR.html.

¹²⁴ https://creative-europe-desk.de/files/downloads/Creative_Europe_Supporting_Gender_Balance_2019.pdf.

¹²⁵ https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=52998.

¹²⁶ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-0>.

numérique » (*Women in Digital – WID Scoreboard*)¹²⁷, qui permet de mesurer la participation des femmes dans l'économie et la société numériques. En outre, 27 ministres de l'Union européenne et représentants des États membres, ainsi que la Norvège, ont signé le 9 avril 2019¹²⁸ une déclaration d'engagement en faveur des femmes dans le numérique à l'occasion de la Journée du numérique¹²⁹.

2.3. Les initiatives sectorielles

Outre les obligations applicables découlant du cadre juridique international et national décrites aux chapitres 2 et 3 de la présente publication, un nombre croissant d'initiatives et de recommandations ont été prises ces dernières années par les réseaux paneuropéens d'organismes publics nationaux opérant dans le secteur audiovisuel (en tant que régulateurs ou organismes de financement). Les recommandations et les initiatives se sont d'abord et avant tout concentrées sur la question de la parité entre les sexes, et ont, ces dernières années, étendu leur portée afin d'englober une plus grande diversité.

2.3.1. Les initiatives de l'EFAD

Alors que les fonds cinématographiques européens collectent et publient de plus en plus de données sur la répartition des financements entre les hommes et les femmes et que certains mettent en place des stratégies pour rectifier les disparités entre les sexes et prévenir la violence et le harcèlement sexuel dans le secteur, l'association des réalisateurs de l'Agence européenne du cinéma (EFAD), qui regroupe les organismes de financement de 34 pays européens, a créé en 2017 un groupe de travail dédié au partage d'informations et de bonnes pratiques. Le champ d'action de ce groupe de travail a été étendu en février 2020 pour y intégrer des aspects plus généraux de la diversité et de l'inclusion, et a été renommé Groupe de travail sur le genre et l'inclusion. Ce groupe de travail a recensé ces dernières années les initiatives suivantes, visant à¹³⁰:

- assurer la parité dans les comités de sélection, organiser des festivals et informer davantage sur les préjugés sexistes ;
- ajuster les régimes d'aide au cinéma, par exemple en octroyant une prime de genre ou des points supplémentaires pour les critères d'éligibilité ou d'attribution, en

¹²⁷ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/women-digital-scoreboard>.

¹²⁸ https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=58562.

¹²⁹ Pour davantage de précisions, voir : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/digital-day-2019#:~:text=Digital%20Day%20has%20been%20a,our%20economies%20and%20our%20societies>.

¹³⁰ Quelques exemples d'initiatives prises par les fonds cinématographiques nationaux sont détaillés au chapitre 3 de la présente publication.

allouant une aide d'un montant plus important ou en appliquant le test de Bechdel, notamment ;¹³¹

- créer des programmes spécifiques pour soutenir les projets de femmes ;
- soutenir les associations nationales et européennes qui œuvrent en faveur de l'égalité de genre.

2.3.2. Les initiatives de l'EPRA

S'agissant des régulateurs du secteur de l'audiovisuel, la Plateforme européenne des instances de régulation (EPRA), qui rassemble 54 autorités de régulation nationales (ARN) de 47 pays d'Europe, a également mis l'accent ces dernières années sur les questions d'égalité de genre et de diversité dans son programme de travail. L'EPRA a notamment mis en place en 2018 un groupe de travail sur les questions de genre dans la radiodiffusion, dont les conclusions ont été présentées en septembre 2018, à la commissaire européenne Mariya Gabriel dans un rapport intitulé « Parvenir à une plus grande diversité dans la radiodiffusion : résultats et stratégies des meilleures pratiques » (« Achieving greater diversity in broadcasting: benefits and best practices approaches »). Ce rapport visait à donner une vue d'ensemble des différents rôles et stratégies des ARN dans la promotion de la parité et de la représentation des femmes et des hommes à l'écran et hors écran, et à souligner certains points à prendre en compte par les régulateurs¹³².

2.3.3. Les initiatives de l'ERGA

En se fondant sur les travaux de l'EPRA, en 2019, le Groupe des régulateurs européens des services de médias audiovisuels (ERGA), qui rassemble des responsables ou des représentants de haut niveau des ARN de l'ensemble de l'Union européenne, a créé un sous-groupe sur la diversité de genre, dont l'objectif est d'élaborer un cadre pour la mise en œuvre des bonnes pratiques de l'industrie et pour recueillir des indicateurs sur l'égalité de genre. Le rapport final du sous-groupe, publié en juillet 2020, analyse les pratiques existantes dans l'industrie et comporte quelques recommandations, dont les suivantes¹³³ :

¹³¹ Le test de Bechdel, ou test de Bechdel-Wallace, parfois appelé *Mo Movie Measure* ou la règle de Bechdel, est un test simple qui regroupe les trois critères suivants : (1) il doit y avoir au moins deux femmes, (2) qui se parlent l'une à l'autre, (3) qui parlent d'autre chose qu'un homme. Le test a été popularisé par la bande dessinée d'Alison Bechdel, <https://bechdeltest.com/>.

¹³² J. Jones, (Ofcom, UK), *Achieving Greater Diversity in Broadcasting – special focus on Gender; benefits and best practices approaches*, EPRA, 4 septembre 2018, <https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf?1537262554>.

¹³³ Étude de l'ERGA sur les bonnes pratiques appliquées dans l'industrie en matière de diversité des genres dans le secteur audiovisuel européen, ERGA, http://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf.



- encourager les autorités publiques à mettre en place des objectifs spécifiques dans la législation audiovisuelle en matière d'égalité de genre ; mettre en place des mécanismes de contrôle et de collecte de données ; allouer des fonds destinés à financer la recherche en matière de diversité des genres dans l'industrie audiovisuelle ;
- encourager les fournisseurs de services des médias audiovisuels à intégrer l'équilibre des genres à chacune des étapes d'écriture, de développement et de production des contenus audiovisuels ;
- encourager le secteur publicitaire à élaborer des chartes pour promouvoir une publicité non-stéréotypée ;
- encourager les services de médias audiovisuels à adopter des objectifs spécifiques en matière d'égalité de genre et à établir des statistiques ventilées par genre dans les ressources humaines ;
- encourager les organismes de financement à instaurer des incitations financières pour la création de projets divers en termes de genre tout en garantissant un équilibre dans les comités de sélection ; promouvoir des formations obligatoires sur les biais inconscients pour les membres des jurys, les producteurs et les membres des comités de sélection ; exercer un contrôle sur les créateurs de contenu par genre.

Enfin, le rapport propose un ensemble d'indicateurs de performance communs pour les ARN désireuses de développer des activités de suivi ou des projets de recherche dans le domaine de la diversité de genre, afin de contribuer à la réalisation d'études comparatives tant au niveau national qu'au niveau européen.



3. Le contexte national

3.1. La législation sectorielle relative à la radiodiffusion et à la VOD

La manière dont la diversité et l'inclusion sont réglementées dans les secteurs de la radiodiffusion et de la VOD diffère en fonction de chaque État. Le rôle et la place qu'occupent véritablement les femmes dans la société découlent de l'histoire et de la culture de chaque pays, et il en va de même pour les personnes LGTB+ ou les personnes handicapées. S'agissant de la question de la race et des groupes ethniques, certains pays sont plus hétérogènes que d'autres sur le plan racial. De même, les secteurs de la radiodiffusion et de la VOD sont plus développés dans certains pays que dans d'autres. Toutes ces situations se reflètent dans la manière dont chaque pays traite la question de la diversité et de l'inclusion.

Les autorités nationales de régulation (ARN) jouent un rôle central dans la régulation et le suivi de la diversité et de l'inclusion dans les secteurs de la radiodiffusion et de la VOD. Selon un document de travail analytique¹³⁴ établi pour la Plateforme européenne des instances de régulation (EPRA), qui met l'accent sur la question du genre, d'importantes différences ont été observées dans les responsabilités des régulateurs à travers l'Europe concernant les mesures permettant d'améliorer la parité hommes-femmes dans le secteur des médias, et la manière dont ces responsabilités sont abordées. La majorité des répondants à un questionnaire diffusé au sein de l'EPRA ont déclaré que les ARN ne disposaient pas de pouvoirs spécifiques en matière de représentation hors écran et qu'elles se fondaient davantage sur les dispositions générales de la loi relative à l'égalité. Pour ce qui est de la représentation à l'écran, la plupart des répondants de l'EPRA (19 sur 31) ont mentionné des dispositions nationales relatives à la représentation des femmes à la télévision, qui résultent de la transposition de l'article 6 de la Directive SMA¹³⁵. Le

¹³⁴ J. Jones (Ofcom (Royaume-Uni)), « 47^e réunion de l'EPRA, Luxembourg, 23-25 mai 2018, Groupe de travail II Accroître la diversité dans le secteur de l'audiovisuel – attention particulière accordée à la question du genre ; Avantages et meilleures pratiques, document de travail analytique », version publique finale du 4 septembre 2018, disponible en anglais sur :

<https://cdn.epra.org/attachments/files/3356/original/EPRA-Gender-Report-FINAL.pdf>.

¹³⁵ Voir le point 2.2.7 de la présente publication. Pour une description pays par pays de la transposition nationale de l'article 6 de la Directive SMA, voir :

<http://avmsd.obs.coe.int/sharedSearch/eyJmdWxsVGV4dCI6bnVsbCwiZGlyZWN0aXZlcyI6WzM5XSwiY291bnRyYWVzIjpbXSwidmVyc2lvbiI6MiwYmVnaW5EYXRlljpuclWxsLClJlbnREYXRlljpuclWxsLClkaXNwbGF5TW9kZSI6MSwibGFuZ3VhZ2UiOjF9.>



document de l'EPRA révèle toutefois que la Directive SMA ne permet pas de remédier aux formes plus subtiles de discrimination sexuelle, qui sont vraisemblablement les plus fréquentes dans les programmes télévisés¹³⁶. En outre, certaines autorités de régulation n'ont aucune compétence pour contribuer à améliorer la représentation des femmes et des hommes dans le secteur des médias. S'agissant de la publicité, 13 répondants sur 31 ont déclaré avoir mis en place des dispositions nationales visant à interdire la discrimination fondée sur le sexe, qui sont directement transposées de l'article 9(1)(c) de la Directive SMA¹³⁷. Là encore, le rapport de l'EPRA fait remarquer que des formes plus subtiles d'inégalité de genre ne sont pas ouvertement discriminatoires et qu'il est donc peu probable qu'elles soient soumises à ces dispositions. Néanmoins, même si certaines des dispositions législatives mentionnées par les répondants ne portent pas spécifiquement sur le genre, cela ne signifie pas pour autant que les questions relatives au genre sont négligées. Le rapport de l'EPRA observe, d'une part, que l'absence de prérogatives ou d'obligations officielles dans ce domaine n'est pas nécessairement un indicateur du nombre de mesures prises dans un pays et que, d'autre part, certains régulateurs qui disposent de prérogatives ou d'obligations officielles ne font état d'aucune initiative spécifique visant à améliorer la représentation et l'image des femmes. Plusieurs répondants ont également souligné les exigences spécifiques mises en place dans les clauses des licences et les contrats des radiodiffuseurs de service public pour améliorer la représentation des femmes et des hommes à l'écran et hors écran.

L'EPRA précise en outre que les critères de contrôle et d'évaluation de ces initiatives sont très variés et que, dans la plupart des cas, l'efficacité des initiatives est en réalité bien peu souvent évaluée. Ce manque d'évaluation est encore plus prononcé pour les initiatives hors écran, bien que certains régulateurs se soient engagés à remédier à ce problème à l'avenir. Ce constat variait également parmi ceux qui avaient réalisé diverses évaluations ; certains régulateurs évoquaient des améliorations, tandis que d'autres constataient une diminution de la représentation.

Enfin, le rapport de l'EPRA souligne que certains régulateurs semblent être investis de prérogatives plus spécifiques et étendues que la majorité de leurs homologues, notamment au Royaume-Uni, en France, en Espagne et dans la Communauté française de Belgique. Les paragraphes suivants examinent en détail les systèmes en vigueur dans ces pays.

¹³⁶ Par exemple, selon une étude commandée par Channel 4 au Royaume-Uni, alors que les formes les plus graves de sexisme ont été éradiquées de la télévision britannique, le « sexisme de bas niveau » continue de prospérer à l'écran. On dénombre 5 incidents à caractère sexiste par heure, aux heures de grande écoute, sur chaque chaîne ; 72 % de ces incidents sont dirigés contre des femmes et 28 % contre des hommes. Les femmes sont 5 fois plus susceptibles d'être l'objet de sexisme. L'objectivation sexuelle /physique est l'incident le plus fréquent et les contenus à caractère humoristique présentent, proportionnellement, le plus grand nombre d'incidents.

https://www.channel4.com/media/documents/corporate/C4GENDERRESEARCH_2016.pdf.

¹³⁷ Voir le point 2.2.7 de la présente publication. Pour une description pays par pays de la transposition nationale de l'article 9(1)(c) de la Directive SMA, voir :

<http://avmsd.obs.coe.int/sharedSearch/eyJmdWxsVGV4dCI6bnVsbCwiZGlyZWN0aXZlcyI6Wz00XSwiY291bnRyaWVzIjpbXSwidmVyc2lvbil6MiwiYmVnaW5EYXRlljpuclWxsLClIbmREYXRlljpuclWxsLClkaXNwbGF5TW9kZSI6MSwibGFuZ3VhZ2UiOjF9.>



3.1.1. Le Royaume-Uni

La loi britannique relative aux communications de 2003¹³⁸ impose aux radiodiffuseurs de prendre des dispositions pour promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi entre les hommes et les femmes, les personnes de différents groupes raciaux et les personnes handicapées. L'égalité des chances et la diversité dans le secteur de la radiodiffusion sont également essentielles au regard d'autres catégories qui bénéficient d'une protection au titre de la loi relative à l'égalité de 2010¹³⁹, comme l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, la grossesse et la maternité, le changement de sexe, ainsi que le contexte social, éducatif et géographique¹⁴⁰.

L'Ofcom¹⁴¹, le régulateur britannique des communications, est tenu, en vertu de la loi relative aux communications de 2003 et de la loi relative à la radiodiffusion de 1996¹⁴², d'élaborer un code relatif à la télévision et la radio, à savoir le code de la radiodiffusion de l'Ofcom¹⁴³, qui énonce les normes applicables en matière de programmes, de parrainage, de placement de produits dans les contenus télévisuels, d'équité et de respect de la vie privée. Les radiodiffuseurs télévisuels et radiophoniques titulaires d'une licence au Royaume-Uni doivent s'engager à prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des chances et tenir compte des éléments d'orientation pertinents publiés par l'Ofcom lorsqu'ils concluent et réexaminent ces engagements.

3.1.1.1. Les exigences hors écran au Royaume-Uni

En vertu de la loi relative aux communications de 2003, l'Ofcom¹⁴⁴ est tenu de :

- prendre des mesures appropriées pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les personnes de différents groupes raciaux, ainsi que les personnes handicapées, en matière d'emploi, de formation et de reconversion par

¹³⁸ Loi relative aux communications de 2003 (telle que modifiée),
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2003/21/contents>.

¹³⁹ Loi relative à l'égalité de 2010 (telle que modifiée),
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

Loi relative à l'égalité de 2010 : éléments d'orientation,
<https://www.gov.uk/guidance/equality-act-2010-guidance>.

¹⁴⁰ Pour de plus amples informations sur la mise en œuvre de la loi relative à l'égalité, voir :
<https://www.equalityhumanrights.com/en>.

¹⁴¹ L'Ofcom est l'organisme britannique de régulation des secteurs de la télévision, de la radio et de la vidéo à la demande, des télécommunications fixes, de la téléphonie mobile, des services postaux, ainsi que des fréquences sur lesquelles fonctionnent les dispositifs sans fil,
<https://www.ofcom.org.uk/about-ofcom>.

¹⁴² Loi relative à la radiodiffusion de 1996 (telle que modifiée),
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/55/contents>.

¹⁴³ <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/broadcast-codes/broadcast-code>.

¹⁴⁴ Vue d'ensemble de la diversité dans la mission de service public de l'Ofcom :
<https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/ofcoms-role/overview-of-diversity-in-broadcasting-remit>.



les radiodiffuseurs télévisuels et radiophoniques qu'il réglemente (article 27 de la loi relative aux communications) ; et

- fixer des exigences en matière de licence qui imposent aux radiodiffuseurs de promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les personnes de différents groupes raciaux et les personnes handicapées. Il s'agit là de sensibiliser les personnes concernées aux dispositions prises, de réexaminer les dispositions et de publier des conclusions sur la mise en œuvre et l'efficacité de ces dispositions au moins une fois par an (article 337 de la loi relative aux communications).

Les radiodiffuseurs télévisuels et radiophoniques ont donc l'obligation de prendre des mesures qui visent à :

- promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi entre les hommes et les femmes, les personnes de différents groupes raciaux et les personnes handicapées ; et
- former ou reconvertir des personnes employées dans le cadre de la fourniture du service sous licence ou en relation avec celui-ci.
- Lorsqu'ils prennent ces mesures, les radiodiffuseurs doivent :
- tenir compte des éléments d'orientation de l'Ofcom sur la diversité dans la radiodiffusion ; et
- informer les personnes concernées de ces mesures ; réexaminer celles-ci périodiquement et publier des observations au moins une fois par an sur leur mise en œuvre et leur efficacité.

Ces obligations ne s'appliquent qu'aux radiodiffuseurs qui emploient plus de vingt personnes pour la fourniture de services soumis à licence et qui sont autorisés à diffuser leurs programmes plus de 31 jours par an. La BBC a également l'obligation de prendre des dispositions visant à promouvoir l'égalité des chances en matière de handicap, de race et de genre¹⁴⁵.

Les tâches de l'Ofcom sont les suivantes :

- contrôler les effectifs des radiodiffuseurs et les dispositions relatives à l'égalité des chances ;
- recueillir, à titre obligatoire, des informations sur les employés des radiodiffuseurs en termes de sexe, de race et de handicap ;
- recueillir, sur une base volontaire, des informations sur d'autres caractéristiques protégées énoncées dans la loi relative à l'égalité de 2010 (religion ou convictions, orientation sexuelle et âge), ainsi que sur le contexte social et économique ;
- imposer aux radiodiffuseurs d'indiquer la composition de leurs effectifs dans les rapports annuels qu'ils soumettent à l'Ofcom ;

¹⁴⁵ Ces exigences sont énoncées à l'annexe 3 de l'Accord de la BBC, voir : l'Accord entre le secrétaire d'État de Sa Majesté à la culture, aux médias et aux sports et la *British Broadcasting Corporation* - présenté au Parlement par le secrétaire d'État à la culture, aux médias et aux sports par ordre de Sa Majesté, décembre 2016, http://downloads.bbc.co.uk/bbctrust/assets/files/pdf/about/how_we_govern/2016/agreement.pdf.



- fournir aux radiodiffuseurs des éléments d'orientation sur la manière de concevoir leurs mesures en matière d'égalité des chances, qui peuvent également leur permettre de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité des chances en fonction d'autres caractéristiques protégées au titre de la loi relative à l'égalité de 2010, mais qui ne sont pas couvertes par la loi relative aux communications de 2003 ;
- organiser régulièrement des événements et des discussions afin de partager des idées et de travailler en collaboration pour progresser plus rapidement dans la promotion de l'égalité des chances dans le secteur de la radiodiffusion ;
- prendre des mesures coercitives à l'encontre des radiodiffuseurs qui ne respectent pas les conditions de leur licence.

L'Ofcom ne dispose toutefois pas des compétences législatives nécessaires pour :

- fixer et/ou appliquer des quotas ou des objectifs en matière de diversité dans la radiodiffusion ;
- exiger la fourniture de données sur les professionnels indépendants du secteur de la radiodiffusion ;
- gérer ou faire respecter les financements encadrés ou négociables ; ou
- traiter les plaintes relatives à la diversité des effectifs.

Selon les éléments d'orientation¹⁴⁶ de l'Ofcom, les radiodiffuseurs disposent de divers moyens pour promouvoir l'égalité des chances et y parvenir. L'Ofcom estime cependant que les bonnes pratiques doivent comporter trois éléments essentiels :

- une déclaration écrite officielle sur la stratégie d'égalité des chances ;
- la communication de cette stratégie aux employés et son intégration du sommet vers la base ; et
- un système de contrôle efficace, qui soit en mesure de fournir des informations sur l'impact de la stratégie d'égalité des chances mise en place par un radiodiffuseur en matière de diversité au sein de son organisation.

L'Ofcom souhaite par ailleurs que les radiodiffuseurs fixent des objectifs en matière de diversité et qu'ils prennent des mesures concrètes pour garantir des pratiques de recrutement équitables.

3.1.1.2. Les exigences à l'écran au Royaume-Uni

Les radiodiffuseurs doivent se conformer aux dispositions du code de la radiodiffusion de l'Ofcom relatives à l'application des normes généralement admises en matière de contenus

¹⁴⁶ Voir Ofcom, « Éléments d'orientation : la diversité dans la radiodiffusion - Dispositions relatives à la promotion de l'égalité des chances dans l'industrie de la radiodiffusion », https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0020/147710/Diversity-in-broadcasting-guidance.pdf.



aux services de télévision et de radio de manière à garantir aux téléspectateurs et aux auditeurs une protection adéquate contre l'introduction de contenus préjudiciables et/ou choquants dans ces services. Le régulateur est par ailleurs habilité à prendre des mesures coercitives lorsqu'un radiodiffuseur refuse de se conformer aux dispositions du code de la radiodiffusion de l'Ofcom.

L'Ofcom mène également des études¹⁴⁷ afin de déterminer les attentes du public sur la question de la diversité et de l'inclusion dans la radiodiffusion.

3.1.1.2.1. Les exigences supplémentaires pour les radiodiffuseurs de service public au Royaume-Uni

Les radiodiffuseurs de service public doivent se conformer à un certain nombre d'exigences supplémentaires en matière de diversité et d'inclusion. L'Ofcom évalue par conséquent régulièrement la manière dont les radiodiffuseurs de service public contribuent aux buts et objectifs de radiodiffusion de service public, parmi lesquels figure la prise en compte de la diversité du Royaume-Uni dans leur programmation.

3.1.1.2.1.1. Les exigences applicables aux contenus réalisés en dehors de Londres

L'Ofcom doit veiller à ce qu'une proportion appropriée des productions télévisuelles commandées par les radiodiffuseurs de service public pour des diffusions sur à l'échelle du Royaume-Uni soit réalisée au Royaume-Uni en dehors du grand Londres (M25), et, en outre pour la BBC, dans les nations. L'Ofcom a ainsi imposé des quotas sur la proportion minimale de temps d'antenne et de dépenses à allouer aux productions régionales.

L'Ofcom fixe par ailleurs des quotas applicables à la programmation régionale des services de BBC One, BBC Two et Channel 3 (ITV et STV) afin de garantir qu'un laps de temps adéquat soit consacré aux programmes régionaux qui présentent un intérêt particulier pour les personnes qui vivent dans la zone géographique où le service est diffusé¹⁴⁸.

3.1.1.2.1.2. Les obligations relatives à un renforcement de la diversité

La BBC¹⁴⁹ et Channel 4 Corporation¹⁵⁰ sont soumises à des obligations supplémentaires en matière de diversité :

¹⁴⁷<https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/guidance/diversity/why-diversity-matters>.

¹⁴⁸ <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/tv/regional-production-programming#:~:text=To%20help%20promote%20TV%20production,made%20outside%20of%20the%20M2>.

¹⁴⁹ L'Ofcom évalue les résultats de la BBC par rapport à ses obligations dans ses rapports annuels sur la BBC, <https://www.ofcom.org.uk/tv-radio-and-on-demand/information-for-industry/bbc-operating-framework/performance/bbc-annual-report>.

¹⁵⁰ L'Ofcom évalue les résultats de Channel 4 Corporation par rapport à ses obligations dans ses évaluations périodiques. Les dernières évaluations peuvent être consultées sur : https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0030/192099/channel-4-review-2014-18.pdf.



- La Charte de la BBC exige que la BBC reflète, représente et soit au service des différentes communautés qui composent l'ensemble des nations et des régions du Royaume-Uni. L'Ofcom a imposé un certain nombre d'exigences en matière de diversité dans la licence d'exploitation de la BBC, notamment l'obligation de produire un code de bonnes pratiques de mise en œuvre de la diversité et de rendre compte annuellement à l'Ofcom du respect de ce code de bonnes pratiques. La BBC doit chaque année également indiquer :
 - comment elle respecte l'exigence de refléter, représenter et d'être au service des différentes communautés qui composent l'ensemble des nations et des régions du Royaume-Uni ;
 - les progrès accomplis pour atteindre ses objectifs de représentation à l'écran et/ou d'image des femmes ;
 - les données relatives à la satisfaction de son public ; et
 - la diversité dans l'ensemble de ses effectifs (salariés et travailleurs indépendants) employés dans le cadre de la fourniture des services britanniques de service public.
- Channel 4 a l'obligation, dans le cadre de sa mission de service public, de fournir un large éventail de programmes diversifiés et de grande qualité, qui répondent aux attentes et aux intérêts d'une société culturellement variée. La loi relative à l'économie numérique de 2010¹⁵¹ a étendu les obligations de Channel 4 Corporation au-delà de la chaîne principale en mettant en place une série d'obligations applicables aux contenus médiatiques qui peuvent être diffusés sur l'ensemble de ses services. Ces obligations portent également sur la production d'une large gamme de contenus de grande qualité, qui répondent aux attentes et aux intérêts d'une société culturellement variée, ainsi que sur le soutien apporté à l'évolution des personnes dotées de talents créatifs.

3.1.2. La France

L'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication¹⁵² (dite « loi Léotard ») confie au CSA la mission d'assurer le respect des droits des femmes dans le domaine de la communication audiovisuelle. Le CSA doit veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle ainsi que de l'image des femmes qui apparaît dans ces programmes, notamment en luttant contre les stéréotypes, les préjugés sexistes, les images dégradantes, les violences faites aux femmes et les violences commises au sein des couples. À cette fin, il doit accorder une attention particulière aux programmes des services de communication audiovisuelle destinés à l'enfance et à la jeunesse. Par ailleurs, l'article 20-1 A de la loi

¹⁵¹ Loi relative à l'économie numérique de 2010 (telle que modifiée), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/24/contents>.

¹⁵² Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication (Loi Léotard), <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006068930/2020-12-17/>.



Léotard précise que les radiodiffuseurs de service public, les services de télévision à caractère national et les services de radio appartenant à un réseau de diffusion à caractère national, diffusés par voie hertzienne terrestre, doivent contribuer à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes en diffusant des programmes relatifs à ces sujets. Ces radiodiffuseurs doivent en outre fournir chaque année au CSA des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sur la représentation des femmes et des hommes dans leurs programmes et permettre au CSA d'évaluer le respect des objectifs fixés à l'article 3-1.

L'article 14 de la loi Léotard charge le CSA d'exercer un contrôle, par tous les moyens appropriés, sur l'objet, le contenu et les modalités de programmation des émissions publicitaires. Le CSA doit par conséquent veiller au respect de la dignité de toutes les personnes et de l'image des femmes qui apparaissent dans ces émissions publicitaires.

