# Enquête sur le genre 2025/26 : Résultats

## 1. Aperçu des répondant·es

Le nombre total de répondant·es était **de 104** affiliés à la FIAF sur 186, soit 56 %.

La proportion de répondant·es représentant les Membres de la FIAF était significativement plus élevée que celle des Associés.

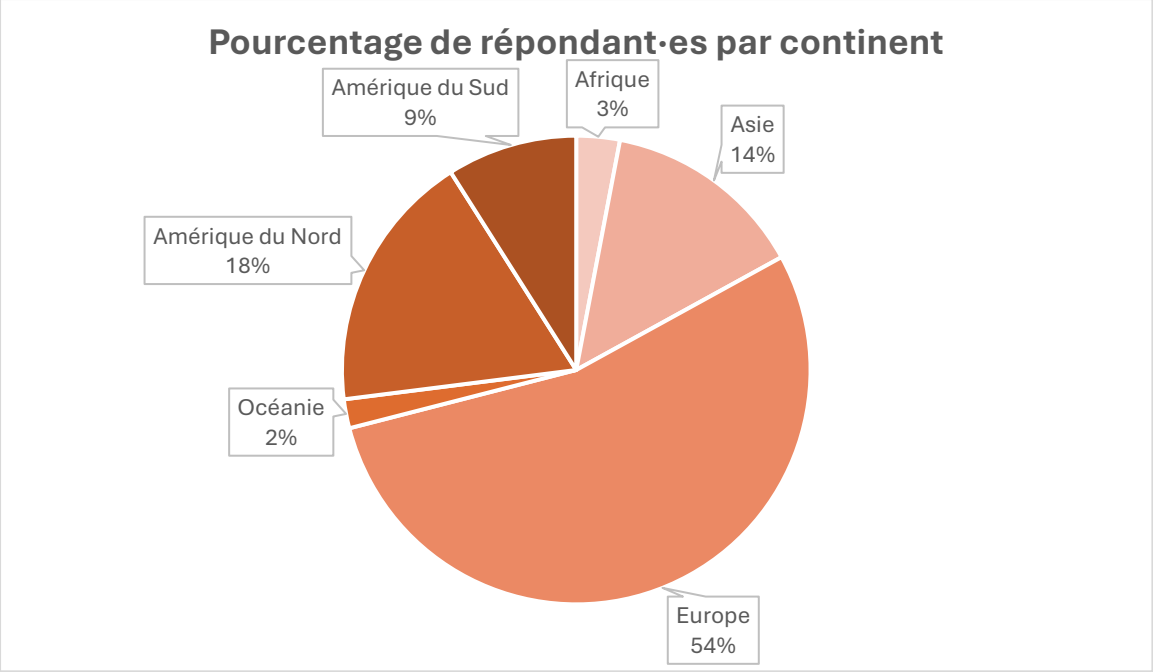
| **Type d'affilié** | **Nombre de répondant·es (et pourcentage)** |
|---|---|
| **Membres** | **70** sur 97 (72 %) |
| **Associés** | **34** sur 89 (38 %) |
| **Total** | **104** sur 186 (56 %) |

### 1.1. Répondant·es par localisation géographique

La répartition géographique des répondant·es a presque exactement reproduit la répartition globale de tous les affiliés de la FIAF. Les affiliés européens représentaient plus de la moitié des répondant·es (54 %), tandis que les affiliés d'Afrique et d'Océanie étaient les moins représentés, comme ils le sont dans la communauté FIAF en général.

**Pourcentage de répondant·es par continent :**

| | **Pourcentage de répondant·es** | **vs.** | **Pourcentage de tous les affiliés FIAF** |
|---|---|---|---|
| **Afrique** | 3% | | 5% |
| **Amérique du Nord** | 18% | | 18% |
| **Amérique du Sud** | 9% | | 8% |
| **Asie** | 14% | | 14% |
| **Europe** | 54% | | 52% |
| **Océanie** | 2% | | 3% |




La représentation des pays individuels parmi les répondant·es n'était pas non plus surprenante. Les deux pays ayant le plus grand nombre total d'affiliés dans le réseau FIAF, la France et les États-Unis, étaient également de loin les plus représentés parmi les répondant·es. (Pour préserver l'anonymat des répondant·es, les analyses exactes ne sont pas données.)

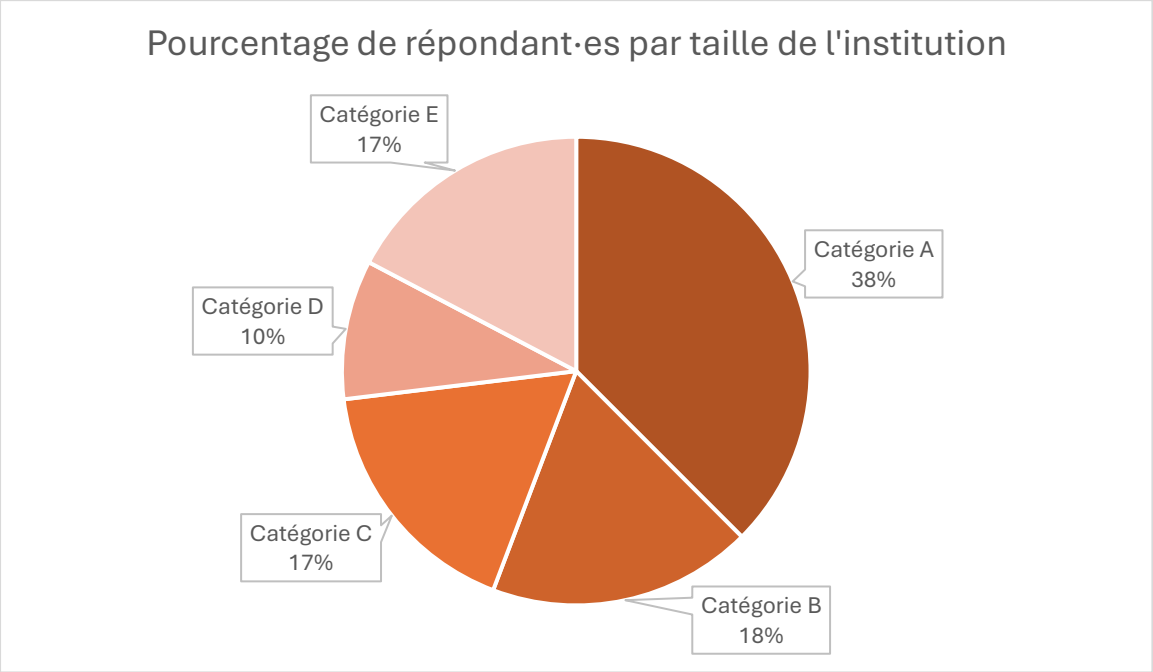
## 1.2 Répondant·es par taille de l'institution

Tous les affiliés de la FIAF sont répartis en 5 catégories selon leur budget annuel, allant de A (la tranche de budget la plus élevée) à E (la plus basse). Bien que la taille d'une institution puisse être mesurée de plusieurs façons, le budget annuel est un indicateur utile de l'ampleur des activités des affiliés ; par conséquent, les institutions de la catégorie A peuvent être considérées globalement comme les « plus grandes », tandis que celles de la catégorie E peuvent être considérées comme les « plus petites ».

Contrairement à la répartition géographique, il existait un écart notable entre la répartition des petites, moyennes et grandes institutions parmi les répondant·es à l'enquête et leur répartition dans l'ensemble de la communauté FIAF. Les deux groupes ayant le plus haut budget étaient surreprésentées dans les réponses, avec 38 % des participants provenant d'institutions de catégorie A (contre une représentation globale de 31 %) et 18 % d'institutions de catégorie B (contre une représentation globale de 14 %). En revanche, les institutions de taille moyenne (catégorie C) étaient sous-représentées (17 % contre une représentation globale de 20 %), ainsi que la cohorte de taille la plus petite (catégorie E ; 17 % des réponses contre leur représentation globale de 25 %).

