



ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DES RÉALISATRICES EN EUROPE

ACTUALISATION - 2022

EN COLLABORATION AVEC :



AVEC LE SOUTIEN DU MÉCÈNE FONDATEUR DU LAB :

FONDATION

Sisley-d'Ornano

Soutenu par



EN PARTENARIAT AVEC:



Le Collectif 50/50

LES ARCS
FILM FESTIVAL

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE DU LAB

Cette étude est réalisée par le **Lab Femmes de Cinéma**, il s'agit de sa septième actualisation.

Rappelons tout d'abord le contexte global dans lequel elle s'inscrit : aujourd'hui encore, en moyenne en Europe, **un.e réalisateur.ice sur quatre seulement est une femme**. Différentes études montrent que les femmes de cinéma continuent à être en moyenne moins payées, moins subventionnées, moins programmées et les personnages féminins sont encore trop souvent stéréotypés. Or, le cinéma est un puissant domaine d'influence qui modèle en partie nos imaginaires collectifs : **il participe à la construction de la société en même temps qu'il la reflète**.

Si les femmes sont sous-représentées et discriminées dans le cinéma, c'est en partie à cause de **la persistance de stéréotypes de genre et de mécanismes d'exclusion structurels**. Pour surmonter ces deux barrières, nous savons qu'il faut d'une part faire un travail de sensibilisation en profondeur sur ces questions, déconstruire les stéréotypes, visibiliser les femmes cinéastes ; et d'autre part **mettre en place des impulsions structurelles volontaristes**. Cette étude vise précisément à présenter et détailler les politiques et mesures adoptées pour corriger les inégalités persistantes et promouvoir la place des femmes et des personnes discriminées dans le secteur du cinéma, dans chaque pays européen.

C'est dans ce contexte que l'association **Révélation Culturelles** réalise **depuis 2016** une étude annuelle sur la place des réalisatrices dans le paysage cinématographique européen. Depuis 2020, nous nous appuyons sur les statistiques de notre partenaire **l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA)**, et nous concentrons donc sur un travail purement qualitatif.

Nous collaborons également avec **l'EFAD (the European Film Agency Directors Association)** qui nous met en relation avec les Agences nationales de cinéma de l'ensemble de ses pays membres, procède à une relecture de cette étude et la diffuse auprès de ses membres.

Cette étude est donc **un exemple de coopération européenne**, sur des sujets qui nécessitent un suivi régulier. Il nous apparaît en effet crucial de suivre, année après année, à la fois les chiffres et les politiques, pour mesurer si un véritable changement s'opère dans ce milieu. Nous gardons bien sûr en tête **la double temporalité** entre :

- Notre étude qualitative, qui porte sur des mesures qui auront des conséquences statistiques dans les prochaines années ;
- L'étude quantitative de l'OEA, qui porte sur une période passée et qui correspond à la conséquence chiffrée de mesures adoptées antérieurement.

Avec cette étude, nous souhaitons participer **au mouvement de sensibilisation** sur la problématique de la place des femmes dans la création cinématographique. En sollicitant annuellement les différents Instituts de cinéma européens, nous leur permettons en effet de **faire un état des lieux réguliers de leurs mesures visant à promouvoir la parité** tout en leur donnant l'occasion d'avoir un regard réflexif sur leurs mesures en les comparant à l'ensemble des politiques existantes en Europe.

Cette étude porte sur **une trentaine de pays européens** : pour cela, nous avons envoyé un certain nombre de questions aux différents instituts de cinéma (cf. Point méthodologique). Les informations présentées reprennent soit leurs réponses ; soit, pour les pays qui ne nous ont pas répondu, une synthèse des données que nous sommes allé.e.s chercher sur leurs sites institutionnels.

Notons que les mesures prises ne sont toutefois pas toujours comparables en raison des différences économiques, politiques, sociales et culturelles des différents Etats dans lesquelles elles s'inscrivent. De même, l'industrie cinématographique n'a pas la même importance, ni politique ni économique, dans chacun des pays étudiés.

Cette étude, en présentant la synthèse de l'ensemble des politiques inclusives menées en Europe, nous donne chaque année un catalogue des mesures qui sont expérimentées pour faire bouger les lignes de l'égalité des chances et de l'inclusion dans le cinéma. Il s'agit donc d'un bilan annuel autant que d'un recueil de bonnes pratiques.

Cette étude est destinée à être diffusée le plus possible, n'hésitez pas à la transmettre, à l'utiliser et à reprendre ses données. Nous vous demandons simplement de citer votre source (mention : *Étude du Lab Femmes de Cinéma*) et de nous avertir à contact@femmesdecinema.com.

PRÉSENTATION DU LAB FEMMES DE CINÉMA

Créé en 2017 dans le cadre de l'association Révélations Culturelles, **Le Lab Femmes de Cinéma** est un think tank qui travaille sur les thèmes de la parité et la mixité, dans le cinéma et l'audiovisuel. Son ambition est de faire émerger des idées, de sensibiliser, de proposer des actions et de stimuler des expérimentations, pour "**faire bouger les lignes**" du secteur.

Le Lab, repose sur 3 piliers :

- Des **ateliers** (6 par an en moyenne) rassemblant des professionnel.le.s de l'ensemble de la chaîne de l'audiovisuel. Ces ateliers sont animés avec des méthodes d'intelligence collective, pour faire émerger des idées concrètes. À ce jour, près de 400 personnes, venant de tous les pays de l'Union Européenne, ont participé à l'un de nos ateliers ;
- Des **masterclass ainsi qu'un podcast**, pour mettre en lumière des femmes de cinéma particulièrement emblématiques, pouvant servir de modèles dans lesquels se projeter ;
- Et enfin cette **étude sur la place des réalisatrices européennes**, actualisée et complétée chaque année, pour suivre l'évolution des politiques mises en place par les différents pays et leurs conséquences à termes sur la place des femmes cinéastes en Europe. Depuis 2020, l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA) s'assure du suivi statistique.

En plus de ces trois axes, nous menons également d'autres actions à l'année :

- Nous partageons une sélection de presse sur la parité et la mixité dans l'audiovisuel un vendredi sur deux,
- Nous produisons des notes de synthèses sur des thématiques particulières, à l'instar de la note de synthèse sur la parité et la mixité dans l'univers des séries.

Nous sommes par ailleurs de plus en plus sollicités pour être actifs dans différents festivals. En plus des **Arcs Film Festival**, nous sommes également partenaires de **CANNESERIES** et du festival **Sœurs Jumelles** (Rochefort). Nous prévoyons également d'être présents en 2023 au **festival d'animation d'Annecy**, aux côtés et à la demande de l'association **Les Femmes s'Animent**, ainsi qu'à Cannes où nous sommes présents et actifs chaque année, pour générer des rencontres et des discussions sur les thématiques qui nous tiennent à cœur.

Le Lab a une double spécificité : sa dimension européenne et une approche centrée sur «l'intelligence collective». L'intention du Lab est de planter la graine de la sensibilisation, sur les questions liées à la place des femmes - et plus généralement sur le thème de la mixité dans l'audiovisuel - et voir de quelle manière celle-ci porte ses fruits.

La Fondation Sisley d'Ornano est son mécène fondateur, **Studio Canal**, **Les Arcs Film Festival**, **Le Ministère de la Culture** et **le Collectif 5050** sont ses partenaires.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE DU LAB	1
PRÉSENTATION DU LAB FEMMES DE CINÉMA	3
TABLE DES MATIÈRES	4
INFOGRAPHIE	5
SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE	6
I – LES TYPES DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA EN EUROPE	10
A - PRÉCISIONS SÉMANTIQUES ET RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION	10
B - LES INTENTIONS	12
C - LES POLITIQUES	13
1. APPROCHE TRANSVERSALE : GENDER MAINSTREAMING	14
2. ACTION POSITIVE	14
3. SENSIBILISATION, VISIBILITÉ, INFORMATION	16
4. LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES	17
5. LES BIAIS	17
D - UN ENGAGEMENT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA PARITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS L'AUDIOVISUEL	19
II – LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA PAR PAYS EUROPÉEN	20
A - POINT MÉTHODOLOGIQUE	20
1. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUALITATIVE DU LAB	20
2. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUANTITATIVE DE L'OEI	21
B - LES POLITIQUES MISES EN PLACE PAR PAYS (ordre alphabétique)	22
ANNEXES	81
SOURCES	87
REMERCIEMENTS	90

INFOGRAPHIE

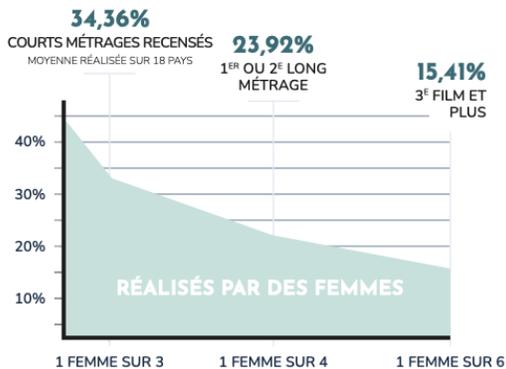
CHIFFRES CLÉS SUR LA PLACE DES RÉALISATRICES DANS LE CINÉMA EUROPÉEN

DONNÉES DU LAB

RAPPEL DES CHIFFRES DE L'ÉTUDE 2019 PUBLIÉE PAR LE LAB



À LA SORTIE DES PRINCIPALES ÉCOLES DE CINÉMA, EN MOYENNE, 50% DES DIPLÔMÉ.E.S SONT DES FEMMES



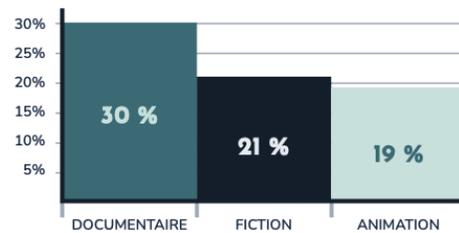
COMPARATIF DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU LAB 2020-2022

NOMBRE DE PAYS AYANT	2020	2022	% de progression
Réalisé ou prévu de réaliser au moins une production de données générées	14	27	+93 %
Mis en place des quotas ou des soft quotas	5	10	+100 %
Mis en place des politiques d'encouragement	12	20	+67 %
Mis en place des mesures pour lutter contre violences sexistes et sexuelles	5	15	+200 %
Un objectif de recherche globale de mixité	7	15	+114 %

CHIFFRES DE L'OEA

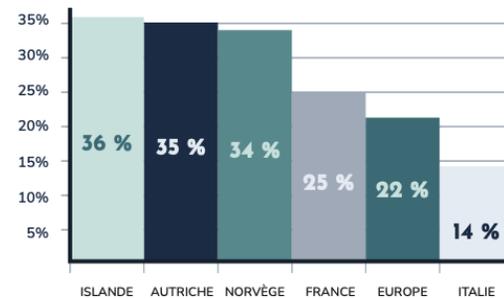
PROPORTION DE RÉALISATRICES DANS LE LONG MÉTRAGE EN EUROPE

2017-2021 - Chiffres de l'OEA



PART DES FILMS DE RÉALISATRICES

2017-2021 - Chiffres de l'OEA



ÉVOLUTION DE LA PART DES FILMS DE RÉALISATRICES*

2017-2021 - Chiffres de l'OEA

* y compris les co-réalisations comprenant au moins une réalisatrice



SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

DE PLUS EN PLUS D'INSTITUTS ENGAGÉS SUR LA THÉMATIQUE DE LA PARITÉ

En 2022, **32 pays** ont pris part à notre étude sur la place des réalisatrices en Europe dont **4 pays pour la première fois** (Chypre, Lettonie, Macédoine et Malte). Cette étude s'inscrit donc dans la continuité de celle de 2021 où nous avons déjà reçu 32 retours (contre 14 en 2020).

Cette année 2022 enregistre une “mise en mouvement” sur le thème de la parité, de plusieurs instituts : en 2021, 8 pays n'avaient mis en place aucune mesure ni collecte de données genrées dans leur industrie cinématographique nationale (Bulgarie, Chypre, Estonie, Macédoine du Nord, Malte, Roumanie, Serbie, Slovaquie). Cette année, **seuls 4 pays n'ont mis en place aucune mesure ni collecte de données genrées** (la Bulgarie, l'Estonie, la Serbie et la Slovaquie). Plusieurs instituts ont donc produit pour la première fois **des statistiques genrées** c'est-à-dire une collecte de chiffres sur la place des femmes aux postes de pouvoir ou de création dans leur industrie cinématographique nationale. Collecter des données est l'un des premiers pas vers une quantification des inégalités du secteur donc d'une forme de sensibilisation. Cette actualisation 2022, dans le sillage des précédentes, **montre donc un réel coup d'accélérateur de prise de conscience de la part de plusieurs Centres de cinéma européens.**

UNE POURSUITE NOTABLE DES GRANDES TENDANCES DE 2021

L'année 2022 apparaît comme **une année de continuité**, les nouvelles mesures et engagements des Instituts cinématographiques européens s'inscrivent en effet largement dans la lignée des grandes tendances de 2021 :

- Les Instituts poursuivent un travail pour atteindre **la parité dans leurs comités de sélection** (11 pays nous indiquent qu'il s'agit d'un objectif clair en 2022, contre 7 en 2021) ;
- 5 ans après le mouvement #MeToo, les Instituts poursuivent et approfondissent leurs mesures pour **lutter contre les violences sexistes et sexuelles** (VSS) en particulier et contre tout type de violences en général (15 pays engagées en 2022, contre 12 en 2021),
- Les quotas ne séduisent toujours pas , même si **deux pays expérimentent depuis 2021 une forme de quotas hybrides** : l'Autriche qui met en place des quotas obligatoires mais sans sanction s'ils ne sont pas respectés et le Royaume-Uni qui renforce ses objectifs chiffrés.

DES ÉTUDES QUALITATIVES ET QUANTITATIVES TOUJOURS PLUS NOMBREUSES ET APPROFONDIES

Les **études quantitatives** se font toujours plus nombreuses années après années. En 2022 nous distinguons trois types de pays mettant en place des études quantitatives :

- Des pays qui **compilent leurs premières données chiffrées relatives au genre** (Albanie, Chypre, Croatie, Lettonie, Luxembourg, Macédoine du Nord, Malte, Monténégro, Roumanie) ;
- Des pays qui intègrent depuis plusieurs années **une dimension “genre” dans leur bilan annuel** chiffré ;
- Des pays qui sortent, en plus de ces bilans annuels chiffrés, **des études approfondies sur la place des femmes dans l’industrie**, comme la France (étude sur les films soutenus par le CNC réalisés par des femmes entre 2016 et 2022), l’Islande (travaille actuellement sur la mise en place d’un suivi des statistiques genrées plus précis qui prendrait en compte différents indicateurs de performance du secteur du cinéma)...

Les études quantitatives et qualitatives permettent de comprendre en profondeur le secteur de l’audiovisuel, de quantifier les inégalités mais aussi de les qualifier pour réfléchir à des outils correctifs qui pourraient les résorber. La grande nouveauté de ces dernières années et de 2022 en particulier est **l’essor d’études visant à suivre l’impact des mesures mises en place par les Centres nationaux et à proposer des solutions concrètes d’action pour pallier aux problèmes qui résistent aux mesures déjà adoptées**. Il s’agit d’une volonté forte de la part des Centres qui cherchent à suivre concrètement les conséquences de leurs efforts politiques. On note notamment :

- Des pays qui ont mis en place ce type d’étude : l’Italie (étude mise à jour annuellement sur l’impact de la loi de 2016 - depuis 2016), la France (Parité, actions et bilan du CNC - depuis 2019), la Suisse (étude sur l’efficacité des mesures prises en faveur de l’égalité des genres - 2021), l’Autriche (étude sur l’impact des mesures du Centre - 2021) ; la Belgique (toutes les actions du centre sont analysées sous l’angle du genre - 2022) ;
- Des pays nous font part de leur volonté d’accentuer ce suivi dans les années à venir : l’Espagne (mise en place d’une méthode de suivi précise de l’impact quantitatif des mesures du Centre - 2023) et la Norvège (cherche à mesurer la diversité afin de suivre les évolutions et pouvoir évaluer dans quelle mesure les institutions réussissent à créer une industrie cinématographique plus mixte).

DES MESURES VISANT À SOUTENIR LES PROFESSIONNEL. LE.S AYANT DES ENFANTS

L’une des tendances de cette année est la mise en place de **politiques d’encouragement visant à soutenir les personnes ayant des enfants** travaillant dans le cinéma. Ces politiques ne sont pas explicitement liées au genre, mais dans les faits, toutes les études montrent qu’avoir des enfants pénalise davantage les femmes dans le monde du travail¹ : aider les jeunes parents permet ainsi de fait **une plus grande égalité des conditions de création** entre les femmes et les hommes.

1

<https://www.inegalites.fr/La-maternite-penalise-la-carriere-des-femmes#:~:text=30%20%25%20des%20femmes%20entr%C3%A9es%20depuis.inactives%20ou%20au%20ch%C3%B4mage...&text=Le%20fait%20d'avoir%20un.situation%20professionnelle%20des%20jeunes%20femmes.>

Ces mesures prennent différentes formes : rendre éligible les coûts de garde d'enfant dans les demandes d'aide de subvention, mettre en place des systèmes de garde d'enfant sur les tournages, organiser un partage des tâches entre plusieurs personnes pour permettre une réduction individuelle du temps de travail... Si certains pays ont commencé à adopter des mesures allant dans ce sens il y a plusieurs années (l'Allemagne depuis 2016 et la Suisse depuis 2019) on note une accélération du mouvement en 2022 avec l'Autriche, la Croatie et la Slovénie qui ont également mis en place ce type de mesures incitatives.

UNE VOLONTÉ POLITIQUE GRANDISSANTE, POUR PLUS DE PARITÉ DANS LE CINÉMA

Nous distinguons en cette année 2022:

- Des instituts qui **mettent en place des premiers plans d'actions** pour plus de parité. C'est le cas de la Croatie (inscription de la parité dans les objectifs du Centre - 2023) et de Malte (création du tout premier plan d'action qui comportera probablement des mesures spécifiquement liées au genre - 2023) ;
- Des instituts déjà engagés de longue date sur cette question, mais qui **lancent de nouveaux plans d'actions et réaffirment leur objectif de parité**. C'est notamment le cas de l'Italie (avec la création d'un Observatoire de l'Égalité des genres dans la culture - fin 2021), des Pays-Bas (nouvelles lignes d'actions sur la mixité - 2021), de l'Irlande (nouvelles initiatives de financement pour approfondir leur plan de 2015 - 2021), de l'Allemagne (nouvelle loi sur le financement des films - 2022), de la Belgique flamande (plan d'action global pour l'inclusion - 2022), de l'Espagne (signature d'une charte pour réaffirmer ses objectifs de parité - 2022), du Royaume-Uni (nouveaux objectifs chiffrés sur la mixité - 2023) et de la Suisse (nouveau cycle de mesures - 2025).

UN OBJECTIF DE PARITÉ QUI S'INSCRIT DANS UNE RECHERCHE GLOBALE DE MIXITÉ

Inscrire la parité dans une logique de recherche de mixité plus globale était la grande tendance de 2021. Elle semble se poursuivre de manière volontariste aux échelles nationales et internationales en cette année 2022 :

- **Au niveau international**, 2022 a marqué le lancement de l'appel à candidature au projet de financement "**New Dawn**"². Il s'agit d'un fonds paneuropéen qui regroupe 9 fonds publics nationaux, visant à promouvoir un paysage cinématographique plus inclusif pour permettre ainsi une plus grande diversité des perspectives et des histoires racontées ;
- **Au niveau national**, de nouveaux plans d'actions marquent un engagement politique fort allant dans le sens d'une inclusion plus globale. C'est notamment le cas de

² Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (l'Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

l'Allemagne (nouvelle loi de financement comprenant un aspect diversité - 2022), de la Belgique wallonne (la mise en place d'une "fiche diversité" pour les demandeur.euse.s de subventions - 2022), de la France (obtention du Label "Égalité et Diversité" - 2022). De plus, la Belgique flamande, la Finlande, la Norvège et la Suisse nous ont annoncé travailler sur la mise en place d'un critère mixité dans leur prochain plan d'action.