L'article 3-1 de la loi Léotard confie également au CSA la mission de contribuer aux actions en faveur de la cohésion sociale et à la lutte contre les discriminations dans le domaine de la communication audiovisuelle. Le CSA est ainsi tenu de veiller à ce que les éditeurs reflètent dans leur programmation la diversité de la société française. Il doit chaque année rendre compte au Parlement français des actions réalisées par les éditeurs en matière de programmation reflétant la diversité de la société française et proposer des mesures adaptées pour améliorer l'effectivité de cette diversité dans tous les genres de programmes. Le CSA est également tenu de veiller d'une part, à une juste représentation des femmes et des hommes dans les programmes des services de communication audiovisuelle et, d'autre part, à ce que l'image des femmes dans ces programmes soit exempte de préjugés sexistes.

Il convient de noter qu'en France, l'élaboration de statistiques ethniques est strictement encadrée par l'article 6 de la loi relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés¹⁵³, et par une décision prise en 2007 par le Conseil constitutionnel français¹⁵⁴, qui interdit le traitement des données nécessaires à la réalisation d'études sur la mesure de la diversité qui enfreignent le principe énoncé à l'article 1 de la Constitution française, à savoir l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion¹⁵⁵. Selon le Conseil constitutionnel, les actions suivantes sont interdites :

- le traitement de données à caractère personnel faisant apparaître, directement ou indirectement, l'origine raciale ou ethnique d'une personne ;
- la présentation de données relatives à l'appartenance raciale ou aux convictions religieuses dans les registres administratifs.

¹⁵³ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000886460/2021-01-20/>.

¹⁵⁴ Décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2007/2007557DC.htm>.

¹⁵⁵ Constitution du 4 octobre 1958, <https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/texte-integral-de-la-constitution-du-4-octobre-1958-en-vigueur>.



Dans un commentaire au sujet de sa décision¹⁵⁶, le Conseil constitutionnel a expliqué que les organismes statistiques officiels pouvaient mener des études sur la mesure de la diversité des origines, de la discrimination et de l'intégration sur la base de données objectives, telles que le nom, l'origine géographique ou la nationalité antérieure à la nationalité française. En outre, des données objectives, comme celles fondées sur le « sentiment d'appartenance », peuvent également être collectées à des fins d'enquêtes statistiques et utilisées dans les études en découlant¹⁵⁷.

3.1.2.1. Les exigences hors écran en France

3.1.2.1.1. La question du genre

La délibération n° 2015-2 du CSA du 4 février 2015¹⁵⁸ est le résultat d'une consultation de l'ensemble des éditeurs de services télévisuels et radiophoniques concernés et des représentants des auteurs et des producteurs. S'agissant des ressources humaines, les radiodiffuseurs peuvent proposer au CSA des engagements non-contraignants pour améliorer la représentation des femmes au sein de leurs équipes, comme :

- l'organisation de sessions de formation à la prise de parole dans les médias pour les femmes identifiées en tant qu'expertes (dans le cadre de l'établissement de leurs bases de données d'expertes);
- la mixité dans l'exercice des postes d'encadrement à pourvoir ainsi que la mise en place d'une organisation interne permettant de détecter talents et potentiels et d'assurer, grâce à des mesures spécifiques d'accompagnement, l'évolution de leurs carrières.

3.1.2.1.2. La question du handicap

Une charte a été signée le 11 février 2014 pour promouvoir la formation et l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le secteur de la communication audiovisuelle¹⁵⁹. Les signataires étaient le CSA, le ministère en charge des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion, les chaînes de télévision et les stations de

¹⁵⁶ Commentaire de la décision n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007, https://www.conseil-constitutionnel.fr/sites/default/files/as/root/bank_mm/commentaires/cahier24/ccc_557dc.pdf.

¹⁵⁷ Pour davantage de précisions sur ce point, voir : <https://www.insee.fr/fr/information/2108548>.

¹⁵⁸ Délibération n° 2015-2 du 4 février 2015 relative au respect des droits des femmes par les sociétés mentionnées à l'article 20-1-A de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-textes-reglementaires-du-CSA/Les-deliberations-et-recommandations-du-CSA/Recommandations-et-deliberations-du-CSA-relatives-a-d-autres-sujets/Deliberation-n-2015-2-du-4-fevrier-2015-relative-au-respect-des-droits-des-femmes-par-les-societes-mentionnees-a-l-article-20-1-A-de-la-loi-n-86-1067-du-30-septembre-1986>.

¹⁵⁹ <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-relations-du-CSA-avec-les-editeurs/Chartes/Charte-visant-a-favoriser-la-formation-et-l-insertion-professionnelle-des-personnes-handicapees-dans-le-secteur-de-la-communication-audiovisuelle-11-fevrier-2014>.



radio (sur la base du volontariat), et les établissements de formation du secteur de l'audiovisuel. La charte vise à améliorer l'accessibilité des étudiants handicapés aux établissements d'enseignement et aux structures d'accueil, et à leur faciliter l'accessibilité aux métiers de l'audiovisuel.

3.1.2.2. Les exigences à l'écran en France

3.1.2.2.1. La représentation des femmes

En vertu de la délibération n° 2015-2 du CSA du 4 février 2015, les radiodiffuseurs sont tenus de diffuser chaque année des programmes et sujets qui contribuent à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. Ces programmes, quels que soient leur forme (séries de programmes courts, programmes uniques, sujets abordés, etc.) et leur genre (fictions, documentaires, débats, etc.), doivent contribuer à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes. Ainsi, ces programmes doivent, par exemple :

- être dénués de stéréotypes féminins ;
- porter spécifiquement sur la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- mettre en valeur le rôle et la place des femmes dans la société ou lutter contre les violences faites aux femmes.

Les radiodiffuseurs communiquent chaque année au CSA la liste de ces programmes en précisant lesquels sont diffusés aux heures de grande écoute pour les services de télévision.

Pour ce qui est des indicateurs relatifs à la juste représentation des femmes et des hommes et à l'image de la femme dans les programmes, les radiodiffuseurs qui diffusent des programmes d'information, des magazines, des divertissements, des retransmissions sportives et des documentaires doivent fournir au CSA les informations suivantes pour chaque type de programme :

- le nombre de présentateurs et/ou animateurs répartis par sexe et leur proportion respective ;
- le nombre de journalistes et/ou chroniqueurs répartis par sexe et leur proportion respective ;
- le nombre d'experts des émissions de plateaux (hors reportages, témoignages ou documentaires) répartis par sexe et leur proportion respective ;
- le nombre des autres intervenants et/ou invités politiques des émissions de plateaux (hors reportages, témoignages ou documentaires) répartis par sexe et leur proportion respective.

Les radiodiffuseurs de programmes « jeunesse », de fictions audiovisuelles et de programmes de télé-réalité doivent par ailleurs mettre en place un système d'autoévaluation basé sur des grilles de lecture élaborées par le CSA en coopération avec le Haut Conseil à



l'égalité¹⁶⁰. Les radiodiffuseurs doivent communiquer chaque année au CSA la liste des programmes qui peuvent se prévaloir d'un caractère non-stéréotypé au regard de ces grilles de lecture. Plus un programme obtient de réponses positives aux questions formulées dans les grilles de lecture, moins il est stéréotypé. Le choix de la présentation de cette liste est à la discrétion du radiodiffuseur, qui peut choisir de la présenter de manière exhaustive, en précisant les réponses obtenues pour chaque programme de la liste, ou de la limiter à une énumération de programmes.

La délibération contient également une liste d'engagements optionnels :

- en matière de programmation :
- la diffusion d'œuvres audiovisuelles et cinématographiques réalisées par des femmes, notamment aux heures de grande écoute ;
- la fixation d'un nombre minimal de programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes à diffuser au cours de l'année, dont une proportion de programmes inédits. Une évolution sur plusieurs années peut également être envisagée. La garantie d'exposition de tout ou partie de ces programmes à des heures de grande écoute pourra être considérée comme un engagement complémentaire ;
- la production d'un programme court de fiction ou d'animation, diffusé sous la forme d'une campagne d'information, dont les modalités de diffusion (période, plage horaire, fréquence, durée) sont déterminées en concertation avec le CSA ;
- le nombre d'articles signés par des femmes journalistes dans les programmes d'information ;
- la nature des sujets traités par des femmes dans l'information et les magazines.

Avant le 31 janvier de chaque année, les radiodiffuseurs sont tenus de communiquer au CSA la liste des programmes qui contribuent à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes, l'ensemble des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et, le cas échéant, leur analyse du respect des engagements optionnels de l'année précédente. Un radiodiffuseur peut en outre proposer au CSA par courrier, au plus tard le 30 novembre de chaque année, les engagements optionnels qu'il prend pour l'année suivante. Une fois acceptées par le CSA, les propositions du radiodiffuseur sont considérées comme des engagements au sens de la présente résolution.

Le CSA procède, chaque année, à l'analyse des indicateurs qualitatifs et quantitatifs et propose des objectifs de progression pour l'année à venir en concertation avec les radiodiffuseurs concernés. Il examine également la mise en œuvre des engagements optionnels pris par les radiodiffuseurs. La liste des programmes contribuant à la lutte contre les préjugés sexistes et les violences faites aux femmes, l'ensemble des indicateurs, les objectifs de progression, ainsi que les engagements optionnels pris par les radiodiffuseurs sont rendus publics par le CSA dans le cadre de son rapport annuel.

¹⁶⁰ Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr>.



S'agissant de l'image de la femme dans la publicité, le CSA a publié, le 31 octobre 2017, une étude sur l'image de la femme dans la publicité télévisée¹⁶¹. Dans cette étude, le CSA a constaté la persistance des stéréotypes de genre, ce qui a conduit à l'élaboration d'une charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité, qui a été signée le 6 mars 2018¹⁶².

3.1.2.2.2. La représentation de la diversité

Le 10 novembre 2009, à l'issue d'une consultation des radiodiffuseurs, le CSA a adopté une délibération visant à favoriser la représentation de la diversité de la société française dans les programmes des chaînes nationales hertziennes gratuites et de Canal+¹⁶³. D'une part, cette délibération détermine le cadre des engagements que chaque radiodiffuseur doit prendre vis-à-vis du CSA et, d'autre part, elle fixe les conditions dans lesquelles un contrôle peut être réalisé par le CSA¹⁶⁴.

Les radiodiffuseurs doivent :

- améliorer significativement la représentation de la diversité de la société française¹⁶⁵ sur leur antenne au regard des caractéristiques de leur programmation ;
- proposer, en fonction des spécificités de leur programmation et des insuffisances relevées par les baromètres de la diversité à la télévision, des engagements, qui peuvent être concertés avec d'autres éditeurs, sur les points suivants :
 - lors de la commande et de la mise en production des programmes :
 - le radiodiffuseur s'efforce d'inclure dans ses contrats de commande de programmes une clause prévoyant que les parties veillent à ce que la diversité de la société française soit représentée dans les programmes qui sont l'objet de ces contrats ;

¹⁶¹ CSA, « Représentation des femmes dans les publicités télévisées », 31 octobre 2017, <https://www.csa.fr/Proteger/Droits-des-femmes/Mediatiser-le-sport-feminin/Image-des-femmes-dans-la-publicite-televisee-les-decalages-et-stereotypes-persistent-2017>.

¹⁶² Charte d'engagements volontaires pour la lutte contre les stéréotypes sexuels, sexistes et sexués dans la publicité, 6 mars 2018, <https://www.csa.fr/Informer/Toutes-les-actualites/Actualites/Retrouvez-la-charte-contre-les-stereotypes-sexistes-dans-les-publicites>.

¹⁶³ Délibération du 10 novembre 2009 tendant à favoriser la représentation de la diversité de la société française sur les chaînes nationales, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-textes-reglementaires-du-CSA/Les-deliberations-et-recommandations-du-CSA/Recommandations-et-deliberations-du-CSA-relatives-a-d-autres-sujets/Deliberation-du-10-novembre-2009-tendant-a-favoriser-la-representation-de-la-diversite-de-la-societe-francaise-sur-les-chaines-nationales>.

¹⁶⁴ La Délibération a été modifiée par décision de la session plénière du 16 septembre 2015 afin d'inclure les radios qui souhaitent y être soumises. Ainsi, toute station de radio qui y consent fera l'objet d'une délibération. Une modification de leur accord sera nécessaire pour donner une valeur conventionnelle à la prise annuelle d'engagements. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000031557324>.

¹⁶⁵ La diversité de la société française est comprise dans son sens le plus large. Elle concerne en particulier les catégories socioprofessionnelles, le genre, l'origine et le handicap.



- dans ce but, l'éditeur fait en sorte que, pour les fictions commandées, une proportion significative des rôles soit interprétée par des comédiens perçus comme contribuant à la représentation de la diversité de la société française, dans le respect des contextes historiques et littéraires.
- À l'antenne :
 - le radiodiffuseur s'engage à ce que la diversité de la société française soit représentée dans tous les genres de programmes mis à l'antenne. Il accorde une attention particulière à trois types de programmes : l'actualité française dans les journaux télévisés, les divertissements et les fictions inédites françaises ;
 - ses engagements visent à améliorer les résultats sur un ou plusieurs de ces genres par rapport à ceux obtenus lors des baromètres précédents ;
- Au près des responsables de l'information et des programmes :
 - les radiodiffuseurs s'engagent à sensibiliser de manière régulière leur rédaction et leurs responsables de la programmation sur la nécessité d'améliorer la représentation de la diversité de la société française dans les programmes diffusés à l'antenne ;
 - les radiodiffuseurs sont tenus de faire part au CSA chaque année des modalités concrètes de la mise en œuvre de ces actions.

Le CSA doit veiller à ce que les engagements pris par les radiodiffuseurs soient, comme suit :

- Le baromètre de la diversité à la télévision¹⁶⁶ :
 - chaque semestre, le CSA est tenu de publier les résultats du baromètre de la perception de la diversité de la société française dans les programmes des chaînes hertziennes nationales gratuites et de Canal + ;
 - le baromètre doit indiquer, pour chacun des radiodiffuseurs concernés, l'état de la perception de la diversité de la société française sur son antenne ;
 - les outils méthodologiques utilisés pour établir le baromètre sont transmis par le CSA aux radiodiffuseurs ;
 - le CSA communique aux radiodiffuseurs les résultats du baromètre et recueille leurs observations ;
- Le bilan de la mise en œuvre des engagements par les radiodiffuseurs :

¹⁶⁶ En 2007, le CSA a mis en place un groupe de travail sur la diversité et un observatoire de la diversité, dont l'objectif est de soutenir le CSA en orientant ses recherches et en élaborant des propositions sur toutes les questions ayant trait à la diversité dans les médias. Après avoir mené une étude sur la représentation de la diversité à la télévision, le CSA a décidé de créer le baromètre de la diversité à la télévision afin de mesurer régulièrement les progrès accomplis par les chaînes. Chaque année, le CSA soumet au Parlement un rapport sur la représentation de la diversité de la société française à la télévision, basé sur les résultats du baromètre. <https://www.csa.fr/Informer/Collections-du-CSA/Observatoire-de-la-diversite>.



- le 31 mars de chaque année, le radiodiffuseur doit communiquer au CSA les éléments permettant d'apprécier le respect des engagements pris au titre de l'année précédente ;
- Les informations complémentaires communiquées par les radiodiffuseurs :
 - le radiodiffuseur peut fournir au CSA chaque année, avant le 31 mars, tout élément complémentaire d'évaluation du respect des engagements pris ;
 - le radiodiffuseur peut faire part au CSA des autres initiatives qu'il a prises en faveur de la représentation de la diversité dans ses programmes ou dans son entreprise ;
 - s'il souhaite étendre la période ou la tranche horaire sur lesquelles porte le baromètre établi par le CSA, le radiodiffuseur utilise la méthodologie définie par ce dernier ;
- La communication des engagements et des résultats :
 - Les engagements pris par les radiodiffuseurs en application de la présente délibération, ainsi que l'appréciation de leur réalisation sont rendus publics par le CSA dans le rapport qu'il établit chaque année en application de l'article 3-1 de la loi du 30 septembre 1986.

3.1.2.2.3. La représentation du handicap

Depuis 2009, le CSA mesure les progrès réalisés par les médias pour améliorer la représentation du handicap à la télévision grâce à son baromètre annuel de la diversité. Au cours de ces dernières années, le CSA a constaté l'usage fréquent dans les services des médias audiovisuels de mots ou d'expressions, empruntés aux situations de handicap, dont l'emploi maladroit ou à mauvais escient est susceptible de véhiculer des préjugés sur le handicap et/ou de blesser les personnes handicapées. En janvier 2018, avec le soutien du secrétariat d'État aux personnes handicapées, du Comité national consultatif des personnes handicapées et du ministère de la Culture, le CSA a décidé de rédiger une nouvelle Charte sur la représentation des personnes handicapées dans les médias. La Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels¹⁶⁷, publiée en décembre 2019, est conçue comme un manuel pour les services de médias audiovisuels et comporte une section sur les termes qu'il convient d'employer lorsque l'on évoque la question du handicap et des personnes handicapées. La charte identifie cinq objectifs à atteindre :

- rendre plus visible la question du handicap dans le cadre des engagements annuels de progression des diverses chaînes ;
- ne pas assigner les personnes handicapées à leur handicap et veiller, pour ce faire, à ce qu'elles puissent intervenir dans les médias de manière inclusive en les

¹⁶⁷ Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels - Décembre 2019, <https://www.csa.fr/Reguler/Espace-juridique/Les-relations-du-CSA-avec-les-editeurs/Chartes/Charte-relative-a-la-representation-des-personnes-handicapees-et-du-handicap-dans-les-medias-audiovisuels-Decembre-2019>.



sollicitant au sujet de tous les domaines de la vie sociale, politique, économique et culturelle, entre autres ;

- présenter le handicap de façon positive et inclusive et pas seulement compassionnelle ;
- partager les bonnes pratiques, utiliser les mots justes, créer des passerelles entre les chaînes pour qu'elles puissent s'inspirer mutuellement de leurs bonnes pratiques et accompagner les rédactions qui le souhaitent pour un usage des mots justes lorsqu'elles abordent le handicap en mettant à leur disposition un lexique ;
- évaluer les résultats dans les comptes rendus soumis par les chaînes, qui seront également présentés lors de la réunion annuelle du comité de suivi.

3.1.3. L'Espagne

La loi espagnole relative à l'audiovisuel¹⁶⁸ vise à promouvoir une société plus inclusive et équitable, et en particulier pour ce qui est de la prévention et de l'élimination de la discrimination de genre, tout en respectant les dispositions déjà applicables en matière de publicité et de médias de la loi organique n° 1/2004 relative aux mesures de protection intégrale contre la violence à caractère sexiste¹⁶⁹ et de la loi organique n° 3/2007 pour l'égalité effective entre les hommes et les femmes (« loi relative à l'égalité »)¹⁷⁰.

La loi relative à l'égalité met en pratique des politiques qui concrétisent le principe de l'égalité et de la prévention de la discrimination¹⁷¹. Elle fixe un cadre général assorti d'un mandat pour l'adoption de mesures positives et transversales, qui se traduit par un nouvel aménagement des politiques publiques et des critères d'action, dans le cadre duquel l'ensemble des autorités publiques sont associées. La loi met en place divers moyens d'action au sein de l'administration générale de l'État :

- un Plan stratégique pour l'égalité des chances par l'intermédiaire duquel le gouvernement définit les objectifs et les mesures prioritaires qui s'imposent pour éliminer toute discrimination fondée sur le genre. Ce plan stratégique s'accompagne d'un programme d'évaluation qui prévoit la sélection d'un ensemble d'indicateurs propres à chacun de ses objectifs, permettant ainsi de procéder à un suivi et à une évaluation du degré de mise en œuvre du Plan et des résultats obtenus ;

¹⁶⁸ Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2010.html.

¹⁶⁹ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo1-2004.html.

¹⁷⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html.

¹⁷¹ I Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte, <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:067e3922-191c-4687-b880-39d683a4d8cf/informe-de-igualdad.pdf>.

- des rapports d'impact sur l'égalité de genre, qui sont obligatoires et vont des réglementations législatives aux plans présentant une pertinence économique et sociale particulière, ainsi que des rapports ou évaluations périodiques sur le respect du principe d'égalité ;
- la création au sein de chaque ministère d'un service chargé des questions d'égalité ;
- La Commission interministérielle pour l'égalité supervise et coordonne l'élaboration et le respect de l'obligation d'établir des rapports d'impact sur l'égalité de genre et les mesures prises dans chaque ministère par les unités pour l'égalité, ainsi que la participation des femmes aux fonctions de représentation et de direction au sein de l'administration générale de l'État ;
- le Comité pour la participation des femmes est rattaché à l'Institut pour les femmes et l'égalité des chances (voir ci-dessous).

Par ailleurs, un Observatoire du respect de l'égalité de genre dans le domaine de la culture¹⁷² a été créé en 2019, dont les objectifs sont les suivants :

- partager et analyser les informations relatives au genre pour identifier les situations d'inégalité, et élaborer des mesures pour y remédier ;
- promouvoir la création et la production artistiques, ainsi que la représentation des femmes dans différents événements culturels ;
- veiller à ce que la participation équitable des femmes soit reconnue aussi bien dans les commissions de sélection et les instances d'évaluation des différentes catégories d'aides que dans les divers organes consultatifs, scientifiques et décisionnels du secteur artistique et culturel ;
- promouvoir le rôle des femmes dans les différentes activités culturelles organisées par les centres de coordination et les organismes publics relevant du ministère de la Culture et des Sports ;
- promouvoir la réalisation de bilans ou d'expertises en matière d'égalité de genre dans le secteur de la culture.

3.1.3.1. Les exigences hors écran en Espagne

Conformément à la loi organique n° 3/2007, le radiodiffuseur de service public *Corporación RTVE*¹⁷³ (article 37(2)) et l'agence publique de presse EFE¹⁷⁴ (article 38(2)) doivent promouvoir l'intégration des femmes à des postes à responsabilité managériale et directoriale. Ces deux organismes ont également l'obligation d'encourager les échanges avec les associations et les collectifs de femmes pour identifier leurs besoins et intérêts dans le domaine des communications.

¹⁷² <https://www.culturaydeporte.gob.es/actualidad/2019/03/20190304-observatorio.html>.

¹⁷³ <https://www.rtve.es>.

¹⁷⁴ <https://www.agenciaefe.es>.



3.1.3.2. Les exigences à l'écran en Espagne

L'article 4(2) de la loi relative à l'audiovisuel précise que les communications audiovisuelles ne doivent jamais inciter à la haine ou à la discrimination fondée sur le genre ou sur toute autre caractéristique individuelle ou condition sociale ; elles doivent au contraire être respectueuses de la dignité humaine et des valeurs constitutionnelles, en accordant une attention particulière à l'éradication des comportements qui contribuent à des situations d'inégalité à l'égard des femmes.

3.1.3.2.1. La question du genre

Le titre III de la loi organique n° 3/2007 traite de l'égalité et des médias. L'article 39 rappelle que tous les médias, qu'ils soient publics ou privés, doivent respecter l'égalité entre les femmes et les hommes, en évitant toute forme de discrimination. Les administrations publiques encouragent les médias à conclure des accords d'autorégulation qui contribuent au respect de la législation sur l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans les activités commerciales et publicitaires des médias. En vertu de l'article 41, toute publicité qui se caractérise par un comportement discriminatoire est jugée illicite. L'article 3(a) de la loi relative à la publicité¹⁷⁵ interdit toute publicité qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou qui enfreint les principes et les droits reconnus par la Constitution. Cette disposition englobe les publicités qui présentent les femmes de manière dégradante ou discriminatoire, soit en utilisant leur corps ou des parties de celui-ci comme un simple objet sans lien avec le produit à promouvoir, soit en associant leur image à un comportement stéréotypé qui contribue à entraîner les violences visées par la loi organique n° 1/2004.

Le texte porte plus spécifiquement sur le radiodiffuseur de service public et l'article 36 lui impose de veiller à diffuser une image équitable, pluraliste et non stéréotypée des femmes et des hommes dans la société et de contribuer à sensibiliser et à promouvoir le principe d'égalité entre les femmes et les hommes. RTVE et EFE doivent par conséquent dans leur programmation respecter les objectifs suivants (article 37(1), et article 38(1) de la loi organique n° 3/2007) :

- refléter de manière adéquate la présence des femmes dans les différents domaines de la vie sociale ;
- employer un langage qui ne comporte aucune connotation sexiste ;
- adopter, grâce à l'autorégulation, des codes de conduite visant à véhiculer le contenu du principe d'égalité ;
- participer à des campagnes officielles de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et d'éradication de la violence à caractère sexiste.

¹⁷⁵ Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad, https://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l34-1988.html.

En vertu de l'article 40, les autorités chargées de veiller à ce que les services de médias audiovisuels respectent leurs obligations doivent adopter des mesures appropriées, conformément à leur règlement intérieur, pour garantir aux femmes d'être traitées selon les principes et les valeurs de la Constitution.

L'Institut pour les femmes et l'égalité des chances¹⁷⁶ vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les médias, en agissant conformément aux objectifs des plans d'égalité et à la législation en vigueur. Ses actions¹⁷⁷ consistent à :

- effectuer des recherches, des études et autres travaux analytiques en rapport avec le sujet ;
- mener des campagnes publicitaires visant à informer et à sensibiliser les citoyens à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- coordonner les actions de promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la publicité et les médias ;
- gérer son Observatoire de l'image de la femme¹⁷⁸ ;
- mener des campagnes de sensibilisation ;
- organiser des programmes et des activités.

L'Institut pour les femmes et l'égalité des chances propose une base de données dans laquelle figurent divers indicateurs qui illustrent la situation des femmes dans différents domaines de la société. Cet outil, appelé « Les femmes en chiffres »¹⁷⁹, permet la publication d'un rapport annuel, qui à son tour contribue à l'élaboration du rapport intitulé « Les femmes et les hommes en Espagne »¹⁸⁰ de l'Institut national des statistiques¹⁸¹. L'Institut pour les femmes et l'égalité des chances, en partenariat avec un certain nombre de parties prenantes, aussi bien publiques que privées, de différents secteurs, y compris celui de la culture, organise également diverses activités pour promouvoir des politiques concrètes en matière d'emploi et d'activités indépendantes des femmes, ainsi que pour encourager et renforcer l'application transversale du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination sur la base de différents motifs tels que le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou l'idéologie, l'orientation ou l'identité sexuelle, l'âge, la naissance, le handicap ou toute autre circonstance personnelle ou condition sociale. Deux observatoires ont notamment été mis en place à cet effet au niveau national :

¹⁷⁶ *The Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades* – L'Institut pour les femmes et l'égalité des chances est un organisme autonome rattaché au ministère de la Présidence, des Relations avec le Parlement et de l'Égalité, dont les objectifs sont de promouvoir et de favoriser l'égalité entre les deux sexes, en facilitant les conditions d'une participation effective des femmes à la vie politique, la vie culturelle, économique et sociale, ainsi que de promouvoir des politiques concrètes pour l'emploi et le travail indépendant des femmes et d'encourager et de développer l'application transversale du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination.

<https://www.inmujer.gob.es/elinstituto/conocenos/home.htm>.

¹⁷⁷ <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/comunicacion/home.htm>.