**Pourcentage de répondant·es par taille de l'institution :**

| | Pourcentage de répondant·es | vs. | Pourcentage de tous les affiliés FIAF |
|---|---|---|---|
| **Catégorie A** | 38% | | 31% |
| **Catégorie B** | 18% | | 14% |
| **Catégorie C** | 17% | | 20% |
| **Catégorie D** | 10% | | 10% |
| **Catégorie E** | 17% | | 25% |

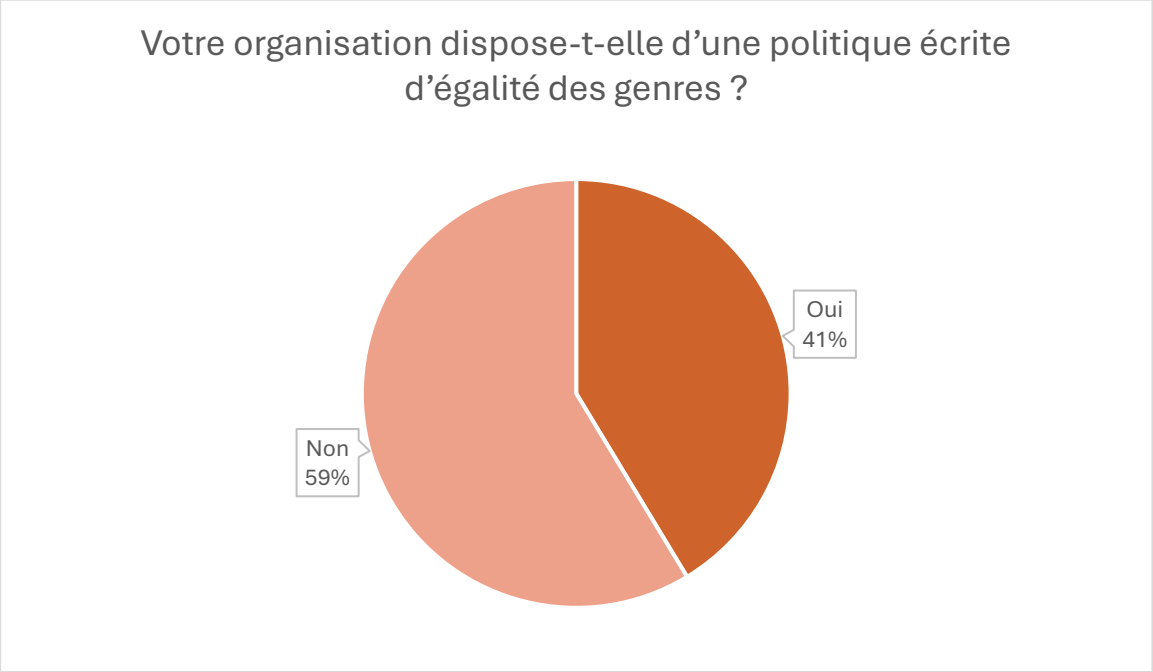



Cette incohérence se passe sans doute d'explication, car les grandes institutions sont plus susceptibles de disposer des ressources humaines nécessaires pour répondre à une enquête non obligatoire. D'autres explications potentielles peuvent inclure un manque de pertinence perçu d'un questionnaire sur ce sujet pour les petites institutions, ainsi que des contextes politiques volatils qui peuvent affecter de manière disproportionnée les plus petits affiliés et perturber leurs opérations quotidiennes, les empêchant de répondre à une telle enquête.

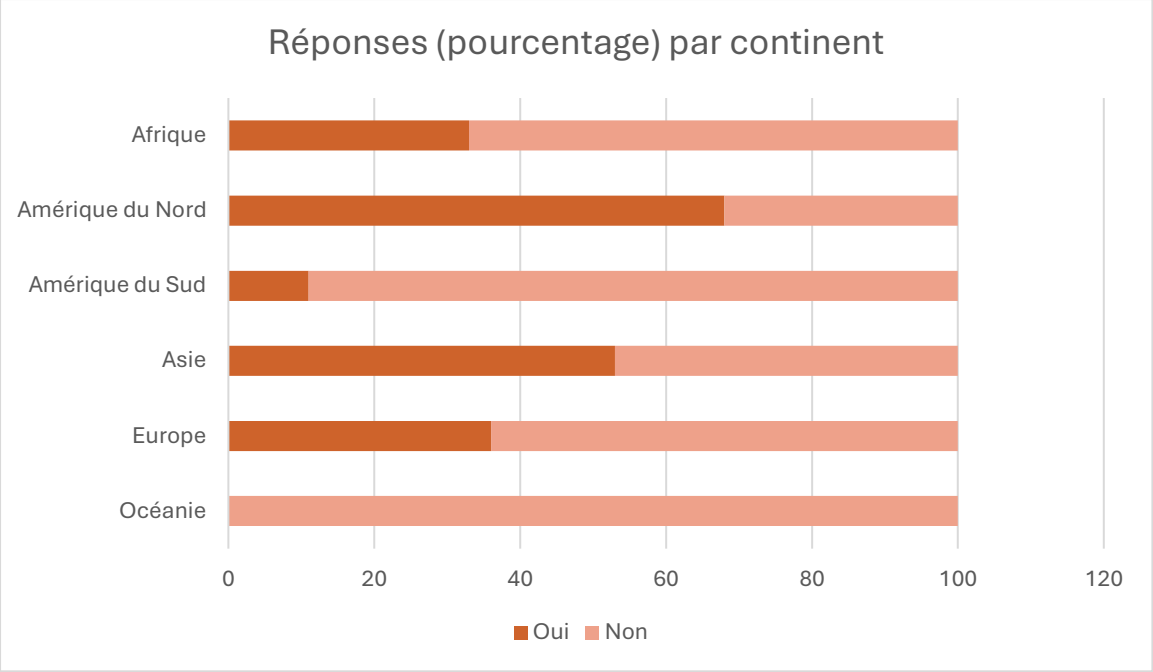
## 2. Politiques d'égalité des genres

L'enquête s'ouvre sur la question : « Votre organisation dispose-t-elle d'une politique écrite d'égalité des genres ? » Les institutions qui n'avaient pas encore produit de politique écrite sur l'égalité des genres surpassaient légèrement celles qui l'avaient fait.

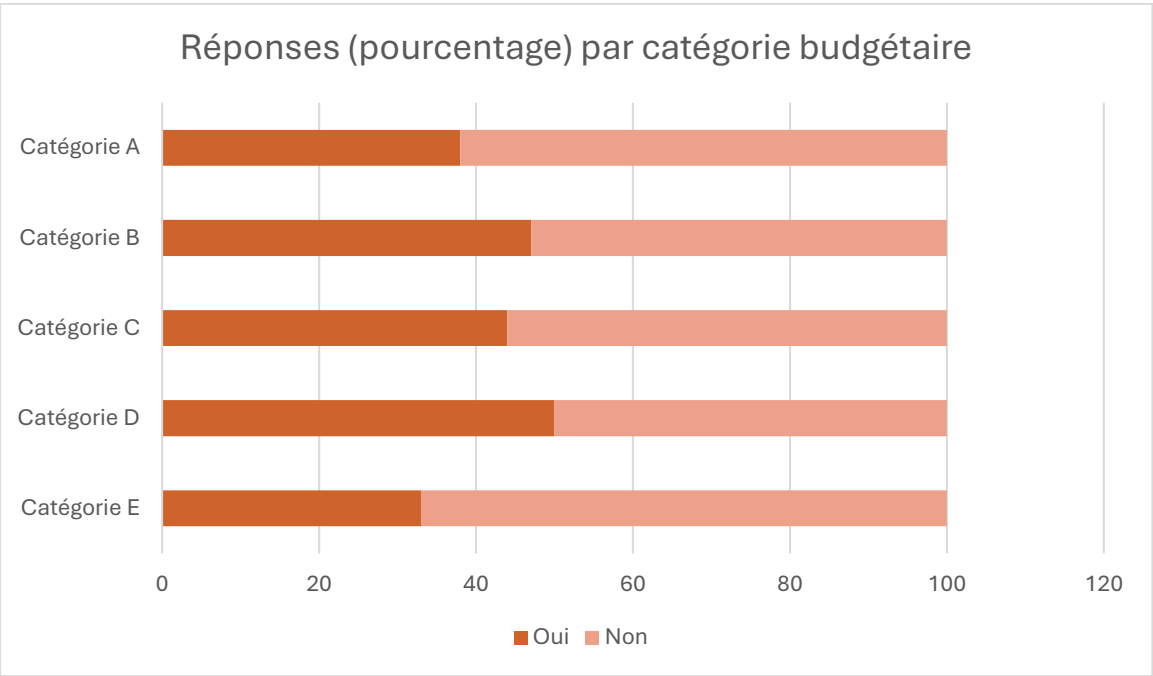
| | |
|---|---|
| **Oui** | 43 (41%) |
| **Non** | 61 (59%) |