UNE TEMPORALITÉ DISTINCTE ENTRE LES POLITIQUES ADOPTÉES ET LES STATISTIQUES

Il est important de rappeler enfin que cette étude du Lab consiste en un recensement des politiques et initiatives prises par les États pour favoriser la parité dans le cinéma, ce qui fait d'elle **une étude exclusivement qualitative**. Les statistiques mentionnées en tête de chaque chapitre sur un pays proviennent de l'étude publiée par notre partenaire **l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel** (OEA). Même si nous voyons que de plus en plus de pays s'engagent sur ces sujets de parité et de mixité et qu'ils sont plus nombreux à mettre en place des politiques adoptées, les conséquences de ces mesures ne sont pas immédiates. **La temporalité de l'étude est donc double**, entre d'une part des chiffres qui reflètent l'impact de mesures datant d'un certain nombre d'années, et d'autre part des mesures et politiques prises cette année, dont les conséquences seront mesurables plus tard.

Cette édition 2022 de notre étude nous donne ainsi le sentiment que les thèmes de la parité et de la mixité **sont à la fois adressés politiquement par des pays chaque année plus nombreux ; et de manière chaque année plus approfondie** par ceux qui s'étaient lancés plus tôt. Puisque nous savons désormais qu'il ne peut y avoir d'avancée réelle sur ces sujets sans politiques ambitieuses, nous nous réjouissons de cette tendance, dont nous pourrons suivre les effets dans les statistiques des prochaines années.

I – LES TYPES DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA EN EUROPE

A - PRÉCISIONS SÉMANTIQUES ET RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION

Il y a plusieurs niveaux d'analyse à distinguer : **il y a d'abord la domination et les inégalités, puis la discrimination et l'exclusion.** De fait, les secondes découlent des premières. Avec cette double analyse, on comprend qu'a priori, une absence de discrimination n'exclut pas des situations inégalitaires. Avant d'évoquer les différents types de politiques qui peuvent être mis en place, il est important de rappeler quelques points.

À PROPOS DES DISCRIMINATIONS

L'article 1 de la Convention adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes³ définit une discrimination comme *“toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe⁴ 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.”*

Il existe deux formes de discriminations :

La directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil⁵ en donne les définitions suivantes à l'article 2 :

→ **“discrimination directe”** : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son genre qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

→ **“discrimination indirecte”** : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un genre par rapport à des personnes d'un autre genre, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Il est également important de noter que **le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont considérés comme des formes de discrimination.** La directive 2006/54/CE indique en effet que : *« le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et constitue une discrimination ».*

³ https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf

⁴ Comprendre ici égalité des genres

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

LES RECOMMANDATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE CONCERNANT LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS ENTRE LES GENRES :

• La recommandation 84/635/CEE du 13 décembre 1984 relative à l'action positive en faveur des femmes⁶ invite les Etats membres à :

1. *adopter une politique d'action positive destinée à éliminer les inégalités de fait dont les femmes sont l'objet dans la vie professionnelle ainsi qu'à promouvoir la mixité dans l'emploi, et comportant des mesures générales et spécifiques appropriées, dans le cadre des politiques et pratiques nationales et dans le plein respect des compétences des partenaires sociaux, afin :*

a. *d'éliminer ou de compenser les effets préjudiciables qui, pour les femmes qui travaillent ou qui cherchent un emploi résultant d'attitudes, de comportements et de structures fondés sur l'idée d'une répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes dans la société ;*

(...)

4. *faire en sorte que les actions positives incluent, dans la mesure du possible, des actions portant sur les aspects suivants :*

- *information et sensibilisation tant du grand public que du monde du travail sur la nécessité de promouvoir l'égalité des chances pour les femmes dans la vie professionnelle ;*
- *respect de la dignité des femmes sur le lieu de travail ;*
- *études et analyses qualitatives et quantitatives relatives à la situation des femmes sur le marché de l'emploi ;*
- *diversification des choix professionnels et meilleure adéquation des qualifications professionnelles, notamment par une formation professionnelle appropriée, y compris par la mise en oeuvre de mesures d'accompagnement et moyens pédagogiques adaptés ;*
- *encouragement des candidatures, du recrutement et de la promotion des femmes dans les secteurs, professions et niveaux où elles sont sous-représentées, notamment aux postes de responsabilité ;*

(...)

5. *assurer que les actions et les mesures décrites aux points 1 à 4 soient portées à la connaissance du public ainsi que du monde du travail, en particulier des bénéficiaires potentiels, par tous les moyens appropriés et de la manière la plus large;*

(...)

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:FR:HTML>

9. de prendre les dispositions appropriées pour recueillir l'information sur les mesures prises par les organismes publics et privés, et pour le suivi et l'évaluation de ces mesures.

- La recommandation CM/Rec (2017) du Comité des ministres aux Etats membres sur l'égalité entre les genres dans le secteur audiovisuel⁷ indique :
« Le secteur audiovisuel est bien placé pour façonner et influencer les perceptions, les idées, les attitudes et les comportements qui prévalent dans la société. Il reflète la réalité des femmes et des hommes, dans toute leur diversité. Le contenu audiovisuel peut entraver ou hâter les changements structurels menant à l'égalité des sexes⁸. Les inégalités dans la société entre les femmes et les hommes sont reproduites dans les contenus audiovisuels, mais aussi dans le secteur audiovisuel, notamment la sous-représentation des femmes dans les différentes professions et dans la prise de décision. En outre, les femmes, en tant que professionnelles de l'audiovisuel, sont davantage susceptibles de se heurter aux problèmes des inégalités salariales, du « plafond de verre » et de conditions d'emploi précaires. Il existe également une sous-représentation importante des femmes dans les branches créatives et techniques, et chez les cadres à tous les niveaux du secteur de l'audiovisuel ;

Le secteur audiovisuel sert tous les membres de la société. Pour ce faire, une attention particulière doit être portée à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la fois en termes de participation et d'accès au secteur, ainsi que de contenu et de manière de traiter et de décrire les femmes, conformément notamment à la demande adressée aux Parties à 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 (STCE no 210) pour encourager le secteur des technologies de l'information et de la communication, et les médias à renforcer le respect de la dignité des femmes conformément à son article 17 ».

B - LES INTENTIONS

Les déclarations d'intentions sont importantes. Elles peuvent prendre la forme de **déclaration d'objectifs, de charte ou de recommandations**. Elles permettent généralement d'accompagner la mise en place de mesures contraignantes et de poser un cadre de référence dans lequel s'inscrivent les politiques. Même s'il s'agit de mesures non-contraignantes, elles ont valeur d'engagement et permettent aux instituts de se positionner de manière claire sur certains sujets. Il est toutefois nécessaire de départager les politiques de sensibilisation, d'action positive, les mesures de "gender mainstreaming", et les déclarations d'intentions afin de mesurer le niveau d'engagement de chaque structure, qui produiront nécessairement des résultats distincts.

⁷ <https://rm.coe.int/1680750a54>

⁸ Comprendre ici égalité des genres

Tableau récapitulatif : Les types de politiques

TYPES DE MESURES		EXEMPLES	
Intentions	Déclaration d'objectifs		
	Recommandations		
	Charte		
Politiques transversales	Gender mainstreaming (prise en compte de « la dimension 'égalité entre les sexes' dans toutes les politiques et toutes les activités, au stade de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation.» (Cf.I.C-1).)		
Politiques spécifiques	Action positive	Régulatrices	Quotas/ hiérarchisation des projets
		Encouragement	Accompagnement/mentoring/ bonus/ mise en place de moyens de garde d'enfants
	Sensibilisation/visibilité/information		Prix spécial réalisatrice/ création d'une section égalité femmes/hommes sur les sites internet
	Lutte contre les violences		Campagne de prévention/ formation/mise en place de référent-e sur les plateaux de tournage

C - LES POLITIQUES

Il n'existe pas de classement strict des politiques mises en place concernant l'inclusion. Cependant, si les pratiques varient en fonction des pays et de leur législation, on observe des schémas similaires impulsés par l'Union européenne, qu'il est possible de classer.

Ainsi, il existe plusieurs manières de penser une politique de lutte contre les inégalités de genre dans le secteur du cinéma, et en l'occurrence, cela est le plus généralement impulsé par les instituts nationaux de films. Dans tous les cas, il est primordial de mesurer la situation et de la quantifier.

Les questions suivantes nous semblent clés :

- Les commissions d'évaluation des dossiers sont-elles paritaires ?
- Combien de femmes sollicitent l'Institut ?
- Quel est le taux de projets soutenus portés par des réalisatrices ?

- Les subventions accordées sont-elles plus élevées/moins élevées que celles attribuées à leurs collègues masculins ?
- Quels types de projets sont le plus souvent présentés par les réalisatrices ? (documentaire, film de fiction/long/court métrage)
- Pour quels types de projets obtiennent-elles le plus souvent des subventions ?
- Au cours des projets soutenus par l'institut, les réalisateur-trices ont-ils/elles été confronté-es à des violences ? De quels types ? À quelle fréquence ?

À partir des réponses à ces questions (non-exhaustives), il est possible de mesurer les inégalités et de localiser les discriminations afin de mettre en place plusieurs types de politiques.

1. APPROCHE TRANSVERSALE : GENDER MAINSTREAMING

On peut définir cette approche comme le fait de prendre en compte « *la dimension "égalité entre les genres" dans toutes les politiques et toutes les activités, au stade de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation* ». ⁹

Exemples :

- *Développer un axe "genre" dans le rapport annuel d'activités de la structure afin de suivre l'impact spécifique des politiques d'égalité mises en place.*
- *Mettre en place des critères d'évaluation et de sélection des dossiers de subvention en incluant une approche inclusive ou des critères spécifiques (si le projet est composé de plus de 60% de femmes, si les représentations des personnages déjouent les stéréotypes de genre etc.)*

2. ACTION POSITIVE

À propos de la "discrimination positive"

Le terme "*discrimination positive*" est caractéristique du rapport problématique qu'entretient la France avec les discriminations. François Dubet parle de "*malaise français à l'égard des discriminations*". En effet, la démarche de la discrimination positive est de mener une action volontariste, visant à rectifier les inégalités que subissent certains groupes d'individu-es. Appliquer des mesures égalitaires dans une situation inégalitaire perpétue les inégalités.

Les actions prises dans une démarche de "*discrimination positive*" ou de correction des inégalités sont, par principe, temporaires. On parle – plus justement - d'*affirmative action* en

⁹ Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé, Réjane Sénac-Slawinski, L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | pages 27 à 47

anglais, pouvant être traduit en français par “*action positive*” et non discrimination positive. Car la fin ultime de l’action positive est d’établir une situation où elle n’aurait plus de raison d’exister. **L’intention n’est donc pas de discriminer “dans l’autre sens” mais bien de corriger une situation inégalitaire.**

En droit de l’Union Européenne et en droit international, ce que nous appelons “*discrimination positive*” ne peut être juridiquement établi comme une discrimination :

- [L’arrêt Marschall \(CJUE\) du 11 novembre 1997 \(affaire C-409/95\)](#) indique que “*la législation communautaire ne s’oppose pas à une règle nationale qui privilégie les candidats féminins dans les secteurs d’activité où les femmes sont moins nombreuses que les hommes (“discrimination positive”), dès lors que l’avantage n’est pas automatique et que les candidats masculins se voient garantir un examen sans exclusion a priori de leur candidature*”.
- [L’arrêt de la Cour \(25 octobre 1988\), Commission/France, 312/86](#), précise que l’article 2 §4 de la directive 76/207/CEE du Conseil (9 février 1976) relative à la mise en oeuvre 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 a pour but précis “*d’autoriser des mesures qui, tout en étant discriminatoires selon leurs apparences, visent effectivement à éliminer ou à réduire les inégalités de fait pouvant exister dans la réalité sociale.*”
- [L’arrêt Kalanke du 17 octobre 1995](#) précise aussi que l’article 2 §4 de la directive 76/207 “*autorise des mesures nationales dans le domaine de l’accès à l’emploi, y compris la promotion, qui, en favorisant spécialement les femmes, ont pour but d’améliorer leur capacité de concourir sur le marché du travail et de poursuivre une carrière sur un pied d’égalité avec les hommes.*”
- [L’article 4 §1 de la CEDEF \(1979\)](#) indique également que “*L’adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l’instauration d’une égalité de fait entre les hommes et les femmes n’est pas considéré comme un acte de discrimination tel qu’il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d’égalité de chances et de traitement ont été atteints.*”
- [La recommandation 84/635/CEE du 13 décembre 1984](#) relative à la promotion des actions positives en faveur des femmes va même plus loin puisqu’elle indique que “*les normes juridiques existant sur l’égalité de traitement, qui ont pour objet d’accorder des droits aux individus, sont insuffisantes pour éliminer toute forme d’inégalité de fait si, parallèlement, des actions ne sont pas entreprises, de la part des gouvernements, des partenaires sociaux et d’autres organismes concernés, en vue de compenser les effets*

préjudiciables qui, pour les femmes dans la vie active, résultent d'attitudes, de comportements et de structures de la société”.

Les mesures d'actions positives peuvent prendre généralement deux formes. Compte tenu du faible nombre de femmes réalisatrices, il peut d'abord s'agir d'**équilibrer la répartition des financements**.

Exemple :

- *Mettre en place des quotas en matière de films financés par les instituts de films, c'est-à-dire dédier une part du budget total spécifiquement au financement de projets portés par des réalisatrices.*

Mais il peut s'agir également de **mesures d'incitations, d'encouragement, dans les instituts de films comme les écoles de cinéma**.

Exemples :

- *Mettre en place des bonus (financiers ou autres) si le projet est composé d'au moins 50% de femmes.*
- *Mettre en place des programmes de tutorat pour encourager les étudiantes à candidater/postuler dans des écoles de cinéma.*
- *Mettre en place des programmes destinés aux femmes avec des ateliers d'écritures, des résidences d'artistes.*

3. SENSIBILISATION, VISIBILITÉ, INFORMATION

Comme nous l'avons évoqué plus haut, il est nécessaire **d'accroître la visibilité des réalisatrices**, compte-tenu de leur faible représentation au sein du métier de réalisateur·trice. Ici, la visibilité peut-être comprise de plusieurs manières. La première étant la visibilité des projets portés par les réalisatrices elles-mêmes, mais il s'agit aussi de la visibilité des possibilités offertes aux réalisatrices. Il semble donc important et complémentaire aux mesures d'actions positives d'adopter **des campagnes d'information afin de promouvoir l'existence de politiques spécifiques portées par les Instituts et d'en informer leurs potentiel·les bénéficiaires**. Il s'agit également d'être transparent·e quant aux politiques menées en direction du public ciblé par ces dernières. La sensibilisation du public-cible mais également des partenaires, des instituts et de leurs membres est également nécessaire dans la mesure où les politiques portées par les instituts doivent faire l'objet d'un consensus pour être appliquées et respectées.

Exemples :

- *Mettre en place des événements particuliers afin de mettre en lumière le travail des réalisatrices.*
- *Mettre en place des éléments de communication facilitant la transmission des informations autour des politiques menées par les Instituts : création d'une page dédiée à l'inclusion et à la lutte contre les discriminations sur le site de l'Institut.*

4. LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES

Nous l'avons évoqué plus haut, **des violences sexistes et sexuelles peuvent survenir au cours (et tout au long) du processus de création**. Il est important de ne sous-estimer ni leur fréquence ni leur impact sur les individu.e.s victimes de ces violences mais également sur l'environnement de travail dans lequel elles interviennent. Pour lutter contre ces formes de discriminations, plusieurs actions complémentaires peuvent être menées aussi bien en matière de **sensibilisation et prévention** qu'en matière de **sanctions encourues**.

Exemples :

- *Mettre en place des formations.*
- *Mettre en place des référent-es de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles sur les plateaux de tournage.*
- *Octroyer des subventions à un projet uniquement s'il inclut un dispositif de protection en matière de harcèlement sexuel.*

5. LES BIAIS

Il ne s'agit pas ici de débattre de l'utilité ou non de l'action positive, dans la mesure où il est question de mesures qui, par principe, ont vocation à demeurer temporaires et ne possèdent donc aucun autre intérêt que celui de remédier à l'écart qui persiste entre les possibilités d'avenir des femmes réalisatrices et celles des hommes réalisateurs. En revanche, il est important d'évoquer ce qui pourrait entraver son efficacité.

- *Le premier travers consisterait à conduire des politiques d'actions positives de manière bureaucratique en les vidant de leur dimension politique "et à les réduire à une série de besoins ou d'écarts relevant de décisions administratives qui vont porter sur la question*

de la répartition des ressources”¹⁰. En effet, ce travers découle de la tension existante entre la volonté de ne pas paraître militant.e du point de vue institutionnel et la responsabilité collective des institutions publiques de rétablir une certaine égalité des chances.

- Le second travers serait de fonder des mesures d’actions positives en essentialisant l’expérience vécue des femmes et en ignorant leurs différences. En effet, il existe de multiples facteurs (la classe sociale, l’origine ethnique, le handicap, la religion, l’orientation sexuelle, l’identité de genre, etc.) qui vont rendre le parcours de certaines femmes d’autant plus complexe. Le collectif anti-raciste Piment déplore d’ailleurs l’utilisation du terme diversité précisément pour ses effets *“englobant”* : *“à cause de cette “non-définition” de la diversité qui se veut large et inclusive, il arrive que les principaux bénéficiaires de ces politiques soient des femmes blanches”*¹¹.
- Le troisième travers serait de prendre des mesures spécifiques isolées. En effet, il est tout aussi important de cumuler politiques d’informations, de formation sur les stéréotypes, d’encouragement en amont des femmes à rejoindre des postes éloignés de ce que la société patriarcale leur permet d’imaginer (notamment en matière de responsabilité), que de mettre en place des politiques d’actions positives contraignantes (ex : quotas). En effet, *“avant de parler de diversité, il est indispensable de créer un environnement prêt à l’accueillir”*¹².
- Enfin, le dernier travers serait d’envisager l’arrivée de femmes réalisatrices comme *“avantageux”* ou *“utile”* pour la création cinématographique. À ce titre, Christine Delphy indique *“les femmes doivent être traitées à l’égal des hommes à qui on ne demande pas d’être féministes, et pouvoir accéder à ces postes sans qu’on ait vis-à-vis d’elles des exigences supérieures, ce qui est la forme classique de la discrimination : elles devraient “mériter” ce que les autres ont de droit”*¹³.

¹⁰ Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et d’addition des inégalités, Judith Squires, L’Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | pages 73 à 94

¹¹ Collectif Piment, Le dérangeur – petit lexique en voie de décolonisation, éditions hors D’atteinte, 2020, p 66

¹² Ibid p 68

¹³ DELPHY Christine, « Classer dominer, qui sont les autres ? » La fabrique éditions, 2008, p63

D - UN ENGAGEMENT DE LA COMMISSION EUROPÉENNE EN FAVEUR DE LA PARITÉ ET DE LA MIXITÉ DANS L'AUDIOVISUEL¹⁴

Le programme **MEDIA**¹⁵ - “Europe Créative” - de la **Commission européenne** vise à encourager le développement du secteur de l’audiovisuel à l’échelle européenne. Depuis plus de 30 ans, des festivals, des associations, des entreprises et des projets du secteur sont ainsi soutenus financièrement par la Commission européenne. Dans ce cadre, la Commission met en place un certain nombre d’actions pour promouvoir la place des femmes dans le secteur, notamment, depuis 2018, à travers **la collecte de statistiques genrées** sur la participation des femmes aux différentes sections du programme MEDIA.