¹⁷⁸ <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observimg/home.htm>.

¹⁷⁹ <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Home.htm>.

¹⁸⁰ <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/MujeresHombresEspana/MujeresHombresEspana.htm>.

¹⁸¹ <https://www.ine.es/>.



- L'Observatoire de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes¹⁸² examine la situation des femmes espagnoles dans divers secteurs, y compris dans le domaine de la culture, et propose une base de données actualisée permettant de suivre les progrès accomplis sur ce point ;
- L'Observatoire de l'image de la femme vise à analyser la représentation des femmes dans la publicité et les médias afin de déterminer quels sont les rôles les plus significatifs qui leur sont attribués et si ceux-ci présentent un caractère sexiste, et ce, dans le but de mener des actions qui contribuent à combattre les images et les préjugés sexistes véhiculés. Il a pour mission :
 - de recueillir les plaintes des citoyens et de vérifier systématiquement les contenus présumés sexistes ;
 - d'analyser et de répertorier les contenus détectés ou signalés afin d'obtenir une vue d'ensemble de la manière dont l'image de la femme est actuellement traitée dans la publicité et les médias ;
 - d'agir contre les auteurs des messages discriminatoires, de demander la modification ou le retrait des campagnes les plus stigmatisantes ou dénigrantes pour les femmes, ou d'exiger des médias concernés qu'ils changent de stratégie dans leurs actions futures ;
 - de diffuser les informations obtenues afin de continuer à susciter le rejet par la société des traitements discriminatoires dans les communications diffusées par les médias ;
 - de participer à des activités de formation et de sensibilisation sur les effets du traitement discriminatoire dans les médias et la publicité sur l'inégalité.

3.1.3.2.2. La question du handicap

En vertu de l'article 8(5) de la loi relative à l'audiovisuel, les fournisseurs de services de médias audiovisuels doivent s'efforcer de donner dans leurs programmes une image équilibrée, normalisée, respectueuse et inclusive des personnes handicapées, en tant que manifestation enrichissante de la diversité humaine, tout en évitant de diffuser des représentations stéréotypées ou partiales, ou des préjugés sociaux susceptibles de perdurer. Ils devront par ailleurs veiller à ce que l'apparition de personnes handicapées dans leur programmation soit en adéquation avec la proportion et la participation de ces personnes dans la société en général.

¹⁸² <https://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIqualdad/home.htm>.

3.1.4. La Communauté française de Belgique (communauté francophone)

3.1.4.1. Les exigences hors écran en Belgique (FR)

Le radiodiffuseur de service public RTBF doit veiller à l'absence de toute forme de discrimination dans la gestion de ses ressources humaines et mettre en œuvre un plan relatif à la diversité au sein de son personnel. Ce plan repose sur le concept de la diversité inclusive et porte également sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, tant pour le recrutement que pour la gestion des carrières, notamment afin d'augmenter progressivement le nombre des femmes dans les fonctions de responsabilité et managériales, ainsi que dans les fonctions à forte visibilité (article 63 de son contrat de gestion)¹⁸³. Plus précisément, RTBF doit :

- (a) mettre en œuvre un plan de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes comprenant des processus permettant l'identification de talents, la formation et la sensibilisation, la promotion de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la désignation d'un responsable de l'égalité des chances ;
- (b) désigner un référent interne chargé de l'égalité de genre et de la diversité, de manière globale, y compris vis-à-vis des rédactions et de la programmation ;
- (c) adopter la Charte de l'Union européenne de radiodiffusion sur l'égalité des chances pour les femmes à la radiotélévision ;
- (d) encourager en son sein toute initiative visant à renforcer concrètement la diversité inclusive dans ses services audiovisuels, et inciter son personnel en ce sens, notamment en l'informant des outils existants ainsi que des partenaires disposant d'une expertise en la matière.

Le plan relatif à la diversité au sein du personnel et à l'égalité des femmes et des hommes fait l'objet d'une évaluation annuelle.

En outre, en vertu de l'article 12(4) de son contrat de gestion, RTBF doit sensibiliser les producteurs audiovisuels indépendants au fait qu'ils doivent être attentifs, tant dans leur relation avec RTBF qu'avec leurs propres sous-traitants, aux questions d'égalité et d'inclusion des genres.

¹⁸³ Cinquième contrat de gestion de la RTBF, <https://ds1.static.rtbf.be/article/pdf/2018-12-12-contrat-gestion-rtbf-2019-2022-version-definitive-1545319225.pdf>.

3.1.4.2. Les exigences à l'écran en Belgique (FR)

En vertu de l'article 9(1) du décret sur les services de médias audiovisuels de la Communauté française de Belgique¹⁸⁴, RTBF et les autres fournisseurs de services de médias audiovisuels soumis au présent décret ne peuvent diffuser de programmes contraires à la législation ou à l'intérêt général ; portant atteinte au respect de la dignité humaine ou au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, ou contenant des incitations à la discrimination, à la haine ou à la violence, en particulier pour des raisons de race, d'ethnie, de sexe, de nationalité, de religion ou de conception philosophique, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle ; ou tendant à nier, minimiser, justifier ou approuver le génocide perpétré par le régime nazi pendant la Seconde Guerre mondiale, ou toute autre forme de génocide. De même, l'article 11 du décret rappelle que les communications commerciales ne peuvent porter atteinte au respect de la dignité humaine, ainsi qu'au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni comporter ou promouvoir une discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, le handicap ou l'âge.

Par ailleurs, en vertu de l'article 136(1)(14) du décret, le régulateur belge CSA doit participer à la réalisation d'une analyse périodique de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, encourager la diffusion des bonnes pratiques dans la lutte contre les stéréotypes sexistes et formuler des recommandations spécifiques, le cas échéant. Il doit en outre soumettre chaque année un avis de suivi sur la mise en œuvre des mesures favorisant la représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'une analyse périodique sur l'état de cette représentation dans le paysage audiovisuel belge francophone tous les deux ans (article 136(3) du décret).

Le radiodiffuseur de service public RTBF se doit d'œuvrer activement en faveur du respect du principe de non-discrimination, et plus spécialement de la promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les messages et stéréotypes sexistes ou homophobes ; à ce titre, il doit être particulièrement attentif à la représentation de la diversité des origines, des genres, des âges et des classes sociales dans tous ses programmes afin d'assurer une meilleure visibilité et une meilleure représentativité des minorités dans ses contenus. RTBF doit en outre veiller à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ses programmes et corriger la sous-représentation des femmes interrogées dans les programmes d'information, notamment en tant qu'expertes, en recourant à la base de données Expertalia ou toute autre base de données de même nature (article 5(j) du contrat de RTBF). RTBF doit également aborder, de manière transversale dans l'ensemble de sa programmation, et plus particulièrement dans ses programmes d'information et d'éducation permanente, les enjeux de société importants tels que l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations et les stéréotypes sexistes et les préjugés, la lutte contre l'homophobie, l'inclusion des personnes handicapées, l'égalité des chances, le respect des minorités et la

¹⁸⁴ Décret coordonné de la communauté française sur les services de médias audiovisuels du 26 mars 2009 (législation consolidée), http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=f&table_name=loi&cn=2009032632.

lutte contre toutes les formes de violence, en particulier à l'égard des femmes, des minorités et des personnes les plus vulnérables (article 6(2)(c), du contrat de RTBF).

3.2. Les critères en matière de financement public

Compte tenu de leur rôle de fournisseurs d'aides publiques aux industries du secteur de l'audiovisuel et du cinéma, les fonds cinématographiques peuvent contribuer à la promotion de la diversité et de l'inclusion par la mise en place de critères de financement pertinents.

En 2019, l'Observatoire européen de l'audiovisuel a réalisé une « Cartographie des critères de soutien public au cinéma et à l'audiovisuel dans l'UE »¹⁸⁵ (« Études comparatives de l'Observatoire européen de l'audiovisuel ») pour la Commission européenne dans le cadre du programme Europe créative. Cette cartographie visait à analyser les différents critères appliqués par les fonds cinématographiques et audiovisuels à travers l'Europe lorsqu'ils apportent un soutien économique à des projets cinématographiques et audiovisuels dans les diverses étapes de leur processus de production et dans les différentes fenêtres de leur exploitation commerciale, afin de permettre une meilleure prise de conscience et une compréhension commune de la nécessité d'un financement public en faveur des œuvres cinématographiques et audiovisuelles européennes dans les États membres de l'UE.

Les minorités et le genre figuraient parmi les critères examinés dans l'étude comparative de l'Observatoire européen de l'audiovisuel. Les parties ci-dessous présentent une version actualisée des informations qui y sont fournies.

3.2.1. La question du genre

3.2.1.1. Les exigences hors écran en matière de financement public

L'étude comparative de l'Observatoire européen de l'audiovisuel comportait une étude de cas consacrée aux mesures d'égalité de genre hors écran mises en œuvre par les fonds qui proposaient une typologie précise de ces mesures et des exemples pertinents pour chaque catégorie. Selon cette étude cartographique comparative, 15 pays¹⁸⁶ sur 28 avaient mis en

¹⁸⁵ « *Mapping of film and audiovisual public funding criteria in the EU* » (« Cartographie des critères de soutien public au cinéma et à l'audiovisuel dans l'UE »), Observatoire européen de l'audiovisuel, Strasbourg, 2019, disponible en anglais sur :

<https://rm.coe.int/mapping-of-film-and-audiovisual-public-funding-criteria-in-the-eu/1680947b6c>.

¹⁸⁶ AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GB, HR, IE, IT, NL, PT, SE, SI.



œuvre des mesures ou initié une action quelconque afin d'améliorer l'égalité de genre hors écran¹⁸⁷ :

3.2.1.1.1. La collecte de données et le suivi

De nombreux fonds européens ont intégré le genre comme l'un de leurs indicateurs statistiques. Par exemple, depuis l'an 2000, l'Institut suédois du film (SFI) collecte des données relatives au genre sur divers critères, tels que la proportion des demandes de financement (production et développement) où des femmes occupent des rôles majeurs ; la proportion de réalisatrices qui participent aux cérémonies de remise de prix et aux festivals ; l'analyse du budget des projets dans lesquels des femmes occupent un rôle essentiel ; et la proportion de films dans lesquels des femmes jouent le rôle principal. Dans cet esprit, 15 institutions de financement de l'Union européenne ont récemment publié des rapports et des études consacrés au genre - soit en tant que documents distincts, soit dans le cadre de leurs rapports statistiques annuels (par exemple, l'Institut du film autrichien (ÖFI)¹⁸⁸, l'Institut du film danois (DFI)¹⁸⁹, le Centre national français du cinéma et de l'image en mouvement (CNC)¹⁹⁰, l'Institut du film britannique (*British Film Institute* – BFI)¹⁹¹ et l'Institut suédois du film (SFI)¹⁹².

Certains fonds exigent par ailleurs que les candidats déclarent leur sexe. Par exemple, l'Autorité irlandaise de la radiodiffusion (BAI – *Broadcasting Authority of Ireland*) exige que les candidats à son programme d'aide *Sound & Vision*¹⁹³ indiquent le sexe des principaux rôles de création (réalisateur, producteur, scénariste, monteur et directeur de la photographie, entre autres) pour pouvoir bénéficier de la dernière tranche de financement¹⁹⁴. De même, la présentation de la répartition par genre des postes de dépenses de personnel dans la demande de financement est obligatoire pour bénéficier d'une aide à

¹⁸⁷ Il convient de noter que les différentes options/mesures sont non exclusives, c'est-à-dire qu'un fonds peut utiliser plusieurs mécanismes en parallèle.

¹⁸⁸ Österreichisches Filminstitut, "Zentrale Ergebnisse - Österreichischer Film Gender Report 2012-2016", <https://equality.filminstitut.at/de/zentrale-ergebnisse-oesterreichischer-film-gender-report-2012-2016/>.

¹⁸⁹ Det Danske Filminstitut, "Køn i dansk film 2012-2019", <https://www.dfi.dk/branche-og-stoette/publikationer-og-indsatser/publikationer/koen-i-dansk-film-2012-2019>.

¹⁹⁰ CNC, « Parité : bilan 2020 des engagements du CNC », https://www.cnc.fr/a-propos-du-cnc/etudes-et-rapports/bilans/parite-bilan-2020-des-engagements-du-cnc_1369035.

¹⁹¹ British Film Institute, "BFI gender pay gap report", 2017, <https://www.bfi.org.uk/education-research/film-industry-statistics-reports/reports/bfi-gender-pay-gap-report>.

¹⁹² Svenska Filminstitutet, "The Money Issue - Gender Equality Report 2018", https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/sfi-gender-equality-report-2018---lowres.pdf.

¹⁹³ Sound & Vision 4 est un programme d'aide aux programmes de télévision et de radio, financé par la redevance télévisuelle.

¹⁹⁴ Autorité irlandaise de la radiodiffusion (BAI), "BAI Gender Action Plan 2018" https://www.bai.ie/en/media/sites/2/dlm_uploads/2018/04/20180423_BAI_GenderActionPlan_vFinal_AR.pdf. Voir également Autorité irlandaise de la radiodiffusion (BAI), "Review of the BAI's Gender Action Plan Activities 2018 & 2019 and Proposed Activities for 2020", https://www.bai.ie/en/media/sites/2/dlm_uploads/2020/03/20200304_GAP-Review-Report-Proposals_vFinal.pdf.



la production auprès de l'ÖFI¹⁹⁵. En outre, depuis 2019, les cinéastes qui sollicitent une aide à la production auprès du DFI sont tenus de communiquer des informations sur la répartition par sexe de l'ensemble des personnes qui participent à leurs projets, aussi bien devant que derrière la caméra¹⁹⁶. À l'avenir, les producteurs devront également divulguer les salaires des acteurs et de l'équipe technique par genre, ainsi que le nombre de mots par genre figurant dans les rôles du scénario final. Des obligations de déclaration similaires sont exigées lors du dépôt d'une demande d'aide auprès du BFI¹⁹⁷, de Screen Scotland¹⁹⁸ ou du SFI¹⁹⁹.

De plus, la représentation des femmes à l'écran est également analysée ou évaluée par certains fonds. Par exemple, l'ICAA espagnole a créé un label pour les œuvres cinématographiques et audiovisuelles, « spécialement recommandé pour la promotion de l'égalité de genre »²⁰⁰, critère qui doit être évalué en même temps que la classification par âge ; ce label est accordé sur la base d'une série de critères, comme l'absence de propos sexistes, la lutte contre les stéréotypes et les modèles sexistes ou la représentation d'une image égalitaire des deux sexes. S'il est accordé, le label autorise l'œuvre en question à utiliser un pictogramme distinctif dans tout contenu publicitaire ou promotionnel.

3.2.1.1.2. L'égalité de genre et les politiques de financement

Plusieurs fonds européens intègrent l'égalité de genre dans leurs politiques et leurs critères de financement. Cette intégration peut se matérialiser par les grands objectifs généraux poursuivis par le fonds, avec une stratégie ou une politique à moyen terme sur le genre, ou en fixant des objectifs concrets à moyen ou long terme.

En matière d'exigences générales, le Fonds du film néerlandais prend en considération, lors de la procédure de sélection, la diversité, l'égalité de genre et la représentation des diverses origines ethniques du peuple néerlandais²⁰¹. Par ailleurs, l'un des objectifs d'Austrian Filmfonds Wien est « la promotion de groupes sous-représentés dans le cinéma jusqu'à présent, en particulier les femmes et les personnes issues de

¹⁹⁵ Article 1.2 des Lignes directrices sur le financement, <https://www.filminstitut.at/en/guidelines/>.

¹⁹⁶ <https://www.dfi.dk/nyheder/nu-indfores-selvangivelse-om-konsfordeling-i-filmproduktioner>.

¹⁹⁷ Page 16 des Lignes directrices du British Film Institute relatives aux aides à la production, "Making an application to the BFI Production Fund", octobre 2020, <https://www.bfi.org.uk/get-funding-support/create-films-tv-or-new-formats-storytelling/production-fund>.

¹⁹⁸ <https://www.creativescotland.com/resources/our-publications/funding-documents/equalities-monitoring>.

¹⁹⁹ Svenska Filminstitutet, "Generella villkor för stöd till film", <https://www.filminstitutet.se/globalassets/1.-sok-stod/filminstitutets-stod/generella-villkor/generella-villkor-stod-till-film-for-2017.pdf>.

²⁰⁰ Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría "Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género", así como pictograma informativo (ICAA's Resolution of 16th November 2011, establishing the label "Especially Recommended for the Promotion of Gender Equality" for films and audiovisual Works), <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-18717-consolidado.pdf>.

²⁰¹ Algemeen Reglement van de Stichting Nederlands Fonds voor de Film, janvier 2021, https://www.filmfonds.nl/media/attachment/2021/2/5/algemeen_reglement_1_januari_2021.pdf
Pour une version anglaise, voir : <https://www.filmfonds.nl/media/inline/id/2225>.



l'immigration, qui, malgré leurs hautes qualifications professionnelles, sont sous-représentées dans les postes de création »²⁰².

Certains fonds ont élaboré une politique ou une stratégie de genre qui comprend généralement la collecte de données, la création de groupes de travail spécifiques pour élaborer des recommandations et des propositions concrètes afin de contribuer à l'égalité de genre, la sensibilisation aux questions de genre et de diversité et l'organisation d'activités de formation et de promotion ciblée, entre autres. À titre d'exemple, la politique en matière de genre et de diversité du DFI consiste principalement à collaborer avec l'industrie cinématographique pour recueillir et partager des informations afin de sensibiliser le public. En 2016, le DFI a mis en place trois groupes d'action pour discuter de la manière de parvenir à une plus grande diversité de genre dans le cinéma danois²⁰³. En se fondant sur les recommandations de ces trois groupes d'action, le fonds a adopté des « Objectifs pour un meilleur équilibre en matière de genre dans le cinéma danois »²⁰⁴, qui reposent sur trois actions essentielles :

- un dialogue permanent avec les organisations du secteur ;
- l'incorporation et la priorisation des initiatives de genre dans l'ensemble des services du DFI ;
- un suivi des données relatives au genre et la publication de rapports annuels.

En 2017, le DFI a publié un plan d'action en ce sens et un dialogue s'est engagé avec les parties prenantes, à savoir les représentants des organisations et agences de l'industrie cinématographique et des chaînes de télévision. Le forum a par la suite lancé diverses initiatives, telles qu'une enquête sur le parcours professionnel des professeurs de cinéma, de leur cursus scolaire à leur première création ; des activités orientées sur le ressenti du public, comme « Manusfestet » ; et la dernière consiste en une « auto-déclaration » pour les producteurs en quête d'un financement auprès de l'institut du film²⁰⁵.

Des politiques ou stratégies de genre (ou plus largement, des politiques en matière de diversité et d'égalité), ont également été mises en place par l'ÖFI²⁰⁶, *Screen Ireland*²⁰⁷, *Screen Scotland*²⁰⁸, *Film Cymru Wales*²⁰⁹ et le SFI²¹⁰, entre autres.

²⁰² Article 2 de la Partie générale des Lignes directrices du Fonds cinématographique de Vienne, https://www.filmfonds-wien.at/files/ffw_f_rderrichtlinien_teil-a_allgemeiner-teil.pdf.

²⁰³ Compte rendus du Groupe d'action 1, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Aktionsgruppe%201%20-%20rapport%20om%20k%C3%B8nsdiversitet%20i%20dansk%20film.pdf>; Groupe d'action 2, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/ANBEFALINGER%20-%20Arbejdsgruppe%20II%20-FINAL%20271016.pdf>; Groupe d'action 3, <https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Barrieregruppe%20konklusion.pdf>.

²⁰⁴ https://www.dfi.dk/files/docs/2018-02/Maalsaetning-for-en-bedre-koensbalance-i-dansk-film_dec_16.pdf.

²⁰⁵ <https://www.dfi.dk/branche-og-stoette/publikationer-og-indsatser/konsbalance>.

²⁰⁶ <https://equality.filminstitut.at/de/>.

²⁰⁷ <https://www.screenireland.ie/about/gender>.

²⁰⁸ <https://www.creativescotland.com/what-we-do/the-10-year-plan/connecting-themes/equalities-and-diversity>.

²⁰⁹ <http://ffilmcymruwales.com/index.php/about-us/our-policies>.

²¹⁰ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>.



Certains fonds européens ont par ailleurs concrètement pour objectif à long terme de répartir plus équitablement leurs subventions entre les hommes et les femmes. L'ÖFI autrichien s'est ainsi engagé à « atteindre une proportion de femmes de l'ordre de 50 % en termes de participants aux projets [soutenus] »²¹¹. La Fondation du cinéma finlandais vise quant à elle à parvenir à 50 % de candidates à une subvention²¹². En 2013, le SFI s'était fixé comme objectif d'atteindre la parité dans la production cinématographique en Suède en 2015 dans le cadre de son plan d'action « Vers l'égalité des sexes dans la production cinématographique »²¹³, et l'avait étendu à la représentation hors écran et à l'écran dans le nouveau plan d'action 2016-2020²¹⁴. Pour ce qui est du BFI, il entend parvenir à une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cinéastes bénéficiant d'une aide au Royaume-Uni d'ici à 2022²¹⁵ ; il s'agit là d'un volet d'une politique d'inclusion plus large qui vise également les personnes appartenant à des groupes ethniques sous-représentés, à la communauté LGBTQ+ ou présentant une déficience auditive ou un autre handicap.

3.2.1.1.3. Les comités de sélection

Les actions relatives aux comités de sélection comprennent la prise en compte de la composition par sexe de leurs membres, ainsi que la formation sur la sensibilisation au genre. Par exemple, le personnel du CNC est majoritairement composé de femmes (61,6 %) et les 53 commissions actives en décembre 2019 au CNC respectent la parité de genre ; en effet, 51 % des membres sont des femmes, contre 40 % en 2013. Par ailleurs, dans le cadre des accords signés avec les régions françaises, le CNC intègre désormais systématiquement une section consacrée à l'égalité hommes-femmes. Les négociations pour les accords 2020-2022 prévoient la parité dans les comités de sélection des films soutenus par les régions, et une attention particulière est accordée à la place des femmes devant et derrière la caméra²¹⁶. Des obligations de parité similaires ont été mises en œuvre par l'ÖFI, en vertu desquelles la représentation appropriée des femmes au sein de la commission doit être

²¹¹ Déclaration de mission de la commission de projet 2017-2020, <https://equality.filminstitut.at/de/mission-statement>. Cet objectif découle du principe de la budgétisation en matière de genre, inscrit dans la Constitution fédérale autrichienne depuis 2009 (articles 19 et 51), et qui signifie que les ressources existantes doivent être utilisées aussi équitablement que possible afin de parvenir à une véritable égalité entre les femmes et les hommes dans le budget public.

²¹² Les chiffres du FFF sur les questions de genre pour 2019 sont disponibles sur :

<https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/11/Elokuvavuosi-Facts-Figures-2019.pdf>.

²¹³ https://www.filminstitutet.se/globalassets/4.-om-oss/svenska-filminstitutet/engelsk-media/eng_towards-gender-equality-in-film-production_may2013.pdf.

²¹⁴ https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/handlingsplaner/mal-2020-en-jamstalld-filmproduktion-bade-framfor-och-bakom-kameran-2016.pdf.

https://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/handlingsplaner/actionplan_genderequality_eng_final.pdf.

²¹⁵ <https://www.bfi.org.uk/supporting-uk-film/diversity-inclusion/inclusion-targets>.

²¹⁶ Voir CNC, « Parité : bilan 2020 des engagements du CNC », *op.cit.*

respectée²¹⁷. Quant à l'ICEC de Catalogne, la parité de genre doit être appliquée dans la composition des commissions de sélection²¹⁸.

3.2.1.1.4. Le renforcement de l'aide

Un aide supplémentaire peut être accordée si la représentation entre les genres est équilibrée ou lorsque des postes essentiels sont occupés par des femmes. Ces mesures reposent en règle générale sur un système de points qui évalue la participation des femmes en tant que réalisatrices, productrices et scénaristes, ou en tant que responsables de postes déterminants, entre autres. Le score obtenu est susceptible d'affecter la recevabilité de la demande et/ou de l'aide.

Tableau 4. Sélection d'exemples de mesures permettant une augmentation de l'aide lorsque des femmes professionnelles sont impliquées

Pays	Fonds	Typologie	Description
AT	ÖFI	Bonus	Une mesure incitative relative au genre est prévue si le film comporte un nombre minimum de femmes - la société de production recevra alors une subvention automatique non remboursable de 30 000 EUR. Cette somme ne peut être utilisée que pour la phase de développement (scénario/ projet) de nouveaux projets dans lesquels participent au moins deux femmes en tant que productrices, réalisatrices ou scénaristes ²¹⁹ .
	Filmfonds Wien	Critère d'évaluation & Bonus	En matière de productions télévisuelles, les scripts rédigés par des auteurs féminins et les œuvres réalisées par des femmes feront l'objet d'une attention particulière ²²⁰ . En outre, le montant maximal du financement « peut uniquement être demandé si au moins l'un des postes suivants est occupé par une femme : productrice, scénariste, réalisatrice » ²²¹ .
FR	CNC	Bonus	Des subventions directes égales à 15 % de la somme investie par la société de production depuis son compte automatique CNC (financement de référence) peuvent être allouées aux

²¹⁷ Bundesgesetz vom 25. November 1980 über die Förderung des österreichischen Films (Filmförderungsgesetz), § 6 (1),

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009500>.

²¹⁸ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, Article 12,

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967.

²¹⁹ <https://equality.filminstitut.at/de/gender-incentive-2019/>.

²²⁰ Article 4 des lignes directrices,

https://www.filmfonds-wien.at/files/ffw_f_rderrichtlinien_teil-d_herstellung-von-fernsehproduktionen.pdf.

²²¹ Article 7 des lignes directrices, *op. cit.*

Pays	Fonds	Typologie	Description
			œuvres cinématographiques ayant une participation féminine équilibrée aux postes clés de la production (évaluation sur la base de neuf postes clés) ²²² .
IT	MIBAC	Critère d'éligibilité	En matière de subventions sélectives, le genre du réalisateur est pris en compte dans le test d'éligibilité ²²³ .
PT	Instituto do Cinema e do Audiovisual	Bonus	En matière d'aide à la préproduction, le plafond de l'aide financière est augmenté de 10 % dès lors que les femmes représentent plus de 50 % du nombre total de coauteurs du projet ²²⁴ .
ES	ICAA	Critère d'évaluation	Dans l'ensemble des régimes d'aide à la production, le processus d'évaluation comprend l'évaluation de l'égalité de genre (ou de la participation des femmes) dans le projet. Ce critère est rempli lorsqu'au moins 40 % de femmes occupent des postes de direction dans 10 des catégories les plus pertinentes des phases de la production d'un film. De même, en cas de coparticipation masculine, ce score sera proportionnel au nombre de femmes, à condition qu'il soit prouvé qu'elles ont le même niveau de responsabilité, ce qui doit expressément figurer dans le générique de fin ²²⁵ .
	ICEC	Critère d'évaluation	La promotion de l'égalité de genre fait partie intégrante de l'appréciation d'une demande d'aide. Celle-ci est évaluée par l'attribution de points aux projets en fonction du nombre de femmes occupant des rôles essentiels (réalisatrice, productrice, scénariste, directrice de la photographie, monteuse, compositrice, responsable du son ou responsable

²²² Uniquement pour l'aide à la production de longs métrages cinématographiques, voir les articles 211-86-1 à 211-86-5 du Code du cinéma et de l'image en mouvement, *op. cit.*

²²³ Article 16, alinéa 3, point b) de l'appel à subventions sélectives pour 2018, http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/DCA/2018/bando-selettivi_2018.pdf.