Les répondant·es nord-américain·es étaient les plus susceptibles d'avoir une politique écrite sur l'égalité des genres dans leurs institutions, 68 % des répondant·es de cette région ayant répondu positivement à cette question. Les répondant·es en Asie étaient les deuxièmes plus probables, avec 53 %. Les participant·es d'Amérique du Sud et d'Océanie étaient les moins susceptibles d'adopter une politique d'égalité des genres (bien qu'il soit important de garder à l'esprit que ces deux régions, avec l'Afrique, offrent les plus petites tailles d'échantillons parmi les répondant·es à l'enquête).




En croisant les réponses à cette question avec les catégories budgétaires, il semble peut-être surprenant que le fait d'avoir un budget dans la tranche la plus élevée n'augmentait pas la probabilité de répondre positivement à cette question. En fait, les catégories situées aux deux extrémités de l'échelle affichaient les taux de réponse « Oui » les plus faibles, avec 33 % des institutions de catégorie E et 38 % des institutions de catégorie A déclarant avoir des politiques d'égalité des genres.

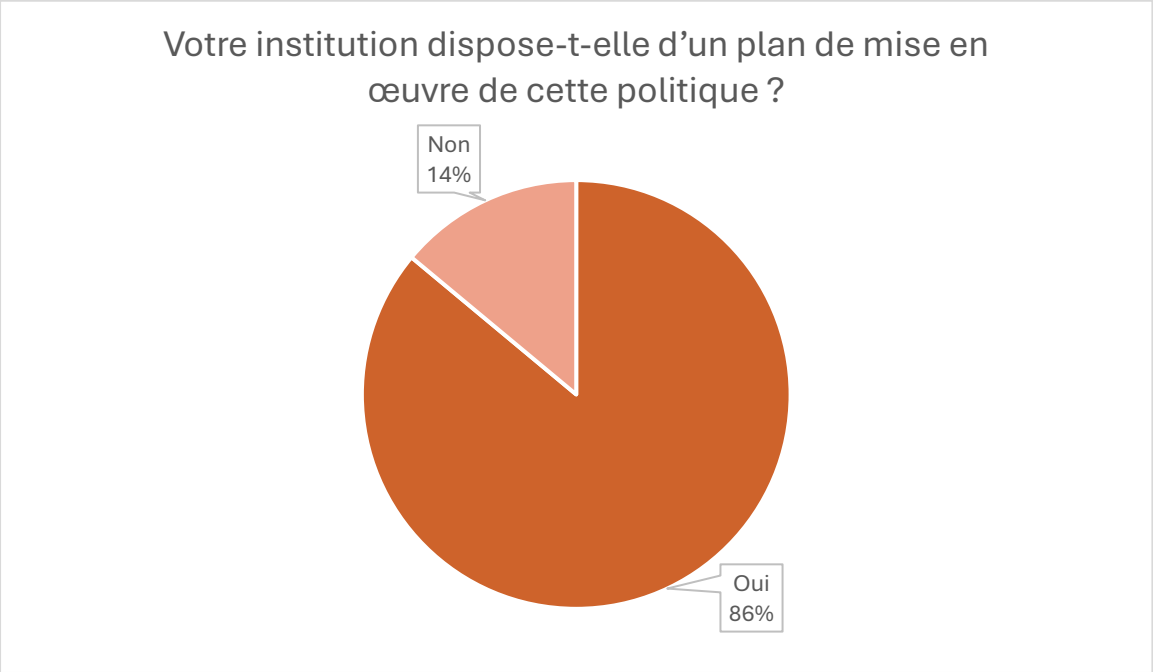



Notez que les totaux donnés pour toutes les questions suivantes dans cette section sont basés sur le nombre de participants ayant répondu « Oui » à cette première question.

## 2.1 Mise en œuvre

La grande majorité (86 %) des répondant·es disposant d'une politique écrite sur l'égalité des genres ont déclaré avoir un plan de mise en œuvre pour cette politique.

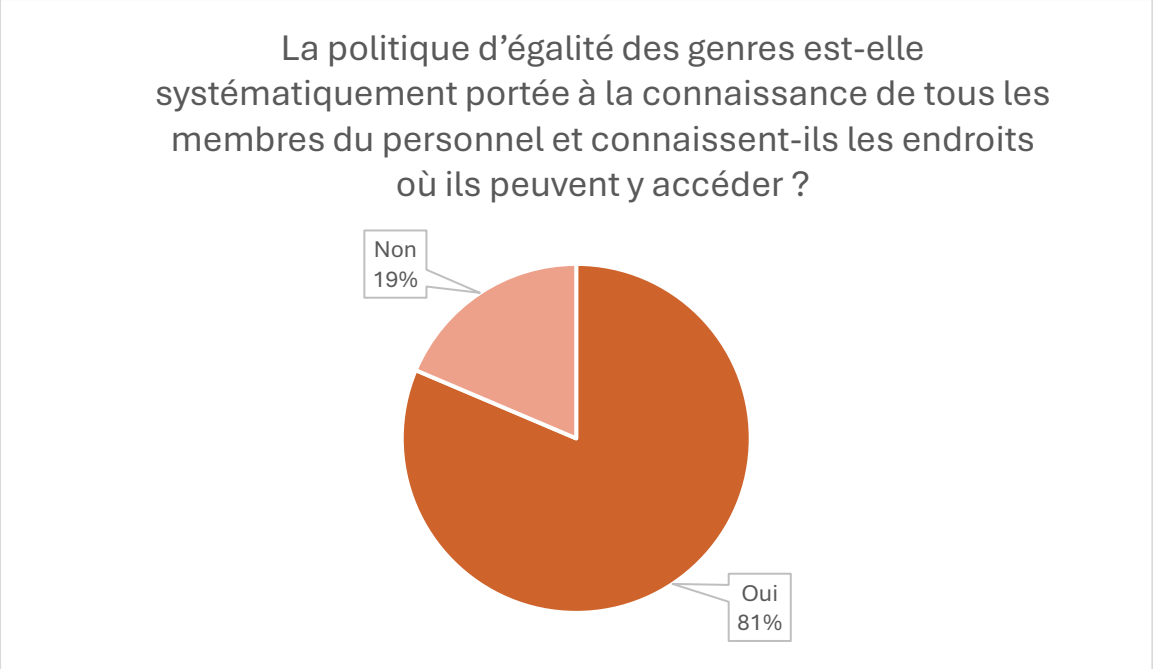
| | |
|---|---|
| **Oui** | 37 (86%) |
| **Non** | 6 (14%) |




## 2.2 Visibilité et accessibilité

Encore une fois, une nette majorité (81 %) des répondant·es disposant d'une politique écrite sur l'égalité des genres a déclaré qu'ils assuraient la visibilité et l'accessibilité internes de cette politique en informant systématiquement les membres du personnel de son existence et des lieux de consultation.