La stratégie MEDIA pour la période 2021-2027 marque par ailleurs un tournant important avec d’une part le passage **d’une politique centrée sur le “genre”** à une politique élargie à **la “diversité”**, avec un prisme plus inclusif et intersectionnel - qui englobe le genre, le handicap, la race, la langue, la religion, l’âge, l’orientation sexuelle... ; et d’autre part la volonté de faire de cette thématique **un sujet central dans l’évaluation de toutes les demandes d’aide** :

- Depuis 2021, la Commission développe une action structurante pour toute la chaîne de valeur du secteur. Ainsi, **un critère de diversité a été introduit dans l’ensemble des modalités de soutien du nouveau programme**. Les candidat.e.s doivent désormais présenter leurs stratégies de diversité et d’inclusion, qui sont ensuite notées lors de la phase d’évaluation de 1 à 5, permettant in fine leur sélection. Cette action structurante entraînera des changements concrets et durables pour l’ensemble du secteur.
- La Commission a lancé en 2021 en partenariat avec le **Collectif 50/50** la campagne de sensibilisation **CharactHer**¹⁶. Il s’agit de vidéos présentant des portraits de femmes de cinéma travaillant dans différents pays européens et occupant des métiers peu connus du secteur. L’idée principale est de lutter contre les stéréotypes tout en promouvant des postes méconnus dans l’industrie et en encourageant les jeunes femmes à poursuivre des carrières dans des domaines traditionnellement considérés comme “masculins”. L’objectif de la campagne est d’inciter les industries des médias à favoriser l’inclusion et la représentativité, en accord avec la diversité des sociétés européennes.
- Enfin, la Commission a mis en place des techniques de **mesures d’impact des actions menées pour suivre l’évolution** du secteur sur ces questions de parité et de mixité.

¹⁴ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/fr/news/gender-balance-diversity-and-inclusiveness-media-and-audiovisual-sectors>

¹⁵ Mesures pour encourager le développement de l’industrie audiovisuelle

¹⁶ <https://character.eu/>

II – LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LE CINÉMA PAR PAYS EUROPÉEN

A - POINT MÉTHODOLOGIQUE

1. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUALITATIVE DU LAB

Nous avons envoyé la liste de questions ci-dessous aux **35 pays** suivants : Albanie, Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Macédoine, Malte, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse. **32 pays nous ont répondu.** Pour les 3 autres (Lituanie, Pologne, Suède) nous avons utilisé les réponses des années précédentes et nous sommes allé.e.s chercher des informations complémentaires sur les sites institutionnels du pays.

Cette année, nous avons choisi de ne pas contacter la Russie, qui ne fait donc pas partie de cette étude.

En 2022, nous avons posé aux différents instituts les questions suivantes :

1. **Suivi** - Avez-vous constaté des évolutions dans l'efficacité des mesures prises par votre institution ces dernières années ?
2. **Politiques mises en place** - pour chaque type de mesure (Déclaration d'intentions ; approche horizontale de "gender mainstreaming" ; actions positives ; politiques d'encouragement ; politiques de sensibilisation, de visibilité, d'information ; politiques de lutte contre toutes les formes de violence) nous avons posé deux questions :
 - a. Depuis l'année dernière, votre institut cinématographique a-t-il mis en œuvre - ou prévu de mettre en œuvre - ce type de mesure ?
 - b. Si oui, pourriez-vous présenter la/les mesure(s) dont il est question, ainsi que la date de mise en œuvre ?

2. MÉTHODOLOGIE DE LA PARTIE QUANTITATIVE DE L'OEA

Les pourcentages présents en tête de paragraphe pour chaque pays correspondent à la part pondérée des longs métrages réalisés par des femmes **entre 2017 et 2021**. Ces chiffres sont ceux de notre partenaire l'OEA. La **moyenne européenne** sur cette période est de **22,36%**.

- L'analyse quantitative s'appuie sur la base de données LUMIERE de l'OEA, qui rassemble les entrées annuelles des films sortis en salle provenant d'une grande variété de sources, notamment les agences cinématographiques nationales et les bureaux de statistiques ;
- L'échantillon statistique de l'étude comprend les longs métrages européens produits entre 2017 et 2021 et sortis dans les salles de cinéma en Europe au cours de cette même période. Ces données comprennent uniquement les films pour lesquels il a été possible de suivre au moins une projection commerciale en salle dans l'un des marchés européens couverts par la base de données LUMIERE. Le nombre annuel de films produits dans un pays donné, tel qu'il apparaît dans la base LUMIERE, peut donc différer des chiffres officiels de production, puisque la base de données ne comprend que les films ayant fait l'objet d'une sortie commerciale. Pour les séries chronologiques, l'année de production a été choisie comme indicateur et non les années de sortie ;
- L'analyse ne comprend que les longs métrages, laissant de côté les compilations de courts métrages et les projections événementielles en salle. Dans l'analyse, les longs métrages d'animation sont considérés séparément des films de fiction en prises de vues réelles ;
- Le genre de chaque réalisateur, réalisatrice et scénariste a été identifié et étiqueté par l'OEA.

B - LES POLITIQUES MISES EN PLACE PAR PAYS (ordre alphabétique)

ALBANIE

Nous n'avons pas de données chiffrées représentatives du % de réalisatrices en Albanie

Application des politiques européennes

L'Albanian National Center of Cinematography (ANCC) finance une trentaine de films par an. Une industrie cinématographique d'aussi petite taille rend complexe la publication de statistiques pertinentes. Son Président nous indique toutefois travailler sur le sujet pour compiler des données relatives au cinéma et à la télévision mais la tâche est complexe car aucun support ou travail institutionnel n'a été mené à ce sujet en Albanie au préalable.

En tant qu'institution gouvernementale, l'ANCC adhère d'une part aux **politiques gouvernementales albanaises** en matière d'égalité des genres, ainsi qu'aux **initiatives européennes**. En effet, le centre albanais applique la **règle d'EURIMAGES** selon laquelle, entre deux projets ayant reçu le même nombre de points du jury, si l'un est porté par une femme et l'autre par un homme, c'est automatiquement la femme qui bénéficiera du financement de l'ANCC. D'autre part, l'ANCC développe sa propre politique d'encouragement concernant les femmes cinéastes, leur emploi et le soutien financier de leurs projets. Ainsi, les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle sont interdites dans l'étude des candidatures et la sélection des projets.

Une sensibilisation interne mais pas de mesures institutionnelles

À titre informatif, notre contact nous indique que "80% des employé.e.s de l'ANCC sont des femmes et que la question de l'égalité des genres est - pour le centre - un devoir et un objectif permanent appliqué dans toutes leurs activités quotidiennes". Cependant, l'ANCC estime que l'égalité de genre ne constitue pas un défi pour la cinématographie albanaise dans la mesure où - selon leur déclaration - les équipes de professionnel.le.s travaillant sur les tournages sont quasiment paritaires.

ALLEMAGNE

% de films de réalisatrices : 29,6% (moyenne 2017-2021)

Une nouvelle loi ambitieuse pour 2022

Au German Federal Film Board (FFA), la **nouvelle loi sur le financement des films** - le Film Financing Act (FFG) - est en œuvre depuis le 1er janvier 2022. Il comporte trois grands changements de politique concernant l'égalité des genres.

- **Le.a directeur.rice général.e du FFA ou l'un.e de ses adjoint.e.s doit désormais être une femme.** C'est actuellement déjà le cas, toutefois il s'agit d'un signe politique important : cette pratique est désormais inscrite dans la loi (article 15).
- L'égalité des genres est prescrite pour les **nominations du comité exécutif et du conseil d'administration** (article 12).
- La nouvelle loi allemande prend explicitement en compte **les thèmes de la diversité et du handicap**. Cette loi donne en particulier au conseil d'administration la possibilité de travailler davantage sur les mesures de promotion de la diversité et de l'inclusion dans le cadre de sa compétence d'orientation. En ce sens, le FFA prévoit d'organiser un **atelier de sensibilisation** à la diversité pour les membres du comité de d'attribution des aides (article 2 du FFG).

De plus, l'article 2 de la FFG définit les missions de la FFA. Au titre de ces missions, la FFA doit œuvrer à la promotion de l'égalité des genres, de la diversité et de l'inclusion. Dans ce contexte, elle peut être amenée à soutenir financièrement des initiatives de l'industrie poursuivant ces objectifs, par exemple des **programmes de mentorat** pour femmes cinéastes. En interne, la FFA prévoit en effet d'organiser des ateliers de sensibilisation à la diversité pour les membres des commissions d'attribution des aides.

Ces actions sont nombreuses et viennent compléter des mesures plus anciennes : rappelons que **depuis 2018**, les producteur-riche-s ont la possibilité **d'inclure les coûts liés à la garde d'enfants dans les budgets éligibles** à leur demande de soutien (même si cette mesure est dans les faits très peu utilisée, elle existe toujours en 2022).

Le financement d'études sur le genre dans l'audiovisuel

Notre contact nous informe que le FFA finance par ailleurs différentes études sur le genre et sur la diversité dans l'audiovisuel allemand. En 2017, le FFA a commandé une **étude sur la répartition genrée du système éducatif et des professionnels de l'audiovisuel** en Allemagne¹⁷. Ses principales conclusions sont que les hommes sont surreprésentés dans l'audiovisuel allemand et que les stéréotypes de genre constituent un obstacle pour les femmes vis-à-vis de certaines professions. L'étude dénonce deux barrières principales à l'égalité des genres dans l'audiovisuel : **les préjugés stéréotypés et les mécanismes d'exclusion structurels**. Pour répondre à la première, l'étude invite à identifier et à attirer davantage l'attention sur ces stéréotypes pour les déconstruire tandis qu'il s'agit de fournir de véritables impulsions structurelles pour pallier au second obstacle.

¹⁷ <https://www.ffa.de/marktforschung-und-statistik-1.html?highlight=gender>

En 2022, le FFA a notamment participé au financement de l'étude "**Visibilité et diversité**"¹⁸. La conclusion principale est que les **personnages féminins**, bien que **de plus en plus nombreux** à l'écran, **sont bien moins divers que leurs homologues masculins**. Les femmes sont systématiquement représentées minces, jeunes et liées romantiquement à des hommes tandis que les protagonistes masculins ont des corps plus divers, des âges variés et sont davantage valorisés à l'écran par leur travail que par leur statut marital. Cette disparité se retrouve aussi derrière la caméra où les femmes réalisatrices et scénaristes sont moins nombreuses que les hommes. Cette étude montre que parmi les **films réalisés par des femmes, 90% passent le test de Bechdel** et présentent des personnages féminins bien plus divers.

Une sensibilisation pluriforme et de plus en plus inclusive

Pour sensibiliser à ces thématiques de parité et de mixité, le FFA met en place différentes actions dont :

- La publication annuelle d'**une brochure**¹⁹ indiquant notamment la répartition par genre des demandes de financements et des financements accordés dans les domaines de l'écriture, de la réalisation et de la production. Nous pouvons observer que les projets financés par le FFA et réalisés par des femmes ont généralement un budget plus faible, en Allemagne, le budget moyen d'un film réalisé par une femme est de 3,8 millions d'euros, c'est en moyenne deux millions de moins que le budget de leurs homologues masculins.
- La création d'**une page du site du FFA** dédiée aux mesures déjà mises en œuvre pour améliorer l'égalité des genres et la diversité dans l'audiovisuel²⁰. On y retrouve des articles, des statistiques mais également les différents événements auxquels le FFA est associé.
- La participation aux **Forums de Dialogue contre le Sexisme**, une initiative ministérielle en coopération avec l'EAF Berlin. Les objectifs étaient d'une part de favoriser l'échange de connaissances et de bonnes pratiques pour prévenir le sexisme et d'autre part d'élaborer des recommandations d'actions dans les domaines de la culture, des médias ainsi que dans l'espace public.
- La participation du FFA à **des groupes de travail** aux niveaux national (avec les fonds cinématographiques régionaux allemands) et européen (groupe de travail EFAD sur le genre et l'inclusion) afin d'échanger des informations et de bénéficier des bonnes pratiques en matière de parité et de diversité. Le FFA a notamment participé au groupe de travail "**Culture et médias**" et a contribué à la formulation de recommandations d'actions. Le centre est actuellement en train d'étudier la faisabilité des mesures émanant de ses groupes de travail.

¹⁸

https://www.ffa.de/aid=1365.html?newsdetail=20220208-937_frauen-auf-der-leinwand-jung-schlank-und-partnerin&highlight=frau

¹⁹ <https://www.ffa.de/ffa-overview-1.html>

²⁰ <https://www.ffa.de/fokus-gender-1.html>

De manière générale, les politiques du FFA tendent vers des mesures de plus en plus intersectionnelles, qui prennent davantage en compte les questions liées à la diversité.

AUTRICHE

% de films de réalisatrices : 35,4% (moyenne 2017-2021)

Des mesures pérennes incluant d'importants dispositifs d'incitation financière

L'Austrian Film Institute (AFI) se reconnaît dans une politique transversale de **gender mainstreaming**, c'est-à-dire que l'Institut intègre une perspective genrée dans chacune de ses décisions et en particulier dans le processus financier à travers une **budgetisation sensible au genre** (*gender budgeting*). Il s'agit également de prendre en compte le genre au moment de former une commission ou encore de déployer un système d'aides à la réalisation ou à la production. Depuis 2017, le nouveau comité de décision de l'institut a ainsi déclaré qu'il **souhaitait atteindre la parité dans tous ses départements**, ainsi que dans toutes ses sections de financement.

En 2018, l'AFI a commandé **une étude réalisée** par le département de sociologie de l'Université de Vienne **sur la période 2012-2016** afin de mieux connaître le paysage cinématographique et ses écueils pour améliorer la situation des femmes. À la suite des conclusions de ce rapport, l'institut autrichien a lancé le **Gender Incentive**, une dotation pour les nouveaux projets d'un montant de **30 000€** conditionnée par **un système de points lié à la présence de femmes à des postes clés**. Au total de 2017 à 2021, **92 projets** ont bénéficié de cette mesure, ce qui représente un total d'aides supplémentaires de 2,76 million d'euros. Sur cette même période, **45 projets portés par des femmes** ont bénéficié d'une aide supplémentaire à différents stades de productions, représentant un total d'aides de 941 000 euros. Cette mesure est également accompagnée dans le cas d'un succès artistique et économique **d'un bonus de 10%** dont deux films ont bénéficié en 2019, cinq films en 2020 et quatre en 2021.

Afin d'examiner de plus près le contenu des œuvres, le deuxième **rapport sur le genre** dans le cinéma autrichien est sorti à l'automne 2021²¹. Ce rapport se penche sur les statistiques de financement, les données de l'industrie et les données quantitatives à l'écran. Ainsi, **du côté du financement**, "plus il y a d'argent, moins il y a de femmes". Les chiffres progressent, mais très lentement : elles ne représentent encore que 25% du budget total des aides au financement. **Pour ce qui concerne l'industrie**, les départements de pouvoir (la production, la réalisation et l'écriture de scénario) sont encore dominés par les hommes. **Toutefois, sur 9 des 10 départements concernés par le Gender Incentive, l'étude quantifie une progression**

²¹ <https://filminstitut.at/institut/gender/gender-report>

notable de la place des femmes : il y a deux fois plus de femmes productrices que lors du lancement de la dotation, 7,2% de plus de réalisatrices et 6% de plus scénaristes. Enfin, les femmes cinéastes sont davantage présentes en début de carrière : 35% des premiers films sont réalisés par des femmes, on tombe ensuite à 24% de films de réalisatrices. La **partie qualitative de l'étude** montre que "les films dirigés par des femmes donnent une image plus complète de la société". Entre 2012 et 2019, les films dirigés par des femmes comptent 57% de personnages principaux féminins, contre 44% pour les films dirigés par des hommes. Seuls 50% des films dirigés par les hommes passent le test de Bechdel tandis que 84% des films dirigés par des femmes passent ce test. Enfin, les films de réalisatrices présentent plus de diversité à l'écran, alors qu'aucun des films dirigés par des hommes n'est qualifié d' "inclusif".

Enfin, l'AFI nous indique soutenir l'égalité des genres dans les organismes internationaux via le **groupe de travail** d'EURIMAGES qu'il préside et dont les membres ont adopté la *Gender Strategy for 2021-23*.

Des actions ciblées et qui s'inscrivent dans le temps

L'AFI accompagne ses mesures financières de différentes actions visant à promouvoir la place des femmes dans l'industrie du cinéma. Ces initiatives sont reconduites et complétées chaque année, démontrant ainsi la proactivité de l'AFI qui réalise un travail de *gender mainstreaming* sur le long terme. Citons notamment :

- L'organisation **du concours de scénario "If she can see it, she can be it"** mettant en avant des personnages féminin qui vont à l'encontre des stéréotypes de genre. Pour candidature, le comité de sélection de l'AFI reçoit des rapports analysant le projet via le prisme du genre et de la mixité. Ce concours attire en particulier des femmes scénaristes : en 2020, 75% des candidat.e.s étaient des femmes. La sixième édition de ce concours a eu lieu à l'été 2022 et la 7ème édition doit avoir lieu courant 2023 ou 2024.
- Le soutien apporté à l'**initiative ProPro** (Producers Program for Women), **un programme de mentoring** sous forme de résidence d'une semaine destiné aux productrices visant à renforcer la place des femmes dans l'industrie cinématographique. Ayant lieu tous les deux ou trois ans, la quatrième édition est prévue pour 2023.
- Un travail de visibilité des femmes cinéastes à travers la publication régulière **sur leur site internet d'interviews de réalisatrices**²² financées par l'AFI.

Courant 2022, de nouvelles mesures d'encouragement sont en cours de développement :

- L'amélioration des conditions de travail pour les personnes ayant des enfants en promouvant le **"job splitting"**, à savoir le partage des tâches entre plusieurs personnes

²² <https://filminstitut.at/film/interviews>

pour permettre une réduction individuelle du temps de travail. L'AFI travaille également sur la mise en place d'**un système de garde d'enfants**.

- La création de binômes pour les femmes qui occupent leur premier emploi en tant que cheffe de pôle - quel que soit le pôle en question. Il s'agirait en quelque sorte **d'instaurer une forme de mentorat** qui permettrait aux femmes travaillant dans des postes à responsabilités d'appréhender au mieux une nouvelle prise de poste.

De nouvelles perspectives pour lutter contre les violences

En juillet 2022, un **code de déontologie**²³ a été ajouté aux contrats entre l'AFI et les équipes des films bénéficiant de soutien financier de l'Institut. Ce code définit des règles à suivre en matière de non discrimination, de lutte contre toute forme de violence et de vigilance sur ces questions. Des **formations** sont également prévues au début de réalisation d'un projet financé par l'Institut.

La mise en place d'un nouveau plan d'action basé sur des statistiques genrés

L'AFI publie des **statistiques de genre dans son rapport annuel d'activités**. Les dernières publications montrent une stagnation des demandes déposées par des femmes : 38% en développement de scénario, 34% en développement de projets et 28% en soutien de projets. En 2020, elles sont finalement 44% à être effectivement soutenues en développement de scénario (+ 8 points par rapport à 2019) et 40% en soutien de projets (+13 points par rapport à 2019).

Depuis 2021, pour améliorer la part de femmes cinéastes, un **système de quotas** est mis en place **dans les lignes directrices de l'Institut**, prévoyant de **passer progressivement à un budget paritaire d'ici 2024**. Ce système suit le modèle suédois et prend donc en considération les trois départements clés que sont **l'écriture de scénarios, la réalisation et la production**. Il s'agit de quotas hybrides qui sont **obligatoires mais flexibles** : si l'objectif fixé n'est pas atteint dans les 6 mois, cela n'entraîne pas de sanction : le département doit simplement le signaler au conseil d'administration qui règle au cas par cas la situation. La décision de financement se fonde en premier lieu sur l'évaluation du projet quant à son contenu qualitatif (artistique et commercial). Pour la seconde phase de sélection, la Commission prend en compte l'égalité des genres dans les équipes des projets proposés (*gender budgeting*). Une fois un projet sélectionné, la Commission veille à ce que les fonds soient distribués le plus uniformément possible entre les femmes et les hommes de l'équipe au cours d'une période d'observation pertinente. En 2024, l'égalité des genres devrait être atteinte, avec un ratio hommes-femmes de 50% sur l'ensemble des fonds alloués, avec une marge admissible de fluctuation de 5%.