²²⁴ Article 11 de l'annexe 2, http://www.ica-ip.pt/fotos/downloads/2_anexo_ii-escrita_e_desenvolvimento_de_obras_cinematograficas_2018_237645b0ebbd2123d7.pdf et annexe 14 ; http://ica-ip.pt/fotos/downloads/14_anexo_xiv-escrita_e_desenvolvimento_audiovisual_2018_322125b17f7196c2e5.pdf.

²²⁵ Orden CUD/769/2018, de 17 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas previstas en el Capítulo III de la Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine, y se determina la estructura del Registro Administrativo de Empresas Cinematográficas y Audiovisuales (texto consolidado), <https://www.boe.es/buscar/pdf/2018/BOE-A-2018-10176-consolidado.pdf>.



Pays	Fonds	Typologie	Description
			des effets spéciaux) ²²⁶ . En matière d'aide à la préproduction, l'évaluation est réalisée sur la base des postes de réalisateur, de producteur et de scénariste ²²⁷ .
	Pays basque	Critère d'évaluation	La participation des femmes à un poste d'encadrement, à la rédaction du scénario et/ou à la production exécutive, ainsi que la contribution de l'œuvre à donner une image équilibrée et non stéréotypée des différents genres, rapporteront un maximum de 5 points sur un total de 100 ²²⁸ .

Source : Observatoire européen de l'audiovisuel, « Cartographie des critères de soutien public au cinéma et à l'audiovisuel dans l'UE », 2019.

3.2.1.1.5. Les régimes exclusivement réservés aux femmes

Seul Screen Ireland dispose de régimes spécifiquement réservés à des demandes soumises par des femmes. Premièrement, une aide supplémentaire à la production destinée aux talents féminins²²⁹ est proposée aux femmes irlandaises dont les projets sont éligibles aux régimes d'aide à la production de fictions et de documentaires. Cette subvention est accordée en supplément du montant disponible pour les régimes précités et peut s'élever jusqu'à 100 000 EUR pour une fiction si une scénariste ou une réalisatrice est associée au projet, et jusqu'à 25 000 EUR pour les documentaires dans lesquels une réalisatrice est associée au projet. En outre, le programme POV : programme de production et de formation pour les talents créatifs féminins²³⁰ s'adresse aux écrivaines et aux réalisatrices, afin de contribuer au développement et à la production de longs métrages à petit budget (avec un budget plafonné à 400 000 EUR). Dans les deux cas, une équité de genre est souhaitée pour l'ensemble de l'équipe de production. Six équipes qualifiées peuvent bénéficier d'une aide au développement, plafonnée à 10 000 EUR par équipe pour la phase de développement initiale, mais trois seulement peuvent obtenir une aide à la production, ainsi qu'une assistance supplémentaire, qui comprend l'accès à des activités de mise en réseau, ainsi

²²⁶ Resolució CLT/1055/2020, de 15 de maig, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell d'Administració de l'Institut Català de les Empreses Culturals, pel qual s'aproven les bases específiques que han de regir la concessió de subvencions per a la producció de llargmetratges cinematogràfics, Article 7(1)(c), https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=873522.

²²⁷ Resolució CLT/1074/2020, de 18 de maig, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell d'Administració de l'Institut Català de les Empreses Culturals pel qual s'aproven les bases específiques que han de regir la concessió de subvencions per al desenvolupament de projectes audiovisuals, Article 7(1)(c), https://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=873591.

²²⁸ Article 32 de l'ordonnance ECD/2796/2015 du 18 décembre 2015, établissant les bases régissant les aides prévues au chapitre III de la loi n° 55/2007 du 28 décembre 2007 relative au cinéma et définissant la structure du Registre administratif des entreprises du secteur du cinéma et de l'audiovisuel, <https://www.boe.es/boe/dias/2015/12/23/pdfs/BOE-A-2015-14059.pdf>.

²²⁹ <https://www.screenireland.ie/gender-and-diversity/ifb-gender-statistics/enhanced-production-funding-for-female-talent-other-funding-schemes>.

²³⁰ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf.

qu'un mentorat et une formation de haut niveau avec des professionnels expérimentés du secteur.

3.2.1.1.6. La formation, le mentorat et les autres mesures

Les actions et programmes en matière de formation et de mentorat contribuent à accroître les opportunités des femmes qui exercent leur activité professionnelle dans les secteurs de la cinématographie et de l'audiovisuel. Par exemple, le Fonds autrichien ÖFI a lancé en 2015 le Programme en faveur des productrices²³¹, (« Propro »), destiné à permettre aux femmes de consolider davantage encore leurs projets cinématographiques et/ou leurs stratégies d'entreprise, leurs compétences de dirigeantes et leur planification de carrière. Le Fonds belge Screen Brussels est quant à lui partenaire de « BoostCamp » qui vise à renforcer le développement de projets cinématographiques et de séries de fiction de femmes belges²³². Le DFI adopte pour sa part une approche différente, en proposant une formation aux employés qui participent aux décisions d'octroi de subventions au Danemark afin de les aider à identifier et à analyser les mécanismes comportementaux inconscients²³³.

S'agissant des autres actions, le SFI a lancé en 2016 le site web « *Nordic Women In Film* »²³⁴, destiné à faire connaître les contributions professionnelles féminines au secteur cinématographique suédois. En outre, la Fondation finlandaise du cinéma (FFF) a publié des « Lignes directrices sur la prévention du harcèlement sexuel dans les industries du cinéma et de la télévision » afin de permettre une action préventive et efficace contre le harcèlement sexuel dans ces secteurs²³⁵.

3.2.1.2. Les exigences à l'écran en matière de financement public

Selon le rapport de cartographie établi par l'Observatoire européen de l'audiovisuel, plusieurs Fonds ont mis en place des mesures visant à améliorer la représentation à l'écran des femmes.

²³¹ <https://equality.filminstitut.at/de/propro/>, voir le site internet de Propro : <http://propro.filminstitut.at/>.

²³² <http://leboostcamp.com/>.

²³³ <https://www.dfi.dk/en/english/about-dfi/enhanced-diversity-efforts>.

²³⁴ <http://www.nordicwomeninfilm.com/about/>.

²³⁵ https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2020/10/Guidelines_for_the_prevention_of_sexual_harassment_in_the_film_and_tv_industries.pdf.

Tableau 5. Sélections d'exemples de mesures prises par des Fonds nationaux / fédéraux en matière de représentation de genre à l'écran

Pays	Fonds	Description de la mesure
AT	ÖFI	Le fonds utilise le test de Bechdel ²³⁶ pour analyser le contenu des scénarios présentés ²³⁷ . Il organise par ailleurs un concours d'écriture de scénarios pour des personnages féminins qui dépassent les clichés du type « Si elle peut le voir, elle peut l'être » (« If she can see it, she can be it ») ²³⁸ .
ES	ICAA	Le fonds a créé pour les œuvres cinématographiques et audiovisuelles le label « Particulièrement recommandé pour la promotion de l'égalité de genre » ²³⁹ , qui sera évalué au moment de la classification par âge ; ce label est accordé en fonction d'un certain nombre de critères tels que l'absence de propos sexistes, la lutte contre les stéréotypes et les rôles sexistes ou la représentation d'une image équilibrée entre les deux sexes. S'il est accordé, le label permet à l'œuvre cinématographique ou audiovisuelle en question d'utiliser un pictogramme distinctif dans tout contenu publicitaire ou promotionnel.
IE	BAI	Depuis 2019, la BAI accorde une importance particulière aux projets de tout type qui racontent des histoires de femmes ²⁴⁰ .
PL	PISF	Le test de Bechdel fait partie des documents exigés pour soumettre une demande de financement ; le résultat de ce test n'a toutefois aucune incidence sur l'évaluation de la demande et il n'est utilisé qu'à des fins d'information.

Source : Observatoire européen de l'audiovisuel, « Cartographie des critères de soutien public au cinéma et à l'audiovisuel dans l'UE », 2019.

²³⁶ Le test de Bechdel est une méthode d'évaluation de la représentation et de l'image des femmes à l'écran sur la base de trois critères : (1) le film comporte au moins deux femmes (nommées) (2) qui se parlent (3) et dont la conversation ne porte pas sur un homme, voir : <https://bechdeltest.com>.

Pour davantage de précisions sur les critères exigés par l'ÖFI en matière d'aide, voir : https://equality.filminstitut.at/de/view/files/download/showDownload/?tool=12&feld=download&sprach_con nect=21&tmp=true.

²³⁷ <https://equality.filminstitut.at/de/was-bisher-gesah>.

²³⁸ <https://equality.filminstitut.at/de/menu257>.

²³⁹ Resolución de 16 de noviembre de 2011, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se establecen criterios para el otorgamiento a las películas cinematográficas y otras obras audiovisuales de la categoría "Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género", así como pictograma informativo, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-18717>.

²⁴⁰ <https://www.bai.ie/en/bai-focuses-on-womens-stories-under-sound-vision-scheme>.

3.2.2. Les minorités linguistiques

Les exigences en matière linguistique visent à garantir une production cinématographique et audiovisuelle dans la principale langue du pays, mais également à promouvoir les productions dans d'autres langues minoritaires. En Suède, par exemple, le SFI évalue si un projet dans une langue autre que le suédois, y compris dans l'une des langues minoritaires suédoises (yiddish, romani chib, sami, finnois et meänkieli), est susceptible de satisfaire le public suédois. En effet, l'un des objectifs du SFI, notamment en matière d'aide à la distribution et à la promotion, consiste à accroître l'accessibilité des films dans les langues des minorités nationales. Dans d'autres pays, comme la Finlande ou la Roumanie, le fait que la version originale d'une œuvre cinématographique ou audiovisuelle soit réalisée principalement dans une langue parlée par une minorité ethnique du pays sera également l'une des conditions permettant de la qualifier d'œuvre nationale.

La promotion des productions réalisées dans une langue ou un dialecte régional constitue par ailleurs l'un des principaux objectifs de certains fonds régionaux. Le tableau suivant présente une sélection d'exemples relatifs à l'emploi des langues régionales.

Tableau 6. Les critères linguistiques dans une sélection de fonds

Fonds	Description
Ffilm Cymru Wales	Sans pour autant en faire une obligation, Ffilm Cymru Wales encouragera les contenus culturels gallois ainsi que les projets en langue galloise.
Northern Ireland Screen	En ce qui concerne la langue de tournage, l' <i>Irish Language Broadcast Fund</i> impose qu'au moins 75 % des dialogues dans la production soient en irlandais. En outre, l'un des critères utilisés pour l'évaluation de toute demande d'aide sera la « contribution à la stabilité et à la pérennité du secteur de la production indépendante en langue irlandaise en Irlande du Nord ».
ICEC	La loi catalane relative au cinéma permet aux citoyens de Catalogne de « choisir de voir une œuvre cinématographique en catalan ou en castillan et renforce la présence des œuvres diffusées en version originale sous-titrée ».

Source : Observatoire européen de l'audiovisuel, « Cartographie des critères de soutien public au cinéma et à l'audiovisuel dans l'UE », 2019.

3.2.3. La diversité ethnique, sociale et religieuse

Les fonds cinématographiques et audiovisuels de l'UE28 ne prévoient aucun quota ni aucune autre mesure contraignante en matière de diversité fondée sur l'origine ethnique,



sociale ou religieuse²⁴¹. Toutefois, ces critères sont toujours pris en compte par les fonds de 17 pays²⁴². Les typologies générales non exclusives suivantes peuvent être établies en matière de diversité ethnique, sociale et/ou religieuse :

- la question de la diversité fait partie des critères d'évaluation du test culturel ; par exemple, la manière dont le projet témoigne de la diversité culturelle du pays/de la région du fonds, la manière dont il contribue à améliorer la représentation de certains groupes minoritaires, ou comment il aborde d'importantes et pertinentes thématiques sociétales du pays/de la région, entre autres. Ces éléments sont utilisés dans le test culturel de 13 pays²⁴³. Par exemple, le test culturel de l'ICAA espagnol comprend le critère suivant relatif au projet du candidat : « Il contribue à une meilleure connaissance de la diversité culturelle, sociale, religieuse, ethnique, philosophique ou anthropologique »²⁴⁴.
- La diversité est évaluée de manière distincte au moment de la demande d'aide ou lors de l'évaluation d'un projet dans 6 pays²⁴⁵. Au Royaume-Uni, dans le cadre d'une demande d'aide, le BFI exige que tous les candidats complètent un questionnaire des normes du BFI, dans lequel ils doivent exposer leurs intentions en matière de diversité dans leurs projets, en se conformant aux normes de diversité du BFI (ils doivent par exemple préciser la manière dont ils entendent remédier à la sous-représentation, dans le secteur, de la question du handicap, du genre, de la race, de l'âge, de l'orientation sexuelle et des conditions socio-économiques à l'écran et hors écran). En Suède, le Fonds régional *Film in Skåne* évalue « les efforts visant à témoigner de la composition de la société en matière de genre et de diversité culturelle » dans sa prise de décision.
- La diversité est l'un des objectifs généraux poursuivis par les fonds cinématographiques dans quatre pays²⁴⁶. En Suède, l'un des objectifs qui résulte de l'Accord sur le cinéma de 2013 et qui est imposé à l'Institut suédois du film est que « les financements doivent être accordés en fonction de la mise en valeur de la diversité ».
- Des financements peuvent être octroyés pour des actions directement liées à la diversité. Par exemple, en France, le Fonds Images de la diversité²⁴⁷ du CNC est un dispositif dédié à la diversité culturelle et à l'égalité des chances. Une aide est octroyée aux projets qui représentent la population immigrée française et ses histoires, ainsi qu'à ceux qui abordent la question de l'égalité entre les hommes et les femmes et ciblent les populations défavorisées en France. Les subventions en matière de distribution de l'Institut suédois du film sont par exemple allouées, entre autres, pour financer le sous-titrage de « films suédois dans les langues parlées par des groupes plus importants de migrants récemment arrivés ».

²⁴¹ Le rapport de cartographie a été rédigé avant le Brexit.

²⁴² BG, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, GB, HR, HU, LT, LV, NL, PT, RO, SE, SK

²⁴³ CY, DE, DK, ES, HR, HU, LT, LV, NL, PT, RO, SK

²⁴⁴ Article 12 de l'ordonnance CUD/769/2018, du 17 juillet 2018.

²⁴⁵ BG, CZ, DK, GB, NL, SE

²⁴⁶ DK, GB, RO, SE

²⁴⁷ https://www.cnc.fr/professionnels/aides-et-financements/multi-sectoriel/ecriture-et-developpement/fonds-images-de-la-diversite_191484.



- Certains fonds procèdent en outre à la collecte de données et au suivi des questions de diversité²⁴⁸. À titre d'exemple, le DFI a mené deux études sur le sujet : « Étude de la diversité ethnique dans le cinéma danois » en 2015 et « Diversité sociale et géographique dans l'industrie cinématographique danoise, 2017 ».

²⁴⁸ DK, GB

4. Les meilleures pratiques du secteur

Ce chapitre vise à présenter les initiatives prises par les acteurs du secteur à travers l'Europe et à diverses étapes de la chaîne de valeur audiovisuelle afin de promouvoir la diversité et l'inclusion des groupes sous-représentés à l'écran/à l'antenne et dans le monde du travail. Son objectif n'est pas de recenser l'intégralité des initiatives dans un registre exhaustif, mais de véhiculer, à travers des exemples concrets, une analyse qualitative de l'éventail des actions et des outils qui peuvent être mis en place par les professionnels du secteur pour promouvoir la diversité et l'inclusion et veiller à ce que toutes les formes de discriminations fondées sur le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique ou sociale, entre autres, soient correctement reconnues et qu'il y soit porté remède.

4.1. Les stratégies et les outils

Les experts en la matière s'accordent généralement à dire que l'impact à long terme et les évolutions structurelles vers davantage de diversité et d'inclusion à l'écran/à l'antenne et dans le monde du travail dépendent de la mise en place de stratégies et de politiques qui s'appuient sur des ressources humaines et financières appropriées et mises en œuvre de façon cohérente²⁴⁹. Certaines de ces stratégies sont adoptées de manière transversale par les parties prenantes à diverses étapes de la chaîne de valeur audiovisuelle. D'autres sont adoptées pour un sous-secteur particulier, par exemple la production, la distribution, l'exploitation, la radiodiffusion ou la VOD, entre autres. Il est également fréquemment rappelé que l'efficacité de ces stratégies repose sur des objectifs ciblés à atteindre dans un délai défini et sur le long terme. Mais avant tout, quelle que soit la stratégie retenue, tous les acteurs s'accordent généralement sur le fait que la première des étapes consiste à brosser un tableau exact de la situation, et qu'il est donc nécessaire de collecter des données afin de mesurer l'actuel degré de diversité et d'inclusion et de déterminer la présence ou l'absence de discrimination²⁵⁰. Enfin, l'efficacité de toute stratégie repose sur la nécessité de procéder régulièrement à un suivi des données.

²⁴⁹ Voir, par exemple, D. Tepper, *Manuel de bonnes pratiques*, UNI-MEI, *op. cit.*

²⁵⁰ Voir le résumé de l'atelier organisé par l'Observatoire européen de l'audiovisuel le 10 décembre 2020, « Diversité et inclusion dans les industries audiovisuelles », disponible sur : <https://rm.coe.int/summary-workshop-2020-diversite-et-inclusion-dans-les-industries-audio/1680a16a5a>.

4.1.1. Les recommandations sectorielles

Un certain nombre d'initiatives et de recommandations ont été adoptées ces dernières années au niveau sectoriel, principalement en matière d'égalité de genre, et de plus en plus en faveur d'une conception plus générale de la diversité et de l'inclusion. Ainsi, par exemple, parmi les organisations des partenaires sociaux, le Comité de dialogue social de l'Union européenne dans le secteur audiovisuel, qui représente les radiodiffuseurs commerciaux et publics, les producteurs, les syndicats des journalistes, des acteurs, des équipes techniques et des autres professionnels²⁵¹, fait depuis de nombreuses années déjà la promotion de l'égalité de genre dans les secteurs du cinéma, de la radio et de la télévision. En octobre 2011, le comité a adopté un Cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes²⁵², qui propose une liste d'actions et de recommandations sur la représentation du genre, l'égalité salariale et l'égalité dans la prise de décision, les rôles des hommes et des femmes sur le lieu de travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les actions envisagées dans ces domaines comprennent :

- la sensibilisation des employeurs et des travailleurs grâce à des programmes de formation et de communication ;
- l'adoption de plans d'action positive quantitatifs et qualitatifs (plans d'égalité de genre, indicateurs relatifs à la dimension de genre, boîtes à outils, révision des politiques et procédures en matière de ressources humaines, entre autres) ;
- la mise en place d'un suivi et d'un contrôle régulier des actions ;
- la généralisation de l'égalité de genre, via une stratégie dans le cadre de laquelle les préoccupations et les situations auxquelles sont confrontés les femmes et les hommes sont prises en considération dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques et programmes en matière sociale et de ressources humaines.

Les partenaires sociaux ont convenu de promouvoir ce cadre d'actions auprès de leurs organisations membres et d'évaluer les évolutions et les progrès dans le secteur. Ils avaient lancé en 2018 une initiative de cartographie commune pour recueillir des informations sur la situation et déterminer les mesures qui doivent encore être prises pour continuer à faire progresser l'égalité de genre et la diversité dans le secteur audiovisuel européen. Les résultats de cette action commune ont été publiés sous la forme d'un Manuel de bonnes pratiques²⁵³, qui offre une vue d'ensemble de certaines statistiques disponibles sur la

²⁵¹ Le comité de dialogue social de l'Union européenne dans le secteur audiovisuel comprend les partenaires sociaux suivants : EURO-MEI - UNI-Europa Media - Entertainment & Arts, l'Association des télévisions commerciales européennes (ACT), la Fédération internationale des musiciens (FIM), l'Association européenne des radios (AER), la Fédération internationale des acteurs (FIA), la Coordination européenne des producteurs indépendants (CEPI), la Fédération européenne des journalistes (FEJ), l'Union européenne de radio-télévision (UER) et la Fédération internationale des associations de producteurs de films (FIAPF).

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageId=1825>.

²⁵² Cadre d'action sur l'égalité de genre, 27 octobre 2011,

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr&agreementId=5206>.

²⁵³ D. Tepper, *Manuel de bonnes pratiques*, UNI-MEI, mars 2020,

<https://www.equalitydiversityinavsector.eu/fr/>.

présence des femmes dans le secteur audiovisuel européen et met en avant les initiatives prises par les parties prenantes du secteur.

4.1.2. Le suivi et la collecte des données

Les données recueillies peuvent porter sur la représentation à l'écran et/ou hors écran et être aussi bien quantitatives que qualitatives. La recherche quantitative consiste à analyser la représentation des personnes issues de groupes sous-représentés dans les films et les programmes télévisés (actualités et programmes d'information, le sport, la publicité, les fictions, le divertissement et les nouveaux types de formats télévisuels transversaux qui émergent avec l'évolution de la classification en fonction du genre, entre autres) ainsi que dans le monde du travail. En pratique, les données quantitatives consistent à analyser la proportion de la présence et des rôles/fonctions des membres de ces groupes de personnes à l'écran/à l'antenne, ainsi que dans le monde du travail. La recherche qualitative se concentre quant à elle sur la représentation de personnes appartenant à des groupes sous-représentés à l'écran/à l'antenne et sur la manière dont cette représentation est susceptible de véhiculer des stéréotypes au sujet de ces personnes. S'agissant du monde du travail, l'analyse qualitative permet de mesurer la gestion des carrières, les préjugés des membres du personnel, les mesures de prévention pour lutter contre le harcèlement et les violences fondées sur le genre ou, au contraire, la mise en œuvre de mesures positives visant à renforcer la diversité et l'inclusion.

Les professionnels du secteur ont mis en place un large éventail d'outils pour procéder à la collecte des données et à l'évaluation de la diversité et de l'inclusion à l'écran et hors écran, qui vont des activités de suivi, parmi lesquelles l'ouverture d'enquêtes et la publication d'études, jusqu'à la création de bases de données et d'observatoires, dont quelques exemples sont présentés ci-dessous.

4.1.2.1. Le partenariat avec des organismes de recherche et de suivi : les exemples en France, en Italie, en Croatie et en Suède

Dans de nombreux pays européens, la mesure et l'analyse de la représentation des femmes et des hommes sont réalisées par des radiodiffuseurs de service public et/ou des radiodiffuseurs commerciaux, parfois en partenariat avec des centres de recherche et des instances de contrôle. En Italie et en France, par exemple, les radiodiffuseurs publics et privés s'associent à des centres de recherche/d'enquête sur les aspects qualitatifs et quantitatifs pour évaluer dans quelle mesure leurs propres programmes véhiculent des stéréotypes sexistes à l'égard des femmes²⁵⁴. Ainsi, par exemple, le radiodiffuseur italien

²⁵⁴ Dans certains pays, ces initiatives répondent aux obligations en matière de contrôle de la représentation des femmes dans les programmes de radiodiffusion, prévues par le contrat de service ou la licence du radiodiffuseur de service public. Pour davantage de précisions sur les obligations des radiodiffuseurs de service public, voir le chapitre 3 de la présente publication.

RAI a élaboré une méthode d'analyse de suivi qui se concentre, d'une part, sur la programmation des contenus et, d'autre part, sur la perception des contenus par le public. En Croatie, le radiodiffuseur croate de service public HRT est tenu de soumettre chaque année au Médiateur pour l'égalité de genre un rapport sur la proportion de programmes qui visent à garantir l'égalité et à déconstruire les préjugés sexistes²⁵⁵. En Suède, le radiodiffuseur public SVT procède quant à lui chaque année à une mesure et à une analyse de la représentation des sexes dans différents groupes et postes, tout en développant un outil lui permettant de garder une trace de la manière dont les femmes sont représentées. SVT a également développé un outil numérique spécifique qui mesure la représentation de genre dans les programmes sportifs²⁵⁶.

4.1.2.2. Les activités de suivi de la société civile : les exemples de la Pologne et de la Slovénie

Des activités de suivi concernant la diversité et l'inclusion dans les médias peuvent également être menées par la société civile. En Pologne, par exemple, l'Observatoire de l'égalité de genre (*Obserwatorium Równości Płci – ORP*)²⁵⁷ est une initiative non gouvernementale créée en 2012 pour surveiller et promouvoir les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère publique polonaise. Parmi ses activités, l'ORP analyse les discriminations fondées sur le genre dans les médias et évalue le rôle des médias dans la promotion de l'égalité d'expression.

En Slovénie, divers instituts et portails internet analysent les contenus diffusés sur les médias. Par exemple, la liste Meta (*Metina lista*)²⁵⁸ a été créée en 2012 en qualité d'organisation non gouvernementale (ONG), dont les principales activités sont gérées en ligne sur la page web Metina Lista, afin de promouvoir les facteurs de changement dans la société. Parmi ses activités, Metina Lista publie une analyse mensuelle de la représentation quantitative des femmes dans les médias en Slovénie.

4.1.2.3. Le codéveloppement de bases de données de femmes professionnelles : les exemples en Belgique et en France

D'autres initiatives sont mises en œuvre à l'échelle du secteur pour l'élaboration de bases de données, parfois en collaboration avec des associations et des ONG sur le terrain (associations féministes/professionnelles). Par exemple, dans la communauté francophone de Belgique, l'Association des journalistes professionnels de la Fédération Wallonie-

²⁵⁵ Étude sur les bonnes pratiques de l'industrie en matière de diversité de genre dans le secteur audiovisuel européen, ERGA SG4, présidence CSA FWB (Belgique), rédacteurs AGCOM (Italie), CSA (France), http://erga-online.eu/wp-content/uploads/2020/01/ERGA_2019_SG4_Report.pdf.

²⁵⁶ Voir l'étude de l'ERGA, *op.cit.*

²⁵⁷ <http://www.rownoscpłci.pl/site.php?id=2&lang=1&lang=2>.

²⁵⁸ <https://metinalista.si/>.



Bruxelles a développé « Expertalia »²⁵⁹, une base de données d'experts (hommes et femmes) de divers horizons et origines ethniques. L'objectif d'Expertalia consiste à garantir davantage d'égalité et de diversité ethnique dans l'information. D'une part, la base de données vise à fournir aux journalistes un outil supplémentaire pour faciliter l'exercice quotidien de leur profession et, d'autre part, elle permet aux experts de gagner en visibilité dans le paysage médiatique²⁶⁰. Un projet similaire a été lancé en France, en collaboration avec les radiodiffuseurs de service public Radio France et France Télévision, par la mise en place d'une base de données librement accessible, « Expertes »²⁶¹, qui recense plus de 1 000 profils d'expertes de tous les secteurs, ainsi que de la société civile.