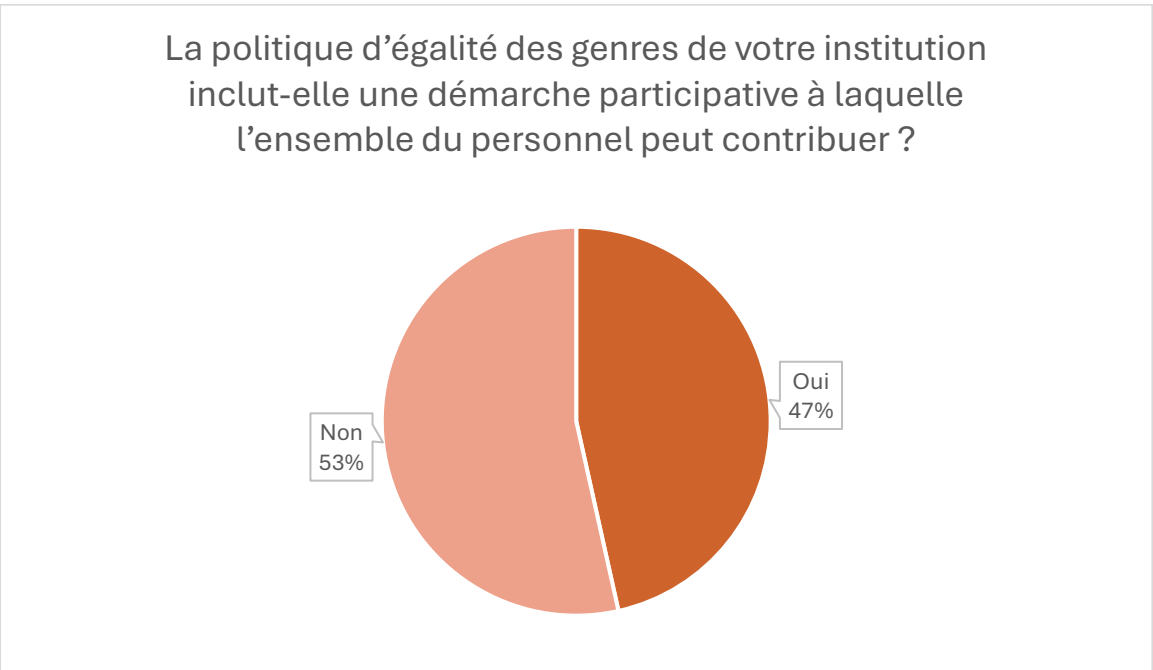
| | |
|---|---|
| **Oui** | 35 (81%) |
| **Non** | 8 (19%) |




## 2.3 Composante participative

Les répondant·es ont ensuite été interrogé·es sur l'existence d'une composante participative dans leur politique d'égalité des genres à laquelle tout le personnel pouvait contribuer. Il y avait une quasi-égalité des réponses à cette question, avec une légère majorité (53 %) répondant que non.

| | |
|---|---|
| **Oui** | 20 (47%) |
| **Non** | 23 (53%) |



## 2.4 Disponibilité en ligne

En réponse à la demande : « Si votre institution a rendu cette politique écrite disponible en ligne, veuillez indiquer l'URL ici », un total de 19 répondant·es ont fourni une URL accessible au public ; cinq autres ont envoyé des liens privés ou partagé leurs politiques par email. Cela signifie qu'au moins 44 % des répondant·es ayant une politique sur l'égalité des genres rendent leur politique accessible publiquement en ligne. Il est cependant important de noter que cette question n'était pas obligatoire, il peut donc y avoir un groupe supplémentaire de répondant·es dont les politiques sont disponibles en ligne mais qui ont choisi de ne pas les partager via l'enquête.

## 2.5 Commentaires supplémentaires

Les répondant·es étaient encouragé·es à ajouter plus de détails dans un champ en texte libre à la fin de cette section. Les commentaires ont fréquemment clarifié la provenance de la politique ; beaucoup ont expliqué qu'elle appartenait à l'organisation mère plutôt qu'à l'archive du film elle-même, ou que leur institution dépendait de politiques nationales ou régionales.

D'autres réponses ont développé l'application pratique de ces politiques. Les sujets abordés comprenaient l'accessibilité de la politique, la nomination de membres spécifiques du personnel ou de groupes de travail pour la mise en œuvre, ainsi que l'organisation de cours et d'ateliers pour former le personnel aux questions liées à l'égalité des genres.

> « [...] Le personnel est tenu de lire toutes les sections lors de son intégration et tout le personnel est informé lorsque des mises à jour ou modifications du manuel sont apportées. Le personnel ayant des questions concernant cette politique, y compris des modifications de leur dossier officiel ou souhaitant discuter de sa situation personnelle, peut contacter le Directeur Principal des Ressources Humaines. »
>
> « [...] Le groupe de travail anti-discrimination est composé de plusieurs membres du personnel issus de différents départements de [l'institution], mais n'est pas ouvert à tous les membres du personnel. »
>
> « [...] Nous animons également des cours réguliers sur la prévention de la violence sexuelle et du harcèlement sexuel [...] »

Quelques réponses faisaient allusion à des questions d'accessibilité ou de sensibilisation.

> « Une fois engagé·es, les collègues ont toutefois parfois du mal à accéder [...] à l'ensemble des infos disponibles. »
>
> « [...] La politique a été partagée avec l'ensemble du personnel à sa finalisation. Cependant, l'institution peut prendre cette enquête comme une source d'inspiration

pour réfléchir à la manière dont chaque nouveau membre du personnel sera informé de la politique une fois qu'il rejoindra l'établissement. »

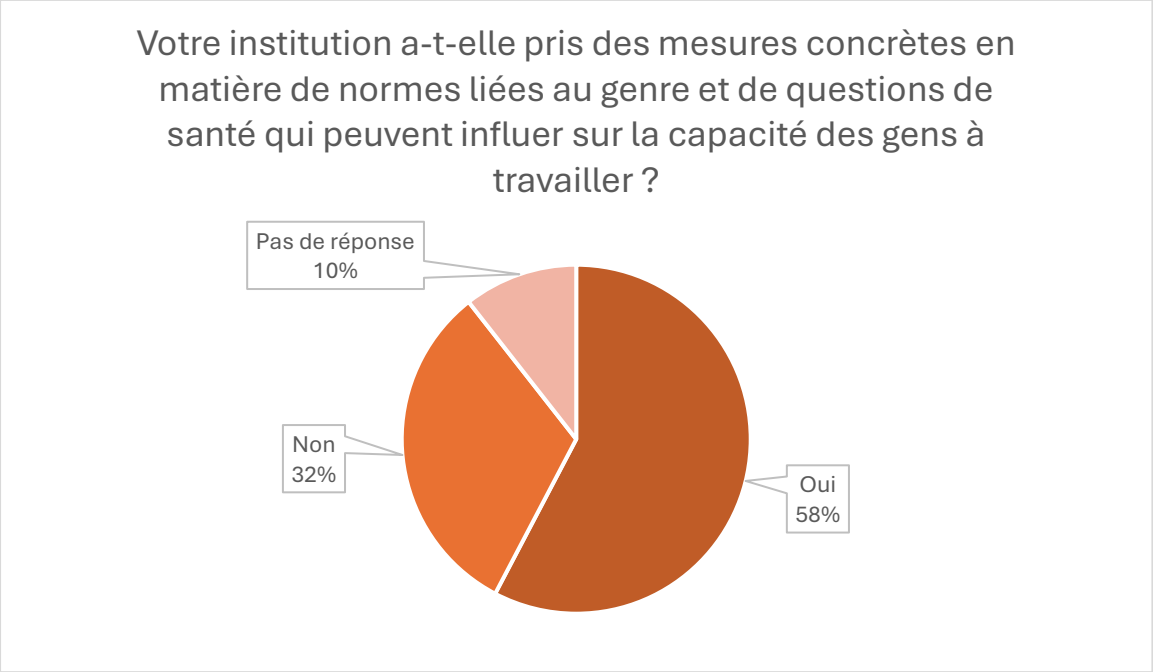
« Je ne pense pas qu'on en ait... »

## 3. Mesures pratiques liées aux normes de genre et aux questions de santé

Cette section visait à établir la prévalence de mesures pratiques liées aux normes de genre et aux questions de santé. Malheureusement, la première question de cette section, « Votre institution a-t-elle pris des mesures concrètes en matière de normes liées au genre et de questions de santé qui peuvent influer sur la capacité des gens à travailler (par exemple : responsabilités liées à la garde des enfants, symptômes de la menstruation, symptômes de la ménopause, etc.) ? », a été à tort marquée comme non obligatoire. En conséquence, plusieurs répondant·es ont sauté cette question.

