

Cette charte a été corédigée par le SNJV, la DGE, le CNC et le SELL.

Charte de promotion de la diversité

Cette charte affirme l'engagement des entreprises du jeu vidéo à réaliser une démarche collective et de long terme pour encourager la diversité au sein des équipes, et porter les valeurs de mixité et d'égalité au sein de la filière française.

Elle vise à fédérer les entreprises, les associations régionales et nationales, les free-lances autour de cet objectif commun, en les informant sur ces démarches réalisables immédiatement, pour une adoption et une efficacité aussi larges que possible.

Il appartient donc à chacune des entreprises signataires de cette charte de mettre en œuvre les actions les plus adaptées et pertinentes selon sa taille, ses moyens, son territoire et ses enjeux rencontrés au quotidien. Il s'agit par ailleurs d'appliquer les principes de cette charte en interne, auprès du personnel, et de sensibiliser ses clients, ses fournisseurs, ses free-lances, ses partenaires institutionnels et financiers, afin d'intégrer le plus d'acteurs possible à cette démarche vertueuse.

Les entreprises signataires de la présente charte s'engagent à :

1 - Contribuer à mesurer les efforts de diversité de la filière en produisant à l'échelle de l'entreprise des données qui viendront enrichir les informations existantes sur la filière.

- Développer les statistiques de genre : l'entreprise réalisera chaque année un chiffrage qui, agrégé avec les données de l'ensemble des signataires, permettra d'observer l'évolution sociologique de la filière sur le temps long ;
- L'entreprise s'engage ainsi à répondre tous les ans au questionnaire du baromètre du jeu vidéo, publication annuelle du Syndicat national du jeu vidéo, et plus particulièrement à la partie dédiée aux questions de mixité en entreprise.

2 - Garantir une égalité de traitement dans l'entreprise en sensibilisant la direction et l'ensemble des salarié(e)s aux enjeux de mixité, et plus particulièrement la ou les personnes en charge de la gestion des ressources humaines, ainsi que les managers hiérarchiques et fonctionnels d'équipes. Parmi les actions à mettre en place :

- Inciter le personnel encadrant à suivre des formations adaptées sur les notions de diversité et mixité ;
- Promouvoir dès les premières phases de recrutement le principe de non-discrimination parmi les équipes en rappelant la loi en matière de prévention des discriminations, ainsi que les obligations légales de l'employeur concernant l'accueil des salarié(e)s dans toute leur diversité. Cette promotion se fera par le moyen le plus adapté pour

l'entreprise (réunion interne, journée de formation, affichage dans les locaux, etc.) ;

- Lors d'un recrutement, faire des fiches de poste inclusives et non-genrées, apporter une attention particulière aux biais inconscients lors de la rédaction ;
- Garantir conformément à la loi une neutralité et une équité totale dans la définition du niveau de rémunération (salaire fixe et variable, politique d'augmentations, etc.) et l'attribution de primes potentielles ;
- Prendre en considération le souhait d'un(e) salarié(e) d'harmoniser son identité de genre et son identité administrative. Indépendamment des étapes du changement d'état civil de la personne, le prénom et les pronoms seront adaptés dans les échanges et les communications, ainsi que sur les textes et formats sans valeur légale (organigramme, badges, etc.) ;
- S'assurer que les organigrammes correspondent, dans la dénomination du poste de chaque personne, au genre demandé par le ou la salarié(e).

3 - Agir en matière de prévention des comportements discriminatoires, du harcèlement et de toute forme de violence en identifiant le plus tôt possible les risques de ces actes.

- S'assurer du respect des lois et règlements en matière de prévention des discriminations et du harcèlement, et notamment d'information des salarié(e)s ;
- Nommer au moins un(e) référent(e) au sein de l'entreprise, conformément à la loi. Il ou elle aura la tâche d'écouter, de conseiller dans les démarches et, si besoin, d'orienter vers des services d'accompagnement. Ce rôle sera clairement attribué, défini, et présenté comme légitime au sein de l'entreprise.
- S'assurer de la mise en place d'une procédure interne de signalement et de la mise à jour du règlement intérieur de l'entreprise le cas échéant, selon la loi.

4 - Assurer une meilleure représentation de tous les acteurs du jeu vidéo en veillant à proposer des profils variés dès que possible au sein des événements pour lesquels l'entreprise est sollicitée (intervention lors de conventions professionnelles, jurys d'écoles, participation à des master classes ou podcasts, etc.), et ainsi diffuser auprès du public de professionnel(le)s comme des étudiant(e)s les valeurs de l'industrie du jeu vidéo. Le choix de ces profils, qui participent sur leur temps de travail, doit répondre à une logique large où toutes les formes de diversité doivent être valorisées.

5 - Œuvrer à une meilleure promotion des métiers auprès du jeune public pour encourager tous les types de profils à se projeter dans une carrière dans le jeu vidéo et lutter ainsi contre les stéréotypes.

- Rendre accessible très tôt l'information sur l'offre de formation et les débouchés ;
- Lorsque les circonstances le permettent, être disponible pour les associations et les organismes réalisant des actions favorisant l'information du jeune public ou le soutien à un public étudiant ;
- Lorsqu'elle est sollicitée pour contribuer à ce type de démarche, l'entreprise assure la promotion auprès de l'ensemble de ses salarié(e)s par les moyens qui lui sembleront les plus appropriés (mail, affichage, etc.) afin que tous les profils puissent également prendre la parole auprès du grand public.

6 - Communiquer sur la charte d'engagement pour inciter d'autres entreprises de jeu vidéo à adopter une démarche similaire et promouvoir son engagement auprès de tous ses partenaires (financiers, institutionnels, etc.), clients, fournisseurs, et de tous les salarié(e)s de l'entreprise par des communications dédiées.

Sources et ressources :

- Ministère du travail - Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/egalite-femmes-hommes/article/lutte-contre-le-harcelement-sexuel-et-les-agissements-sexistes>

et https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

- Ministère du travail - Égalité professionnelle femme-homme (mise à jour 20.03.20) :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femme-homme>