4.1.2.4. La mise en place d'un forum interprofessionnel : l'exemple du Royaume-Uni

Dans certains pays, le suivi et la collecte des données sont organisés à un niveau intersectoriel. Au Royaume-Uni, par exemple, le *Creative Diversity Network* (CDN)²⁶², qui rassemble des organisations membres de l'industrie de la télévision britannique, a créé Diamond²⁶³, un système de suivi à l'échelle du secteur qui recueille des données sur la diversité (auprès de personnes qui créent de nouveaux contenus d'origine britannique sur 30 chaînes de télévision) pour les cinq principaux radiodiffuseurs, à savoir la BBC, ITV, Channel 4, C5 / ViacomCBS et Sky. Le but de Diamond est de déterminer qui produit et qui apparaît dans les programmes télévisuels, et si les créateurs de programmes représentent leur public.

En pratique, avec le soutien des sociétés de production, Diamond collecte par l'intermédiaire de la plateforme en ligne Silvermouse, des données relatives au genre, à l'identité de genre, à l'âge, à l'origine ethnique, au handicap et à l'orientation sexuelle directement auprès des professionnels et de l'équipe technique qui réalisent des programmes télévisuels (données réelles). Il recueille également des informations sur la manière dont ces représentations à l'écran peuvent être perçues par les téléspectateurs (données de perception). Des rapports réguliers sont ensuite publiés par le CDN pour présenter les résultats de cette base de données en ligne unique en son genre.

La troisième édition du rapport Diamond (« *The Third Cut* »)²⁶⁴ a été publiée en février 2020. Elle révèle que des progrès ont effectivement été réalisés, mais qu'il reste encore beaucoup à faire dans de nombreux domaines. Alors que la représentation des femmes et des personnes noires, asiatiques ou issues d'une minorité ethnique (dont

²⁵⁹ Expertalia, <https://expertalia.be/>.

²⁶⁰ Une initiative similaire a été développée en France par le radiodiffuseur de service public France Télévision en association avec Radio France afin d'identifier plus facilement les oratrices. Le projet « Expertes » est une base de données accessible gratuitement, qui répertorie plus de 1 000 profils d'expertes. Pour davantage d'informations, voir : <https://expertes.fr/le-projet/>.

²⁶¹ <https://expertes.fr/le-projet/>.

²⁶² Pour davantage d'informations sur *Creative Diversity Network*, voir également section 4.2.2. de la présente publication.

²⁶³ <https://creativitydiversitynetwork.com/diamond/>.

²⁶⁴ <https://creativitydiversitynetwork.com/diamond/diamond-reports/diamond-the-third-cut-report/>.

l'acronyme au Royaume-Uni est BAME) a connu une augmentation à l'écran et hors écran, ces deux groupes restent absents dans de nombreux postes de création de haut niveau. Les groupes BAME sont sous-représentés dans les postes hors écran, et les plus de 50 ans sont largement sous-représentés dans l'ensemble du secteur. Le rapport rappelle en outre que la question du recrutement de personnes handicapées continue à poser problème dans le secteur.

4.1.3. Les chartes, les labels et les certifications en matière de diversité

Parmi les autres stratégies visant à promouvoir la diversité et l'inclusion dans le secteur audiovisuel figurent l'élaboration de chartes et de normes transversales sur la diversité, ainsi que de labels et de certifications destinés à guider les entreprises en matière de bonnes pratiques.

4.1.3.1. Les chartes de la diversité dans l'Union européenne

Un certain nombre de chartes de la diversité sont apparues dans toute l'Europe au cours de la dernière décennie, afin d'encourager les organisations (ONG, organismes publics et entreprises privées, entre autres) à élaborer et mettre en œuvre des politiques en matière de diversité et d'inclusion. Généralement conçues à l'initiative d'organisations à but non lucratif, de syndicats ou de représentants d'entreprises, les chartes de la diversité sont souvent placées sous le contrôle des autorités nationales (ministères du Travail, de l'Emploi, des Affaires sociales, de l'Intégration, de l'Égalité des chances, entre autres). En souscrivant à une charte de la diversité, une organisation s'engage volontairement à promouvoir la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail, indépendamment de l'âge, du handicap, du genre, de la race ou de l'origine ethnique, de la religion ou de l'orientation sexuelle. Certaines chartes de la diversité peuvent également faire bénéficier leurs signataires d'un savoir-faire, d'outils et de possibilités de mise en réseau afin de consolider la capacité des organisations à traiter la question de la diversité et de l'inclusion. Les chartes de la diversité peuvent également exiger des signataires qu'ils prennent des engagements spécifiques, comme la mise en place d'un « programme de diversité » ou d'un ensemble de mesures concrètes visant à promouvoir la diversité au sein de leur organisation. Elles peuvent également être utilisées pour transmettre des informations et des éléments d'orientation détaillés aux signataires sur la manière d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en matière de diversité et d'inclusion sur le lieu de travail.

La première charte de la diversité a été créée en France (Charte de la diversité) en 2004 afin d'inciter les entreprises à garantir le respect de la diversité au sein de leurs effectifs. Elle se limitait au départ à la notion d'origine ethnique, culturelle et sociale. Depuis, cette notion de diversité s'est étoffée, de même que la charte. Celle-ci comporte six articles et a été signée par près de 3 500 employeurs. Le secrétariat de la charte n'impose

qu'une seule condition : que les employeurs remplissent un questionnaire pour une évaluation de la diversité, qui permet ainsi de procéder à un examen annuel des pratiques et des initiatives mises en place par les organisations signataires. Les résultats sont publiés annuellement²⁶⁵.

La charte française de la diversité a été suivie en 2005 par la charte belge de la diversité et en 2006 par la charte allemande de la diversité, qui se fondent toutes deux sur une approche similaire. Dans les années 2010, une deuxième vague de chartes de la diversité a vu le jour en Europe, puis une troisième entre 2017 et 2019²⁶⁶.

Il existe par ailleurs d'autres types de chartes au niveau national, qui s'adressent soit à certains groupes sous-représentés, comme les femmes, les personnes LGBT + ou les personnes handicapées, soit à certains secteurs spécifiques.

4.1.3.2. Les chartes de la diversité dans le secteur audiovisuel : l'exemple de la France

Un certain nombre de chartes sur la diversité concernent un secteur spécifique. Le secteur audiovisuel, dans lequel la question de la représentation sur le lieu de travail est encore amplifiée par la question de la représentation à l'écran/à l'antenne, est particulièrement propice aux préjugés et aux stéréotypes.

En France, par exemple, plus de 80 entreprises du secteur des médias - télévision, radio et presse, ainsi que des sociétés de production, des entreprises de l'industrie musicale, des organisations professionnelles et des festivals²⁶⁷ - sont devenues signataires d'une charte inaugurée en mars 2019 sous l'égide du ministère français de la Culture et intitulée « Pour les femmes dans les médias »²⁶⁸. Une série d'actions ont été initiées sous l'impulsion de la charte « Pour les femmes dans les médias », et articulées autour de trois objectifs principaux : (1) informer ; (2) agir ; (3) s'engager à lutter contre le harcèlement et le sexisme, et plus généralement être en faveur de l'égalité de genre dans les médias. Une association

²⁶⁵ <https://www.charte-diversite.com/>.

²⁶⁶ Pour davantage de précisions sur les chartes de la diversité à travers l'Europe, veuillez consulter la plateforme européenne des chartes de la diversité, créée en 2010 à l'initiative et avec le financement de la Commission européenne pour faciliter l'échange et le partage d'expériences et de bonnes pratiques, disponible en anglais sur : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en.

²⁶⁷ Les premiers signataires de la charte sont France Télévisions, France Médias Monde, Arte, le Groupe TF1, le Groupe Canal +, TV5 monde, INA, Radio France, Mediawan, Havas Worldwide, Disney, Newen, Europe 1, OCS, le groupe NRJ, le Groupe M6, LagardèreNextRadioTV et SFR.

²⁶⁸ Pour davantage d'informations sur la charte « Pour les femmes dans les médias » et la liste complète des signataires, en janvier 2020, veuillez consulter :

https://www.culture.gouv.fr/content/download/261797/pdf_file/20200121_MC-CP-Charte%20PFDM.pdf?inLanguage=fre-FR.

Le texte de la charte « Pour les femmes dans les médias » est disponible sur :

<https://www.culture.gouv.fr/Actualites/Pour-les-femmes-dans-les-medias-les-premiers-signataires-de-la-charte-temoignent>.

du même nom a également été créée afin de promouvoir les objectifs de la charte « Pour les femmes dans les médias ».

Le groupe CANAL+, par exemple, en tant que signataire de la charte « Pour les femmes dans les médias », s'est engagé, entre autres initiatives, à créer de nouvelles procédures internes d'alerte contre le harcèlement, à former les managers aux questions de harcèlement sexuel, de sexisme et de discriminations à l'égard des femmes, et à allouer un budget dédié à la réduction des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes²⁶⁹. CANAL+ est également signataire d'autres chartes qui encouragent une plus grande inclusion de certains groupes, comme la Charte LGBT+ « L'autre cercle »²⁷⁰ pour une meilleure inclusion des personnes LGBT+ dans les organisations²⁷¹, ou la Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels²⁷². Cette dernière a été lancée par le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) dans le but d'améliorer aussi bien l'accessibilité des programmes aux personnes handicapées que la représentation du handicap à l'antenne, ainsi que d'accroître l'accès des personnes handicapées dans l'univers professionnel de l'audiovisuel. Outre le fait d'adhérer à ces chartes transversales, CANAL+ a également lancé sa propre charte pour encourager les productions de créations originales non seulement à parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi à représenter la diversité sans aucun préjugé. Les initiatives prises dans le cadre de ces chartes viennent compléter les stratégies globales mises en place au niveau de l'entreprise. Dans le cas de CANAL+, plusieurs programmes ont été créés pour renforcer la parité hommes-femmes (par exemple *Boost'Her* pour les talents féminins), et des stratégies de diversité pour une meilleure représentation sont mises en œuvre (par exemple, en ce qui concerne le handicap, les personnes LGBT+, l'âge et les origines sociales, culturelles, géographiques et/ou ethniques). Chaque pilier est mis en œuvre à travers des actions concrètes : des processus internes contre les discriminations, la sensibilisation des managers, une meilleure visibilité des minorités et des diversités et le fait d'avoir un impact positif sur l'écosystème (par exemple en matière de production de contenus).

²⁶⁹ Voir également l'initiative #StOpE, lancée par Accor et L'Oréal, avec plus de 50 entreprises et écoles pour promouvoir les bonnes pratiques contre le sexisme ordinaire en entreprise, <https://www.charte-diversite.com/initiative-stope-contre-le-sexisme-ordinaire-en-entreprise/>.

²⁷⁰ Voir la Charte d'Engagement LGBTQ+ de l'Autre Cercle sur : <https://www.autrecercle.org/>.

²⁷¹ En novembre 2019, CANAL+ a également lancé une nouvelle chaîne numérique, « Hello Canal+ », exclusivement consacrée aux œuvres et aux créations LGBT+, <https://www.canalplus.com/articles/series/hello-canal-focus-sur-les-series-lgbtq-de-la-nouvelle-chaine-digitale>.

²⁷² Charte relative à la représentation des personnes handicapées et du handicap dans les médias audiovisuels, 3 décembre 2019, Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, <https://www.csa.fr/Informer/Toutes-les-actualites/Actualites/Charte-relative-a-la-representation-des-personnes-handicapees-et-du-handicap-dans-les-medias-audiovisuels>.

4.1.3.3. Les labels, les normes et les certifications

Une autre méthode de promotion de la diversité et de l'inclusion dans le secteur audiovisuel consiste à mettre en place des normes, des certifications et des labels pour proposer aux entreprises des éléments d'orientation sur les bonnes pratiques visant à valoriser leurs employés par la diversité et l'inclusion. Parmi les avantages mis en avant par les entreprises, cette méthode permet de donner une bonne image à l'entreprise, de favoriser et partager les bonnes pratiques en interne et d'associer les salariés autour d'un projet commun. Elle assure par ailleurs la pérennité de l'action en faveur des bonnes pratiques en proposant des objectifs chiffrés et des outils concrets. Enfin, les labels sont considérés par les entreprises comme de précieux outils pour attirer et fidéliser les talents, promouvoir la diffusion d'une culture européenne et internationale d'égalité et de diversité de genre au sein des filiales et partager les bonnes pratiques au niveau international.

Ainsi, par exemple, les labels *Gender Equality European & International Standards* (GEEIS) et GEEIS-DIVERSITY ont été lancés respectivement en 2010 et 2017 par Arborus, un réseau international et fonds de dotation dévolu à l'égalité de genre et à la diversité dans le monde du travail²⁷³. Ces deux labels sont des normes internationales qui permettent de développer une culture commune de l'égalité de genre et de la diversité sur le lieu de travail, d'offrir aux multinationales une reconnaissance internationale, d'inciter à la mise en place d'outils de pilotage d'une politique inclusive d'égalité des chances et d'encourager le dialogue et le partage des bonnes pratiques entre les pays. Les certifications sont délivrées à l'issue d'un audit sur site pour une durée de quatre ans, et font l'objet d'un suivi après deux ans²⁷⁴.

4.1.4. Les plans d'action, les stratégies et les lignes directrices

De nombreuses parties prenantes du secteur de l'audiovisuel ont adopté des plans d'action, des stratégies globales, des lignes directrices et des codes de conduite en vue de renforcer la diversité et l'inclusion à l'écran et hors écran/à l'antenne. Ces instruments peuvent être conçus et mis en œuvre au niveau de l'entreprise ou dans le cadre d'une initiative interprofessionnelle associant des parties prenantes à différentes étapes de la chaîne de valeur créative.

²⁷³ <https://arborus.org/label/>.

²⁷⁴ L'organisme agréé AFNOR Certification, mesure le niveau de moyens mis en œuvre dans l'entreprise et veille au bon déroulement de la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle au sein de la maison mère et dans les filiales du groupe concernées. Une série de critères sont utilisés pour évaluer les engagements et les progrès réalisés. Pour davantage de précisions sur la procédure de certification, voir : <https://certification.afnor.org>.



4.1.4.1. Les stratégies sectorielles en faveur de la diversité et de l'inclusion

4.1.4.1.1. Les exemples de stratégies dans le secteur de l'exploitation cinématographique

En matière d'exploitation cinématographique, par exemple, l'Union internationale des cinémas (UNIC), une association professionnelle internationale qui représente les exploitants de salles de cinéma et leurs associations nationales en Europe, a lancé en 2017 un programme de mentorat paneuropéen baptisé « *UNIC Women's Cinema Leadership program* », dont l'objectif consiste, grâce à la création d'un solide réseau de professionnels²⁷⁵, à soutenir davantage les femmes qui intègrent le secteur. Le programme est profondément convaincu qu'une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans les postes à responsabilité du secteur de l'exploitation cinématographique est indispensable pour le succès commercial, ainsi que pour une meilleure gouvernance et davantage d'équité dans le secteur.

Sur le plan national, certaines initiatives innovantes ont également été prises dans le domaine de l'exploitation cinématographique afin de faciliter l'accès au cinéma pour tous. Ainsi, par exemple, « *Inclusive Cinema* » est un projet britannique du *BFI Film Audience Network* (BFI FAN) qui vise à aider les exploitants de salles à inciter tout le monde à venir au cinéma en luttant contre les barrières culturelles, systémiques ou physiques. Ce projet du BFI FAN, financé par la loterie nationale, est une collaboration unique de huit plateformes cinématographiques²⁷⁶ gérées par des organisations et des salles de cinéma de premier plan à travers le Royaume-Uni²⁷⁷. *Inclusive Cinema* a, en partenariat avec le réseau britannique des exploitants de salles, élaboré une méthode permettant d'identifier les groupes isolés et les obstacles qui entravent la fréquentation des cinémas, dans le but de renforcer le dialogue entre les différents publics, de sensibiliser ceux-ci, de collecter des données et de rechercher des financements, entre autres. L'objectif ultime de cette initiative est de mettre au point des systèmes de projection efficaces et accessibles sur l'ensemble du territoire du Royaume-Uni, en favorisant une offre durable et à long terme.

Les initiatives de certains exploitants ciblent quant à elles spécifiquement l'inclusion des personnes handicapées. Ainsi, par exemple, le British Independent Cinema Office (ICO) a préconisé une série de mesures à prendre pour permettre aux spectateurs ayant des troubles de l'audition d'aller au cinéma. Il s'agit notamment de la création d'un guide vidéo de la langue des signes britannique qui présente les principaux signes applicables au cinéma ; d'un guide de bonnes pratiques contenant des études de cas concrètes pour les exploitants de salles qui souhaitent renforcer leur engagement en faveur

²⁷⁵ <https://www.unic-cinemas.org/industry/mentoring-scheme/?L=0>.

²⁷⁶ Les plateformes cinématographiques sont des centres d'expertise et de soutien régionaux et nationaux qui interconnectent les cinémas, les festivals et les professionnels de la création afin que les citoyens puissent accéder à un plus large éventail de cinémas à travers le Royaume-Uni.

²⁷⁷ Il compte plus de 1 200 membres, dont des cinémas, des festivals, des salles multi-arts, des cinémas communautaires, des archives cinématographiques, et est au centre de la stratégie du BFI qui vise à élargir et à diversifier le public des films britanniques et internationaux.

des personnes ayant des troubles de l'audition ; d'une série de comptes rendus d'études sur la manière dont les personnes ayant des troubles de l'audition appréhendent le cinéma ; et de l'expérience des cinémas qui ont pris des mesures en faveur de cette catégorie de personnes²⁷⁸.

4.1.4.1.2. Les exemples de stratégies des médias de service public

Les médias de service public ont été particulièrement actifs pour parvenir à davantage de diversité et d'inclusion dans les médias de l'ensemble de l'Union européenne. Dès 1995, l'Union européenne de Radio-Télévision (UER) avait signé une Charte sur l'égalité des chances pour les femmes dans le secteur de la radiodiffusion avec la Commission européenne. Des données plus récentes de l'UER révèlent que les médias de service public partent de situations différentes et qu'ils sont confrontés à des défis tout aussi différents. Cependant, un nombre croissant d'entre eux font de l'égalité de genre une priorité et obtiennent des résultats remarquables, ce qui se traduit par un changement de leur culture d'entreprise.

Sur le plan sectoriel, l'UER a créé un Groupe de pilotage pour l'égalité de genre afin de recenser et de partager les meilleures pratiques entre les médias de service public et de repérer des « dénominateurs communs ». Selon un rapport de l'UER présenté par ce groupe en décembre 2019 et intitulé *All Things Being Equal : Gender Equality Guidelines from Public Service Media* (« Toutes choses étant égales : des lignes directrices sur l'égalité hommes-femmes inspirées des pratiques des médias de service public »)²⁷⁹, œuvrer en faveur d'une culture durable dans laquelle les femmes et les hommes ont les mêmes chances de progression est un élément déterminant pour parvenir à cet objectif. Le Groupe de pilotage pour l'égalité de genre a constaté que les organisations les plus progressistes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes étaient celles qui ont élaboré une stratégie et énoncé des mesures définissant l'égalité. Il convient que l'égalité des chances entre les hommes et les femmes soit considérée comme un résultat souhaitable. Une stratégie permettra de remédier aux problèmes de discrimination qui perdurent et une politique permettra d'agir en faveur de l'égalité. En outre, une politique officielle d'égalité de genre mettra en évidence les comportements et les valeurs d'une organisation en matière d'égalité et de diversité entre les sexes sur le lieu de travail. Elle définira le processus de suppression des préjugés et des inégalités, et indiquera comment le monde du travail devrait s'améliorer en termes de traitement équitable. La notion de « culture organisationnelle » apparaît par ailleurs comme le dénominateur sous-jacent de la réussite.

²⁷⁸ Pour davantage d'informations sur le thème « *Developing Deaf audiences for film* » (« Encourager les personnes ayant des troubles de l'audition à aller au cinéma ») (en anglais), voir :

<https://www.independentcinemaoffice.org.uk/advice-support/developing-deaf-audiences-for-film/>.

²⁷⁹ C. Vaccarone, Rapport de l'UER de 2019 « Toutes choses étant égales : des lignes directrices sur l'égalité hommes-femmes inspirées des pratiques des médias de service public »,

https://www.ebu.ch/publications/position-paper/login_only/guide/all-things-being-equal---gender-equality-guidelines-from-public-service-media.



Au niveau national, certains médias de service public ont mis en place des stratégies globales en faveur d'une plus grande diversité et inclusion à la fois à l'écran et hors écran. Au Royaume-Uni par exemple, compte tenu des événements exceptionnels qu'ont été, en 2020, la pandémie et l'assassinat de George Floyd, la BBC s'est engagée à faire en sorte que ses contenus reflètent la diversité de son public, à la fois à l'antenne et hors antenne, en utilisant non seulement la représentation visuelle à l'écran, mais aussi le sujet, la narration, les présentateurs et les contributeurs pour démontrer que sa programmation est le reflet de l'ensemble de la société. À cette fin, elle a mis en place le Projet parité 50:50 (« *50:50 The Equality Project* »²⁸⁰), qui évalue l'égalité de genre sur la base d'une collecte de données pour induire des changements, mesurer ceux qui contribuent aux programmes de la BBC et s'assurer de l'authenticité des contenus en question, sans pour autant renoncer à la qualité. Au sein de la BBC, plus de 600 entreprises participent désormais au projet 50:50 et veillent à ce que leurs contenus intègrent le point de vue des femmes. En conséquence, 39 % de ceux qui collaborent avec la BBC ont constaté une augmentation de la représentation des femmes. La BBC a maintenant étendu le projet 50:50 à 75 partenaires présents dans 22 pays.

Dans l'ensemble, la stratégie de diversité créative au sein de la BBC consiste à instaurer une véritable transformation par des actions concrètes et diverses initiatives visant à améliorer la représentation et l'inclusion. Ces initiatives comprennent, entre autres :

- Le Pacte d'égalité dans le secteur audio : une initiative lancée dans l'ensemble du secteur audio pour y assurer une meilleure représentation, à laquelle BBC Radio & Music a adhéré²⁸¹ ;
- BBC Sounds Lab : une nouvelle initiative de BBC Radio & Music qui offre aux futurs créateurs du secteur audio le soutien dont ils ont besoin pour transformer un projet digne d'intérêt en podcast en marge de la structure de commande existante ;
- Le Creative Ally Track²⁸² : un outil conçu par la BBC Academy et l'USC Institution pour permettre à chacun de devenir le meilleur allié et défenseur de la cause. L'outil prend la forme d'un jeu de privilèges dans un test en ligne, qui permet aux utilisateurs de s'interroger sur certains des avantages et des inconvénients auxquels des personnes peuvent être confrontées au sein de leur entreprise, et leur donne des conseils sur les mesures à prendre pour remédier à ce déséquilibre et créer davantage d'inclusion ;
- Guide linguistique Pan-BBC pour tous les partageurs de contenus : un document interactif qui contribuera à l'utilisation d'un langage cohérent et respectueux dans toute l'entreprise.

²⁸⁰ <https://www.bbc.co.uk/5050>.

²⁸¹ <https://www.bbc.co.uk/blogs/aboutthebbc/entries/9b801ac9-2289-433c-9fcd-258bfca91927>.

²⁸² <https://www.bbc.co.uk/creativdiversity/allyshipapp/#/>.



4.1.4.1.3. Les exemples de stratégies des services de radiodiffusion commerciale

Au niveau du monde de l'entreprise, par exemple, le réseau de radiodiffusion commerciale britannique ITV a présenté en juillet 2020 un nouveau plan pour accélérer l'évolution de la diversité et de l'inclusion à l'écran sur l'ensemble des services d'ITV en créant davantage d'opportunités pour les personnes appartenant à la catégorie BAME et à d'autres groupes sous-représentés, y compris les personnes handicapées. Au cours des 12 mois suivants, ITV a annoncé une augmentation de ses investissements dans ce secteur en vue de parvenir à des évolutions mesurables à tous les niveaux et services d'ITV.

Cinq principaux domaines ont été identifiés, et chacun d'entre eux présente une liste d'actions et d'engagements à respecter d'ici à juillet 2021. Il s'agit notamment d'accroître la diversité au sein du conseil d'administration d'ITV et de créer un nouveau poste de directeur de la diversité et de l'inclusion au sein du groupe ; de commander des programmes qui permettent de garantir qu'ITV représente le plus fidèlement possible la vie britannique quotidienne à l'écran, en favorisant la diversité des présentateurs dans les émissions d'ITV et des principaux acteurs des fictions de la chaîne ; d'améliorer la diversité et l'évolution de carrière dans la production télévisuelle par des initiatives concrètes et mesurables²⁸³ ; de prendre des mesures positives en matière de recrutement afin de favoriser les candidats de groupes sous-représentés²⁸⁴ ; de sensibiliser le personnel, les présentateurs et les commentateurs à l'écran au problème du racisme²⁸⁵ ; et de lancer des programmes pour permettre aux talents ethniques minoritaires de gagner en visibilité (par exemple « *Race Forward* »). ITV a annoncé qu'un bilan des progrès accomplis dans le cadre de chacun de ses engagements serait publié chaque année. ITV va par ailleurs mettre en place un Conseil consultatif culturel, composé de conseillers externes indépendants qui le conseillera, l'interpellera et l'orientera sur l'ensemble de ses activités en matière d'inclusion et de diversité.

4.1.4.1.4. Les exemples de stratégies dans les services de VOD

Compte tenu de l'augmentation du temps consacré aux services de vidéo à la demande par abonnement (SVOD) et de l'importance du rôle joué par ces services dans le secteur audiovisuel européen, il est primordial de mieux comprendre leur impact sur l'évolution des talents sous-représentés dans le secteur.

²⁸³ L'initiative « *Step Up 60* » d'ITV offrira à au moins 60 personnes la possibilité d'accéder à leur premier poste de responsable éditorial et de production au sein d'ITV, y compris pour ce qui est de la réalisation, scénarisation ou production d'épisodes de nouvelles émissions et de fictions, ainsi que de programmes d'actualités et de divertissement d'ITV.

²⁸⁴ Par exemple, en diffusant des publicités en externe sur un large éventail de portails de manière à garantir une diversité de profils de candidats, et en utilisant plusieurs outils de sélection et d'évaluation des candidats afin de limiter les préjugés inconscients.

²⁸⁵ Par exemple, une formation obligatoire sur les questions de race et d'inclusion pour l'ensemble du personnel et les présentateurs et commentateurs à l'écran, ainsi qu'une formation sur l'encadrement inclusif pour tous les cadres supérieurs.



Par exemple, en 2018, Netflix, en tant qu'entreprise mondiale, a créé un département Diversité et Inclusion²⁸⁶ qui vise à garantir l'inclusion et la diversité dans tous les domaines de ses activités. En outre, l'entreprise publie des données relatives au genre sur l'ensemble de ses employés à travers le monde, et en matière de race et d'origine ethnique pour ses effectifs aux États-Unis²⁸⁷. En janvier 2021, Netflix a publié son tout premier rapport sur l'inclusion²⁸⁸, qui souligne les progrès réalisés par l'entreprise, notamment en termes d'augmentation de la représentation des femmes et des personnes issues de groupes raciaux et/ou ethniques sous-représentés dans le monde du travail aux États-Unis et aux postes de direction, et les mesures supplémentaires qui doivent être prises pour une meilleure inclusion, comme la concrétisation de la parité salariale pour les employés sous-représentés.