Plus de la moitié (58 %) des répondant·es ont répondu oui.

| | |
|---|---|
| **Oui** | 60 (58%) |
| **Non** | 33 (32%) |
| **Pas de réponse** | 11 (10%) |



Des commentaires supplémentaires ont révélé une disparité significative dans les mesures mises en œuvre. Un certain nombre de répondant·es ont mentionné le congé parental, mais dans certains cas, il était réservé uniquement aux mères. Des horaires de travail flexibles, des arrangements spéciaux et parfois une réduction des heures sans perte de salaire ont également été mis en avant. Le soutien à la garde d'enfants sous diverses formes a également été mentionné : soutien à la garderie ou garde sur place, politiques de télétravail, et temps libre attribué pour la garde d'enfants. Le soutien à d'autres types de soins était également parfois évoqué.

> « Les femmes ayant des enfants de moins de 12 ans ont droit à travailler une heure de moins que ce qui leur est demandé. »
>
> « [...] Un régime de réduction des heures de travail hebdomadaires est autorisé pour les employés ayant des enfants de moins de 12 ans ou, dans le cas des enfants en situation de handicap, quel que soit leur âge. »
>
> « les salarié·es ont le choix entre 3 formules d'heure de travail (35h / 37h/39h) qui permet d'adapter leur agenda sachant que dans la formule 37h, ils disposent d'une 1/2 journée libérée. Les salarié·es ont 12 jours d'enfant malade possible par an, sur justificatif médical. Une réflexion est en cours afin d'accompagner les proches aidants. »
>
> « [...] Des places de garde d'enfants gratuites sont disponibles pour les employé·es. Un travail temporaire à temps partiel pour la garde d'enfants est possible. »

Un certain nombre de répondant·es ont noté des mesures pratiques sur leur lieu de travail pour prendre en compte des questions de santé liées au genre, telles que les symptômes des menstruations ou de la ménopause, ou les soins d'affirmation de genre.

> « [...] Les membres du personnel féminin ont le droit de demander des jours de congé pour des bilans gynécologiques annuels. [...] »
>
> « [...] Suite à une initiative de membres féminines du personnel, l'organisation fournit gratuitement des produits menstruels à notre personnel. »
>
> « Nous avons des groupes de santé et sécurité qui incluent la ménopause au travail. [...] »
>
> « [...] Les employé·es de diverses identités de genre en période de transition de genre peuvent bénéficier de 30 jours de congé maladie et d'autres types de congés selon leurs droits de base pour les traitements hormonaux, les consultations psychiatriques, les interventions chirurgicales et la récupération post-opératoire. Cependant, si un certificat médical d'un établissement de santé est délivré, ce congé ne sera pas compté dans leurs jours de congé. »

Certaines réponses faisaient référence à des modalités de travail flexibles qui n'étaient pas explicitement genrées.

> « Notre établissement offre des modalités de travail flexibles pour la plupart des membres du personnel. Cependant, nous n'avons pas encore mis en place des

mesures spécifiques ciblant des problèmes de santé liés au genre tels que les symptômes menstruels ou ménopausiques. »

« En tant qu'agence gouvernementale, [l'institution] a jugé redondant d'introduire une politique supplémentaire sur quelque chose qui est exigé par défaut. [L'Institution] offre autant de flexibilité que possible à son personnel ayant des problèmes de santé ou ayant besoin de s'occuper de leurs proches. »

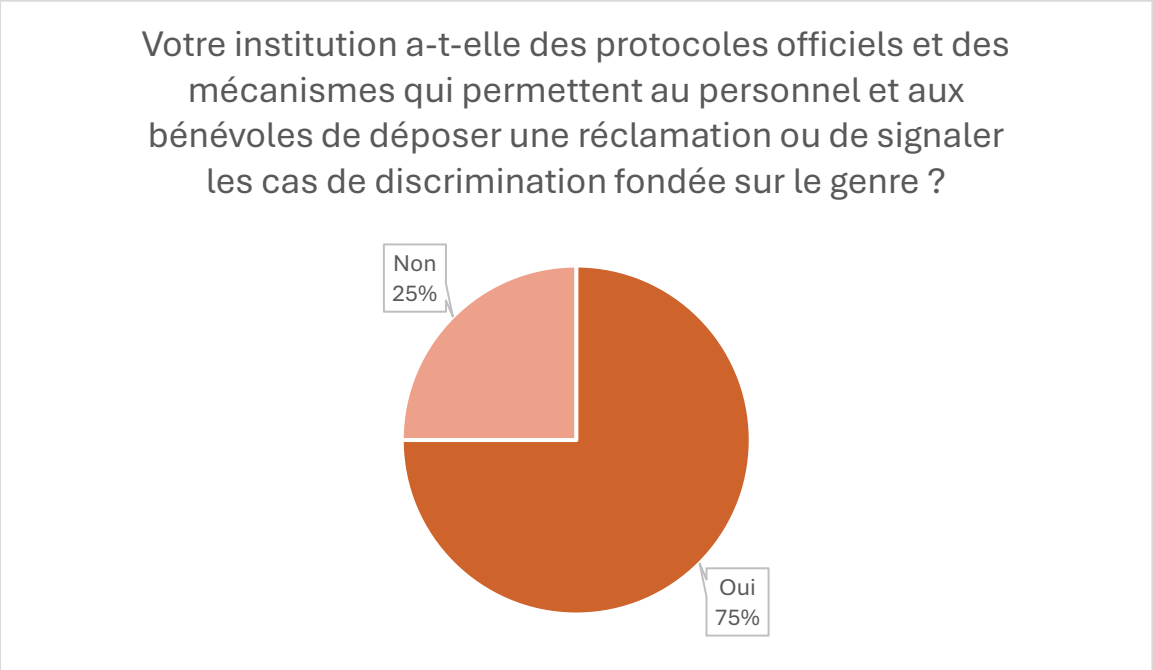
« Non, car notre établissement est toujours très attentif aux demandes du personnel, qu'elles concernent les responsabilités de garde d'enfants ou des questions de santé au sens large. »

# 4. Discrimination fondée sur le genre

## 4.1 Mécanismes formels de plainte/signalement

Les trois quarts des répondant·es ont déclaré que leurs institutions disposaient de protocoles et de mécanismes formels permettant au personnel et aux bénévoles de déposer des plaintes ou de signaler des cas de discrimination fondée sur le genre.

| | |
|---|---|
| **Oui** | 78 (75%) |
| **Non** | 26 (25%) |



Plusieurs outils de signalement ont été identifiés dans les commentaires, allant de boîtes physiques ou de canaux numériques pour déposer les plaintes à des référents spécifiques responsables de la réception des signalements. Les référent·es et consultant·es mentionnés comprenaient les managers/superviseur·seuses des employé·es, des comités dédiés, des conseillers externes, des syndicats et du personnel RH délégués pour traiter les questions liées au harcèlement et au sexisme.