²³ <https://filminstitut.at/code-of-ethics>

Selon notre contact, **ce plan d'action commence déjà à porter ses fruits** : depuis sa mise en œuvre, les premiers objectifs de l'institut sont atteints. Dans le département développement de scénario, 47% du budget a été alloué à des projets menés par des femmes ; en développement de projet, ceux portés par des femmes représentent 40% du budget ; pour ce qui est de la production, 38% du budget alloué l'a été à des femmes de cinéma.

BELGIQUE

% de films de réalisatrices : 27,6% (moyenne 2017-2021)

En Wallonie, des mesures pour atteindre la parité dans le financement de projet...

En 2020, nous avons vu que le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie (CCA) s'était fixé comme défi d'œuvrer pour que les femmes déposent davantage de projets. Pour ce faire :

- Depuis 2016, **le CCA privilégie - à qualité égale du dossier - les films réalisés par des femmes**. Pour la première fois en 2020, le CCA est parvenu à soutenir de manière paritaire les demandes d'aide aux scénarios (37% de candidates) mais aussi à la réalisation (35% de candidates) : les taux de sélection des dossiers étaient ainsi de 21% chez les réalisateurs contre 39% pour les réalisatrices. Le centre nous signale également **une augmentation très nette des dossiers déposés par des femmes en longs-métrages** (+ 10 points depuis 2019 pour l'écriture et la réalisation) ce qui montre l'efficacité des mesures prises dans le passé ;
- Depuis 2019, le centre veille à **la parité de la Commission de sélection des Films** ;
- En 2022, **toutes les actions du CCA** ainsi que leur impact (neutre, positif ou négatif) **sont analysées sous l'angle du genre**. Ces données sont récoltées par une cellule dédiée. Toutefois, seule la cellule en question a accès à ces données et notre contact n'a donc pas pu nous les partager.

Encourager la parité plutôt que de l'imposer

Le CCA est partenaire d'une initiative d'encouragement pour promouvoir la mixité chez les auteur.ice.s du cinéma belge : en 2020 lors du BRIFF (Bruxelles International Film Festival), **l'initiative PiTCH** mettait en contact lors d'une **séance de pitching**, des auteur.trice.s de cinéma avec d'éventuels partenaires pour leur projet de long métrage de fiction (producteur.ice.s, diffuseur.euse.s, vendeur.euse.s, distributeur.rice.s...). Durant cet événement une attention particulière avait été portée **au respect de la parité et à la diversité des candidat.e.s** sans pour autant imposer de quotas. Le CCA a également participé à la deuxième édition en 2021 et à la troisième en **2022**. Cette année, les lauréat.e.s ont été paritaires : deux auteurs et deux autrices sont reparti.e.s avec un prix.

Quantifier et qualifier les discriminations pour mieux sensibiliser

Le CCA cherche à sensibiliser le grand public ainsi que les professionnel.le.s du secteur à travers des actions qui prennent différentes formes :

- **La publication d'études universitaires**²⁴ : en 2020 puis en 2022, deux études universitaires qui analysent les films sélectionnés aux Magritte du cinéma de 2018 à 2020 ont été financées par le Centre. Dirigées par Sarah Sepulchre, plusieurs constats sont établis : **la parité est atteinte parmi les personnages** représentés à l'écran mais elle est **loin d'être atteinte du côté des équipes de création** (deux tiers des films étudiés ont été scénarisés et réalisés par des hommes uniquement). De plus, les **personnages manquent cruellement de mixité** : seuls les personnages secondaires présentent des profils pluriels, tandis que les personnages principaux sont en grande majorité blancs, valides et hétérosexuels.
- L'organisation **de conférences sur des sujets de mixité** : en 2022, deux conférences sur le thème de la mixité ont été organisées, toutes les captations sont disponibles **sur le site internet** du CCA²⁵.
- La mise en place en 2021 d'une **journée de sensibilisation aux stéréotypes de genre et de diversité** à l'écriture, la réalisation et la lecture de scénario. Tout au long de cette journée des ateliers et des séances plénières s'adressent aux auteur.rice.s et réalisateur.rice.s ayant reçu des financements du centre. Notre contact nous informe que plusieurs d'entre elles et eux sont également membres de la Commission du Cinéma et pourront mettre à profit leurs acquis lors des lectures des projets de scénarios déposés en Commission.
- Le lancement à l'automne 2022 de **formations à destination des équipes de films sur les tournages pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles**.

Finalement, selon notre contact, le défi des politiques d'égalité des genres en 2021 était de parvenir à disposer de **budgets et de ressources dédiées** à cette finalité. Suite aux crises sanitaires et économiques des derniers mois, courant 2022, ce nouveau budget n'a pas encore pu être débloqué.

Des mesures de plus en plus inclusives et ambitieuses

Le centre belge désire aborder la problématique de genre en l'élargissant à la diversité via la mise en oeuvre de son **Plan Diversité**²⁶, **adopté en 2021**. Ce Plan prévoit notamment :

- La mise en place à partir du deuxième trimestre 2022 d'une **fiche diversité** dans les dossiers de demandes d'aide au développement et à la production, elle vise à inviter " les porteurs de projets à réfléchir à la diversité et l'inclusion devant et derrière la

²⁴ Découvrez les études du CCA sur la diversité ici : <https://audiovisuel.cfwb.be/ressources/publications/etudes/>

²⁵ <https://audiovisuel.cfwb.be/actualite/news/replay-conference-representation-de-la-decolonisation-et-du-racisme-a-lecran/>

²⁶ <https://audiovisuel.cfwb.be/diversite/>

caméra, ainsi qu'aux moyens nécessaires pour toucher un public plus représentatif de la société.” ;

- L'organisation d'**un coaching pour les lauréat.e.s d'aide à l'écriture** : tous les lauréats et toutes les lauréates pourront obtenir une séance individuelle de sensibilisation autour du thème de la représentation. Cette séance, non obligatoire, a pour objectif de sensibiliser celles et ceux qui feront le cinéma de demain.

Enfin, c'est dans ce cadre de promotion de la diversité que le CCA fait partie du projet **New Dawn** au côté de huit autres fonds européens.

New Dawn²⁷

Lancée en mai 2022 au festival de Cannes, 9 fonds européens ont mis en place une initiative commune, appelée **New Dawn**, visant à promouvoir **un paysage cinématographique plus inclusif** pour permettre ainsi une plus grande diversité des perspectives et des histoires racontées.

Ce **fonds paneuropéen** soutiendra des projets de longs-métrages de fiction et des documentaires ayant déjà reçu des financements. Pour sa première année d'existence, **le budget du fonds est de 900 000 euros**. L'aide financière pour les documentaires sélectionnés est de **100 000 euros** ; elle s'élève à **200 000 euros** pour les projets de fiction retenus par le fonds. Tout au long de l'année, les équipes des projets sélectionnés bénéficieront également d'événements organisés par le fonds et qui visent à **favoriser un networking international**.

Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : **la Belgique** (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), **la Finlande** (Finnish Film Foundation), **l'Irlande** (Screen Ireland), **le Luxembourg** (Film Fund Luxembourg), **la Norvège** (Norwegian Film Institute), **les Pays-Bas** (Netherlands Film Fund), **le Portugal** (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et **la Suède** (Swedish Film Institute).

Côté flamand, le Vlaams Audiovisueel Fonds développe un plan d'action pour l'inclusion complet et ambitieux

En 2020, le Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) a annoncé **la première phase de son plan d'action sur le genre et l'inclusion**. Depuis, un chapitre entier de son rapport annuel est dédié aux questions de genre²⁸. On peut y observer qu'en 2020 le taux de sélection de projets portés

²⁷ Retrouvez toutes les informations sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

²⁸ https://www.vaf.be/sites/vaf/files/jaarverslagen/jv_2020_onl_2.pdf

par des femmes était équivalent au taux de candidatures en fiction (26%) et en animation (24%) mais assez supérieur en documentaires (39% de candidates pour 47% d'aidées).

Selon le VAF, **les comités de sélection et les jurys sont paritaires** et une grande attention est portée à la diversité culturelle et ethnique de ses membres. Cette attention se retrouve également dans **le choix des coachs et des animateur.ice.s d'ateliers** dans le domaine du développement des talents, mais aussi parmi les panels et les intervenant.e.s des masterclasses et conférences du VAF.

Début juillet 2022, le VAF a lancé **un plan d'action global pour l'inclusion** et a ainsi communiqué sur ses objectifs et sur ses actions en cours de développement. De fait, certaines des mesures mentionnées ci-dessous vont être lancées à partir de fin 2022 ou début 2023.

Poursuivre la collecte d'un maximum de données genrées

Depuis 2015, le fonds flamand **collecte des données** sur le genre et l'âge de toutes les personnes impliquées dans une demande de subvention. Le fonds s'engage à transmettre ces données **aux instituts de recherche externes** pour favoriser la réalisation d'études sur le cinéma flamand. Enfin, en 2023 le VAF aimerait lancer (ou sous-traiter auprès d'une université) un travail de recherche sur **les personnes détenant les postes de pouvoir dans l'audiovisuel**, l'objectif est d'étudier les profils types des producteur.ice.s, des programmateur.ice.s, des distributeur.ice.s, des responsables des achats...

Une sensibilisation croissante sur ces thématiques

Pour sensibiliser à ces thématiques, des mesures visant les professionnel.le.s du cinéma et d'autres visant le grand public sont mises en oeuvre par le fonds flamand :

- Participation active à **la sensibilisation de tous les acteurs avec lesquels il collabore** : lors de rencontres professionnelles, le fonds encourage les exploitants, les festivals et les organisations cinématographiques à rechercher activement la diversité dans l'offre, dans le public et dans le fonctionnement interne ;
- Co-organisation fin 2021 d'une **demi-journée dédiée à la sensibilisation contre toute forme de violence**. Cet événement proposait notamment des formations sur le tournage des scènes d'intimité avec un coach qui partageait ses conseils et ses bonnes pratiques ;
- Mise à jour mi-2022 du site web du VAF pour y inclure **une page dédiée à l'inclusion**²⁹ qui comporte notamment le lien vers la "Gender Chamber" mise en place par le gouvernement et qui permet de signaler tout comportement abusif. Cette page sera complétée au fur et à mesure par des conseils, des outils, des informations, des études... Le fonds va mettre en place **un plan de communication** afin que le contenu du site soit régulièrement mis à jour et médiatisé ;

²⁹ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie>

- Participation en 2023, à une campagne de visibilité menée par Mediarte pour mettre en avant des “role models” au féminin. Cette campagne présentera **des portraits de femmes de cinéma** en utilisant différents médias (texte, image, vidéo, audio) pour mettre en valeur les profils de réalisatrices, dans l'espoir de susciter une vocation chez les jeunes.

Développement de politiques d'encouragement pour les femmes de cinéma

Le fonds a lancé en 2020 un programme d'encouragement à destination des femmes de cinéma. À la suite de retours très positifs sur cette mesure, le VAF compte multiplier les actions spécifiques à compter de 2023 :

- En 2020, le VAF lance le **programme de subvention temporaire “slatefunding”**. Il s'agissait d'un soutien accordé en une seule fois à un ensemble de projets sur une période de temps limitée. Chaque liste de 3 projets devait contenir au moins un projet impliquant une scénariste et/ou une réalisatrice ; les listes de 4 ou 5 projets devaient en contenir au moins 2. Dans la communication du fonds, la participation de personnes d'origines culturelles différentes a été fortement encouragée. Selon notre interlocutrice, il est encore trop tôt pour mesurer l'impact du programme, mais selon les retours des producteur.ice.s, **son pouvoir incitatif** a été réel : ils et elles ont en effet été nombreux et nombreuses à commencer à travailler avec des réalisatrices grâce à cette mesure.
- Fin octobre 2022, le VAF a mis en place **une prime d'impulsion pour l'inclusion**. À travers cette subvention le VAF encourage les producteur.ice.s à travailler davantage avec des talents féminins. En effet, un.e producteur.ice qui peut démontrer après avoir terminé un projet, sur base de critères objectifs, que des opportunités ont été données à des femmes, pourra bénéficier du soutien automatique de la prime d'impulsion pour la réalisation de son prochain projet³⁰.
- En 2023, le VAF va créer un **un programme de formation et d'autonomisation à destination des femmes de cinéma**. Le programme consistera en un certain nombre de modules autour de thèmes tels que le leadership inclusif, l'esprit d'entreprise, les compétences de communication et le réseautage. L'objectif sera d'accompagner et d'accélérer la carrière des femmes du secteur en leur donnant accès à des outils concrets.

Des politiques d'encouragement en cours d'élargissement pour permettre davantage d'inclusion

Le VAF vise à étendre ces actions d'encouragement à **toute personne sujette à discrimination** et le fonds met déjà en place un certain nombre de mesures allant en ce sens :

- Participation à la mise en place en 2022 d'un **appel à projet pour la création de mini-séries de fiction** dont l'approche inclusive est un critère d'évaluation important dans la sélection des projets ;

³⁰ <https://www.vaf.be/voor-de-sector/inclusie/impulspremie-voor-gender>

- Depuis début 2022, les candidat.e.s aux aides film, média ou jeux-vidéos doivent désormais ajouter une section “**inclusion**” à leur dossier. Cette section est largement prise en compte dans la sélection des projets. De plus, les créateur.ice.s de projets de jeux-vidéos sélectionnés bénéficient ensuite d'un **accompagnement personnel fait par des expert.e.s** pendant la mise en œuvre de leur démarche d'inclusion ;
- Depuis mai 2022, le VAF fait partie du **fonds transnational New Dawn**, qui se concentre explicitement sur l'inclusion³¹ ;
- Enfin, le VAF aimerait favoriser l'insertion de personnes aux profils plus variés dans le secteur du cinéma. Le fonds travaille sur la mise en place d'une **base de données** qui serait une forme d'**annuaire inclusif** où les professionnel.le.s de l'audiovisuel pourraient volontairement renseigner leurs profils et faire connaître leurs intérêts.

BULGARIE

% de films de réalisatrices : 18,1% (moyenne 2017-2021)

Ni mesures ni statistiques

Cette année encore, et conformément à la loi sur l'industrie cinématographique bulgare, le Centre National du Cinéma (CNC) bulgare nous a indiqué qu'il **ne collecte pas de données statistiques axées sur le genre**. Le Centre ne nous a fait part d'aucune mesure en place ou prévue pour favoriser l'égalité des chances.

Cette année, notre contact au CNC bulgare nous a en revanche transmis un site³² coordonné par la ville de Sofia en partenariat avec l'Institut de la Culture et le Ministère des Affaires Étrangères de Bulgarie. **Ce site présente la place des femmes dans le cinéma bulgare** et y dresse le portrait d'une trentaine de réalisatrices. Quelques données chiffrées y sont présentées : on apprend ainsi qu'entre 2005 et 2017, les films de réalisatrices représentent 17,90% des demandes d'aides au CNC bulgare. Sur cette même période, 16,5% des films co-financés par le Centre sont réalisés par des femmes. En 2016 et 2017, la part de financement accordée aux projets de réalisateurs est proportionnellement supérieure à celle accordée aux projets de réalisatrices. Ce site n'est toutefois pas relié au CNC bulgare et il n'existe pas de lien de leur site vers ce site.

³¹ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

³² <https://jeni-bg-kino.com/en/>

CHYPRE

% de films de réalisatrices : 25% (moyenne 2017-2021)

Vers la mise en place de premières mesures ?

Le Ministère adjoint de la culture chypriote a répondu à nos sollicitations pour la première année depuis le lancement de notre étude. Notre contact nous informe que le Ministère **travaille activement sur les différentes manières de promouvoir l'égalité entre les genres** dans le cinéma chypriote de sorte à rattraper son retard face aux grands fonds de financement européens qui mettent en place des mesures depuis un certain nombre d'années. Une attention est notamment portée sur le **comité de sélection** rattaché au Ministère : ce comité est composé de 5 femmes et de 4 hommes. Il s'agit du seul comité public habilité à sélectionner les projets de films qui seront soutenus financièrement.

Les festivals chypriotes sensibilisés à la parité et la mixité

Bien qu'aucune mesure ni déclaration d'intention ne soit prise par le ministère, notre contact nous informe que la plupart des festivals financés par l'État font **un effort permanent pour assurer une certaine parité et une mixité** dans leurs équipes internes mais aussi dans les équipes des films sélectionnés.

- Le festival Cyprus Film Days : plus de 50% des employé.e.s sont des femmes, elles sont également présentes dans les postes stratégiques. Chaque année, la moitié des films en compétition sont réalisés par des femmes ou traitent de problématiques liées au genre. La parité entre films de réalisateurs et de réalisatrices est annuellement respectée dans la section de films pour enfants. L'événement professionnel du festival *Dot.on.the.Map* sélectionne des projets au forum de coproduction en étant attentif à la parité (dans les équipes de production et de réalisation mais aussi au niveau des thématiques abordées).
- Le Festival international du documentaire de Lemesos : 50% des films programmés ont été réalisés par des femmes, par des personnes transgenres, par des personnes en situation de handicap ou traitent de thématiques liées aux questions de genre.

Lors des journées de l'industrie "Dot.on.the.Map", une attention particulière est portée à la parité : les projets du forum de coproduction sont paritaires au niveau des producteurs, des réalisateurs et une attention est

Un suivi des statistiques genrées aux résultats encourageants

Le Ministère a mis en place **un questionnaire sur les longs métrages et documentaires financés** afin de collecter des données sur la diversité, l'égalité des genres et l'inclusion dans

les productions chypriotes. Ces données aident le Ministère de la Culture à comprendre en profondeur la répartition genrée des postes de pouvoirs ainsi que les besoins spécifiques de l'industrie cinématographique chypriote pour permettre davantage d'inclusion. Les statistiques sont publiées dans le rapport d'activité annuel du centre. Selon notre contact, sur l'année 2021-2022, les chiffres sont très encourageants : **le pourcentage de femmes réalisatrices, productrices et scénaristes y avoisine en effet les 50%**.

CROATIE

% de films de réalisatrices : 22,7% (moyenne 2017-2021)

La Croatie pose les fondations de son action à venir

Le HAVC (Croatian Audiovisual Centre) nous a indiqué prévoir d'**introduire l'égalité des genres dans le *National Program*** définissant les priorités du centre pour les quatre prochaines années. Il s'agit d'un document politique de haut niveau soumis à des rapports d'avancement annuels et donc d'une bonne nouvelle pour l'égalité des genres dans l'audiovisuel en Croatie. Ce programme est en dernière phase d'adoption et devrait donc voir le jour en 2023. Par ailleurs, le centre nous indique participer activement aux discussions au niveau européen, ce qui devrait également l'inspirer pour définir sa propre ligne d'action future.

En outre, le HAVC a créé un **groupe de travail** informel pour répondre aux préoccupations concernant les comportements abusifs fondés sur le genre. Ce groupe, composé principalement de femmes actives dans le secteur cinématographique croate, devrait bientôt élargir son accès pour refléter un meilleur équilibre entre les genres. Il devrait formuler des recommandations concrètes, notamment la création d'un point de contact unique anonyme pour signaler les comportements abusifs, mais aussi la mise en place de conseils et d'ateliers pour tous les organismes professionnels. Un an après sa formation, ce groupe n'a toutefois pas encore formulé de recommandations, mais a entamé la mise en place de partenariats avec les ONG concernées par la question ainsi qu'avec l'Académie d'art dramatique.

Le centre croate a par ailleurs commandé une **étude sur l'équilibre entre les genres** qui fournira une base de référence pour toutes actions ou productions de statistiques à venir.

Le HAVC veille également à **l'équilibre entre les genres dans le choix de ses membres de directions et de ses conseiller.ère.s artistiques** : lorsque la parité est atteinte, le centre constate une meilleure dynamique dans la prise de décisions et une plus grande diversité de points de vue. Sur un total de quatorze conseiller.ère.s, six sont des femmes. Notre contact nous informe que la principale difficulté pour embaucher des conseillères artistiques est l'interdiction légale de demander un soutien financier pour un film pendant l'exercice de ses

fonctions, en raison de potentiels conflits d'intérêts. Comme beaucoup de personnes travaillant dans le cinéma ont un projet concret de film et veulent demander une subvention, il est difficile de trouver des professionnel.le.s disponibles qui acceptent cette tâche. Cette problématique touche l'ensemble des travailleur.euse.s, toutefois, étant donné que le secteur du cinéma croate comporte statistiquement davantage d'hommes, il est beaucoup plus difficile pour le centre de trouver des conseillères artistiques disponibles. Enfin, **l'équipe de direction du centre** est à présent **paritaire** depuis l'embauche en 2022 d'une femme au poste de directrice générale adjointe du HAVC.