En matière de création, Netflix a contribué au rapport sur la diversité de l'Ofcom et a publié des lignes directrices, « Netflix Diversity & Inclusion Best Practice Guidelines for UK Original Scripted Series »²⁸⁹ (« Lignes directrices de Netflix sur les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion pour les séries originales scénarisées britanniques »), qui recommandent d'atteindre les objectifs suivants à des moments pertinents du processus de production :

Tableau 7. Lignes directrices de Netflix sur la diversité et l'inclusion

Catégories	Lignes directrices
BAME	<ul style="list-style-type: none">- 20 % au moins de rôles parlants, sauf si l'exactitude factuelle/historique ne le permet pas ;- un scénariste BAME au moins dans chaque groupe d'écriture ;- un chef de service, un producteur ou un réalisateur BAME au moins dans chaque émission ;
Genre	<ul style="list-style-type: none">- viser l'équilibre entre les sexes dans la salle des scénaristes de toutes les émissions ;- une réalisatrice au moins dans les émissions ayant plus d'un réalisateur ;- viser l'équilibre entre les sexes parmi les responsables de département de l'ensemble des émissions ;

²⁸⁶ <https://jobs.netflix.com/inclusion>.

²⁸⁷ <https://jobs.netflix.com/inclusion>.

²⁸⁸ <https://about.netflix.com/en/news/netflix-inclusion-report-2021>.

²⁸⁹ Les lignes directrices de Netflix peuvent être consultées dans le rapport de l'Ofcom, « *Diversity and equal opportunities in television and radio 2019/2020, Report on the UK-based broadcasting industry* », disponible en anglais sur :

https://www.ofcom.org.uk/_data/assets/pdf_file/0022/207229/2019-20-report-diversity-equal-opportunities-tv-and-radio.pdf.

Catégories	Lignes directrices
Handicap	<ul style="list-style-type: none"> - un rôle parlant pour un acteur ayant un handicap avéré, sauf si l'exactitude factuelle/historique ne le permet pas ; - il convient que les acteurs handicapés soient choisis pour des rôles de personnes handicapées, sauf si l'intrigue ou l'exactitude factuelle/historique ne le permet pas ; - l'exigence d'avoir un scénariste et/ou un consultant dont le handicap est comparable à celui des personnages handicapés, qui joueront un rôle important dans une série et/ou pour des séries ayant pour thématique le handicap ; - collaborer avec les acteurs et les membres de l'équipe et les assister en ce qui concerne les ajustements raisonnables nécessaires pour permettre à chacun de travailler sur la production ;
Diversité socioéconomique	<ul style="list-style-type: none"> - s'engager à ce que tous les stagiaires et le personnel en formation sur les productions Netflix soient rémunérés au moins au salaire moyen du Royaume-Uni (ou au salaire moyen de Londres, selon le lieu) ; - le remboursement des frais de déplacements pour les auditions d'acteurs qui résident en dehors de Londres ;
LGBTQ+	<ul style="list-style-type: none"> - s'engager à garantir une représentation dans la salle des scénaristes et dans des rôles de production rémunérés sur le plateau. Bien qu'il soit illicite de se renseigner directement sur les orientations sexuelles/la sexualité d'une personne, il devrait y avoir des occasions d'informer les agents, etc., lorsque cela est possible. - l'exigence d'un scénariste et/ou d'un consultant LGBTQ + pour les personnages LGBTQ +, qui joueront un rôle important dans une série et/ou pour les séries ayant pour thématique les personnes LGBTQ + ; - il convient que les acteurs transgenres jouent des rôles de personnages transgenres ; - 8 % au moins de personnages LGBTQ ayant des rôles parlants, sauf si l'exactitude factuelle/historique ne le permet pas ;
Général	<ul style="list-style-type: none"> - Toutes les équipes Netflix participeront à la formation de sensibilisation Respect@Netflix pour promouvoir un environnement de travail inclusif pour tous.

Plusieurs initiatives innovantes sont également mises en œuvre par des entreprises au niveau national, comme en Espagne par exemple, où Netflix a lancé des programmes de mentorat, dans le cadre desquels de jeunes réalisatrices assistent un réalisateur expérimenté pendant la saison complète d'une série et ont la possibilité de réaliser un

épisode. Netflix s'est également associée à des partenaires nationaux en Espagne pour mener des initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion en collaboration avec des organismes nationaux. Par exemple, avec l'Association des femmes cinéastes et des femmes dans les médias audiovisuels (CIMA), et en collaboration avec l'Institut de la cinématographie et des arts audiovisuels (ICAA) du ministère de la Culture et des Sports, Netflix a lancé la première édition du programme CIMA IMPULSA, une initiative visant à promouvoir l'accès des femmes dans le monde de l'audiovisuel par le biais de programmes de conseil et de formation pour les femmes dans le secteur des métiers de l'audiovisuel²⁹⁰.

4.1.4.2. Les codes de conduite et les outils d'autorégulation

Un certain nombre de codes de conduite et d'outils d'autorégulation sont également utilisés pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans le secteur audiovisuel. Ainsi, aux Pays-Bas par exemple, le Code de la diversité et de l'inclusion (*Code Diversiteit & Inclusie*)²⁹¹ a été adopté pour et par les professionnels du secteur néerlandais de la culture et de la création qui œuvrent en faveur de la diversité et de l'inclusion. Ce code est un outil d'autorégulation qui contribue à veiller à ce que le secteur néerlandais de la culture et de la création soit représentatif de la profonde diversité de la société néerlandaise. Il est en outre indispensable que le secteur soit accessible à tous : aux créateurs et producteurs, mais aussi aux travailleurs et au public.

Le code s'adresse aux professionnels du secteur de la culture et de la création, à l'ensemble des organisations concernées du secteur, à tous ceux qui soutiennent le secteur ainsi qu'à l'ensemble des consommateurs d'art, de culture et de produits et services créatifs. Ce code se compose de cinq étapes visant à concevoir et promouvoir efficacement la diversité et l'inclusion dans les organisations et dans le monde du travail, selon la méthode « Mettre en œuvre et expliquer » comme l'illustre la figure ci-dessous :

Illustration 1. La méthode « Mettre en œuvre et expliquer » du Code néerlandais pour la diversité et l'inclusion ²⁹²



Source: Code Diversiteit & Inclusie

²⁹⁰ Pour davantage de précisions, voir : <https://www.europapress.es/cultura/cine-00128/noticia-cima-icaa-netflix-impulsan-carrera-mujeres-audiovisual-programa-asesoramiento-formacion-20200520132947.html>.

²⁹¹ <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2020/09/Diversity-and-Inclusion-Code-English-version.pdf>.

²⁹² Étape 1 : Savoir où vous vous situez ; étape 2 : Intégrer la diversité et l'inclusion dans votre stratégie ; étape 3 : Susciter l'engagement et le soutien ; étape 4 : Élaborer un plan d'action, étape 5 : Contrôler et évaluer.



Dans le cadre de la méthode « Mettre en œuvre et expliquer », les organisations qui souscrivent au code sont responsables de sa mise en œuvre. En pratique, cela signifie qu'il appartient à chacune d'elles d'expliquer comment elle entend appliquer les principes énoncés par le code dans ses rapports annuels et dans d'autres communications accessibles au public, en précisant quelles mesures ont été prises et celles qui doivent encore l'être. Les organismes publics qui souhaitent utiliser le code pour l'octroi de subventions devront veiller au respect du principe « Mettre en œuvre et expliquer ».

4.1.4.3. Les outils d'incitation en matière de genre et les réductions accordées

Sur le plan intersectoriel, des solutions pragmatiques ont été conçues pour améliorer l'égalité de genre dans le secteur de la production cinématographique. Ainsi, par exemple, l'association *Women in Film and Television International* (WIFTI)²⁹³ s'est associée à la société mondiale de postproduction Chimney pour créer une « incitation au changement en matière de genre », à savoir une réduction de 10 % lorsque le principe 50/50 est respecté²⁹⁴ ; une société de production peut alors bénéficier d'une réduction de 10 % si sa production satisfait au principe de la parité de genre. Dans la pratique, tout fournisseur de services du secteur cinématographique ou télévisuel, qui adhère à la campagne #5050TOGETHER, s'engage à accorder une réduction de 10 % aux productions qui satisfont à ces critères, et toute production cinématographique qui respecte les critères en question est autorisée à demander cette remise auprès des entreprises qui figurent sur la liste des partenaires.

Cette initiative repose sur un système de points (inspiré du programme Re-Frame)²⁹⁵, dans le cadre duquel une société de production doit obtenir au moins quatre points dans huit catégories : premier rôle féminin, second rôle féminin, réalisatrice, scénariste femme, productrice, représentation féminine à l'écran, équipe technique composée à 50 % de femmes, femmes responsables d'un service. Un point est accordé si une personne dans ces catégories est une femme, et deux points si cette femme est également une personne de couleur et/ou s'identifie comme étant une personne LGBT+.

²⁹³ <https://www.wifti.net/>.

²⁹⁴ #5050TOGETHER, <https://10percentfor5050.com/>.

²⁹⁵ Fondée et dirigée par *Women In Film, Los Angeles et Sundance Institute*, ReFrame est une initiative qui emploie une stratégie unique, une approche *peer-to-peer*, dans laquelle les ambassadeurs ReFrame s'engagent, avec les décideurs du secteur de plus de 50 entreprises partenaires, à mettre en œuvre les programmes ReFrame. Les objectifs de l'initiative consistent à fournir des informations, une assistance et un cadre pratique qui puissent être utilisés par les entreprises partenaires pour limiter les préjugés pendant le processus de prise de décision et de recrutement en matière de création, récompenser les succès et évaluer les progrès accomplis en faveur d'une industrie plus représentative du genre à tous les niveaux. Pour davantage de précisions, voir : <https://www.reframeproject.org/>.

4.2. Les initiatives de sensibilisation

La sensibilisation aux discriminations structurelles et aux stéréotypes et l'engagement des médias et de la société civile pour une plus grande diversité et inclusion est un deuxième élément indispensable qui vient compléter toute stratégie sectorielle. Cette sensibilisation peut s'opérer par la publication de manuels, de « boîtes à outils » et de ressources pédagogiques mises à la disposition des professionnels des médias pour les aider à « déconstruire » la représentation stéréotypée du genre. Elle peut, par exemple, prendre la forme d'ateliers, de formations, de séminaires organisés par des universitaires spécialisés dans les médias et les questions de genre, prendre la forme de scénarisation de personnages « neutres » pour échapper aux préjugés inconscients, entre autres. Différents types d'actions ont été mis en œuvre par le secteur dans toute l'Europe afin de faire évoluer les mentalités et de faire émerger des partenariats, des campagnes de sensibilisation, des collaborations et des coproductions de films documentaires, entre autres.

4.2.1. Le lancement de campagnes de sensibilisation et d'événements

En Espagne, par exemple, le Festival *Ellas Crean* (« Elles créent »)²⁹⁶ est un festival culturel créé le 8 mars 2004, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, en vue d'accroître la visibilité des œuvres d'artistes et de créatrices féminines et de remédier aux inégalités qui perdurent dans le secteur de la culture. Le festival, organisé par l'Institut pour les femmes et l'égalité des chances, invite chaque année différentes institutions publiques et privées du secteur de la culture afin de proposer un nouveau programme dans les domaines du théâtre, de la danse, de la musique, des arts visuels, des musées et des débats.

Mujeres de Cine (Les femmes au cinéma)²⁹⁷ est une autre initiative dans le même esprit, qui est née en 2010 dans le but de dynamiser et de faire connaître les films espagnols réalisés par des femmes. Son engagement à promouvoir et à donner de la visibilité au travail des réalisatrices de films en a fait une référence pour le cinéma espagnol féminin, tant au niveau national qu'à l'extérieur des frontières du pays. À l'occasion de son 10^e anniversaire, *Mujeres de Cine* a lancé www.vod.mujeresdecine.com/, la première plateforme de VOD exclusivement dédiée aux films réalisés par des femmes, qui permet de découvrir, depuis n'importe quel endroit du monde, des réalisatrices et leur travail.

²⁹⁶ <https://ellascrean.com/presentacion/>.

²⁹⁷ <https://www.mujeresdecine.com/>.



4.2.2. La création de réseaux et d'alliances

Dans certains pays, le secteur audiovisuel a uni ses forces pour mettre en place des stratégies intersectorielles en vue d'accroître le degré de diversité et d'inclusion à l'écran et hors écran/à l'antenne. Les initiatives qui en découlent impliquent une série d'acteurs différents à tous les niveaux de la chaîne de valeur créative, y compris les radiodiffuseurs, les agences cinématographiques, les régulateurs audiovisuels, les représentants de la société civile et de l'industrie, tant au niveau national que paneuropéen.

Au niveau national, par exemple au Royaume-Uni, le *Creative Diversity Network* (CDN)²⁹⁸ rassemble des producteurs et des radiodiffuseurs du secteur télévisuel britannique (tels que BAFTA, la BBC, Channel 4, Creative Skillset, PACT, ITN, ITV, Media Trust, S4C, Sky et Turner Broadcasting), afin de promouvoir et de partager les bonnes pratiques en matière de diversité au sein de l'industrie des médias. Le CDN partage les bonnes pratiques entre ses membres (événements, initiatives, etc.), ainsi que des informations sur la manière de parvenir à davantage de diversité et d'inclusion dans la création de productions individuelles. Il lance de nouveaux projets, comme « Doubling Disability »²⁹⁹, ou la remise d'un « *CDN Awards* » pour récompenser la diversité à la télévision, aussi bien à l'écran que hors écran³⁰⁰.

Au niveau paneuropéen, par exemple, le projet « New Neighbours »³⁰¹, financé par la Commission européenne et géré par l'Union européenne de Radio-Télévision (UER), réunit des médias de service public, des médias communautaires et des organisations de la société civile³⁰². *New Neighbours*, qui a été lancé en janvier 2019 et qui s'est poursuivi jusqu'en décembre 2020, vise à mettre en évidence les contributions sociales et économiques positives apportées par les migrants et les réfugiés dans l'ensemble des communautés d'Europe. En encourageant la participation directe à la production médiatique et à la dynamique interculturelle, ce projet a pour objectif de favoriser la tolérance et l'acceptation des migrants et des réfugiés et de lutter contre les stéréotypes afin de contribuer à leur intégration dans les communautés locales. *New Neighbours* suscite une prise de conscience grâce à la diffusion de documentaires produits par les médias de service public, aux campagnes menées sur les médias sociaux et aux productions des médias communautaires. Neuf fournisseurs de médias de service public de toute l'Europe³⁰³

²⁹⁸ *Creative Diversity Network*, <https://creativediversitynetwork.com/>.

²⁹⁹ Le projet « *Doubling Disability* » vise à doubler le pourcentage de personnes handicapées travaillant dans le secteur de la radiodiffusion au Royaume-Uni d'ici à la fin de 2021.

³⁰⁰ Les « *CDN Awards* » sont décernés tous les deux ans pour récompenser la qualité, la créativité et la diversité des programmes télévisuels qui représentent, de manière remarquable, toutes les facettes de la société britannique, aussi bien à l'écran que hors écran.

³⁰¹ <https://www.ebu.ch/projects/tv/documentary/new-neighbours>.

³⁰² Le *Community Media Forum Europe* (CMFE), le *Media Diversity Institute* (MDI), la *Coopération pour le développement des pays émergents* (COSPE) et le *Community Media Institute* pour la formation, la recherche et le conseil (COMMIT).

³⁰³ La Belgique, la Croatie, la République tchèque, l'Allemagne, l'Italie, le Portugal, les Pays-Bas, la Slovénie et l'Espagne.

ont déjà rejoint le projet et se sont engagés à produire chacun un documentaire sur la complexité du processus d'intégration et d'acceptation.

Sur le plan cinématographique, en réponse aux manifestations massives contre le racisme, un groupe d'environ 20 responsables d'institutions cinématographiques européennes, d'associations, de fonds et de plateformes du secteur³⁰⁴ a créé un groupe de travail - *Antiracism Taskforce European Film* (ARTEF) - pour lutter contre le racisme institutionnel dans le secteur cinématographique européen. L'ARTEF se réunit virtuellement tous les deux mois pour sensibiliser le public en offrant une formation et des informations, et en suggérant des révisions des réglementations et des pratiques en vigueur, ainsi que des moyens de combattre l'adversité et de résister à l'opposition du secteur.

4.2.3. Le rôle des organisations non gouvernementales

Une multitude d'actions à plus petite échelle, également initiées par les professionnels du secteur, peuvent avoir un impact considérable sur l'égalité de genre et la diversité. Concernant l'égalité de genre, il s'agit, par exemple, de services de garde d'enfants dans les festivals, d'une assistance aux parents/tuteurs sur le lieu de travail et dans les modalités de travail, d'objectifs et d'actions en matière d'égalité de genre au sein des écoles de cinéma, ainsi que de bases de données de femmes professionnelles.

De nombreuses ONG sont également très actives sur le terrain et jouent un rôle important dans la prise de conscience du secteur de l'audiovisuel et de la société civile, en organisant des séminaires, des conférences et des événements lors de festivals et d'autres rassemblements importants du secteur³⁰⁵. Elles sont par ailleurs à l'origine du développement de précieux outils, comme les systèmes de notation pour mettre en valeur la diversité. Ainsi, par exemple, le *F-rating*³⁰⁶, créé par Holly Tarquini, est un système de notation utilisé pour valoriser les femmes à l'écran et derrière la caméra. Élaboré dans le cadre du Festival du film de Bath en 2014, le système *F-rating* est inspiré du test de Bechdel, et a été intégré à la banque de données IMDb en tant que mot-clé en 2017. En Suède, *A-rate* est une campagne qui vise à sensibiliser à la représentation du genre et de la diversité au cinéma en attribuant aux films qui réussissent le test de Bechdel (pour les questions de genre) ou le test de Chavez Perez (pour les questions de diversité)³⁰⁷ une note A³⁰⁸. L'initiative Annenberg³⁰⁹ en matière d'inclusion est le principal groupe de réflexion au

³⁰⁴ Pour consulter la liste complète des membres, voir : <https://www.artef.org/>.

³⁰⁵ Pour n'en citer que quelques-uns : le réseau audiovisuel européen des femmes (*European Women's Audiovisual network* – EWA), <https://www.ewawomen.com/women-in-the-film-industry/>; le Collectif 5050, <http://collectif5050.com/fr>; le *Media Diversity Institute*, <https://www.media-diversity.org/about/>, entre autres.

³⁰⁶ <http://f-rated.org/about/>.

³⁰⁷ Pour qu'un film réussisse le test de Chavez Perez, il doit y avoir deux personnes non blanches qui se parlent d'autre chose que d'un délit.

³⁰⁸ <http://www.a-listfilm.com/>.

³⁰⁹ <https://annenberg.usc.edu/research/aii>.



monde qui étudie la diversité et l'inclusion dans le divertissement à travers des recherches originales et des projets sponsorisés. Ses recherches comprennent, entre autres :

- l'évaluation du genre et de l'origine raciale/ethnique des réalisateurs dans 1 300 films populaires de 2007 à 2019³¹⁰;
- une analyse du genre et de l'origine raciale/ethnique, du statut LGBT+ et du handicap de chaque personnage parlant ou nommé, dans les 1 300 meilleurs films de 2007 à 2019³¹¹;
- le respect de l'inclusion dans le studio d'enregistrement³¹²;
- la représentation des problèmes de santé mentale dans les scénarios³¹³.

Ce groupe est également à l'origine du lancement de la clause d'inclusion Rider, qui est un addendum au contrat d'un acteur/créateur de contenu, stipulant que les scénarios et les narrations doivent correspondre au monde dans lequel nous évoluons réellement, et qu'elles ne doivent pas se limiter à une petite fraction du vivier de talents. Cet avenant en matière d'inclusion vise à éliminer les préjugés lors d'entretiens/auditions et de recrutements/castings à des postes spécifiques dans l'industrie du divertissement.

³¹⁰ „Inequality in 1,300 popular films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBTQ & Disability from 2007 to 2019”, septembre 2020, http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inequality_1300_popular_films_09-08-2020.pdf.

³¹¹ Inclusion in the Director's Chair: Analysis of Director Gender & Race/Ethnicity Across 1,300 Top Films from 2007 to 2019, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-directors-chair-20200102.pdf>.

³¹² „Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 800 popular Songs from 2012-2019, janvier 2020, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-20200117.pdf>.

³¹³ Mental Health Conditions in Film & TV: Portrayals that dehumanize and trivialize characters, http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-study-mental-health-media_052019.pdf.

5. La jurisprudence

La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et de la Cour de justice de l'Union européenne relative au principe de non-discrimination est un vaste domaine qui comporte une multitude d'arrêts. Présenter une synthèse cohérente des doctrines juridiques de ces deux juridictions européennes dépasserait probablement le cadre de cette publication. C'est pourquoi les pages suivantes se limiteront à une sélection non exhaustive des décisions de justice qui s'avèrent essentielles pour la compréhension du sujet en question. Après une brève présentation de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, avec une attention particulière accordée aux affaires liées à l'incitation à la haine et à la discrimination, la deuxième partie de ce chapitre se concentrera sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et examinera les arrêts qui ont clarifié certaines de leurs notions juridiques les plus importantes³¹⁴.

³¹⁴ Pour une discussion plus approfondie au sujet de la Cour européenne des droits de l'homme et de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, voir Cour européenne des droits de l'homme, « Guide sur l'article 14 de la Convention (interdiction de la discrimination) et sur l'article 1 du Protocole n° 12 (interdiction générale de la discrimination) », https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_14_Art_1_Protocol_12_FRA.pdf; Equinet, Réseau européen des organismes nationaux de promotion de l'égalité, « *Compendium : Article 14 Cases from the European Court of Human Rights* » (« Compendium : arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme portant sur l'article 14 »), disponible en anglais sur :

<https://equineteurope.org/2020/equinet-compendium-article-14-cases-from-the-european-court-of-human-rights/> ;

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, Manuel de droit européen en matière de non-discrimination (Édition 2018),

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf ;

K. Liu et C. O'Cinneide, « *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC* » (« L'évolution actuelle de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne concernant les Directives 2000/43/CE et 2000/78/CE »), novembre 2019, disponible en anglais sur :

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/5009-the-ongoing-evolution-of-the-case-law-of-the-court-of-justice-of-the-european-union-on-directives-2000-43-ec-and-2000-78-ec-pdf-766-kb>.

5.1. La Cour européenne des droits de l'homme

5.1.1. Les principes généraux

Dans l'arrêt *Kiyutin c. Russie*³¹⁵, la Cour européenne des droits de l'homme a rappelé que « la discrimination consiste à traiter de manière différente, sauf justification objective et raisonnable, des personnes placées dans des situations analogues ou comparables ». Elle a par ailleurs indiqué, dans l'arrêt *Thlimmenos c. Grèce*³¹⁶, qu'il était porté atteinte à l'interdiction de discrimination consacrée par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme³¹⁷ « lorsque les États font subir sans justification objective et raisonnable un traitement différent à des personnes se trouvant dans des situations analogues » mais également « lorsque, sans justification objective et raisonnable, les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes ».

En matière de discrimination indirecte, la Cour européenne a conclu dans l'arrêt *JD et A c. Royaume-Uni*³¹⁸ qu'une « politique ou une mesure qui a des effets préjudiciables de manière disproportionnée sur un groupe particulier peut être considérée comme discriminatoire, indépendamment du fait que la politique ou la mesure en question vise spécifiquement ce groupe ». Une discrimination indirecte « peut survenir dans une situation dans laquelle une politique ou une mesure produit un effet particulièrement préjudiciable sur certaines personnes en vertu d'un motif protégé, comme le sexe ou le handicap, en fonction du contexte. Conformément aux principes généraux relatifs à l'interdiction de la discrimination, cela vaut uniquement si la politique ou mesure en question n'a pas de justification « objective et raisonnable ». La Cour européenne a également rappelé que « l'article 14 n'interdit pas aux États d'établir une distinction entre des groupes de personnes, même pour des motifs par ailleurs interdits, afin de remédier à des « inégalités de droit » entre eux. En outre, dans certaines circonstances, le fait de ne pas tenter de corriger l'inégalité par un traitement différent peut en soi entraîner une violation de l'article ».

³¹⁵ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (première section), rendu le 10 mars 2011 dans l'affaire *Kiyutin c. Russie* (requête n° 2700/10), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103906>. La décision de la Cour européenne mentionne également les arrêts de Grande Chambre *D.H. et autres c. République tchèque*, requête n° 57325/00, § 175, CEDH 2007-IV, et *Burden c. Royaume-Uni*, n° 13378/05, § 60, CEDH 2008.

³¹⁶ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Grande Chambre) rendu le 6 avril 2000 dans l'affaire *Thlimmenos c. Grèce* (requête n° 34369/97), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-63055>.

³¹⁷ La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et libertés fondamentales, <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=basictexts&c&c=fr>.

³¹⁸ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (première section), rendu le 24 octobre 2019 dans l'affaire *J.D. et A c. Royaume-Uni*, (requêtes n°s 32949/17 et 34614/17), disponible en anglais sur : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-196897>.



5.1.2. L'incitation à la haine et à la discrimination

Toute décision rendue dans une affaire d'incitation à la haine et à la discrimination suppose la mise en balance de trois droits différents, à savoir le droit à la liberté d'expression (article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme), le droit au respect de la vie privée et familiale (article 8 de la Convention) et la jouissance sans discrimination des droits et libertés énoncés dans la Convention (article 14).

Dans l'affaire *Féret c. Belgique*³¹⁹, la Cour européenne a conclu à l'absence de violation de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme pour ce qui est de la condamnation d'un responsable politique belge pour incitation publique au racisme, à la haine et à la discrimination par le biais de tracts distribués par son parti politique pendant des campagnes électorales. La Cour européenne a estimé que la sanction des autorités belges était prévue par la loi et qu'elle était nécessaire dans une société démocratique pour la protection de l'ordre public et pour la protection de la réputation et des droits d'autrui. Trois juges divergents (sur sept) ont déclaré que les tracts faisaient essentiellement partie d'un débat politique en période électorale et n'incitaient pas à la violence ni à aucun acte discriminatoire concret et que des condamnations pénales dans le domaine de la liberté de débat politique et du discours de haine ne devrait être considérées comme nécessaires dans une société démocratique qu'en cas d'incitation directe à la violence ou à des actes discriminatoires.

Dans l'arrêt *Sigma Radio Television Ltd. c. Chypre*³²⁰, la Cour européenne s'était prononcée sur une décision prise par l'Autorité chypriote de la radio et de la télévision (CRTA) au sujet de propos à caractère raciste et discriminatoire tenus dans un programme de divertissement. Bien que les propos en question aient été formulés dans le cadre d'une émission de divertissement, la Cour européenne a estimé que, compte tenu de leur teneur et de l'absence d'informations suffisamment détaillées sur le programme et d'observations spécifiques de la part de la requérante, on ne saurait dire que la CRTA a, dans ces circonstances, outrepassé sa marge d'appréciation au vu de l'analyse approfondie qu'elle a effectuée au niveau national.