> « Nos employé·es peuvent soumettre des plaintes via une boîte à suggestions confidentielle. »
>
> « [...] Les employé·es soumettent des plaintes ou des rapports écrits à leur superviseur immédiat et au secrétaire de l'établissement. »
>
> « [...] Les plaintes peuvent être soumises directement au superviseur ou via un canal en ligne anonyme. L'unité responsable répondra dans un délai de 7 jours. »
>
> « Une personne dédiée au service des ressources humaines à ces problématiques. Existence d'une fiche de signalement sur l'intranet [...] »
>
> « Oui, la plainte peut être soumise directement au comité d'éthique [...] Le comité demandera une défense de la personne dont on se plaint et imposera les sanctions nécessaires. »
>
> « Nous avons l'accompagnement d'une conseillère spécialisée en genre, vers qui nous tournons en cas de situation. Elle nous guide, reçoit des consultations et canalise nos préoccupations ou plaintes liées à des situations de discrimination ou de violence basée sur le genre, garantissant une approche responsable et confidentielle. [...] »
>
> « [...] Le personnel et les bénévoles peuvent contacter des conseillers confidentiels (internes et externes) et déposer des plaintes officielles via le comité des réclamations. »

Certains répondant·es ont rapporté que, bien que leur institution ne disposait pas d'un mécanisme formel pour signaler les cas de discrimination fondée sur le genre, leur culture de travail était accueillante et/ou diversifiée. Dans certains cas, la petite taille de l'institution ou la dépendance aux politiques et protocoles gouvernementaux ont été cités comme raisons de l'absence d'un mécanisme dédié de signalement.

> « Il n’existe pas de mécanismes officiels, mais nous cherchons à créer un environnement accueillant afin que les personnes puissent signaler tout cas de discrimination. »
>
> « Puisque nous sommes une petite organisation jusqu'à présent, nous n'avons pas ressenti le besoin d'adopter un protocole formel au cas où nous aurions besoin de déposer des plaintes ou de signaler des cas de discrimination fondée sur le genre. Notre institution prend soin des membres du personnel, qui peuvent signaler toute situation difficile, confiants qu'ils seront écoutés. »
>
> « [...] [L'institution] n'a pas de politiques spécifiques à ce sujet, mais elle devrait être régie par la loi. »

Plusieurs participant·es ont déclaré que leurs institutions cherchaient actuellement à améliorer leurs protocoles de déclaration.

> « [L'Institution] vise à améliorer davantage ces protocoles et mécanismes car ceux disponibles jusqu'à présent ont été reconnus comme n'étant pas encore suffisamment efficaces. [...] »

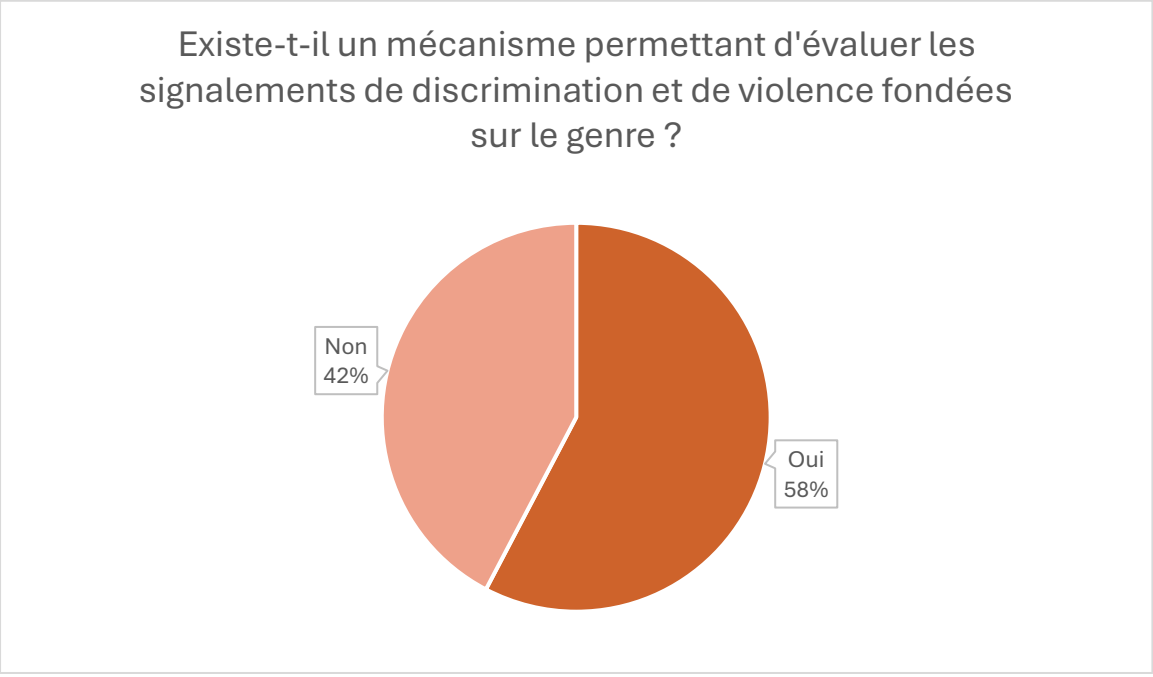
> "[...] En raison d'une position ouvertement féministe de l'institution et de sa direction, il existe une base de confiance qui a déjà conduit à des signalements d'incidents. Cependant, nous ne considérons pas cela comme suffisant car les choses peuvent changer et nous avons tous des angles morts. Nous pensons également qu'une base formalisée est nécessaire à laquelle tout le monde peut se référer, en particulier les nouveaux ou nouvelles venu·es. Nous travaillons là-dessus. »

## 4.2 Évaluation des rapports

Les participant·es ont été interrogé·es sur la présence d'un mécanisme pour évaluer les signalements de discrimination et de violence basées sur le genre.

Le nombre de réponses positives à cette question était inférieur à celui de la question précédente, avec seulement 58 % des participant·es répondant oui. Cela suggère que, bien que de nombreuses institutions disposent de systèmes pour recevoir ce type de plaintes, ces systèmes n'incluent pas nécessairement l'évaluation des plaintes.

| | |
|---|---|
| **Oui** | 60 (58%) |
| **Non** | 44 (42%) |



Cependant, la nuance entre cette question et la précédente a peut-être été comprise différemment par chaque répondant·e. Par exemple, un·e participant·e a déclaré que son institution ne disposait pas de mécanisme permettant au personnel de déposer des plaintes, mais qu'ils disposaient d'un mécanisme pour évaluer ces plaintes. Ce ou cette participant·e a précisé dans ses commentaires que, bien que l'archive affiliée à la FIAF ne disposait pas de son propre mécanisme pour recevoir les plaintes, son institution mère en avait un.

D'autres commentaires faisaient référence aux procédures d'évaluation menées par des comités internes ou des organismes externes, ainsi qu'à la révision régulière des rapports reçus.

> « [...] Lorsque l'affaire est présentée, elle doit être soumise à un comité des Affaires de genre et des Diversités Sexuelles où sont garanties l'anonymat, en plus de l'accompagnement et du suivi nécessaires à la résolution de l'affaire ; si l'affaire ne peut être résolue au sein de l'institution, elle procède à une orientation vers les entités gouvernementales nécessaires afin de pouvoir les résoudre. »
>
> « L'organisme d'inspection disciplinaire effectue des examens annuels des plaintes, des rapports et du traitement des cas impliquant des comportements inappropriés, et soumet des analyses sommaires aux autorités de niveau supérieur. »
>
> « [...] Un rapport annuel est également soumis à la Direction générale concernant le nombre de plaintes reçues, les recommandations émises et les raisons de chacune de ces plaintes. »

Certain·es répondant·es ont déclaré que, bien que leur institution ne disposait pas encore de procédures d'évaluation, c'était un projet qu'ils souhaitaient mettre en place à l'avenir. Un petit nombre de répondant·es ont déclaré ne pas savoir quels mécanismes, le cas échéant, leurs institutions avaient en place pour évaluer les rapports.

# 5. Chiffres de personnel

## 5.1 Représentation de genre parmi tout le personnel

Les participant·es ont été invité·es à déclarer la représentation de genre parmi leur personnel de tous types sous forme de chiffres bruts. Un pourcentage moyen pour chaque catégorie de genre a été calculé en générant des ratios pour chaque catégorie dans chaque institution individuelle, puis en calculant une moyenne pour chaque catégorie dans l'ensemble des institutions.