La mise en place de premières politiques d'encouragement

Cette année, le Centre a pu appliquer ses premières mesures d'encouragement sur la thématique du genre. D'une part, le coût de la mise à disposition de structures d'accueil pour **la garde d'enfants** des équipes est maintenant éligible à la demande de soutien financier d'un projet.

D'autre part, le HAVC a également financé le Festival du film de Ponta Lopud qui s'est concentré sur **les femmes travaillant dans le cinéma et en particulier sur les "camerawomen"** de Croatie et d'Europe du Sud-Est. Des ateliers théoriques et pratiques ont été organisés pour elles avec l'un des directeurs de la photographie les plus célèbres au monde.

DANEMARK

% de films de réalisatrices : 29,3% (moyenne 2017-2021)

Le Danish Film Institute (DFI) a pour objectif d'atteindre la parité sans utiliser de quotas et avec le soutien du plus grand nombre possible de partenaires issu.e.s de l'industrie cinématographique.

Un plan d'action optant pour le *gender mainstreaming*

Dès décembre 2016, le DFI a mis en place un plan d'action dont l'objectif était d'avoir, à terme, 50% d'hommes et 50% de femmes qui présentent des demandes de financement. Pour ce faire, l'Institut a décidé de mettre en place :

- Une **politique de gender mainstreaming**, c'est-à-dire l'intégration des perspectives de genre dans toutes les décisions de l'Institut ainsi qu'une priorisation dans le financement des projets contribuant à remettre en question les stéréotypes ;
- Un **forum de dialogue** régulier réunissant les principales organisations professionnelles danoises au cours duquel de nouvelles initiatives sont discutées (ex : analyses qualitatives, programmes de mentorat, charte) ;

- Une **veille statistique** afin de produire et publier régulièrement des données sur le genre.

Une sensibilisation à tous les niveaux

Le DFI mène également **une politique de sensibilisation à destination de ses employé.e.s et de ses membres de comités** impliqué.e.s dans la distribution de soutiens et de financements via des formations et des ateliers. C'est dans le cadre de cette politique de sensibilisation, que l'Institut a notamment publié **un rapport à destination des scénaristes en 2018**, afin de leur donner des conseils sur la façon de combattre les stéréotypes de genre dans les scripts.

Depuis 2020, dans un objectif de conscientisation et d'incitation à destination des professionnel.le.s du cinéma, le DFI a créé un nouveau document à remplir par tous les producteur.ice.s sollicitant un soutien. Ainsi, les producteur.ice.s doivent désormais fournir :

- La **composition genrée des équipes** techniques, créatives et du casting ;
- La **distribution salariale** des équipes et le pourcentage de l'écart de rémunération ;
- Le **nombre de dialogues** pour chacun.e des membres du casting, au regard du genre.

Enfin en 2022, le DFI a participé à **un événement pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles** dans le secteur de l'audiovisuel³³. Cet événement intitulé "une ligne dans le sable" a regroupé 13 organisations du cinéma, de la télévision et des arts de la scène. Ensemble, ils ont élaboré une liste de directives à destination des professionnel.le.s du secteur, comprenant notamment des recommandations d'actions pour les victimes et témoins. Les participant.e.s incitent également les professionnel.le.s du secteur à imprimer ces actions et à les afficher sur les différents lieux de travail (sur les plateaux de tournage, dans les coulisses, au niveau des espaces de maquillage des acteur.ice.s...).

Regarder dans le détail les statistiques genrées

Le DFI a pour objectif d'atteindre la parité dans les candidatures de demande de financement. De fait le DFI suit de près **les statistiques genrées** à travers la publication d'une étude annuelle sur le genre dans le cinéma danois³⁴ ainsi que l'actualisation de la section dédiée au genre dans le document "Fact and Figures"³⁵ qui présente le bilan annuel du Centre. Cette année, voici ce qui en ressort :

- En 2021, **58% des rôles principaux** dans les longs métrages étaient tenus par des femmes, il s'agit du taux le plus élevé jamais enregistré par le centre (43% en 2020) ;
- Le Centre a reçu **plus de candidatures de réalisatrices** que jamais auparavant ;

³³ <https://www.danskeater.org/strategi-initiativer/contentitem-30>

³⁴ <https://www.dfi.dk/omdfi/publikationer/koen-i-dansk-film-2012-2021>

³⁵ https://www.dfi.dk/files/docs/2022-07/Facts%20and%20Figures%202022_DanishFilmInstitute.pdf

- L'évolution de la part des réalisatrices dans les commissions d'attributions d'aide du DFI :
 - Le *Film Commissioner Scheme* s'intéresse au cinéma d'art et essai. Pour la première fois en 2021, **50% des projets soutenus dans ce cadre ont été réalisés par des femmes** (pour 46% en 2020) et 59% des projets ont une productrice (pour 50% en 2020),
 - Le *Market Scheme* se concentre sur les films populaires ayant vocation à séduire une large audience. Les projets de réalisatrices ne représentaient que 14% des projets sélectionnés en 2020. En 2021, nous notons une réelle augmentation : elles représentent **30% des projets soutenus** ;
 - Seule ombre au tableau cette année : dans le cadre du programme *New Danish Screen* attribuant des fonds au développement et à la production de longs métrages expérimentaux, on constate une forte baisse des candidatures de femmes dans toutes les sections : en 2021, la part des réalisatrices soutenues est de 33% (pour 63% en 2020) et en écriture, 0% des projets soutenus ont été portés par une scénariste car il n'y a eu aucune candidature de femme dans cette section (contre 56% en 2020).

Lignes d'actions à venir

L'institut danois nous indique enfin développer constamment de nouvelles initiatives pour améliorer l'égalité entre les genres et participer activement à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la culture et le cinéma. L'objectif du DFI est, à terme, de représenter réellement la société danoise en matière de **genre** et de **diversité**. En ce sens, il place son principal défi pour les années à venir au niveau de l'augmentation des candidatures au financement portées par des femmes.

ESPAGNE

% de films de réalisatrices : 18,3% (moyenne 2017-2021)

Des objectifs et des directives qui s'inscrivent dans la durée

Depuis 2007, l'Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) réaffirme régulièrement ses objectifs en termes de parité et met en place des mesures concrètes pour les atteindre :

- En 2007, l'article 19 de la **Ley del Cine** donne pour mission à l'ICAA de mettre en place des mesures visant à promouvoir l'égalité des genres dans les productions audiovisuelles originales. L'article 25 et son **barème de points** prévoit que les commissions attribuant **les subventions prennent en considération la parité** : à ce titre, la présence de femmes au sein de l'équipe technique et de la réalisation permet

d'obtenir des **points supplémentaires**. De plus, la deuxième disposition de la Ley Del Cine prévoit **la parité dans les comités de sélection et de financement de l'ICAA**.

- Depuis 2011, l'ICAA a mis en place un système de certification avec le **label "spécialement recommandé pour la promotion de l'égalité des genres"** ainsi qu'une **base de données** indiquant les subventions accordées aux différents projets, selon le genre de la personne à la réalisation.
- En mai 2022, lors de la Conférence des Autorités Audiovisuelles et Cinématographiques Ibéro-américaines (CAACI), l'ICAA a **réaffirmé ses objectifs de parité en signant une déclaration d'intentions** dans laquelle l'institut s'engage, au côté des autres États membres, à "travailler ensemble au développement et à la mise en place d'objectifs et d'actions en faveur de l'égalité des genres pour les femmes et pour les personnes [discriminées] pour leur orientation sexuelle ou pour leur identité de genre".
- Enfin, l'avant-projet d'**une nouvelle loi espagnole sur le cinéma** est en cours d'élaboration. Selon nos informations, la thématique du genre sera abordée **de manière transversale** tout au long du texte. Le projet de loi placera l'égalité des genres parmi ses objectifs avec notamment la mise en place d'avantages pour les projets menés par des femmes, tels que des quotas budgétaires, des points supplémentaires dans les programmes d'aides ainsi que des points supplémentaires dans les "quotas de projection"³⁶. L'ICAA encourage également l'utilisation de statistiques pour quantifier et surveiller les écarts et disparités entre les genres dans l'industrie.

Cette volonté de mettre l'égalité des genres au cœur de la production actuelle des films espagnols transparaît très concrètement au niveau du **soutien financier** alloué aux projets portés par des réalisatrices.

Des quotas qui portent leurs fruits

En 2020, l'Espagne a en effet mis en place **des quotas sur les financements des films réalisés par des femmes**. Ces quotas diffèrent selon le type de financement accordé par l'ICAA :

- Les "**aides générales**" sont accordées à des films sélectionnés sur des "critères objectifs" tels que la viabilité économique et financière du projet, sa nature innovante ou encore l'impact socio-économique des investissements réalisés en Espagne. La part du budget annuel réservée à des projets portés par des femmes devait représenter au moins 20% du budget total des aides générales pour 2020. Ce chiffre est passé à **25% en 2021** et à **35% du budget total en 2022** !
- Les "**aides sélectives**" soutiennent des sociétés de production indépendantes sur des projets ayant une valeur cinématographique, culturelle ou sociale particulière ; sur des

³⁶ Les "quotas de projection" impliquent que 20 % des films projetés dans les salles de cinéma en Espagne doivent être européens ou ibéro-américains. Cet avant-projet propose que les films européens ou ibéro-américains réalisés uniquement par des femmes comptent deux fois plus dans les quotas, ce qui impliquerait que les programmeurs seraient incités à en sélectionner davantage.

documentaires ; sur des films expérimentaux ou encore sur des projets portés par des cinéastes qui débent dans l'industrie. La part du budget minimum alloué à des projets de réalisatrices pour des longs métrages bénéficiant d'aides sélectives ainsi que pour les courts métrages sélectionnés s'élevait à **35% du budget total des aides au financement en 2021** et a augmenté pour atteindre **40% du budget total en 2022**.

Les quotas de 2023 resteront les mêmes qu'en 2022, soit au moins 35% du budget total des aides générales et 40% des aides sélectives doivent être allouées à des projets portés par des réalisatrices. Cette politique s'avère d'ores et déjà efficace selon notre contact : **en 2021, 38% des projets** sélectionnés pour le programme **d'aides générales** ont été dirigés exclusivement par des femmes, ce chiffre s'élève à **49% dans le cas des aides sélectives**.

Des mesures incitatives pour promouvoir la place des femmes dans ce secteur

Le financement est l'un des leviers d'action clé du cinéma Espagnol. Les quotas font partie de cette stratégie, mais celle-ci est plus globale et recouvre également d'autres mesures incitatives :

- **L'incitation fiscale** : le montant de déduction fiscale qui était au maximum de 50% du coût total de production d'un film peut s'élever depuis 2020 à **75%** pour des productions qui comportent uniquement des réalisatrices. Ces projets sont qualifiés par la réglementation nationale de "projets difficiles" ;
- **Un soutien financier aux festivals prenant en compte la place des femmes** : pour la première fois en 2021, l'ICAA prend en compte la participation des femmes à l'organisation et à la présence de femmes à l'origine de projets sélectionnés. De même, l'aide à la distribution donne des points supplémentaires pour la distribution de films réalisés par des femmes ;
- **Un nouveau programme de subventions** : ce programme mis en place en 2022 par l'ICAA inclut des critères liés au genre dans l'évaluation des demandes. Il accorde des points supplémentaires pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'équipe du projet.
- **Amélioration des suivis** : un contrôle et un suivi sont ensuite effectués durant la mise en œuvre du projet ;
- **Les œuvres de femmes sont incluses dans le plan de relance espagnol** : depuis 2022, les œuvres de femmes sont incluses dans l'une des lignes du plan de relance espagnol qui vise à réduire les inégalités entre les genres. Les films portés par des femmes sont donc également soutenus par les fonds de relance européens (PRTR) ;
- **Des subventions supplémentaires pour un programme de mentorat** : en 2022, l'ICAA a augmenté sa subvention à la CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) pour financer des activités, notamment ses rapports annuels sur la situation des femmes dans le secteur audiovisuel. Ces aides atteignent aujourd'hui

100 000€. En plus de ce soutien financier, l'ICAA participe également au programme de mentorat de la CIMA.

Communiquer sur la place des femmes dans l'industrie

Cette année l'ICAA a mis l'accent sur **la mise en avant des femmes travaillant dans l'industrie**. L'ICAA a notamment lancé une campagne marketing "**Elles font le cinéma espagnol**" dans le cadre du programme "C'est le cinéma espagnol"³⁷. Il s'agit d'un spot dédié aux films réalisés par des femmes et qui vise à souligner le rôle clé des femmes cinéastes au cours des dernières années.

L'ICAA a également créé **une page dédiée à "la durabilité et l'égalité"** sur leur site internet³⁸. Cette page présente notamment les actualités du cinéma espagnol ainsi que de l'Institut sur les questions de genre et de développement durable.

Enfin, **la filmothèque espagnole** a intensifié ses efforts pour renforcer la présence de films de réalisatrices. Elle s'était engagée en 2020 d'augmenter de 1% la part des films de réalisatrices. En 2021, 18% des programmes de la filmothèque sont des films de réalisatrices, ce qui représente une augmentation de 3,5%.

Un suivi de l'impact des mesures et des statistiques

En termes de statistiques en 2020, 44% **des aides sélectives** ont été attribuées à des réalisatrices et 49% en 2021. On note également que 39% des 41 projets aidés en 2020 comptaient exclusivement des femmes scénaristes. En 2021, ce chiffre s'élève à 42,5% sur les 47 projets aidés. Pour ce qui est **des aides générales** à la production, on note une augmentation constante des cinéastes femmes bénéficiaires sur les quatre dernières années avec un taux passant de 8% en 2017 à 34% en 2020 et à 38% en 2021. Même constat du côté des scénaristes: on passe de 16% d'autrices en 2017 à 38% en 2021, avec un pic en 2018 à 46% de scénarios écrits par des femmes.

Les prochains défis de l'ICCA en termes d'égalité des genres reposent désormais sur le **maintien des politiques actuelles et sur la réalisation de rapports de données encore plus complets** pour suivre ces actions au mieux. En 2022, une instruction a été établie pour le **contrôle statistique des mesures** : d'ici la fin 2023 l'Institut devrait bénéficier d'une méthode de suivi précise de l'impact quantitatif des mesures mises en place. Enfin, **les questions d'intersectionnalité et de diversité** sont également des sujets chers à l'ICAA qui déclare souhaiter s'y consacrer davantage à l'avenir.

³⁷ <https://www.culturaydeporte.gob.es/actualidad/2021/03/210330-campana-cine.html>

³⁸ <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/sobre-el-icaa/espacio-sostenibilidad-igualdad.html>

Au regard de l'ambition des mesures adoptées par l'ICAA, nous attendons de connaître les nouveaux chiffres pour constater si ses politiques commencent à porter leurs fruits.

ESTONIE

% de films de réalisatrices : 22,8% (moyenne 2017-2021)

Ni politique, ni statistiques

L'Estonian Film Institute (EFI) n'a **pas mis en place de mesure spécifique** en faveur de l'égalité des genres et **ne publie aucune donnée ventilée par genre** bien que des statistiques existent en interne. La seule information dont nous disposons, grâce au document Fact & Figures 2022³⁹, est que sur les 27 films de fiction sortis entre 2020 et 2021, seuls trois ont été réalisés ou co-réalisés par des femmes.

Toutefois, l'EFI, nous dit **veiller scrupuleusement à la parité des commissions** allouant les financements institutionnels et compter davantage de femmes employées que d'hommes. Notre contact nous indique par ailleurs que l'EFI, la Baltic Film and Media School ainsi que le Festival Nuits noires de Tallinn - trois piliers de l'audiovisuel estonien - sont tous dirigés par des femmes.

Cette année, l'EFI nous indique enfin que **les équipes de tournage ont mis en place différentes actions pour lutter contre le harcèlement**, avec par exemple la possibilité de déposer rapidement et de manière sécurisée une plainte pour harcèlement. Toutefois, cette mesure a été initiée par des équipes de films, l'institut n'en a pas le contrôle et n'a reçu à ce jour aucun retour sur d'éventuels cas de harcèlement sur les plateaux de tournage.

FINLANDE

% de films de réalisatrices : 31,2% (moyenne 2017-2021)

Des politiques efficaces...

Nous avons vu les années précédentes que la Finnish Film Foundation (FFF) avait un **profond engagement** en faveur de l'égalité des genres. La fondation finlandaise a ainsi mis en place deux programmes consistant en des **formations**, des **guides**, des **statistiques** et une meilleure **communication** autour des questions d'inclusion.

³⁹ <https://www.nkc.gov.lv/lv/media/14461/download>

On avait notamment retenu la publication en juin 2020 d'une **étude sur l'emploi et la discrimination dans l'industrie cinématographique** montrant que de nombreuses femmes subissent toujours une discrimination fondée sur le genre sur leur lieu de travail et trouvent qu'il est particulièrement difficile d'obtenir un emploi dans les départements techniques.

Au vu des résultats de cette étude, un **groupe de travail** avec les syndicats et les organisations de l'industrie cinématographique finlandaise a été créé, afin d'aboutir à un plan d'action pour remédier aux disparités de traitement entre femmes et hommes. En raison des conséquences de la crise sanitaire, ce groupe n'a pas encore pu se réunir pour commencer ce travail mais devrait commencer à se réunir en fin d'année 2022.

Enfin, dans une logique de sensibilisation et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la FFF a publié à l'été 2021 des lignes directrices relatives au tournage de scènes intimes en encourageant l'emploi d'un.e **coordinateur.rice de l'intimité**⁴⁰.

...suivies annuellement par des statistiques précises

Dans son bilan chiffré annuel⁴¹, la FFF consacre **une partie sur l'égalité des genres** en matière de financement de projets. Il en ressort qu'en 2021, 44% des long-métrages financés par la FFF ont été réalisés par des femmes⁴². Il s'agit d'une progression qui s'est faite au fil des années : en 2011, seulement 24% des aides à la production étaient accordées à des films de réalisatrices. Notre interlocutrice souligne que **dans les départements où la proportion des candidatures de projets de femmes et d'hommes se rapproche de 50%, la parité est atteinte dans les aides de financement accordées** par l'institut. L'exemple très net est celui du département de demande d'aide pour l'écriture d'un scénario : en 2010, 30% des demandes étaient faites par des femmes et elles représentaient 30% des projets soutenus, en 2021, elles ont été 41,8% à postuler et représentent 50,6% des projets financés par la FFF.

Des mesures de plus en plus inclusives

Satisfaite de ses politiques actuelles montrant de très bons résultats, la FFF compte bien maintenir ses actions en vigueur. Notre contact nous indique également que toute nouvelle politique sera très probablement axée sur **l'inclusion et la diversité** à plus grande échelle. En effet, la FFF est en train de passer de la parité à une stratégie plus inclusive répondant aux besoins de tous les groupes sous-représentés dans l'industrie cinématographique. Cette stratégie comprend notamment la **collecte de données détaillées** sur la représentation derrière et devant la caméra, **la collaboration avec des organisations et des programmes**

⁴⁰ <https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2021/09/Laheisvyskoreografin-kanssa-tyoskentely-ENGL.pdf>

⁴¹ <https://www.ses.fi/en/yearly-statistics/>

⁴² https://www.ses.fi/wp-content/uploads/2022/06/SES_Elokuvavuosi_FactsFigures_2021.pdf

d'aide aux personnes immigrés et aux personnes en situation de handicap au sein de l'industrie, ainsi que la **publication d'une série d'articles sur la diversité**⁴³.

C'est dans le cadre de cette mise en place de politiques inclusives que la FFF participe également au projet "**New Dawn**" lancé en mai 2022. New Dawn est un fonds international de production cinématographique qui regroupe neuf fonds de cinéma européens⁴⁴ souhaitant promouvoir un paysage cinématographique plus inclusif et permettre ainsi une réelle diversité des histoires racontées.