Dans l'arrêt *Aksu c. Turquie*³²¹, la Cour européenne a été amenée à se prononcer sur une affaire concernant un livre et un dictionnaire contenant des déclarations sur les Roms que le requérant considérait comme une atteinte à son identité et une insulte. La Cour européenne a rappelé que la discrimination fondée sur l'origine ethnique d'une personne est une forme de discrimination raciale et a souligné qu'en raison de leur histoire mouvementée et de leur déracinement incessant, les Roms sont devenus un type particulier de minorité défavorisée et vulnérable qui a besoin d'une protection spéciale. Pour autant,

³¹⁹ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (deuxième section) rendu le 16 juillet 2009 dans l'affaire *Féret c. Belgique* (requête n° 15615/07), [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-93626%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-93626%22]})

³²⁰ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (cinquième section) rendu le 21 juillet 2011 dans l'affaire *Sigma Radio Television Ltd. c. Chypre*, (requêtes n°s 32181/04 et 35122/05), disponible en anglais sur : <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-105766>.

³²¹ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Grande Chambre) rendu le 15 mars 2012 dans l'affaire *Aksu c. Turquie* (requêtes n°s 4149/04 et 41029/04), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109577>.

elle a précisé que l'affaire ne concernait pas une différence de traitement, et en particulier une discrimination ethnique, puisque le requérant n'a pas réussi à démontrer que les publications litigieuses avaient une intention ou un effet discriminatoire. La Grande Chambre a par ailleurs conclu à l'absence de violation de l'article 8 de la Convention des droits de l'homme. La Cour européenne a fait observer qu'un dictionnaire était une source d'information qui répertorie les mots d'une langue et donne leurs différentes significations, la principale étant simplement descriptive ou littérale, tandis que d'autres peuvent être figuratives, allégoriques ou métaphoriques.

Dans l'arrêt *Vejdeland et autres c. Suède*³²², la Cour européenne a conclu qu'une condamnation pénale pour distribution de tracts insultants envers les homosexuels était nécessaire dans une société démocratique afin de protéger les droits des homosexuels. Elle a en effet estimé que, même si le but visé par les requérants de lancer un débat sur le manque d'objectivité de l'enseignement dispensé dans les établissements suédois était acceptable, il fallait également tenir compte de la formulation et de la teneur des tracts en question. La Cour européenne a rappelé que l'incitation à la haine ne comportait pas nécessairement un appel à commettre un acte de violence ou d'autres actes répréhensibles, et que les atteintes à l'encontre de personnes qui consistent à insulter, ridiculiser ou dénigrer des groupes spécifiques de la population pouvaient suffire pour que les autorités privilégient la lutte contre le discours à caractère raciste face à la liberté d'expression exercée de manière irresponsable³²³.

Dans l'arrêt *Sousa Goucha c. Portugal*³²⁴, la Cour européenne a statué dans une affaire de diffamation portant sur une plaisanterie dans une émission télévisée sur l'orientation sexuelle d'une célébrité de la télévision portugaise. Les juridictions nationales avaient estimé que le requérant était une personnalité publique et qu'il devait donc être habitué « à ce que ses traits caractéristiques soient exploités par des comédiens à des fins humoristiques ». En outre, il était de notoriété publique que ses traits caractéristiques témoignaient d'un comportement « attribué au sexe féminin ». S'agissant de la question de la diffamation, la Cour européenne a rappelé que la satire est une forme d'expression artistique et de commentaire à caractère social qui, par ses caractéristiques inhérentes à l'exagération et à la déformation de la réalité, vise naturellement à provoquer et perturber. Il convient par conséquent d'accorder une marge d'appréciation particulièrement large en matière de parodie dans le contexte de la liberté d'expression. La Cour européenne a constaté que les juridictions portugaises avaient également pris en considération l'absence

³²² Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (cinquième section) rendu dans le 9 février 2012 dans l'affaire *Vejdeland et autres c. Suède*, (requête n° 1813/07), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-109046>.

³²³ Pour des affaires plus récentes sur le discours de haine relative à l'orientation sexuelle, voir par exemple, la décision de la Cour européenne des droits de l'homme (deuxième section) rendue le 11 juin 2020 dans l'affaire *Carl Jóhann Lilliendahl c. Islande* (requête n° 29297/18), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-203199> et l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme rendu le 14 janvier 2020 dans l'affaire *Beizaras et Levickas c. Lituanien* (requête n° 41288/15), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-200344>.

³²⁴ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (quatrième section) rendu le 22 mars 2016 dans l'affaire *Sousa Goucha c. Portugal* (requête n° 70434/12), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-161527>.

d'intention de s'attaquer à la réputation du requérant et avaient évalué la manière dont un spectateur raisonnable de l'émission humoristique en question aurait perçu la plaisanterie litigieuse, sans se limiter à examiner le ressenti ou l'opinion du requérant au sujet de la plaisanterie dont il avait fait l'objet. Elle a par ailleurs estimé que rien n'indiquait que les autorités portugaises seraient parvenues à des décisions différentes si le requérant n'avait pas été homosexuel.

5.2. La Cour de justice de l'Union européenne

Dans une longue liste d'arrêts, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé la portée des principales dispositions de la législation européenne en matière de lutte contre la discrimination, notamment celles contenues dans la Directive relative à l'égalité raciale et la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi³²⁵.

5.2.1. Le champ d'application

Dans l'arrêt *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL et autres*³²⁶, la Cour de justice de l'Union européenne a confirmé que l'ensemble du droit dérivé de l'Union européenne devait se conformer à la Charte des droits fondamentaux³²⁷, tandis que dans l'arrêt *Bartsch*³²⁸, elle a précisé qu'une interdiction de la discrimination n'était pas obligatoire lorsque le traitement prétendument discriminatoire ne présentait aucun lien avec le droit communautaire. Dans l'arrêt *Servet Kamberaj*³²⁹, la Cour de justice a conclu que la Directive relative à l'égalité raciale ne couvrait pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et qu'elle s'entendait sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission, ainsi qu'au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres, et de tout traitement découlant du statut juridique des ressortissants de pays tiers ou personnes apatrides.

³²⁵ Voir le chapitre 2 de la présente publication.

³²⁶ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 1^{er} mars 2011 dans l'affaire C-236/09, *Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL et autres c. Conseil des ministres*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0236&from=EN>.

³²⁷ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=EN>.

³²⁸ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 23 septembre 2008 dans l'affaire C-427/06, *Birgit Bartsch c. Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CJ0427&from=EN>.

³²⁹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 24 avril 2012 dans l'affaire C-571/10, *Servet Kamberaj c. Istituto per l'Edilizia Sociale della Provincia autonoma di Bolzano (IPES) et autres*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62010CJ0571&from=EN>.



5.2.2. La discrimination directe

La discrimination directe se produit lorsqu'un individu est traité moins favorablement sur la base de motifs protégés par rapport à la manière dont d'autres, qui se trouvent dans une situation similaire, ont été ou seraient traités. Contrairement à la Cour européenne des droits de l'homme, le droit de l'Union européenne n'exige pas qu'un plaignant identifiable qui affirme avoir été victime de discrimination soit présent pour établir une discrimination directe³³⁰. Dans l'arrêt *Feryn*³³¹, la Cour de justice de l'Union européenne a constaté que le fait qu'un employeur déclare publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés d'une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche, puisque de telles déclarations sont de nature à dissuader fortement certains candidats de déposer leur candidature et entravent par conséquent leur accès au marché du travail. Dans l'affaire *CHEZ*³³², la Cour de justice a estimé qu'une mesure appliquée dans un quartier urbain où résident principalement des habitants d'une certaine origine ethnique était discriminatoire en raison de l'origine ethnique, indépendamment du fait que cette mesure collective affecte ou non des personnes ayant une certaine origine ethnique. Cette mesure collective constitue par conséquent « une discrimination directe si elle s'avère avoir été instituée et/ou maintenue pour des raisons liées à l'origine ethnique commune à la majeure partie des habitants du quartier concerné ».

Dans l'arrêt *Hay*³³³, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que la Directive relative à l'égalité en matière d'emploi s'opposait à une disposition d'une convention collective en vertu de laquelle un salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne du même sexe n'est pas autorisé à obtenir les mêmes avantages que ceux octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'État membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où ce salarié se trouve dans une situation comparable à un salarié qui se marie.

La Cour de justice a par ailleurs précisé que la différence de traitement n'équivalait pas toujours à une discrimination. Dans l'arrêt *Glatzel*³³⁴, qui concernait des dispositions différentes pour des catégories distinctes de permis de conduire, elle a expliqué que ces différences reposaient sur les caractéristiques des véhicules concernés. Les situations des conducteurs de ces véhicules n'étaient par conséquent pas comparables. De même, dans

³³⁰ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *op.cit.*, pages 43 et 44.

³³¹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 10 juillet 2008 dans l'affaire C-54/07, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62007CJ0054&from=EN>.

³³² Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 16 juillet 2015 dans l'affaire C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=165912&doclang=FR>.

³³³ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (cinquième chambre) rendu le 12 décembre 2013 dans l'affaire C-267/12, *Frédéric Hay c. Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0267&from=EN>.

³³⁴ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (cinquième chambre) rendu le 22 mai 2014 dans l'affaire C-356/12, *Wolfgang Glatzel c. Freistaat Bayern*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0356&from=EN>.



l'arrêt *Allonby*³³⁵, la Cour de justice a conclu qu'une femme dont le contrat de travail avec une entreprise n'a pas été reconduit et qui est aussitôt mise à la disposition de son précédent employeur par l'intermédiaire d'une autre entreprise pour fournir les mêmes prestations ne pouvait pas se prévaloir, à l'égard de l'entreprise intermédiaire, du principe d'égalité des rémunérations, en utilisant comme base de comparaison la rémunération perçue pour un travail égal ou de même valeur par un homme employé par l'ancien employeur de la femme.

La Cour de justice de l'UE a établi que lorsque le préjudice subi par une femme est dû à une grossesse³³⁶, ou est lié à un congé de maternité³³⁷ ou à un traitement de fécondation in vitro³³⁸, il constitue une discrimination directe fondée sur le sexe sans qu'il soit nécessaire de le comparer à des personnes se trouvant dans une situation différente.

S'agissant de la nécessité d'un lien de causalité entre le traitement moins favorable et les motifs protégés, la Cour de justice évalue si le traitement moins favorable est dû à un motif protégé qui ne peut être dissocié du facteur particulier faisant l'objet de la plainte³³⁹. Elle a intégré la « discrimination par association » dans le champ d'application du motif protégé, lorsque la victime de la discrimination n'est pas la personne ayant la caractéristique protégée mais est traitée moins favorablement en raison de son association avec une autre personne qui possède « une caractéristique protégée »³⁴⁰.

5.2.3. La discrimination indirecte

En vertu de l'article 2(2)(b) de la Directive relative à l'égalité raciale, « une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes ».

Concernant le critère d'une « disposition apparemment neutre », la Cour de justice de l'Union européenne a précisé dans l'affaire *Isabel Elbal Moreno*³⁴¹ qu'une disposition

³³⁵ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu le 13 janvier 2004 dans l'affaire C-256/01, *Debra Allonby c. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment*, Case C-256/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0256&from=EN>.

³³⁶ Voir les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne dans les affaires C-177/88 et C-32/93.

³³⁷ Voir l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu dans l'affaire C-191/03.

³³⁸ Voir l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu dans l'affaire C-506/06.

³³⁹ Voir, par exemple, les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne dans les affaires C-267/06 et C-423/04.

³⁴⁰ Voir, par exemple, l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 17 juillet 2008 dans l'affaire C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CJ0303&from=EN>.

³⁴¹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (huitième chambre) rendu le 22 novembre 2012 dans l'affaire C-385/11, *Isabel Elbal Moreno c. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62011CJ0385&from=EN>.



nationale relative à une pension de retraite imposant une période de cotisation proportionnellement plus importante pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps constituait une discrimination indirecte fondée sur le genre puisque la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

La Cour de justice a appliqué la notion de « désavantage particulier » dans différentes affaires. Par exemple, l'affaire *Johann Odar*³⁴² concernait un régime professionnel de sécurité sociale prévu pour les travailleurs de plus de 54 ans faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique. Le montant de leur indemnité était calculé sur la base de la première date possible de leur départ à la retraite, de sorte que cette indemnité était inférieure à celle de la méthode habituelle de calcul. Selon la Cour de justice, ce régime ne tenait pas compte du risque encouru par les personnes atteintes d'un handicap grave au fil du temps, en particulier pour réintégrer le marché de l'emploi, ni du fait que ce risque augmente à mesure qu'elles se rapprochent de l'âge de la retraite. Dans l'arrêt *CHEZ*, la Cour de justice a conclu que la notion de « désavantage particulier » « signifie que ce sont particulièrement les personnes d'une race ou d'une origine ethnique donnée qui, du fait de la disposition, du critère ou de la pratique en cause, se trouvent désavantagées ». Une mesure défavorable ne pouvait être objectivement justifiée « qu'à la condition que ladite mesure ne dépasse pas les limites de ce qui est approprié et nécessaire à la réalisation de ces objectifs légitimes et que les inconvénients causés ne soient pas démesurés par rapport aux buts ainsi visés ». En tout état de cause, la mesure en question ne doit pas avoir un caractère offensant ou stigmatisant.

5.2.4. Le harcèlement

Le harcèlement est considéré par la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à une caractéristique protégée se manifeste et dont le but ou l'effet est de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, le comportement indésirable ne doit pas nécessairement être subi par la personne présentant des caractéristiques protégées. Dans l'affaire *S. Coleman*³⁴³, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que le harcèlement subi par un employé qui n'est pas lui-même handicapé était lié au handicap de son enfant, auquel il dispense l'essentiel des soins dont celui-ci a besoin.

³⁴² Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 6 décembre 2012 dans l'affaire C-152/11, *Johann Odar c. Baxter Deutschland GmbH*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=BFFC6170F3617A68329463DCD1FB1D60?text=&docid=131494&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14826020>.

³⁴³ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 17 juillet 2008 dans l'affaire C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law et Steve Law*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62006CJ0303&from=EN>.

5.2.5. Les motifs susceptibles de justifier un traitement moins favorable

Le droit de l'Union européenne prévoit des exceptions limitées spécifiques en matière de discrimination directe et une justification objective en ce qui concerne la discrimination indirecte.

5.2.5.1. La justification objective

Dans l'arrêt *Glatzel*, la Cour de justice de l'Union européenne a indiqué qu'une différence de traitement était justifiée dès lors qu'elle était en rapport avec un objectif légalement admissible poursuivi par la législation en question et que cette différence était proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné. Dans l'arrêt *CHEZ*, la Cour de justice a estimé que, pour justifier des pratiques désavantageuses, la juridiction de renvoi devait déterminer s'il existait d'autres moyens appropriés et moins restrictifs pour parvenir aux objectifs poursuivis. En l'absence de tels moyens, ces pratiques ne seraient pas disproportionnées, sous réserve que le service en question soit fourni dans des conditions qui ne revêtent pas un caractère offensant ou stigmatisant.

S'agissant de la question de l'emploi, la Cour de justice de l'UE a accordé aux États membres une large marge d'appréciation en matière de différence de traitement fondée sur des objectifs plus vastes de politique sociale et d'emploi ayant des implications fiscales, comme l'objectif de promouvoir l'enseignement supérieur³⁴⁴ ou de compenser des désavantages résultant de l'interruption de l'activité professionnelle pour élever des enfants³⁴⁵, alors qu'elle semble plus réticente à accepter des différences de traitement justifiées par des raisons de gestion liées aux préoccupations économiques des employeurs³⁴⁶.

5.2.5.2. Les motifs de justification spécifiques

Le droit de l'Union européenne prévoit des exceptions spécifiques à la discrimination directe en fonction du domaine de la protection :

³⁴⁴ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 14 décembre 2016 dans l'affaire C-238/15, *Maria do Céu Bragança Linares Verruga et autres c. Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche*,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0238&from=EN>.

³⁴⁵ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (quatrième chambre) rendu le 17 juillet 2014 dans l'affaire C-173/13, *Maurice Leone et Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice and Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0173&from=EN>.

³⁴⁶ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, *op.cit.*, page 94.



- l'exigence professionnelle essentielle ;
- les exceptions liées aux institutions religieuses ;
- les exceptions propres à la discrimination fondée sur l'âge.

5.2.5.2.1. Les exigences professionnelles essentielles

La Cour de justice de l'Union européenne a été amenée à se prononcer dans différentes affaires dans lesquelles des exigences professionnelles essentielles étaient énumérées comme motifs de différenciation entre les individus. Dans l'affaire *Asma Bougnaoui*³⁴⁷, la Cour de justice a estimé que la notion « d'exigence professionnelle essentielle et déterminante » faisait référence à une exigence « objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause » et qu'elle ne saurait couvrir « des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client ». Dans l'arrêt *Vital Pérez*³⁴⁸, la Cour de justice a confirmé que le fait de posséder des capacités physiques particulières pouvait être considéré comme une « exigence professionnelle essentielle et déterminante » à des fins de recrutement des agents de la police locale. Dans l'affaire *Commission c. France*³⁴⁹, la Cour de justice a estimé que, dans certaines circonstances, il n'était pas illicite de réserver des emplois principalement aux candidats masculins dans les prisons pour hommes et à des candidates féminines dans les prisons pour femmes. Dans l'arrêt *Johnston*³⁵⁰, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que la menace pesant sur la sécurité des policiers s'appliquait tant aux hommes qu'aux femmes, et que ces dernières ne couraient pas de risques supérieurs à ceux des hommes, de sorte qu'une différence de traitement ne pouvait être justifiée par le motif que l'opinion publique exigeait de garantir la protection des femmes. Dans l'arrêt *Mahlburg*³⁵¹, la Cour de justice a estimé que refuser à une femme enceinte un poste d'infirmière à durée indéterminée était disproportionné, dans la mesure où son incapacité à travailler en bloc opératoire était seulement temporaire. Les restrictions aux conditions de travail des femmes enceintes doivent être strictement limitées aux tâches susceptibles de nuire à leur santé et ne doivent pas entraîner une interdiction généralisée de travailler.

³⁴⁷ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 14 mars 2017 dans l'affaire C-188/15, *Asma Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme (ADDH) c. Micropole SA*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0188&from=EN>.

³⁴⁸ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 13 novembre 2014 dans l'affaire C-416/13, *Mario Vital Pérez c. Ayuntamiento de Oviedo*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0416&from=EN>.

³⁴⁹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu le 30 juin 1988 dans l'affaire C-318/86, *Commission des Communautés européennes c. République française*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61986CJ0318&from=EN>.

³⁵⁰ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne rendu le 15 mai 1986 dans l'affaire C-222/84, *Marguerite Johnston c. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61984CJ0222&from=EN>.

³⁵¹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (sixième chambre) rendu le 3 février 2000 dans l'affaire C-207/98, *Silke-Karin Mahlburg c. Land Mecklenburg-Vorpommern*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61998CJ0207&from=EN>.



5.2.5.2.2. Les institutions religieuses

Dans l'arrêt *Egenberger*³⁵², la Cour de justice de l'Union européenne a expliqué que lorsqu'une église ou une autre organisation dont l'éthique³⁵³ est fondée sur la religion ou la conviction affirme que la religion constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, il devait être possible que cette affirmation fasse l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif. « L'exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée » doit être nécessaire et objectivement dictée par la nature de l'activité professionnelle concernée ou les circonstances dans lesquelles elle est exercée, et ne saurait couvrir des considérations étrangères à cette éthique ou au droit à l'autonomie de cette église ou organisation.

Dans l'affaire *IR c. JQ*³⁵⁴, la Cour de justice a déclaré qu'une différence de traitement, en termes d'exigences d'attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique, n'était conforme à cette directive que si la religion ou les convictions constituaient une exigence professionnelle qui est essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause et conforme au principe de proportionnalité, ce qui doit être vérifié par les juridictions nationales. Lorsqu'il n'est pas possible pour les juridictions nationales d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, elles se doivent d'assurer la protection juridique dont bénéficient les justiciables en vertu des principes généraux du droit de l'Union européenne et de garantir le plein effet des droits qui en découlent, en faisant abstraction de toute disposition contraire du droit national.

Dans l'arrêt *Cresco*³⁵⁵, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu que les dispositions nationales n'octroyant le droit à un jour férié le Vendredi saint qu'aux travailleurs membres de certaines églises chrétiennes et que seuls ces travailleurs avaient droit, s'ils étaient amenés à travailler durant ce jour férié, à une indemnité complémentaire à la rémunération perçue pour les prestations accomplies durant cette journée constituait une discrimination directe en raison de la religion.

³⁵² Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 17 avril 2018 dans l'affaire C-414/16, *Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62016CJ0414&from=EN>.

³⁵³ Selon le dictionnaire Merriam-Webster, l'éthique se définit comme « le caractère distinctif, le sentiment, la nature morale ou les croyances qui guident une personne, un groupe ou une institution », <https://www.merriam-webster.com/dictionary/ethos>.

³⁵⁴ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 11 septembre 2018 dans l'affaire C-68/17, *IR c. JQ*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=38EF58C6CB854F0FDB0BE16A3D271F44?text=&docid=205521&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=14978264>.

³⁵⁵ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 22 janvier 2019 dans l'affaire C-193/17, *Cresco Investigation GmbH c. Markus Achatzi*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=210073&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=8616213>.



5.2.5.2.3. Les exceptions fondées sur l'âge

Conformément à la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les différences de traitement fondées sur l'âge ne peuvent constituer une discrimination si, dans le cadre de la législation nationale, elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime et à condition que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. La directive permet également aux États membres de prévoir que, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, la fixation d'un âge d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge, à condition qu'elle n'entraîne pas de discrimination fondée sur le sexe.

Dans l'arrêt *Thomas Specht*³⁵⁶, la Cour de justice a rappelé que les États membres « disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé parmi d'autres en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser »³⁵⁷. Elle a par ailleurs accepté dans une multitude d'arrêts différents objectifs invoqués par les États membres³⁵⁸.

S'agissant de l'accès aux prestations des régimes professionnels de sécurité sociale, la Cour de justice a affirmé dans l'arrêt *HK Danmark* qu'une exception au principe de non-discrimination en raison de l'âge devait être interprétée de manière restrictive³⁵⁹. Dans l'arrêt *Schmitzer*³⁶⁰, elle a précisé que des considérations d'ordre budgétaire pouvaient être à la base des choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou l'étendue des mesures qu'il souhaite adopter, de telles considérations ne pouvant toutefois constituer à elles seules un objectif légitime au sens de l'article 6(1) de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi³⁶¹.

S'agissant de la justification de la différence de traitement, la Cour de justice a précisé dans l'arrêt *Commission européenne c. Hongrie*³⁶² que si le manque de précision d'une mesure nationale n'impliquait pas une justification insuffisante, il importait que d'autres

³⁵⁶ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 19 juin 2014 dans les affaires jointes C-501/12, C-506/12, C-540/12 et C-541/12, *Thomas Specht et autres c. Land Berlin et Bundesrepublik Deutschland*,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0501&from=EN>.

³⁵⁷ La Cour de justice de l'Union européenne mentionne ici ses arrêts rendus dans les affaires C-411/05 (paragraphe 68), et C-45/09 (paragraphe 41).

³⁵⁸ Voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *op.cit.*, page 104.

³⁵⁹ La Cour de justice de l'Union européenne mentionne ici son arrêt rendu dans l'affaire C-546/11 (paragraphe 41).

³⁶⁰ Arrêt de la Cour (grande chambre) rendu le 11 novembre 2014 dans l'affaire C-530/13, *Leopold Schmitzer c. Bundesministerin für Inneres*,
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=159446&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=15937111>.

³⁶¹ La Cour de justice de l'Union européenne mentionne ici son arrêt rendu dans les affaires jointes C-159/10 et C-160/10 (paragraphe 73 et 74).

³⁶² Arrêt de la Cour (première chambre) rendu le 6 novembre 2012 dans l'affaire C-286/12, *Commission européenne c. Hongrie*,
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0286&from=EN>.



éléments, tirés du contexte général de la mesure en question, permettent d'identifier l'objectif implicite de cette mesure aux fins de l'exercice d'un contrôle juridictionnel quant à sa légitimité ainsi qu'au caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour réaliser cet objectif.

5.2.6. Les caractéristiques protégées

En vertu de la législation de l'Union européenne en matière de non-discrimination, la liste limitée de caractéristiques protégées comprend le sexe, l'origine raciale ou ethnique, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions et l'orientation sexuelle.

5.2.6.1. La question du genre

Le principe général de non-discrimination fondée sur le genre a été appliqué dans de nombreux arrêts de la Cour de justice de l'UE³⁶³.

S'agissant du principe de l'égalité de rémunération, la Cour de justice a rappelé dans l'arrêt *Maurice Leone et Blandine Leone*³⁶⁴ que le droit de l'Union européenne s'opposait non seulement à l'application de dispositions conduisant à une discrimination directe fondée sur le sexe, mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le genre dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et dénués de toute discrimination fondée sur le genre. Il ressort de la jurisprudence de la Cour de justice qu'il y a discrimination indirecte en raison du genre lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre. Une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le genre.

La Cour de justice a également apporté des précisions sur les dispositions de l'Union européenne relative à la grossesse et à la maternité. Dans l'arrêt *Dekker*³⁶⁵, elle a conclu qu'un employeur agissait directement en violation du principe d'égalité de traitement s'il

³⁶³ Voir, par exemple, les arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne dans les affaires C-222/14, C-43/75, C-427/11 et C-236/09.

³⁶⁴ Arrêt de la Cour (quatrième chambre) rendu le 17 juillet 2014 dans l'affaire C-173/13, *Maurice Leone et Blandine Leone c. Garde des Sceaux, ministre de la Justice et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0173&from=EN>.

³⁶⁵ Arrêt de la Cour rendu le 8 novembre 1990 dans l'affaire C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker c. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (JVJ-Centrum) Plus*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61988CJ0177&from=EN>.



refusait de conclure un contrat de travail avec une candidate qu'il avait jugée apte à exercer l'activité concernée, lorsque ce refus repose sur les éventuelles conséquences négatives pour lui d'employer une femme enceinte. Dans l'arrêt *Melgar*³⁶⁶, la Cour de justice a conclu que le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée motivé par l'état de grossesse de l'employée constituait une discrimination directe fondée sur le sexe, et dans l'arrêt *Busch*³⁶⁷, elle a précisé que le droit de l'Union européenne s'opposait à ce qu'une employée soit obligée d'informer son employeur de son état de grossesse dans le cas où, en raison de certaines interdictions légales de travail, elle ne pourrait pas exercer certaines de ses fonctions.

5.2.6.2. La question de l'identité de genre

En vertu de la législation de l'Union européenne en matière de non-discrimination, il n'existe aucune disposition spécifique de protection contre la discrimination fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Dans l'affaire *P c. S et Cornwall County Council*, la Cour de justice a estimé que le droit de l'Union européenne interdisait le licenciement d'une personne transsexuelle pour un motif ayant trait à une conversion sexuelle³⁶⁸.