**Parmi toutes les personnes travaillant au sein de l'institution (à temps plein et à temps partiel, permanents et temporaires, gestionnaires et non-gestionnaires), combien d'entre elles s'identifient comme :**

| | FEMMES | HOMMES | PERSONNES DE GENRE NON-CONFORME |
|---|---|---|---|
| **Proportion moyenne de personnel par institution (nombre entier le plus proche)** | 51% | 48% | 1% |

## 5.2 Représentation des genres dans les postes de direction

Les participant·es ont ensuite été invité·es à indiquer le nombre de personnel occupant des postes de gestion pour chaque catégorie de genre. Là encore, les pourcentages ci-dessous ont été calculés en générant des ratios pour chaque catégorie de genre dans chaque institution individuelle, puis en calculant une moyenne pour chaque catégorie de genre dans l'ensemble des institutions.

**Parmi les personnes occupant des postes de direction, combien d'entre elles s'identifient comme :**

| | FEMMES | HOMMES | PERSONNES DE GENRE NON-CONFORME |
|---|---|---|---|
| **Proportion moyenne de personnel par établissement (nombre entier le plus proche)** | 48% | 50% | 2% |

Bien que ces résultats suggèrent que les institutions des répondant·es approchent en moyenne la parité hommes-femmes dans la population active, il existe une légère sous-représentation des femmes à des postes de direction par rapport à leur représentation globale.

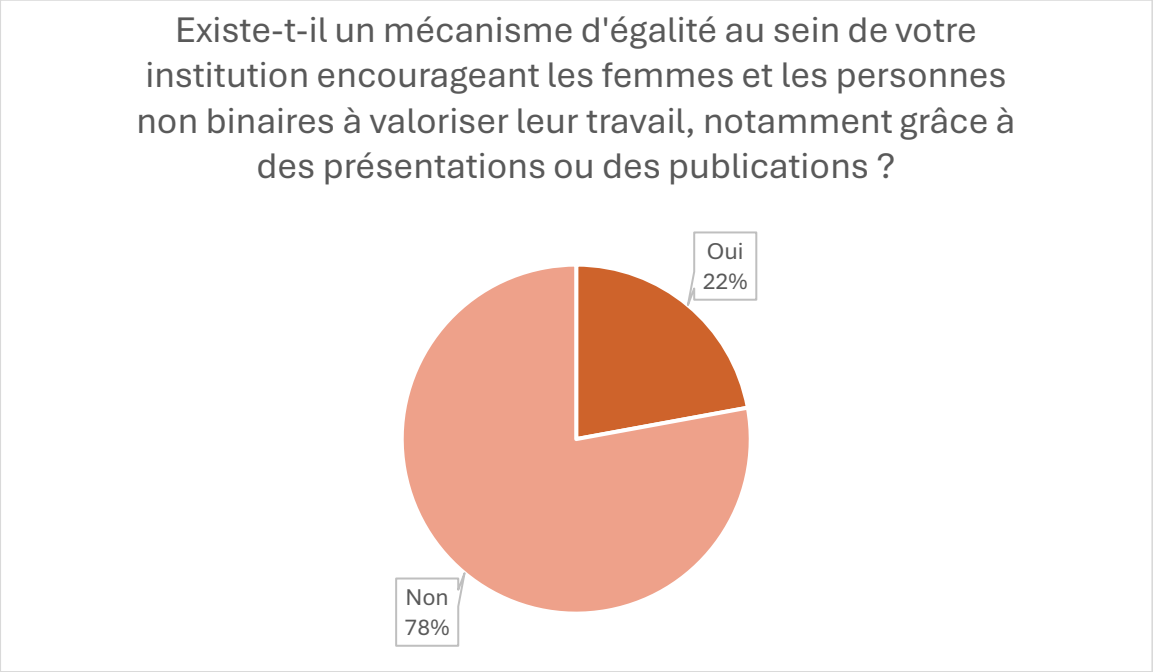
Comparer la représentation des membres du personnel de genre non-conforme dans les réponses des répondant·es à celle des adultes de genre non-conforme dans la population générale est difficile, car les questions liées aux définitions, aux recensements et à l'auto-déclaration rendent presque impossible la détermination du pourcentage de personnes de genre non-conforme dans le monde. Cependant, des études récentes à grande échelle menées aux États-Unis[1], au Brésil[2] et au Royaume-Uni[3] suggèrent des taux de >2 % dans ces pays. Dans cette optique, la représentation des individus de genre non-conforme dans les institutions répondantes peut être plus ou moins équivalente à la proportion de cette catégorie de genre dans la population générale.

[1] https://news.gallup.com/poll/656708/lgbtq-identification-rises.aspx
[2] https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7838397/
[3] https://www.ons.gov.uk/news/news/firstcensusestimatesongenderidentityandsexualorientation

## 6. Mettre en avant le travail des femmes et des personnes de genre non-conforme

Les participant·es ont été interrog·eés sur l'existence d'un mécanisme d'égalité au sein de leur institution encourageant les femmes et le personnel de genre non-conforme à mettre en avant leur travail, notamment par des présentations ou des publications. Une majorité claire a répondu non à cette question.

| | |
|---|---|
| **Oui** | 23 (22%) |
| **Non** | 81 (78%) |




De nombreux commentaires affirmaient que tout le personnel de leur institution, quel que soit son genre, était encouragé à mettre en avant son travail.

> « [...] Tous les membres du personnel, quel que soit leur genre, ont des chances égales de présenter leurs réalisations professionnelles par des présentations orales et de soumettre des rapports écrits dans le cadre du processus de candidature aux titres professionnels et techniques. »

> « Il n'y a pas de mécanisme spécial dans notre institution, ni de nécessité, puisque nos propositions d'expositions, de publications, de présentations sont approuvées par la direction en fonction de leur contenu et de leur qualité, et non de qui propose quoi. Nous sommes parfaitement égaux à ce niveau. »

> « Il n'y a pas de mécanisme formel, cependant, nous encourageons toutes les personnes, peu importe leur identité de genre, à valoriser leur travail. »

Cependant, certaines institutions ont indiqué avoir des politiques favorisant la participation des femmes au marché du travail, notamment une politique d'égalité en ce qui concerne la participation aux événements publics, les présentations et les conférences, ainsi que la mise en œuvre d'un budget sensible au genre.

# 7. Commentaires supplémentaires

## 7.1 Pratiques institutionnelles

56 répondant·es ont rédigé une réponse longue à la question : « Souhaitez-vous ajouter d'autres commentaires sur les pratiques de votre institution en matière d'égalité des genres ? »

De nombreuses réponses incluaient des références à la nécessité de formaliser les pratiques d'égalité des genres et de mettre en œuvre des mesures concrètes, ainsi qu'à une tendance à négliger l'égalité des genres par rapport à d'autres initiatives de diversité et d'inclusion.

> « Bien que nous ne disposions pas actuellement d'une politique officiellement écrite, il existe des lignes directrices communes pour les critères d'action et de travail qui guident nos pratiques en matière d'égalité des genres avec une perspective des droits humains. C'est un problème qui est permanent présent dans notre direction et qui ne passe pas inaperçue dans les processus, décisions et activités de l'institution. Pour améliorer les choses, nous reconnaissons la nécessité de formaliser un document écrit qui établisse notre engagement et guide clairement les actions futures dans ce domaine. »

> « Des enquêtes comme celle-ci font réaliser que notre institution pourrait faire beaucoup plus pour formuler et articuler des pratiques autour de l'égalité des sexes. Des progrès récents ont été réalisés dans le développement de pratiques autour de la diversité et des LGBTQ+, avec des forums personnel-représentants se réunissant régulièrement pour discuter des questions et encourager l'adoption de pratiques lorsque cela est approprié, mais il n'existe pas de forum pour l'égalité des sexes. »

> « Actuellement, l'institution se concentre principalement sur la sécurité et la formation professionnelle, et une politique d'égalité des sexes doit encore être élaborée et formellement adoptée. [...] »

> « [...] Indépendamment du genre, nous avons traité tout notre personnel, bénévoles et stagiaires équitablement et respecté leurs capacités et talents. Cependant, nous avons reconnu la nécessité d'articuler mieux nos politiques, c'est pourquoi nous examinons les directives écrites pour le personnel et les bénévoles. »

Un certain nombre de répondant·es ont saisi cette occasion pour expliquer plus en détail les chiffres de personnel fournis (voir section 5). Certains ont parlé favorablement de l'équilibre entre les genres au sein de leur personnel et de leurs postes de direction, tandis que d'autres ont estimé qu'il y avait encore une part d'amélioration possible à cet égard.