FRANCE

% de films de réalisatrices : 24,9% (moyenne 2017-2021)

Le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC) avait annoncé en 2019 un renforcement de son engagement pour la parité, et lors à l'occasion des deuxièmes **Assises pour la parité, l'égalité et la diversité, co-organisées avec le Collectif 50/50**⁴⁵. Depuis, le Centre a mis en oeuvre un certain nombre de mesures et politiques visant à promouvoir la place des femmes dans l'industrie, menant une action volontariste allant de la mise en place d'un bonus parité; en passant par le conditionnement des aides et par le respect d'engagements en matière de lutte et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles. C'est dans ce sillage d'engagements forts pour la parité et la mixité que le CNC a obtenu en 2021 **le double label Diversité et Égalité** attribué par AFNOR Certification⁴⁶. Ce label est le marqueur de l'engagement effectif et volontaire du Centre pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle en prévenant les discriminations.

Un engagement en interne en faveur de la parité et un conditionnement des aides aux festivals

Le CNC s'engage pour la parité à différents niveaux :

- En interne, le CNC s'engage à la **parité des présidences et des membres de l'ensemble de ses commissions**. Sur les 52 commissions d'attribution d'aides du CNC, fin 2020 on dénombrait ainsi 51% de femmes ;

⁴³ <https://www.ses.fi/en/category/diversity-in-the-film-industry/>

⁴⁴ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

⁴⁵

https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-renforce-son-engagement-pour-la-parite-legalite-et-la-diversite-dans-le-cinema-a-et-audiovisuel-francais_1083680

⁴⁶ Afnor Certification est une société délivrant, sur audit ou sur évaluation, des signes de confiance dans le domaine volontaire comme dans le domaine réglementaire. ([source](#))

- En direction des Envers **les instances de décisions en régions** : dans le cadre des conventions signées avec les régions, le CNC inclut désormais systématiquement un volet consacré à l'égalité des genres. Les négociations relatives aux conventions 2020-2022 incluent **la parité des comités qui sélectionnent les films aidés par les régions** et une attention particulière portée à la place des femmes devant et derrière la caméra leur est demandée ;
- Envers **les jurys des festivals et des écoles** : depuis 2019, le soutien du CNC est conditionné au respect de la parité. De plus, pour les festivals, il est également impératif de signer un certain nombre d'engagements listés par **la charte du Collectif 50/50**⁴⁷.

La mise en place du “bonus parité”

En 2019, le CNC a mis en place dans le cadre de ses aides automatiques **un bonus parité**. Élaboré en collaboration avec le Collectif 50/50, ce bonus est accordé aux équipes artistiques de tournage paritaires, c'est-à-dire qui comptent au moins autant de femmes que d'hommes dans leurs principaux postes d'encadrement. L'objectif est de favoriser l'emploi des femmes aux postes clés de la production des films en attribuant **un bonus de 15% aux films éligibles**. En 2019, 1/4 des films soutenus par le CNC ont bénéficié de ce bonus, en 2020 et 2021, c'est 1/3 des films financés qui ont obtenu le bonus parité, ce qui prouve le caractère particulièrement incitatif de cette mesure .

Une sensibilisation croissante par la mise en avant du mariage

Dans le cadre **des dispositifs d'éducation à l'image**, chaque année 2 045 salles de cinéma accueillent 15% des élèves étudiant en France. L'ensemble des catalogues des dispositifs scolaires (école, collège, lycée et apprentis au cinéma) comprend 300 films. En **2018-2019**, 15 films, soit **moins de 5%** des films présentés étaient réalisés par des femmes. En 2021, le CNC s'était fixé comme objectif d'atteindre en 2024 un total de 50 films sur l'ensemble des catalogues. Le CNC a commencé à élargir la part de films de réalisatrices, et de fait, 40 films réalisés par des femmes ont été ajoutés sur l'ensemble des catalogues au cours de sur l'année scolaire 2022-2023, ce qui représente **13%** du total des films présentés. Notre contact nous informe de la volonté du CNC de poursuivre la mise en avant de films de réalisatrices dans les dispositifs scolaires.

Une charte inter-gouvernementale pour lutter contre les stéréotypes

Selon nos contacts, la lutte contre les stéréotypes est maintenant le prochain chantier du CNC. À l'initiative du ministre délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et , du ministre de la Culture, le CNC a participé à la création et à la diffusion de la **charte “10 engagements des industries culturelles et créatives en faveur de l'égalité”**. Présentée en 2021 à l'occasion du **Forum Génération**

⁴⁷ <https://collectif5050.com/la-charte-pour-la-parite-et-la-diversite-dans-les-festivals-de-cinema-daudiovisuel-et-dimage-animee/>

Égalité, elle a pour objectif de **lutter contre les représentations sexistes** et de participer à **la prévention des violences sexuelles et sexistes** dans les industries culturelles et créatives. Elle est ouverte à tout type d'organisation, publique, privée ou à but non lucratif, active dans le domaine des industries culturelles. Elle s'articule autour de cinq objectifs et de dix engagements, qui comprend notamment un travail sur la collecte de données genrées sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique. Une centaine d'entreprises et de réseaux internationaux ont été identifiés pour la participation à cet événement et le ministère des Affaires Européennes et des Affaires étrangères a également dressé une liste de **36 pays** au sein desquels les industries culturelles et créatives constituent un axe prioritaire, qui sont également destinataires du projet de charte. C'est dans le cadre de cette charte que le CNC a annoncé la mise en place de la **clause assurantielle couvrant le risque "fait de harcèlement" sur les tournages**.

Une lutte active contre les violences sexistes et sexuelles

Le CNC met en place un ensemble d'actions pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le secteur du cinéma :

- En 2020, le CNC s'est associé à la création par le Ministère de la Culture d'une **cellule d'écoute psychologique et juridique** à destination des professionnel.le.s de la culture victimes d'emprise, de harcèlement et ou de VSS. Cette cellule d'écoute, opérée par Audiens, est complétée par une consultation médicale dédiée au Pôle santé Bergère ;
- Pour chaque demande d'aide financière au CNC, le demandeur doit remplir **un formulaire** dans lequel il détaille les mesures qu'il a mises en place pour satisfaire à ses obligations légales, prévues par le code du travail, en matière de **prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel** ;
- Depuis le 1er janvier 2021, le CNC conditionne ses **aides** au respect, par les entreprises (de production, de distribution, de vente...) qui les demandent, **d'obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel** qui comprennent notamment la mise en place d'un dispositif d'information sur les lieux de travail, la désignation d'un référent harcèlement pour les structures de plus de 250 salarié.e.s, la mise à disposition d'une cellule d'alerte et d'écoute... Ces aides sont également conditionnées **au suivi d'une formation dédiée** et de l'obtention de la certification par le/la responsable juridique de l'entreprise. Elles visent à accompagner les acteurs du secteur dans la prévention des comportements inappropriés à tous les stades de la production et de la diffusion des œuvres (sur les lieux de tournages, dans les studios, lors de la promotion...). Les formations sont dispensées au CNC par **l'AVFT** (Association européenne contre les Violences faites aux femmes au travail), organisme fondé en 1985 et spécialisé dans la lutte contre les discriminations sexistes et les VSS au travail. À ce jour, 2700 professionnel.le.s ont obtenu un certificat attestant qu'ils et elles ont bien suivi cette formation. Cette mesure avait été annoncée en 2019 lors des Assises du Collectif 5050.

- À compter du 1er janvier 2023, le suivi de cette formation conditionnera l'obtention des aides du CNC **aux exploitant.e.s de salle de cinéma**. Depuis mai 2022, 314 professionnel.le.s ont déjà suivi cette formation et 512 sont d'ores et déjà inscrit.e.s ;
- Le CNC a impulsé la mise en place par la Maif et Areas d'**une clause assurantielle** dans tous les contrats d'assurance de tournage **couvrant le risque de « fait de harcèlement »**. Cette clause, applicable depuis le 1er juillet 2021 est gratuite, elle s'applique à tous les nouveaux contrats d'assurance de tournage ainsi qu'à tous les contrats en cours entre les équipes de films et l'un de ses assureurs. Il s'agit d'une action phare dans la lutte contre les VSS qui permet de **couvrir les frais de suspension d'un tournage à la suite d'une plainte pour harcèlement, agression ou violence sexiste** sur 5 jours et à hauteur maximum de 500 000 euros. L'objectif est de permettre aux victimes de parler et de dénoncer des faits de violence sans avoir la crainte d'entraîner une perte de temps et d'argent pour la production.

Des statistiques toujours plus nombreuses pour qualifier et quantifier les évolutions de l'industrie

La direction des études, des statistiques et de la prospective du CNC continue enfin de développer les indicateurs genrés dans la plupart de ses publications. Des études, synthèses et bilans font état d'indicateurs genrés selon différentes approches (emploi, réalisation, publics, consommation). Notons notamment la publication depuis fin 2021 des études suivantes :

- Le bilan du CNC 2021, qui comporte une section dédiée aux questions d'égalité des genres⁴⁸
- Parité : Actions et bilan 2021 du CNC⁴⁹
- L'emploi des femmes dans la production de films de fiction en 2020⁵⁰
- L'emploi des femmes dans les sociétés de production audiovisuelle de fiction en 2020⁵¹
- Les films d'initiative française réalisés par des femmes en 2021⁵²
- Les œuvres audiovisuelles aidées entre 2016 et 2020 réalisées et écrites par des femmes⁵³

48

<https://www.cnc.fr/documents/36995/153434/Bilan+2021+du+CNC.pdf/3edd721d-9548-c999-805d-de553e4a3e2c?t=1652987241591>

49 https://e-communautes.cnfpt.fr/sites/default/files/statut_fichier/parite_actions_et_bilan_2021_du_cnc.pdf

50

https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-publie-deux-etudes-sur-lemploi-des-femmes-dans-le-cinema-et-laudiovisuel_1641617

51 Ibid

52

https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n-23--les-oeuvres-audiovisuelles-aidees-entre-2016-et-2020-realisees-et-ecrites-par-des-femmes_1709791

53

https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/synthese/synthese-n22--les-films-dinitiative-francaise-realises-par-des-femmes-en-2021_1709782

Focus sur l'étude du CNC

“Les œuvres audiovisuelles aidées entre 2016 et 2020 réalisées et écrites par des femmes”

Cette étude est la première de ce genre publiée par le CNC. Il s'agit d'une analyse des personnes travaillant à la réalisation et à l'écriture des œuvres audiovisuelles financées par le CNC entre 2016 et 2020.

Sur cette période (2016-2020), l'étude du CNC souligne les points clés suivants :

- Les femmes représentent **36% des auteur.ice.s et des réalisateur.ice.s de programmes ayant reçu une aide du CNC**. Elles représentent 34% des personnes aidées en animation, 35% en fiction et 37% en documentaire ;
- Le volume d'heures réalisées uniquement par des femmes est plus important dans les documentaires (25 % du total des heures réalisés) qu'en fiction (12 %) ou en animation (8%) ;
- La fiction et l'animation présentent **des équipes principalement mixtes au niveau de l'écriture** : 50 % des heures de fiction aidées sont coécrites par des femmes et des hommes, une part qui s'élève à 80 % en animation ;
- Les coûts horaires moyens des œuvres audiovisuelles sont systématiquement inférieurs lorsqu'elles sont réalisées par des femmes ;
- Les œuvres audiovisuelles réalisées par des femmes **comportent de moindres apports étrangers**. De fait, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à réaliser des coproductions internationales à hauts budgets.

GRÈCE

% de films de réalisatrices : 17,6% (moyenne 2017-2021)

Le Greek Film Center lance ses premières actions

En 2020, le Greek Film Center (GFC) nous avait indiqué ne prendre aucune mesure et ne produire aucune donnée se référant spécifiquement au genre. Tout a changé en 2021, quand le GFC a mis en place différentes mesures et a commencé à mener des recherches et des **analyses statistiques** relatives au genre des personnes demandant des aides à l'institut.

Deux programmes de soutien aux femmes de cinéma

Le GFC a en effet, comme on l'indiquait l'année dernière, introduit en 2021 deux programmes comprenant des dispositions spécifiques en vue d'une politique d'équilibre entre les genres :

- D'une part, le **Location Scouting Support Program**, en vigueur depuis avril 2021 et selon lequel la présence de femmes dans les principaux départements, est scrupuleusement prise en compte parmi les critères d'évaluation des projets.
- D'autre part, depuis mai 2021, le GFC soutient les projets de courts métrages déjà financés via une **subvention supplémentaire de 3 000 €** lorsqu'au moins huit des postes suivants sont occupés par des femmes : réalisatrice, assistante à la réalisation, scénariste, productrice, directrice de production, directrice de la photographie, assistante caméra, grip, conception de la production, conception des costumes, enregistrement du son, conception du son, musique, montage et étalonnage.

En outre, depuis juin 2021, le GFC surveille le genre des réalisateurs et réalisatrices dans tous ses programmes, dans le but **d'encourager les projets dont la majorité des dirigeants sont des femmes** et dans l'espoir de parvenir à des conditions de subvention plus équilibrées entre les genres.

Des premières statistiques à suivre de près

Cette année, notre contact nous a transmis les premières statistiques suite à l'adoption de ces politiques: entre mai 2021 et mai 2022, 37,30% des demandes de subvention au scénario ont été faites par des femmes, elles représentent 37,10% des demandes à la réalisation et 40% des demandes à la production. Ces chiffres sont les premières données générées effectuées par l'Institut, il faudra bien sûr suivre leur évolution au fil des années.

HONGRIE

% de films de réalisatrices : 24,4% (moyenne 2017-2021)

Des dispositions internes mais pas de politique

Le National Film Institute hongrois (NFI) ne produit aucune statistique et ne prévoit aucune action spécifiquement liée au genre.

Toutefois, le **règlement intérieur de l'Institut** interdit d'une part la discrimination à l'emploi et le harcèlement et d'autre part encourage le signalement par ses partenaires et employé.e.s d'actes répréhensibles comme les violences sexistes et sexuelles. L'institut a en effet mis en place en 2020 un **système d'alerte** accompagné de la création d'un **comité d'éthique** à destination de ses employé.e.s, de ses client.e.s et de ses partenaires. Ce système permet de "signaler toute préoccupation, de demander des conseils ou de signaler des violations" de manière confidentielle. Pour chaque lancement d'alerte, une enquête indépendante est faite par le comité d'éthique. Ce système n'est pas spécifique aux violences sexistes et sexuelles mais celles-ci peuvent notamment être dénoncées par ce biais.

En 2021, notre contact nous avait également indiqué que le département de la formation du NFI s'efforce - notamment dans l'attribution de ses subventions - de mettre en avant les femmes dans l'industrie. Le NFI veille également à ce que les panels et les intervenant.e.s de ses conférences soient équilibrés en termes de genre.

IRLANDE

% de films de réalisatrices : 19,6 % (moyenne 2017- 2021)

Un plan d'action et des initiatives spécifiques à destination des talents féminins

En 2015, Screen Ireland a adopté un **plan en six points** pour encourager davantage de femmes à demander des financements :

- Collecter, publier et suivre des données sur l'inégalité entre les genres ;
- Sensibiliser aux inégalités de genre les sociétés de production et les organisations représentatives de l'industrie, collaborer avec elles dans le cadre d'initiatives de formation mettant en évidence les préjugés inconscients dans la prise de décision créative ;
- Former aux questions de diversité et d'égalité les personnes ayant des postes de création ;
- Poursuivre les initiatives de formation et de mentorat à travers *Screen Training Ireland* ;
- Soutenir les initiatives des écoles et de l'enseignement supérieur pour promouvoir l'égalité dans le domaine de la culture irlandaise ;
- Travailler avec les partenaires financiers des projets afin de promouvoir l'égalité des genres et la diversité dans les contenus cinématographiques financés par des fonds publics.

En 2021, pour approfondir et donner une nouvelle dimension à ce plan d'action, notre interlocutrice de Screen Ireland nous ont fait part de plusieurs initiatives de financement adoptées par leur institution pour encourager et accompagner un nombre accru de candidatures féminines et soutenir les talents féminins :

- **POV⁵⁴** : Un **programme de financement et de formation** destiné exclusivement aux talents féminins ;
- **Le financement renforcé** de la production pour les longs métrages portés par des femmes⁵⁵ ;

⁵⁴ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf

⁵⁵

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

- Accent mis sur le développement des longs métrages initiés par des femmes ;
- **Promotion et échanges** axés sur les talents féminins ;
- Nomination par le conseil d'administration de Screen Ireland d'un nouveau **sous-comité pour l'égalité des genres et la diversité** qui consultera des organismes externes pour établir des politiques et des directives permanentes concernant le processus de candidature et les dispositions de financement. Ce sous-comité sera également responsable de leur mise en œuvre et de leur application.

En 2022, pour promouvoir davantage de diversité et de mixité dans le secteur, Screen Ireland participe à l'initiative paneuropéenne New Dawn⁵⁶.

De nouvelles mesures pour lutter contre les violences dans le secteur

La grande nouveauté de cette année 2022 est la mise en place de deux formations gratuites, en ligne, à l'attention des professionnel.le.s du secteur, dans le cadre du programme gouvernemental "Safe To Create"⁵⁷. Ces formations ont pour thématiques :

- La **lutte contre l'intimidation et le harcèlement** dans les secteurs artistiques et créatifs⁵⁸ ;
- La **lutte contre les préjugés inconscients**⁵⁹.

Des statistiques suivies annuellement

Screen Ireland publie par ailleurs annuellement un **bilan chiffré** des demandes de financement incluant des données ventilées par genre⁶⁰.

Sur les demandes de subventions des **projets en développement** pour l'année 2021, on note 18% de réalisatrices candidates pour 19% de réalisatrices soutenues, en scénario les chiffres passent de 38% de candidates à 41% de soutenues et en production 43% de candidates pour 54% de soutenues.

En ce qui concerne **les projets en production**, les réalisatrices représentent 34% des personnes soutenues par le fond cette année (+5 points par rapport à la proportion de candidates), les femmes scénaristes 48% (+7 points) et les productrices 51% (-4 points).

⁵⁶ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

⁵⁷ www.safetocreate.ie

⁵⁸ <https://www.screenireland.ie/courses/tackling-bullying-and-harassment-in-the-arts-and-creative-sectors>.

⁵⁹ <https://www.screenireland.ie/courses/addressing-unconscious-bias-basic-awareness-for-the-arts-and-creative-sectors>

⁶⁰ <https://www.screenireland.ie/industry-insights/screenireland-data> (section *Gender Statistics*)

En termes d'évolution des chiffres, Screen Ireland a également publié un rapport intitulé "Gender Breakdown - Projects Produced 2015/6 and 2019"⁶¹ mettant en évidence les évolutions dans les projets produits en 2015/2016 et en 2019. On remarque ainsi qu'entre 2015 et 2019, la proportion de réalisatrices est passée de 10 à 38% dans les projets produits. La proportion de femmes scénaristes est passée de 27 à 43% et celle des productrices de 63 à 69%.

ISLANDE

% de films de réalisatrices : 35,8% (moyenne 2017-2021)

Un travail en interne pour atteindre la parité...

Dans ses systèmes de candidature ainsi que dans les lignes directrices de son évaluation interne, l'Icelandic Film Center (IFC) met l'accent sur les questions de genre :

- Pour toute demande de soutien, il est notamment demandé aux candidat.e.s **d'indiquer le nom et le genre de toutes les personnes occupant des postes de création**. Si leur projet est soutenu, **pour recevoir le dernier versement**, ils et elles doivent envoyer au Centre la liste effective de la répartition genrée de l'équipe de création, de sorte à minimiser les artifices dans la procédure de demande. Cela permet aux professionnel.le.s du cinéma d'avoir une idée plus précise de la répartition des travailleur.euse.s en fonction du genre et ainsi de pouvoir remédier plus rapidement aux déséquilibres ;
- Dans le cadre des procédures internes, les consultant.e.s de l'IFC ont pour instruction, lorsqu'ils lisent et évaluent les projets de scénarios, de prendre en compte les **critères définis dans le test de Bechdel-Wallace**⁶² et de vérifier si le contenu créatif des demandes favorise des personnages féminins multidimensionnels ;
- L'IFC suit ainsi annuellement **des statistiques genrées** sur les demandes de subvention et sur les projets soutenus (en écriture, en réalisation et en production) et publie sur leur site le taux de réussite en fonction du genre⁶³.