5.2.6.3. La question de l'orientation sexuelle

Dans l'arrêt *Asociația Accept*³⁶⁹, un actionnaire d'un club de football qui se revendiquait incarner le rôle de dirigeant de ce club de football, et qui était considéré comme tel par les médias, avait publiquement déclaré qu'il refusait de recruter un footballeur présenté comme homosexuel. La Cour de justice a estimé que ces déclarations étaient susceptibles de constituer des « faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination [...] » à l'égard d'un club de football professionnel. L'employeur défendeur ne pouvait réfuter l'existence de ces déclarations en affirmant qu'elles avaient été tenues par une personne qui, tout en affirmant et en semblant jouer un rôle important dans la gestion de cet employeur, n'était pas juridiquement capable de le contraindre en matière de recrutement. Le fait que cet employeur n'ait pas clairement pris ses distances par rapport aux

³⁶⁶ Arrêt de la Cour (cinquième chambre) rendu le 4 octobre 2001 dans l'affaire C-438/99, *Maria Luisa Jiménez Melgar c. Ayuntamiento de Los Barrios*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61999CJ0438&from=EN>.

³⁶⁷ Arrêt de la Cour (cinquième chambre) rendu le 27 février 2003 dans l'affaire C-320/01, *Wiebke Busch c. Klinikum Neustadt GmbH & Co. Betriebs-KG*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62001CJ0320&from=EN>.

³⁶⁸ En ce qui concerne l'identité de genre, il n'existe pas d'approche commune en Europe, les États sont en grande partie divisés entre ceux qui l'abordent dans le cadre de l'orientation sexuelle et ceux qui l'abordent dans le cadre de la discrimination fondée sur le sexe. Voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *op.cit.*, page 172.

³⁶⁹ Arrêt de la Cour (troisième chambre) rendu le 25 avril 2013 dans l'affaire C-81/12, *Asociația Accept c. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62012CJ0081&from=EN>.



déclarations litigieuses constitue un élément dont la juridiction saisie peut tenir compte dans le cadre d'une appréciation globale des faits. En outre, le fait qu'un club de football professionnel n'ait engagé aucune négociation en vue du recrutement d'un joueur présenté comme homosexuel n'exclut pas la possibilité d'établir des faits à partir desquels il pourrait être déduit que le club en question s'est rendu coupable de discrimination³⁷⁰.

5.2.6.4. La question du handicap

La Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi ne comporte pas de définition du « handicap », mais comme l'Union européenne a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées³⁷¹, ses dispositions font désormais partie intégrante du cadre juridique de l'Union européenne. En conséquence, la Cour de justice a déclaré dans l'arrêt *HK Danmark*³⁷² qu'il convenait que la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi soit interprétée d'une manière compatible avec la Convention relative aux droits des personnes handicapées. Elle a par ailleurs précisé que la notion de « handicap » devait être interprétée comme incluant « un état pathologique causé par une maladie médicalement constatée comme curable ou incurable dès lors que cette maladie entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs, et que cette limitation est de longue durée ». Toutefois, dans l'arrêt *Z c. A*³⁷³, la Cour de justice a rappelé que la limitation en question, en interaction avec diverses barrières, pouvait faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs. En l'espèce, l'incapacité d'avoir un enfant par des moyens conventionnels n'empêchait pas l'intéressée d'accomplir son travail ou ne représentait pas une entrave dans l'exercice de son activité professionnelle, et ne constituait donc pas davantage un « handicap » au sens de la Directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Dans l'arrêt *Fag og Arbejde*³⁷⁴, la Cour de justice a rappelé que le droit de l'Union européenne ne posait pas de principe général de non-discrimination fondée sur l'obésité en tant que telle en matière

³⁷⁰ Pour un autre arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'orientation sexuelle, voir l'arrêt *Hay* au point 5.2.2. de la présente publication.

³⁷¹ Voir le chapitre 2 de la présente publication.

³⁷² Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 11 avril 2013 dans l'affaire C-335/11, *HK Danmark, agissant pour Jette Ring c. Dansk almennyttigt Boligselskab* et dans l'affaire C-337/11, *HK Danmark, agissant pour Lone Skouboe Werge c. Dansk Arbejdsgiverforening, agissant pour Pro Display A/S*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=136161&doclang=FR>.

³⁷³ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 18 mars 2014 dans l'affaire C-363/12, *Z c. A*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=765626580CA7B2ED5C0625D0311E5591?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12447831>.

³⁷⁴ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (quatrième chambre) rendu le 18 décembre 2014 dans l'affaire C-354/13, *Fag og Arbejde (FOA), agissant pour Karsten Kaltoft, c. Kommunernes Landsforening (KL), agissant pour la Billund Kommune*, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=160935&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=12302492>.

d'emploi et de travail. Elle a toutefois conclu que l'état d'obésité d'un travailleur constituait un « handicap » lorsque « cet état entraîne une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ». Dans l'arrêt *Daouidi*³⁷⁵, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu qu'une personne se trouvant dans une situation d'incapacité temporaire de travail pour une durée indéterminée à la suite d'un accident du travail ne signifiait pas que la limitation de la capacité de cette personne pouvait être qualifiée de « durable ». Parmi les indices permettant de considérer qu'une telle limitation est « durable », figurent notamment le fait que, à la date du fait prétendument discriminatoire, l'incapacité de la personne concernée ne présente pas une perspective bien délimitée quant à son achèvement à court terme ou le fait que cette incapacité est susceptible de se prolonger significativement avant que la personne ne soit rétablie ».

5.2.6.5. La question de l'âge

Dans l'arrêt *Mangold*³⁷⁶, la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé que le principe de non-discrimination en matière d'âge était un principe général du droit communautaire. Dans l'arrêt *Dansk Industri*³⁷⁷, elle a conclu qu'une juridiction nationale, qui se prononce dans un litige entre des particuliers, était tenue d'interpréter les dispositions du droit national de manière à ce que celles-ci puissent être appliquées conformément à la directive ou, si une telle interprétation conforme est impossible, de faire abstraction de toute disposition de droit national contraire au principe général de non-discrimination en fonction de l'âge³⁷⁸.

5.2.6.6. La question de l'origine ethnique ou raciale

La Directive relative à l'égalité raciale ne définit pas la notion de « race » ou d'« origine ethnique ». La Cour de justice s'est donc inspirée de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme pour donner des éléments d'orientation sur cette question, par exemple dans l'arrêt *CHEZ*, où elle a estimé que la notion d'origine ethnique, « qui procède de l'idée que les groupes sociétaux sont marqués notamment par une communauté de

³⁷⁵ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (troisième chambre) rendu le 1^{er} décembre 2016 dans l'affaire C-395/15, *Mohamed Daouidi c. Bootes Plus SL et autres*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62015CJ0395&from=EN>.

³⁷⁶ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 22 novembre 2005 dans l'affaire C-144/04, *Werner Mangold c. Rüdiger Helm*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62004CJ0144&from=EN>.

³⁷⁷ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (grande chambre) rendu le 19 avril 2016 dans l'affaire C-441/14, *Dansk Industri (DI), agissant pour Ajos A/S c. Succession Karsten Eigil Rasmussen*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62014CJ0441&from=EN>.

³⁷⁸ Pour davantage de précisions sur la décision définitive rendue par la Cour suprême du Danemark, voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe, *op.cit.*, page 193, note de bas de page 534.



nationalité, de foi religieuse, de langue, d'origine culturelle et traditionnelle et de milieu de vie, s'applique à la communauté rom » ; elle mentionne par ailleurs les arrêts rendus par la Cour européenne des droits de l'homme dans les affaires *Natchova et autres c. Bulgarie*³⁷⁹ et *Sejdić et Finci c. Bosnie-Herzégovine*³⁸⁰. Néanmoins, l'absence d'orientation législative laisse à la Cour de justice de l'Union européenne la responsabilité de décider au cas par cas en matière de discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique. Par exemple, dans l'arrêt *Jyske Finans*³⁸¹, elle a exclu de considérer qu'une pratique portant sur l'identification du pays de naissance serait fondée sur « l'origine ethnique », en estimant que la Directive relative à l'égalité raciale ne s'opposait pas à la pratique d'un établissement de crédit qui exige d'un client, dont le permis de conduire indique un pays de naissance autre que celui d'un État membre de l'Union européenne ou de l'AELE, de produire une pièce d'identité supplémentaire sous la forme d'une copie de son passeport ou de son titre de séjour³⁸².

5.2.6.7. La question de la nationalité

Le droit de l'Union européenne interdit la discrimination fondée sur la nationalité dans le contexte de la libre circulation des personnes, qui se limite aux citoyens de l'Union européenne³⁸³. La Cour de justice a conclu dans l'arrêt *Cowan*³⁸⁴ que, dans le cas des ressortissants de l'Union européenne, un État ne pouvait pas subordonner l'octroi d'une indemnité de l'État, destinée à réparer le préjudice causé à la victime d'une agression ayant entraîné un dommage corporel, à la condition d'être titulaire d'une carte de résident ou d'être ressortissant d'un pays ayant conclu un accord de réciprocité avec cet État membre. S'agissant des permis de séjour pour les ressortissants de pays tiers, la Cour de justice de l'Union européenne a conclu dans l'affaire *Commission européenne c. Pays-Bas*³⁸⁵ qu'en appliquant des droits fiscaux excessifs et disproportionnés susceptibles de créer un

³⁷⁹ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Grande Chambre) rendu le 6 juillet 2005 dans l'affaire *Nachova et autres c. Bulgarie* (requêtes n^{os} 43577/98 et 43579/98), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-69631>.

³⁸⁰ Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme (Grande Chambre) rendu le 22 décembre 2009 dans l'affaire *Sejdić et Finci c. Bosnie-Herzégovine*, (requêtes n^{os} 27996/06 et 34836/06), <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-96495>.

³⁸¹ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (première chambre) rendu le 6 avril 2017 dans l'affaire C-668/15, *Jyske Finans A/S c. Ligebehandlingsnævnet, agissant pour Ismar Huskic*, http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=189652&pageIndex=0&doclang=FR&mode=_lst&dir=&occ=first&part=1&cid=13051008.

³⁸² Pour un avis critique sur cet arrêt, voir *K. Liu et C. O'Conneide, op.cit.*, pages 50 à 51.

³⁸³ La liberté de circulation et de séjour peut également être accordée aux ressortissants de pays tiers résidant légalement sur le territoire d'un État membre, voir Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *op.cit.*, pages 203 et 204.

³⁸⁴ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 2 février 1989, *Ian William Cowan c. Trésor public*, affaire 186/87, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:61987CJ0186&from=EN>.

³⁸⁵ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (deuxième chambre) rendu le 26 avril 2012 dans l'affaire C-508/10, *Commission européenne c. Royaume des Pays-Bas*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62010CJ0508&from=EN>.



obstacle à l'exercice des droits conférés par la Directive 2003/109/CE³⁸⁶ relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, les Pays-Bas avaient manqué aux obligations qui leur incombent en vertu de cette directive. Pour ce qui est des ressortissants de pays tiers qui ne résident pas légalement dans l'État membre concerné, la Cour de justice a estimé dans l'arrêt *O. Tümer*³⁸⁷ que le droit de l'Union européenne s'opposait à une législation nationale selon laquelle un ressortissant de pays tiers ne doit pas être considéré comme un travailleur ayant droit à une indemnité en cas d'insolvabilité de son employeur.

5.2.6.8. La question de la religion

Dans l'affaire *Achbita*³⁸⁸, la Cour de justice de l'Union européenne a établi que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constituait pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions. Cette règle peut toutefois constituer une discrimination indirecte s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, dans les faits, un désavantage particulier des personnes adhérant à une religion ou à des convictions données. Elle pourrait ne pas constituer une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'un principe de neutralité politique, philosophique et religieuse, et si les moyens d'atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier³⁸⁹.

³⁸⁶ Directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée (texte consolidé),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:02003L0109-20110520&from=EN>.

³⁸⁷ Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (cinquième chambre) rendu le 5 novembre 2014 dans l'affaire C-311/13 *O. Tümer c. Raad van bestuur van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:62013CJ0311&from=EN>.

³⁸⁸ Arrêt de la Cour (Grande Chambre) du 14 mars 2017 dans l'affaire C-157/15, *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. G4S Secure Solutions NV.*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1491909874332&uri=CELEX%3A62015CJ0157>.

³⁸⁹ Voir également l'arrêt *Asma Bougnaoui* au point 5.2.5.2.1 de la présente publication.



6. État des lieux

Malgré les nombreux efforts déployés par les législateurs, les régulateurs et les professionnels du secteur, il reste encore beaucoup à faire pour parvenir à un niveau satisfaisant de diversité et d'inclusion dans le secteur audiovisuel européen. L'atelier organisé par l'Observatoire européen de l'audiovisuel en décembre 2020 sur la diversité et l'inclusion dans les industries audiovisuelles a mis en évidence trois problèmes majeurs:

- Les difficultés d'évaluation des progrès réalisés en matière de représentation à l'écran : l'ensemble de la réglementation mise en place en matière de législation du travail a sans aucun doute contribué à l'amélioration de la situation pour ce qui est de la représentation hors écran, et d'importants progrès ont été réalisés ces dernières années dans la représentation à l'écran. Il est cependant plus complexe de quantifier les progrès réalisés dans ce domaine, puisque la représentation repose bien souvent sur la perception et que les représentations stéréotypées peuvent s'avérer être plus difficiles à combattre que les écarts de rémunération quantitatifs.
- La complexité de la collecte de données relatives à la diversité : le manque d'harmonisation des catégories de données et de la méthodologie de collecte illustre la difficulté de rassembler des ensembles de données significatifs pour les comparer entre différents pays, ce qui rend l'ensemble du processus d'évaluation particulièrement complexe. Les pays ayant une grande expérience en matière de collecte de données jouent un rôle de précurseurs dans la définition de méthodologies, qui ne sont toutefois pas toujours adaptées à l'environnement vers lequel elles sont exportées. La combinaison des différentes compositions des sociétés, ainsi que des législations, souvent contradictoires, relatives à des ensembles de données pouvant être légitimement collectées, produit des résultats différents dans chaque pays.
- La nécessité d'approches intersectionnelles : historiquement, le débat sur la diversité et l'inclusion a débuté par les inégalités entre les hommes et les femmes. Au fil du temps, le tableau s'est nuancé et s'est enrichi de nouvelles catégories, ce qui a conduit à s'interroger sur le moyen de traiter les intersections, c'est-à-dire les domaines où les minorités ou les groupes sous-représentés se rencontrent. Ce type d'action plus précis n'en est encore qu'à ses débuts. La difficulté en la matière semble résider dans le moyen d'éviter que les progrès réalisés dans certains secteurs, comme celui de l'égalité entre les femmes et les hommes, ne soient éclipsés par les mesures prises pour inclure dans le débat les catégories qui jusqu'à présent étaient moins prises en compte, comme l'orientation sexuelle, l'origine ethnique et les diverses formes de handicap.
- Les recherches approfondies qui ont conduit à cette publication ont permis d'établir une liste des défis qu'il reste encore à relever.



6.1. Des progrès restent à faire en matière d'égalité et de non-discrimination

Selon un rapport établi par le réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination³⁹⁰, la majorité des États membres de l'Union européenne prévoient une protection contre la discrimination qui va au-delà des exigences du droit de l'UE, tandis que le renforcement de la protection contre les divers motifs de discrimination se poursuit dans un certain nombre de pays³⁹¹. Même si la plupart des lacunes qui subsistaient dans les législations nationales ont été corrigées, certaines d'entre elles persistent dans de nombreux États membres de l'UE et pays candidats. L'application de la législation en vigueur est elle aussi un sujet d'inquiétude ; dans certains pays, il semble que le cadre juridique théorique conforme à la législation européenne ne fonctionne pas efficacement dans la pratique³⁹².

6.2. De nombreuses représentations à l'écran ne sont toujours pas réglementées

Bien que la question de la représentation à la télévision ait été réglementée de façon plus ou moins précise en fonction de chaque pays, l'environnement en ligne échappe en quelque sorte de la réglementation de la représentation à l'écran des minorités et des groupes sous-représentés. S'agissant des contenus à caractère discriminatoire, il convient que ceux qui sont illicites hors ligne le soient également en ligne. L'application à l'environnement en ligne de ce principe essentiel risque toutefois de s'avérer quasiment impossible compte tenu de la difficulté à pouvoir contrôler à tout instant l'intégralité des contenus postés en ligne et à définir pour chaque situation particulière ce qui est illicite et ce qui ne l'est pas. En outre, comme le rappelle le chapitre 3, les formes les plus subtiles de discrimination en matière de représentation à l'écran sont plus difficiles à appréhender, notamment parce

³⁹⁰ Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, « Une analyse comparative du droit européen en matière de non-discrimination en 2019 », disponible en anglais sur : <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5118-a-comparative-analysis-of-non-discrimination-law-in-europe-2019-1-72-mb>.

³⁹¹ Pour davantage de précisions sur le cadre législatif de l'Union européenne en matière de lutte contre la discrimination, voir le chapitre 2 de la présente publication.

³⁹² Voir également le Réseau européen d'experts juridiques dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination, « Une analyse comparative du droit européen en matière d'égalité de genre en 2019 », disponible en anglais sur : <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5119-a-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-europe-2019-1-35-mb> et Anglmayer I, « *Implementation of the Employment Equality Directive in the light of the UN CRPD* », *European Parliamentary Research Service* » (« Mise en œuvre de la Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail à la lumière de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées »), Service de recherche du Parlement européen, disponible en anglais sur : [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU\(2020\)654206_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/654206/EPRS_STU(2020)654206_EN.pdf).



qu'elles impliquent un facteur de subjectivité qui jouxte le simple exercice de la liberté d'expression.

Les fournisseurs de médias sociaux jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement en ligne dans lequel la liberté d'expression peut pleinement s'épanouir et où les contenus illicites n'ont pas leur place. Ces services doivent bien évidemment se conformer à la législation en matière de contenu illicite du pays dont ils relèvent, ce qui au sein de l'Union européenne inclut l'exonération limitée de responsabilité prévue par la Directive relative au commerce électronique³⁹³ pour les plateformes d'hébergement et l'interdiction de toute surveillance générale de leurs services³⁹⁴. Ce régime élémentaire est étoffé par les dispositions sectorielles prévues par la Directive révisée sur les services de médias audiovisuels (comme le précise le chapitre 2 de la présente publication) et par un certain nombre de dispositions plus strictes pour quatre types de contenus pour lesquels le caractère illicite a été harmonisé au niveau de l'UE, à savoir le terrorisme, les violences à caractère sexuel et la pédopornographie, le racisme et la xénophobie, ainsi que le droit d'auteur³⁹⁵. Outre ces dispositions, les initiatives d'autorégulation adoptées par les principales plateformes en ligne, souvent à l'initiative de la Commission européenne, comportent une série d'engagements dont certains sont directement liés aux pratiques de modération des contenus. S'agissant de la désinformation en ligne, les principales plateformes ont convenu d'un code de bonnes pratiques en 2018³⁹⁶, qui fait l'objet d'un suivi par la Commission européenne. Elles exercent par ailleurs une modération des contenus sur la base de leurs propres conditions d'utilisation, ce qui conduit à de

³⁹³ Directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'information, et notamment du commerce électronique, dans le marché intérieur (ci-après la « Directive relative au commerce électronique »),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex%3A32000L0031>.

³⁹⁴ Le 15 décembre 2020, la Commission européenne a publié deux nouvelles propositions de réglementation, la loi relative aux services numériques et la loi relative au marché numérique, qui visent à moderniser l'actuel cadre juridique applicable aux services numériques, ainsi qu'aux médias sociaux, aux marchés en ligne et aux autres plateformes en ligne qui opèrent dans l'Union européenne, voir : <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-services-act-package>. Pour davantage de précisions sur l'actuel cadre législatif de l'Union européenne en matière de modération des contenus en ligne, voir De Streef A. et autres, *Online Platforms' Moderation of Illegal Content Online*, étude réalisée pour la commission du marché intérieur et le département thématique des politiques économiques, scientifiques et de la qualité de la vie, Parlement européen, Luxembourg, 2020, disponible en anglais sur :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652718/IPOL_STU\(2020\)652718_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652718/IPOL_STU(2020)652718_EN.pdf).

³⁹⁵ Voir Directive (UE) 2017/541 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2017 relative à la lutte contre le terrorisme et remplaçant la décision-cadre 2002/475/JAI du Conseil et modifiant la décision 2005/671/JAI du Conseil, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32017L0541>; Directive 2011/93/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à la lutte contre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants, ainsi que la pédopornographie et remplaçant la décision-cadre 2004/68/JAI du Conseil (texte consolidé), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A02011L0093-20111217> ; Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32008F0913> ; Directive (UE) 2019/790 du Parlement européen et du Conseil du 17 avril 2019 sur le droit d'auteur et les droits voisins dans le marché unique numérique et modifiant les Directives 96/9/CE et 2001/29/CE (Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE), <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/790/oj>.

³⁹⁶ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/code-practice-disinformation>.

nombreuses occasions à supprimer un contenu parfaitement licite par décision prise par le fournisseur du service.

6.3. Les avantages et les risques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle pour la modération des contenus

Si la technologie peut être un outil précieux pour gérer l'énorme volume de contenus qu'il pourrait falloir modérer, elle présente également un certain nombre d'inconvénients. L'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans l'environnement en ligne à des fins d'organisation, de contrôle et de filtrage des contenus peut notamment avoir un impact négatif sur le droit à la non-discrimination, le droit à un traitement équitable et le droit à l'égalité. Dans son étude de faisabilité sur un cadre juridique applicable à la conception, au développement et à l'application de l'intelligence artificielle³⁹⁷, le Comité ad hoc du Conseil de l'Europe sur l'intelligence artificielle (CAHAI) a observé que « [l']impact des systèmes d'IA sur l'interdiction de la discrimination et le droit à l'égalité de traitement est l'un des aspects les plus largement abordés ». Bien que les systèmes d'intelligence artificielle puissent servir à détecter et à atténuer les biais humains, le recours à ces systèmes peut également « contribuer à perpétuer ou amplifier les biais et les stéréotypes, le sexisme, le racisme, la discrimination fondée sur l'âge, les discriminations fondées sur divers motifs et d'autres discriminations injustes (y compris les discriminations fondées sur des critères indirects ou intersectionnels), ce qui crée un nouveau défi à la non-discrimination et à l'égalité de traitement ». L'étude conclut qu'« [i]l convient également de faire preuve de prudence quant à l'amplification potentielle de la discrimination à l'égard des personnes marginalisées et, plus généralement, des personnes en situation de vulnérabilité, y compris la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique ou culturelle et le racisme qui pourraient être perpétués par l'IA. Le manque actuel de diversité parmi les personnes qui développent et prennent des décisions dans le secteur de l'IA est une source de préoccupation, et la représentation diversifiée dans les processus consultatifs concernant les applications du système d'IA dans des domaines sensibles devrait être encouragée. Cela contribuerait à prévenir et à atténuer les effets négatifs sur les droits de l'homme, notamment en ce qui concerne l'égalité et la non-discrimination. Il importe également de dûment tenir compte du risque de discrimination croisée que peut entraîner l'utilisation de systèmes d'IA ainsi que le traitement fondé sur des motifs de différenciation ou des associations erronées qui pourraient ne pas être couverts par l'article 14 de la CEDH »³⁹⁸.

³⁹⁷ Comité ad hoc sur l'intelligence artificielle (CAHAI), Étude de faisabilité, CAHAI(2020)23, 17 décembre 2020, <https://rm.coe.int/cahai-2020-23-final-etude-de-faisabilite-fr-2787-2531-2514-v-1/1680a1160f>.

³⁹⁸ Pour plus d'informations sur l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le secteur audiovisuel, voir Cappello M. (sous la direction de), *L'intelligence artificielle dans le secteur audiovisuel*, IRIS Spécial, Observatoire européen de l'audiovisuel, Strasbourg, 2020, <https://rm.coe.int/iris-special-2-2020fr-l-intelligence-artificielle-dans-le-secteur-audio/1680a11e0c>.

Ce point a été souligné par le Parlement européen dans sa Résolution du 21 janvier 2021 sur la participation des femmes à l'économie numérique³⁹⁹, dans laquelle il rappelle l'importance d'éliminer les préjugés sexistes discriminatoires, conscients ou non, dans les algorithmes, les applications d'intelligence artificielle, les jeux vidéo et les jouets qui perpétuent des stéréotypes sexistes préjudiciables et contribuent à réduire la participation des femmes dans les domaines du numérique, de l'intelligence artificielle et des technologies de l'information et de la communication (TIC). En outre, dans un projet de résolution du Parlement européen sur l'intelligence artificielle dans les domaines de l'éducation, de la culture et de l'audiovisuel⁴⁰⁰, la commission de la culture et de l'éducation du Parlement européen estime que l'utilisation des technologies de l'intelligence artificielle dans les secteurs de l'éducation, de la culture et de l'audiovisuel pourrait avoir un impact sur « la colonne vertébrale des valeurs et des droits de notre société », et demande que toutes les technologies d'intelligence artificielle soient réglementées et entraînées afin de promouvoir la non-discrimination et l'égalité des genres. Les députés appellent à prévenir l'utilisation de données biaisées qui reflètent les inégalités de genre ou les discriminations sociétales préexistantes lors de l'entraînement de l'intelligence artificielle. Ils demandent donc le développement, avec l'aide des parties prenantes et de la société civile, d'ensembles de données inclusifs et éthiques qui doivent être utilisés dans le processus « d'apprentissage profond »⁴⁰¹.

6.4. Conclusion

S'il fallait résumer cette publication en une phrase, nous pourrions dire que le train de l'égalité n'est pas encore arrivé à destination, mais qu'il est néanmoins sur la bonne voie. Ce long voyage a malheureusement été retardé par un compagnon de route indésirable : la pandémie de COVID-19. Comme le précise le rapport de la Commission européenne sur l'égalité des genres dans l'UE en 2021⁴⁰², « la pandémie a exacerbé les inégalités existantes

³⁹⁹ Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 « Résorber le fossé numérique entre les femmes et les hommes: la participation des femmes à l'économie numérique » (2019/2168(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0026_FR.html

⁴⁰⁰ Parlement européen, « L'intelligence artificielle dans les domaines de l'éducation, de la culture et de l'audiovisuel », [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020%2F2017\(INI\)&l=fr](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020%2F2017(INI)&l=fr).

⁴⁰¹ Voir le communiqué de presse du Parlement européen, « Les technologies de l'intelligence artificielle doivent prévenir les discriminations et protéger la diversité », 16 mars 2021, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20210311IPR99709/les-technologies-de-l-ia-doivent-protoger-la-diversite-culturelle> ;

Après la rédaction de cette publication, la Commission européenne a proposé un nouveau cadre réglementaire sur l'IA, voir Communiqué de presse de la Commission européenne, « Une Europe adaptée à l'ère du numérique: La Commission propose de nouvelles règles et actions en faveur de l'excellence et de la confiance dans l'intelligence artificielle », 21 avril 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_21_1682.

⁴⁰² Commission européenne, « Rapport 2021 sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'UE », uniquement en anglais, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf.

entre les femmes et les hommes dans presque tous les domaines de la vie, aussi bien en Europe qu'au-delà » ; on pourrait probablement en dire autant au sujet de l'impact de la pandémie sur les groupes sous-représentés et les minorités ethniques. Il est bien difficile dans le contexte actuel de déterminer dans combien de temps cette terrible crise prendra fin et à quoi ressemblera le monde post-COVID. Nous verrons assurément le bout du tunnel et, tant que nous garderons à l'esprit notre destination finale, ce ne sera qu'un simple contretemps sur le chemin de l'égalité pour tous.

Une publication
de l'Observatoire européen de l'audiovisuel