> « [...] La plupart des postes de direction sont désormais occupés par des femmes, ce qui constitue un exemple puissant d'autonomisation des femmes sur la scène mondiale. [...] »

> « En termes de représentation des genres parmi les employé·es et les collaborateurs, [l'institution] est très équilibrée. La directrice actuelle est une femme ; cependant, il est vrai que parmi les cinq chefs de département, il y a cinq hommes et une femme. [...] »

> « Mon institution met en œuvre des politiques d'égalité des genres et des programmes de bien-être associés conformément aux lois et directives nationales. Cependant, comme on peut le voir dans le ratio hommes-femmes dans les postes de direction, ceux qui occupent des postes clés dans la prise de décision sont majoritairement des hommes. [...] »

> « Nous envisageons de mieux prendre en compte les femmes dans notre personnel [...] »

Plusieurs réponses mentionnaient les efforts des institutions pour promouvoir le travail des femmes, ainsi que des personnes de genre non-conforme, dans leurs collections et programmes.

> « Au-delà des politiques internes, [l'institution] se concentre activement sur la visibilité des femmes (oubliées) dans l'histoire du cinéma à travers la recherche de collections, des projets d'histoire orale, la numérisation et la restauration, ainsi que les activités de conférences et de programmes. »

> « En plus des femmes travaillant dans [l'institution], nous mettons en avant des conservatrices et réalisatrices, ainsi que les conservateurs et les réalisateurs de genre non-conforme, dans nos programmes cinématographiques réguliers et nos archives. »

> « [...] De [Institution], nous invitons les citoyens et citoyennes à diversifier et à générer un accès et une participation aux programmes ; où les opinions sont élargies, et où les processus de formation du public et de connaissances sur le cinéma et l'audiovisuel pour tou·te·s les citoyen·ne·s sont renforcés. »

Notamment, certaines réponses à cette question ont souligné la perception d'une absence de questions liées au genre dans l'institution du/de la répondant·e, bien que certaines aient tout de même souligné la nécessité de mesures concrètes sur ce sujet.

> « Aucune initiative n'a été entreprise pour soutenir et promouvoir la diversité de genre puisque [l'institution] est traditionnellement diverse et non abusive. »

> « À l'heure actuelle, notre institution n'a pas identifié de questions liées à l'égalité des genres, et aucune plainte ni rapport n'a été reçu. »

« Dans notre institution, il existe un haut niveau de tolérance et de respect envers tous les genres et les individus de genre non-conforme, sans mécanismes spéciaux régissant ce domaine. [...] Je ne connais aucune affaire pouvant être classée dans ce groupe de violations des droits humains. »

« [...] Bien que j'encourage sans aucun doute des mesures plus concrètes liées aux normes de genre et aux questions de santé, je dois dire que nous travaillons dans un environnement de grande flexibilité en gestion du temps et, pour être honnête, je n'ai jamais [...] été témoin ni entendu parler de discrimination de genre sur notre lieu de travail. »

## 7.2 Opportunités pour l'Observatoire de genre de la FIAF

52 répondant·es ont rédigé une réponse longue à la question : « Comment pensez-vous que l'Observatoire de genre de la FIAF pourrait contribuer à améliorer l'égalité au sein de votre institution ou même au sein de toutes les institutions affiliées à la FIAF ? »

Les commentaires ont le plus souvent mentionné la nécessité de partager les données des pairs et d'élaborer des meilleures pratiques et des benchmarks basés sur les résultats :

« Il pourrait être intéressant de partager les réponses que vous avez reçues afin d'évaluer comment la question est abordée dans d'autres contextes et peut-être de créer un groupe de discussion pour voir comment avancer collectivement sur cette question si importante. »

« Partager les résultats de l'étude global et dire à chaque institution comment elle se situe par rapport aux autres. »

« Rapporter les découvertes et fournir des exemples réels. Les affiliés de la FIAF sont si divers dans leur structure institutionnelle et si dispersés géographiquement que les résultats peuvent être très différents entre les affiliés de différents pays et même dans le même pays. Apprendre ce que font les autres peut être éclairant pour certains affiliés, et peut-être les inspirer à adopter et suivre les meilleures pratiques. »

« L'Observatoire du genre de la FIAF pourrait fournir des études de cas précieuses, des exemples de politiques efficaces provenant d'institutions comparables, et des références sectorielles. De telles ressources soutiendraient [l'institution] dans le renforcement des stratégies d'égalité des sexes. L'échange d'expériences et de bonnes pratiques créerait un cadre commun pour l'amélioration continue à travers le domaine archivistique international. »

« L'Observatoire du genre de la FIAF pourrait aider [l'institution] en fournissant des références utiles, des données partagées et des conseils pratiques pour renforcer les pratiques d'équité entre les sexes. Cela permettrait un suivi plus clair des progrès et des

> approches plus cohérentes et fondées sur des preuves dans toutes les institutions affiliées. »

Plusieurs répondant·es ont évoqué la valeur d'une sensibilisation approfondie, certains notant que ce sujet passait parfois inaperçu dans le monde de l'archivage cinématographique. Dans ce contexte, plusieurs réponses ont évoqué le potentiel et l'importance de la formation sur ce sujet, tandis que d'autres ont souligné l'impact du partage des connaissances des opportunités de réseautage telles que les conférences et les programmes de mentorat.

> « Je pense que l'Observatoire du genre de la FIAF est un excellent outil pour au moins améliorer la conscience de soi sur le lieu de travail. Je pense aussi que se rassembler en tant que femmes et en tant que travailleuses de genre non confirmées à travers les institutions peut être une expérience d'apprentissage précieuse et conduire à des progrès et des améliorations. »

> « Sensibiliser, soulever des questions et discuter de l'égalité des genres. Réseauter et partager des expériences sur des exemples positifs et négatifs. S'assurer que l'égalité des sexes commence déjà par l'éducation et soit abordée comme sujet lors des programmes éducatifs. »

> « [...] Des ateliers, séminaires et initiatives de sensibilisation sur la sensibilité au genre, le développement du leadership et la prévention de la discrimination ou du harcèlement permettraient aux femmes et aux hommes de créer des environnements de travail plus équitables et favorables. [...] »

> « [...] Organiser des formations sur les pratiques RH inclusives — comme le recrutement équitable, la promotion, le leadership et la lutte contre les biais inconscients. Partager des histoires de réussite dans des newsletters ou lors de conférences, et mettre en place un helpdesk ou un espace en ligne où les institutions peuvent échanger des idées et des outils utiles, contribuerait également grandement à faire de réels progrès pour tous. »

> « [...] Des initiatives collaboratives telles que des programmes de mentorat, des recherches axées sur le genre et des ateliers donneraient aux femmes et aux professionnels de genre divers dans l'archivage et la préservation de films. »

D'autres suggestions avancées par les répondant·es incluaient la réalisation d'enquêtes supplémentaires ; offrir un soutien ciblé aux affiliés dans des pays où les questions liées au genre sont aggravées par le contexte politique ; et l'établissement de mécanismes et protocoles de signalement de la discrimination fondée sur le genre au sein de la communauté FIAF dans son ensemble.

Enquête conçue par Caroline Fournier et Drika de Oliveira

Rapport rédigé par Clare Healy