... notamment à travers une nouvelle politique cinématographique sur la période 2020-2030

⁶¹ https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/Gender_Breakdown_-_Projects_Produced_2015-6_and_2019.pdf

⁶² Pour qu'un film passe le test de Bechdel-Wallace, il faut qu'on y trouve deux personnages féminins nommés, qui parlent entre elles, d'autre chose que d'un homme.

<https://www.radiofrance.fr/franceculture/le-test-de-bechdel-wallace-cinema-label-feministe-1222203>

⁶³ <http://www.icelandicfilmcentre.is/facts-and-figures/gender-equality/>

Cette nouvelle politique⁶⁴ émanant du ministère de l'Éducation, des Sciences et de la Culture définit les lignes directrices de l'action de l'IFC jusqu'en 2030. Sur les thématiques de parité et d'inclusion, nous pouvons noter :

- Le budget de l'IFC sera augmenté pour que le fonds soutienne davantage de projets au stade d'écriture de scénario, ainsi qu'une plus grande diversité de projets. Le fonds cherchera à **soutenir ces projets de manière paritaire** ;
- Un travail sera fait pour **valoriser la place des femmes dans la réalisation**, notamment à travers l'éducation des femmes en les encourageant à travailler dans ce secteur ;
- **Un suivi des statistiques genrées** : un site web d'information, ou un tableau de bord, devra être développé pour fournir des statistiques et des indicateurs de performance clés pour le secteur. Ainsi, les statistiques sur les chiffres d'affaires, les revenus, les recettes d'exportation seront toutes ventilées par genre, publiées et mises à jour régulièrement.

Lignes d'actions à venir : visibiliser des "role models" et mise en place d'un bonus

Comme dans de nombreuses industries, l'IFC reçoit moins de candidatures de femmes et cherche différents moyens pour les encourager à candidater davantage. Une partie du problème réside dans le fait que les femmes cinéastes islandaises manquent de visibilité. En 2021, l'IFC a créé pour la première fois **un financement destiné à encourager la culture cinématographique** et travaille notamment à mettre en avant les œuvres de réalisatrices.

L'IFC a également proposé au ministère une législation permettant d'accorder **une subvention supérieure de 20 %** si au moins un des postes clés (scénario, réalisation, production) est occupé par une femme. Cette proposition est en pourparler au ministère mais n'a pas encore été adoptée à ce jour.

ITALIE

% de films de réalisatrices : 14,3% (moyenne 2017-2021)

Une loi pour favoriser les femmes de cinéma...

Depuis 2016, une nouvelle loi sur les films a été adoptée en Italie. Elle vise à réformer tout le système de soutiens financiers accordés dans le secteur audiovisuel. Ses décrets comprennent des mesures en faveur des productions réalisées par des femmes (cinéma, télévision, web) avec notamment un **système de points** valorisant les projets dont l'**équipe créative** est principalement composée de femmes et ce surtout si une réalisatrice y est

⁶⁴ <http://www.icelandicfilmcentre.is/media/skjol/200826-Film-Policy-Iceland-English-version.pdf>

rattachée. **Depuis 2021, ce système de points a été élargi**, il ne porte plus uniquement sur la composition des équipes créatives mais il valorise également **les équipes techniques** composées majoritairement de femmes.

Même si depuis l'application du nouveau dispositif, le Ministère de la Culture italien a remarqué **une augmentation des demandes de soutien pour des films de réalisatrices** par rapport au système précédent, on ne note qu'une très légère augmentation de la part des films réalisés par des femmes, qui reste très basse, au-dessous des 15%.

... suivie par des statistiques qui ne progressent pas

Le Ministère de la Culture italien sous-traite **un rapport sur l'impact de cette loi de 2016**⁶⁵, mis à jour annuellement. Dans ce rapport, le genre des administrateur.ice.s ainsi que des représentant.e.s des entreprises bénéficiaires de leurs programmes de soutien est contrôlé. En 2021, notre contact nous avait indiqué continuer à constater **un déséquilibre entre les genres, s'accroissant au fur et à mesure que l'on se rapprochait du marché** (flagrant dans la distribution notamment). Cette année, on nous souligne également que les statistiques mises en place sont à ce jour encore strictement binaires : il n'existe **pas de chiffres officiels concernant les personnes non-binaires** dans ces postes clés du secteur du cinéma.

Une sensibilisation croissante aux problématiques de genre

Durant l'année 2021, différentes actions ont été mises en place pour sensibiliser aux thématiques de genre :

- Début 2021, le Ministère a organisé un **appel à projets autour du thème des violences faites aux femmes**. Cet appel à projet est le seul dans lequel la parité entre les réalisateurs et les réalisatrices a été atteinte.
- En septembre 2021, à l'occasion du festival du film la Mostra de Venise, le Ministère a participé à **l'organisation du troisième séminaire sur l'égalité et l'inclusion dans l'industrie cinématographique**. Cet événement avait pour but de sensibiliser et de mettre en lumière les problématiques liées au genre dans la culture. Des statistiques ont notamment été présentées ainsi qu'une vidéo de la campagne de sensibilisation du Collectif 5050 "Character".
- Enfin, en novembre 2021, le Ministère de la Culture italien a créé **un Observatoire de l'égalité des genres**⁶⁶ qui vise à sensibiliser l'ensemble des industries culturelles sur les questions de parité, en listant notamment des bonnes pratiques à suivre ou encore en faisant la promotion de formations spécialisées.

⁶⁵ <http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/VI/2021/valutazione-impatto-legge-220-2016-anno-2019.pdf>

⁶⁶ <https://www.beniculturali.it/osservatorio-per-la-parita-di-genere>

LETTONIE

% de films de réalisatrices : 32,5% (moyenne 2017-2021)

Ni mesure ni politique

Notre contact au National Film Centre of Latvia (NFCL) nous informe que cette année encore, **le Centre n'a pas adopté de mesures relatives à l'égalité des genres**. Notre interlocutrice nous signale toutefois que :

- La question du genre est, d'une certaine manière, "mineure" dans les petites industries car la concurrence entre les professionnel.le.s y est relativement faible ;
- Sur les treize films lettons de fictions **sortis en salles** entre 2020 et 2021, seuls 4 ont été réalisés ou co-réalisés par des femmes⁶⁷ ;
- Le Centre note une progression dans le soutien accordé aux films de réalisatrices : sur les 4 projets de fiction **soutenus** en 2021, 3 étaient en effet portés par des femmes ;
- La direction du Centre est assurée par une femme, Dita Rietuma ;
- Depuis 2022, 100% des employées du NFCL sont des femmes.

Quelques statistiques sur le genre dans le cinéma letton (données de 2021)

Le NFCL a analysé **le pourcentage d'hommes et de femmes aux postes clés des longs métrages de fiction et d'animation** sortis les six années précédentes. Le pourcentage de professionnels masculins y est globalement plus élevé, cependant, les chiffres sont presque égaux en matière de **production**, ce qui signifie que les productrices s'entourent également davantage d'hommes.

À ce jour, le Centre n'a ni prévu d'actualiser ces études, ni de produire de nouvelles données chiffrées.

LITUANIE

% de films de réalisatrices : 18,6% (moyenne 2017-2021)

Cette année, le Lithuanian Film Center n'a pas répondu à nos sollicitations, il se peut donc que certaines informations soient manquantes : ce paragraphe est un résumé des réponses du Centre des années précédentes ainsi que des informations trouvées sur leur site internet cette année.

⁶⁷ <https://www.nkc.gov.lv/en/media/14461/download>

Une action complète pour lutter contre le harcèlement sexuel

En 2019, le Lithuanian Film Center (LFC) a mené un **projet pour la prévention du harcèlement sexuel** dans l'industrie cinématographique. Ce projet a pris la forme d'une enquête et d'un atelier à l'issue desquels des recommandations d'actions ont été transmises au Lithuanian Film Center. De plus, avec l'aide de spécialistes, **des sessions de formation** se poursuivent sur l'identification du harcèlement sexuel et les méthodes de prévention possibles pour l'établissement d'un environnement de création et de travail sécurisés.

Dans tous les accords de financement du gouvernement signés par le LFC, une **nouvelle clause** a été ajoutée, engageant le gestionnaire du projet de film. Sur le site du LFC une section intitulée "Un environnement sûr sans harcèlement sexuel" a également été créée. Son objectif est de systématiser les informations sur le harcèlement sexuel et sa prévention pour les employé.e.s de l'industrie. Cette section fournit aux victimes des informations sur les endroits où demander de l'aide, des exemples de bonnes pratiques et encourage les sociétés cinématographiques à prendre leurs responsabilités à cet égard. Depuis notre dernière prise de contact en 2020, le LFC a reçu plusieurs demandes pour poursuivre ses ateliers et élargir son programme de formation. Il semble donc que cette formation encourage les discussions sur ce sujet en Lituanie. Ainsi, de nouveaux ateliers ont été organisés en 2021.

Des projets pour poursuivre son action

En 2021 le Lithuanian Film Centre est devenu partenaire du Réseau européen des femmes de l'audiovisuel (EWA), ainsi le LFC soutient d'une part la présence de professionnel.le.s lituanien.ne.s dans ce réseau, ainsi que des initiatives organisées par EWA en Lituanie. Ce partenariat devrait favoriser le développement d'actions visant à renforcer la présence de femmes dans l'industrie cinématographique lituanienne, notamment à travers des tables rondes, des programmes de mentorat...

Par ailleurs, le LFC nous annonçait en 2021 qu'il allait coopérer à un **projet international d'analyse des valeurs sociales** (genre, diversité) et démocratiques sur les plateformes numériques cinématographiques et télévisuelles, avec la Suède, la Norvège, l'Espagne et la France.

Finalement, selon notre contact, les principaux défis du LFC se situent au niveau de l'écart de rémunération lié au genre et à la garantie d'un environnement sûr et égalitaire pour toutes et tous dans chaque société de production cinématographique en Lituanie.

LUXEMBOURG

% de films de réalisatrices : 17,3% (moyenne 2017-2021)

La mise en place d'une politique de régulation

Le Film Fund Luxembourg (FFL) encourage les producteur.ice.s à soumettre davantage de projets écrits et/ou réalisés par des femmes. Ainsi, depuis janvier 2020, le Comité de sélection du FFL a mis en place ce que nous appelons des "soft quotas" : en situation de concurrence directe entre deux projets de qualité égale, "**un projet soumis par une réalisatrice prime sur celui d'un réalisateur**".

De plus, la réglementation luxembourgeoise limite le nombre de projets qu'un.e producteur.ice ou société de production a le droit de déposer par année calendaire. Le FFL réfléchit à permettre de déposer un nombre plus élevé de projets lorsqu'ils sont portés par des femmes.

Le Luxembourg étant **le pays de la coproduction**, le FFL vise surtout l'augmentation du nombre de coproductions réalisées par des femmes qui sollicitent une aide du FFL. Cet objectif doit donc s'inscrire dans **un effort transfrontalier** qui implique les différents pays de coproduction.

Des fonds de soutien transfrontaliers

En 2020, nous avons appris que le Film Fund Luxembourg (FFL), conjointement avec Screen Ireland, avait mis en place un **fonds visant à corriger les disparités de répartition des genres** au sein des industries cinématographiques luxembourgeoise et irlandaise. Le budget total de cette aide économique était de 120 000 euros pour l'année pilote (2019). Le FFL et Screen Ireland ont ainsi soutenus trois projets de réalisatrices sur les cinq soumis cette année-là. Notre contact nous informe qu'un deuxième appel à projet est actuellement en cours de préparation.

Depuis début 2021, le FFL est partenaire de **l'initiative New Dawn** au côté de 8 autres fonds publics européens⁶⁸. Cette initiative vise à ouvrir l'industrie cinématographique à de nouvelles voix et à des perspectives plus diverses.

Le FFL cherche également à promouvoir la diversité au niveau national : sa chaîne locale RTL Luxembourg travaille actuellement sur le lancement d'un **appel à projets de séries**

⁶⁸ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (l'Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

(fiction/animation) en développement qui prêteront une attention particulière à **la diversité, la parité et l'inclusion**.

Des premières statistiques nationales prévues pour début 2023

La nouvelle **plateforme de dépôt de projets électroniques du FFL**, en place depuis mi-2020, permet de recueillir certaines données sur le genre des déposant·e·s (requérant·e de l'aide, réalisation du film...) au moment du dépôt des projets. Ces données seront très utiles pour établir des statistiques complètes.

Le FFL collabore en effet depuis 2021 avec une association nationale de productrices, sur un projet de statistiques basé sur le genre. Les chiffres sont en cours d'analyse et de préparation mais n'ont pas encore été publiés. Un **événement pour présenter l'étude** est prévu en début d'année 2023 dans le cadre d'une manifestation initiée par le Filmbüro Saarland.

MACÉDOINE DU NORD

% de films de réalisatrices : 15,3% (moyenne 2017-2021)

Pour la première fois depuis la création de notre étude, la North Macedonia Film Agency, a répondu à nos sollicitations et a partagé avec nous les différentes mesures mises en place par le Centre pour promouvoir la parité au cœur de l'industrie cinématographique macédonienne.

La signature d'une charte et la collecte de statistiques genrées

La North Macedonia Film Agency a signé la **Charte inter-gouvernementale d'engagement pour l'égalité des genres** initiée par la France à l'occasion du Forum Génération Égalité de 2021. L'objectif de ce forum était de fixer de nouveaux engagements concrets en matière d'égalité des genres dans le secteur de l'audiovisuel. C'est dans ce cadre que le Centre macédonien s'est engagé à **collecter des statistiques sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique** en Macédoine du Nord sur la période 2021-2025, de sorte à quantifier l'évolution de la place des femmes dans l'industrie du cinéma.

En plus de la signature de cette charte et de la production de statistiques genrées dans les années à venir, le document bilan du Centre, Facts and figures 2021⁶⁹ comporte pour la première fois **une section entière dédiée au genre**. Nous y trouvons notamment :

- Des statistiques précises sur la part des films macédoniens sortis entre 2015 et 2020 avec la part de ceux ayant été **réalisés, scénarisés ou produits par des femmes**. À noter qu'un seul des cinq films sortis en salle en 2020 et en 2021 a été réalisé par une femme ;

⁶⁹ <http://filmfund.gov.mk/wp-content/uploads/2022/03/FactsFigures-Web-2021.pdf>

- Des statistiques **sur les employé.e.s de la North Macedonia Film Agency**. Notons que le conseil d’administration de l’Agence est composé uniquement d’hommes et que le conseil d’expert.e.s qui met en place les mesures pour promouvoir l’industrie cinématographique est composé de quatre hommes et d’une seule femme. Toutefois, 91% des employé.e.s de la North Macedonia Film Agency sont des femmes.

L’organisation de tables rondes et de rencontres

La North Macedonia Film Agency avait commencé un travail autour de ces questions de genre avant la signature de la charte de 2021, citons notamment :

- En 2016 l’organisation en partenariat avec le Swedish Film Institute de l’événement SNOWE 3 - Women in Film - Creative Networking. Cet événement de 4 jours avait pour objectif de **créer un réseau entre les femmes du secteur** et à favoriser les collaborations internationales à travers des rencontres, des projections de films et des panels de discussions autour de la place des femmes dans l’industrie audiovisuelle ;
- En 2017, l’organisation de la rencontre de la direction du fonds européen EURIMAGES, avec notamment **une table ronde sur l’évolution de la place des réalisatrices** dans l’industrie cinématographique macédonienne sur les 15 dernières années ;
- En 2019, le financement de la deuxième édition du Beach Film Festival qui organisait une table ronde sur le sujet “La femme est la femme - **l’archétype du personnage féminin dans le cinéma européen**”, en partenariat avec MEDIA - Europe Créative⁷⁰.

Un premier travail de visibilité qui sera approfondi dans les années à venir

Le Centre a mis en place **une campagne de visibilité** sur ses réseaux sociaux pour promouvoir le travail de 8 femmes de cinéma macédoniennes particulièrement emblématiques et créer ainsi des modèles d’inspiration au féminin pour les générations futures. Chaque semaine durant 2 mois, une cinéaste était mise à l’honneur à travers différents posts sur les réseaux sociaux de l’Agence au travers notamment de photos, vidéos, bandes-annonces de films sur lesquels elle a travaillé et enfin une interview. En 2022, le Centre compte poursuivre ce travail de visibilité de femmes cinéastes macédoniennes.

MALTE

Nous n’avons pas de données chiffrées représentatives du % de réalisatrices à Malte

Pour la première fois depuis le lancement de notre étude en 2016, la Malta Film Commission (MFC) a répondu à nos sollicitations. Notre interlocutrice a montré non seulement une volonté de prendre part à notre étude, mais aussi d’y apporter une contribution plus importante dans les années à venir.

⁷⁰ Pour en savoir plus sur MEDIA - Europe Créative, vous trouverez une rapide présentation page 19

Une volonté affirmée de non-discrimination à l'embauche

Notre contact nous informe que **les discriminations** liées au genre, au handicap, à l'orientation sexuelle, à la classe sociale ou encore à l'origine ethnique sont **interdites lors des recrutements de la Commission ainsi que lors de la sélection de projets** dans le cadre des demandes de subventions. Seules la qualité et l'expérience des équipes sont prises en compte : le genre ne doit aucunement influencer une prise de décision.

La mise en place de statistiques genrées...

La MFC prête une attention particulière au nombre de femmes présentes dans l'industrie et en particulier à la part des personnes postulant à des rétributions d'argent une fois le projet réalisé (*cash rebate*). Toutefois, à ce jour, l'institut n'a pas d'idée exacte du pourcentage de femmes aux différents postes de la chaîne du cinéma. Afin de pallier ce manque de statistiques, **un nouveau système numérique va être mis en place pour quantifier et suivre la part des femmes** dans tous les départements de financements ainsi que dans tous les postes de l'industrie cinématographique.

...dont découleront - peut-être - des politiques spécifiques

Une fois que l'Institut aura une idée plus précise des chiffres et des disparités de genre dans l'industrie cinématographique, des mesures pourront éventuellement être prises pour garantir une meilleure parité dans les différentes sections de financement. De fait, le nouveau plan d'action de l'Institut, intitulé **Vision 2030** et qui sera mis en place dès 2023 **pourrait comporter une dimension sur le genre** si cela s'avère nécessaire au regard des chiffres obtenus par le suivi statistique.

Notons que l'industrie cinématographique maltaise est encore jeune et que, selon notre interlocutrice, le nombre de projets dirigés par des productrices, des réalisatrices et des scénaristes est "tout à fait correct". Cela expliquerait notamment qu'aucune politique visant à accentuer la parité n'ait été mise en place à ce jour. Le principal objectif qui guidera les prochaines mesures et politiques de la MFC est d'attirer des jeunes passionnés, quel que soit leur genre. Rien n'est donc encore sûr concernant de potentielles mesures visant à promouvoir la parité dans ce secteur.

MONTÉNÉGRO

Nous n'avons pas de données chiffrées représentatives du % de réalisatrices au Monténégro

Une volonté de s'engager pour plus d'égalité

L'importance de l'égalité des genres est reconnue dans le **Programme National pour le Développement de la Cinématographie Monténégrine 2018 - 2023**, qui stipule que toutes les actions du Film Centre of Montenegro (FCM) doivent être entreprises afin d'améliorer la place des femmes dans l'industrie cinématographique devant et derrière la caméra.

Les années précédentes nous avons relevé :

- La publication en 2019 d'une étude, en partenariat avec la Faculté d'art dramatique, sur **l'égalité des genres** dans l'industrie cinématographique monténégrine ;
- **La collecte de données ventilées par genre**. Toutefois, le Centre conserve ces données pour un usage interne ;
- La mise en place d'un critère spécial donnant une **priorité aux projets dont les scénaristes sont des femmes** pour les demandes de cofinancement ;
- Une volonté affichée en 2021 d'atteindre une parité entre les décideur.euse.s et expert.e.s dans les commissions d'allocations de fonds. Cette parité était loin d'être atteinte en 2020 où ces commissions comportaient 70% d'hommes contre 30% de femmes. En 2022, notre contact nous informe que la **parité est à présent atteinte**.

Notre interlocutrice nous informe que le Monténégro est actuellement dans **une situation politique instable**. De fait, le gouvernement attribue au FCM un budget très variable d'une année sur l'autre. Cette instabilité financière représente un réel obstacle pour le centre : différents projets sont prévus pour promouvoir la place des femmes cinéastes, mais ces mesures sont actuellement gelées faute de budget disponible.

Le Centre prévoit à l'avenir, dès qu'il en aura les moyens :

- La publication d'**une seconde étude** qui portera sur la représentation des femmes dans le cinéma monténégrin ;
- L'organisation d'un **appel à projet** de projets réalisés par des femmes ou dédiés aux femmes.

NORVÈGE

% de films de réalisatrices : 34,2% (moyenne 2017-2021)

Un plan d'action protéiforme et ambitieux sur cinq ans qui porte ses fruits

Afin d'atteindre son objectif de parité, le Norwegian Film Institute (NFI) développe depuis 2019 un plan d'action quinquennal pour l'inclusion, la représentation dans le cinéma et la culture cinématographique norvégienne, intitulé **Relevance. Audience. Sustainability** et comportant cinq objectifs majeurs :

1. Transformer l'Institut en une **organisation ouverte**, accessible, juste et inclusive ;
2. Faire en sorte que les films norvégiens **reflètent la société** de telle sorte que les différents groupes sociaux se sentent représentés ;
3. Stimuler une **distribution inclusive** pour que les films atteignent tous les niveaux de la société ;
4. Favoriser un **recrutement plus large** avec un développement ciblé des talents ;
5. Faire en sorte de toucher davantage de **classes sociales**.

Ainsi, afin d'atteindre ses objectifs, le NFI a développé plusieurs actions spécifiques :

- Conditionner l'attribution des subventions à des **normes de diversité**, c'est-à-dire des exigences d'inclusion et de représentativité à l'écran, derrière la caméra et dans le développement du public.
- Mettre en place une politique de *diversity mainstreaming*, c'est-à-dire **faire de la diversité un critère prioritaire** dans tous les programmes et dans l'évaluation des projets.
- Maintenir les mesures d'actions positives modérées, en l'occurrence **les quotas** concernant le genre et continuer à **viser 50/50 dans l'attribution des subventions**.
- Mettre en place un **programme de développement** pour les cinéastes des groupes sous-représentés. Ce programme sera calqué sur le programme de développement des cinéastes UP (2018/2019), que le NFI a créé en collaboration avec Talent Norway. Grâce à UP, 12 réalisateur.ice.s et producteur.ice.s se sont vu.e.s offrir des bourses, des ateliers professionnels, du coaching et des financements.
- Continuer à **produire des données** : un rapport annuel sur l'équilibre des genres, un rapport séparé sur la diversité et une cartographie de l'audience, afin d'examiner si le cinéma norvégien est perçu comme pertinent par différents groupes de la société norvégienne.
- Élaborer une stratégie commune avec les centres régionaux du film, le Sámi Film Institute et Talent Norway pour le **recrutement des talents dans les groupes sous-représentés**.
- Organiser des **cours et séminaires** sur les biais inconscients et les discriminations dans le monde du travail, sur les enjeux de l'inclusion et de la représentation.

- Maintenir les mesures en place en matière de **dénonciation et de prévention du harcèlement**. Suivre des formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles est notamment obligatoire pour l'ensemble des bénéficiaires d'une aide au financement du NFI.

Notre contact au NFI nous indique que la mise œuvre de ce plan a été retardée notamment en raison de la situation sanitaire, ainsi l'évaluation de mi-parcours prévue en 2021 n'a pas encore pu être menée mi-2022. Cependant, la plupart des mesures décrites ci-dessus ont maintenant été lancées et de très bons résultats ont été observés en ce qui concerne l'égalité des genres.

Des statistiques encourageantes

L'**objectif du NFI** est d'atteindre une **répartition permanente à 50/50 entre les hommes et les femmes** recevant un soutien au développement et à la production. Après avoir atteint cet objectif en 2018, la proportion de femmes parmi les bénéficiaires de subventions de production du NFI a été pour la première fois supérieure à 50 % en 2019 pour un total de 52 %. En 2020, cependant, la proportion de femmes a diminué pour atteindre 46 % ; cette baisse se reflète également dans la proportion de femmes parmi les demandeur.euse.s de subventions (41 % en 2020). Selon le NFI , cela n'est pas dû à des changements structurels dans le secteur, mais plutôt à des variations naturelles d'une année sur l'autre. Toutefois, l'Institut surveille de près cette évolution et suit de fait annuellement **la part des femmes dans les postes clés (producteur.ice, réalisateur.ice, scénariste)** parmi les projets ayant reçu un financement du NFI. Sur l'ensemble des projets soutenus en 2021, les femmes représentent 51% des producteur.ice.s, 45% des réalisateur.ice.s, 44% des scénaristes. Sur les long-métrages uniquement, elles représentent 56% des réalisatrices de documentaires et 36% des réalisatrices de fiction.

Vers des politiques de plus en plus inclusives

En plus des mesures contenues dans ce plan d'action, le NFI a mis en place un **médiateur de la diversité** en 2020, qui contribue notamment à ce que la diversité et l'inclusion fassent partie intégrante des activités du NFI. Pour assurer un meilleur dialogue avec les groupes sous-représentés et pour garantir que le travail d'inclusion global du NFI et les diverses mesures d'inclusion soient précises et ciblées, l'institut a établi un **groupe de référence**, consulté régulièrement. De plus, au quotidien, le NFI porte une attention particulière à la sélection de ses conférencier.ère.s, fournisseur.euse.s, consultant.e.s et prestataires de services. Enfin, l'institut met en place des formations pour lutter contre les stéréotypes et prévient les violences, en particulier le harcèlement sexuel.

Des défis d'avenir

Selon notre contact au NFI, les deux défis majeurs dans le travail à venir en matière d'égalité des genres et de diversité sont :

- D'une part, **le défi de la diversité** aux postes décisionnaires. En effet, la maîtrise des questions de diversité est encore trop faible, tant dans l'industrie cinématographique que dans la bureaucratie du cinéma ;
- D'autre part, il s'agit de **mesurer la diversité** afin de suivre les évolutions dans ce domaine et de pouvoir évaluer dans quelle mesure les institutions réussissent à créer une industrie cinématographique plus diversifiée. Cependant, mesurer la diversité au niveau de la création est un défi, notamment dans la mesure où construire de bonnes catégories (liées au genre, à l'ethnicité, l'âge, l'orientation sexuelle, la classe sociale...) n'est pas une tâche facile. En outre, tout traitement de données personnelles doit avoir une base juridique pour être conforme au droit norvégien. Ainsi, le NFI travaille actuellement sur des méthodes permettant de mesurer la diversité dans sa gestion des subventions.

PAYS-BAS

% de films de réalisatrices : 28,7% (moyenne 2017-2021)

Une stratégie Diversité et Inclusion comprenant une dimension de genre

Au Netherlands Film Fund (NFF), l'égalité des genres fait partie intégrante de la **stratégie de diversité et d'inclusion**. Ainsi l'objectif du NFF est d'inclure toutes les dimensions de la diversité dans les politiques et décisions du fonds, ainsi qu'au sein de l'institution elle-même.

La politique de diversité et d'inclusion du NFF comprend de nombreuses actions :

- **Évaluation de la contribution à la diversité des projets** faisant une demande de subvention : depuis 2017 le NFF prend en compte des critères liés à l'inclusion dans la sélection des projets et fait des retours aux candidat.e.s sur leur stratégie d'inclusion ;
- **Diversité de la composition des commissions** qui analysent les projets : actuellement, 4 consultants sur 9 sont des femmes et 3 sur 9 ont une origine biculturelle ;
- **Organisation de formations** sur les biais inconscients ;
- **Soutien financier** à la *hotline* nationale traitant des comportements indésirables et inappropriés dans le secteur des arts du spectacle, du cinéma et de la télévision ;
- Collaboration avec Colourful People, une équipe de **recrutement axée sur la diversité** et spécialisée dans le recrutement des postes décisionnels ;
- Contributions ciblées à des activités favorisant la diversité notamment via un partenariat avec la **Task Force anti raciste pour le cinéma européen** (ARTEF) ;

- **Création d'un groupe de pilotage interne** : depuis janvier 2021, ce groupe coordonne les activités et les actions aux niveaux politique, financier et organisationnel du fonds, tout en sensibilisant la direction à ces thématiques d'inclusion. Ce groupe a notamment travaillé sur la révision du langage utilisé dans toutes les communications du fonds ; l'établissement de critères, de procédures de suivi et d'évaluation pour contrôler la diversité et l'inclusion ; l'organisation de discussions sur le sujet avec tous les membres du NFF et sur la création d'un espace sécurisé pour échanger autour de ce thème.

Des statistiques pérennes et des chiffres encourageants

Le NFF publie chaque année le ratio femmes/hommes des réalisateur.ice.s, scénaristes et producteur.ice.s dans son rapport annuel. En 2021⁷¹, **42,6% des projets financés étaient réalisés par des femmes** (36,8% en 2020), **44,8% avaient une productrice** (41,4% en 2020) et **43,6% une scénariste** (42,4% en 2020). Dans ce rapport annuel, nous pouvons de fait lire que “ces pourcentages représentent de légères améliorations, mais ils n'atteignent pas encore un équilibre hommes/femmes de 50%”.

De nouvelles lignes d'action en développement pour la période 2021-2024

Le fonds travaille sur des cycles politiques de 4 ans, ainsi, de nouvelles lignes d'actions de ce nouveau plan stratégique sur le genre et l'inclusion ont démarré courant 2021⁷². En ce sens, notre contact au NFF nous indique plusieurs lignes d'avenir sur les sujets liés à la diversité :

- Au cours de sa dernière période politique **2017-2020**, le NFF n'avait pas fixé d'exigences pour les candidats aux subventions (quotas) ni créé d'incitations pour promouvoir la diversité des équipes et des productions. Pour la période 2021-2024, le fonds néerlandais **étudie la possibilité de mettre des politiques incitatives** ;
- **La participation à l'initiative New Dawn** : depuis mai 2021 cette initiative est financée par 9 fonds publics européens⁷³ qui visent à ouvrir l'industrie cinématographique à de nouvelles voix et perspectives plus diverses ;
- **L'élaboration de nouveaux programmes de soutien** axés sur les groupes sous-représentés dans le secteur cinématographique et/ou dans la société ;
- **Le développement d'une base de données Diversité & Inclusion** dans le secteur cinématographique néerlandais. Pour ce faire, le NFF collabore et finance plusieurs organisations externes ;

⁷¹ https://www.filmfonds.nl/image/2022/6/16/fff_2022_v20_spreads.pdf

⁷² <https://www.filmfonds.nl/page/8712/policy-plan-2021-2024>

⁷³ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (l'Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

- **Soutien financier et opérationnel** (via un partage de données et de contacts) **au projet de recherche *Vrouwen in beeld***⁷⁴ (Les femmes à l'image) évaluant la représentation des femmes dans le secteur audiovisuel néerlandais ;
- Intégrer le genre et la mixité dans l'ensemble de leurs **instruments politiques et financiers** ;
- **Suivre l'évolution des mesures** via la collection de données ;
- **Travailler sur les politiques internes de Ressources humaines** pour les rendre plus inclusives.

Dans le cadre de cette perspective d'avenir, notre contact au NFF nous indique que les trois principaux défis relatifs à l'inclusion et à la diversité auxquels le NFF devra faire face sont :

- D'une part, l'enjeu d'une **rémunération équitable** pour l'ensemble des professionnel.le.s du secteur cinématographique ;
- D'autre part, celui de la mise en place d'une véritable égalité en matière **de diversité et d'inclusion** devant et derrière la caméra ;
- Enfin, il s'agit pour le fonds d'obtenir **un soutien total de l'ensemble des acteurs du secteur cinématographique**. Ce soutien est nécessaire pour effectuer des changements collectivement et durablement.

POLOGNE

% de films de réalisatrices : 18,2% (moyenne 2017-2021)

Cette année, le Polish Film Institute n'a pas répondu à nos sollicitations, il se peut donc que certaines informations soient manquantes : ce paragraphe est un résumé des réponses du Centre des années précédentes ainsi que des informations trouvées sur leur site internet cette année.

Un institut plus paritaire

En 2020 nous avons vu que **cinq débats publics** avaient été organisés pendant des festivals polonais de cinéma depuis 2015 et que cela avait contribué à convaincre le Polish Film Institute (PFI) **d'imposer un certain pourcentage de femmes parmi les comités d'expert.e.s** chargés d'accorder ou non les subventions aux projets de films. Ainsi, depuis trois ans, au moins 50 % des membres des comités de sélection conseillant le directeur général du PFI doivent être des femmes, au moins 35% des expert.e.s doivent être des femmes et au moins un des trois membres de la commissions d'expert.e.s doit être une femme. Enfin, selon notre contact au PFI, presque tous les postes de direction de l'institut sont occupés par des femmes.

⁷⁴ <https://www.vrouweninbeeld.nl>

Des mesures encourageantes

D'une part, notre contact au PFI nous indique que depuis 2020, des réunions couvrant un certain nombre de questions, y compris les questions d'égalité, ont été organisées dans le cadre d'un dialogue avec les représentant.e.s de l'industrie cinématographique polonaise.

L'un des éléments résultant de ces rencontres est de mettre en place des manières de **lutter contre la violence et le harcèlement moral**, de garantir l'égalité sur les plateaux de tournage et ce du début à la fin de la réalisation d'un film. Les recommandations comprennent notamment la création d'un lieu où les femmes pourront obtenir une assistance juridique et psychologique gratuite.

D'autre part, le PFI a également développé son **secteur de recherche** et a introduit l'obligation pour les producteurs.rice.s d'inclure des rapports sur les questions d'égalité dans les accords présentés au PFI à l'issue du développement d'un film.

Enfin, le PFI prévoyait de terminer son étude statistique sur la question de la participation des femmes à la production de films pour les cinq dernières années d'ici fin 2020. À ce jour nous n'avons toutefois pas trouvé cette étude sur leur site internet.

PORTUGAL

% de films de réalisatrices : 21,4% (moyenne 2017-2021)

Un système de points, un bonus et un jury toujours plus paritaire

Depuis 2018, l'Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais (ICA) a mis en place un **barème visant à prioriser les films de réalisatrices et leurs financements**. Dans les programmes de soutien à l'écriture de scénario et au développement de projet, l'ICA accorde également un **bonus de 10%** pour les projets comprenant au moins 50% de femmes parmi les auteur.ice.s. Depuis son instauration en 2018, 14,9% des candidatures soumises à l'ICA étaient éligibles à ce bonus. Sur les 34 projets soutenus par l'Institut, 5 ont obtenu ce bonus, soit 14,7% des projets financés. Par ailleurs, on note que l'ICA **a atteint la parité dans la composition des membres de son jury** attribuant les aides financières : nous avons constaté une amélioration annuelle de la part des femmes, passant progressivement de 39% des membres du jury en 2018, à **51,9% en 2022**.

Des statistiques précises pour suivre l'évolution de ces mesures

L'ICA produit annuellement des **statistiques ventilées par genre**. On y retrouve le pourcentage des réalisatrices soutenues par des subventions de l'ICA, la composition genrée des jurys et des commissions de l'Institut, ainsi que le nombre de films de réalisatrices

distribués en salles. En 2021, les films de réalisatrices ayant bénéficiés d'aide à la production représentent 50% des films d'animation, 30% des documentaires mais seulement 13,3% des long-métrages de fiction.

Vers un financement inclusif au delà du genre

En 2021 l'ICA nous avait indiqué étudier les moyens pour promouvoir non seulement l'égalité des genres mais aussi **la diversité et l'inclusion**. Ainsi, l'ICA est l'un des neuf fonds⁷⁵ participant à l'initiative **New Dawn**, lancée en mai 2022. L'objectif de ce fonds paneuropéen est de financer des projets présentant une réelle diversité des perspectives et des histoires racontées de sorte à promouvoir un paysage cinématographique plus inclusif et plus divers.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

% de films de réalisatrices : 22,70 % (moyenne 2017- 2021)

Mise en place d'outils statistiques

Depuis 2020, nous avons vu que le Czech Film Center (CFC) produit des **statistiques** sur les films financés et non financés par le fonds afin de calculer le taux de succès des projets en fonction du genre de la personne à la réalisation. Ces statistiques permettent de constater que les réalisateurs ont quantitativement toujours davantage de films financés et soutenus par le fonds que les réalisatrices.

De plus, dans son document "facts and figures 2021"⁷⁶ annuel, le Centre partage des données genrées. On remarque que dans les films soutenus en 2021, la parité est atteinte dans les postes clés du scénario et de la réalisation dans les sections documentaires et animation, toutefois les équipes des longs métrages de fiction sont encore majoritairement masculines (75% des personnes à la réalisation et 77% des scénaristes hors équipes mixtes).

Des obstacles à l'introduction de politiques inclusives

Bien que le Conseil du CFF, dont les membres décident de l'accord des subventions, ait exprimé pour la première fois en 2019 son **soutien au principe d'égalité des chances** pour les candidat.e.s sujet.te.s à discrimination (genre, minorités raciales...), **la République Tchèque n'a pas adopté de politiques spécifiques** en direction des femmes cinéastes.

⁷⁵ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

⁷⁶ https://www.filmcenter.cz/files/editor/files/F%26F2021_final.pdf

D'après notre contact au CFC - cela se justifie de plusieurs manières :

- La législation tchèque ne permet pas d'accorder des bonus à des candidat.e.s en se basant sur des critères d'identité (des bonus aux femmes du secteur par exemple). Ainsi le CFC ne peut pas mettre en place ce type de politique en interne ;
- De plus, le CFC s'ancre dans une industrie cinématographique de petite taille, ses ressources sont limitées. Ainsi, créer un appel spécial pour soutenir les réalisatrices, diminuerait les autres domaines de soutien, qui sont déjà sous-financés selon notre contact ;
- Enfin, l'obstacle socioculturel est également évoqué avec un refus général de tous types de quotas considérés comme injustes en République Tchèque.

ROUMANIE

% de films de réalisatrices : 19% (moyenne 2017-2021)

Ni politique, ni dossiers genrés

Notre interlocuteur nous informe que le Romanian Film Center (RFC) n'a pas prévu d'implanter de politique genrée pour développer la parité dans le cinéma.

Rappelons toutefois :

- L'organisation en 2019 d'un **débat sur l'égalité des chances** dans l'industrie cinématographique roumaine à l'occasion d'une réunion du Comité d'EURIMAGES. Des statistiques de genre couvrant la période 2007-2017 y avaient alors été présentées par le RFC ;
- Une nouvelle **collecte de données relatives au genre** des bénéficiaires d'aides depuis 2022 est actuellement en cours de réalisation par le **département statistique de l'Institut** ;
- Plus de 50% des employé.e.s du RFC sont des femmes.

Par ailleurs, en ce qui concerne le financement des projets, **les décisions du comité de sélection sont prises sans avoir connaissance du genre** des personnes à l'écriture, à la réalisation et à la production. Selon notre contact, la sélection s'effectue ainsi sans biais de genre.

ROYAUME-UNI

% de films de réalisatrices : 17,9% (moyenne 2017-2021)

Des objectifs de proportionnalité avec la population britannique

Les objectifs du British Film Institute (BFI) sont basés sur une recherche de **la proportionnalité avec la population britannique en âge de travailler**. Ils s'appliquent non seulement aux personnes directement employées par le BFI mais aussi aux personnes soutenues financièrement par le fonds. Suite à de nouvelles études universitaires, ces objectifs vont être mis à jour à compter d'avril 2023. Notre interlocutrice nous précise que cela ne signifie pas que les objectifs précédents ont été atteints, il s'agit simplement d'une mise à jour plus représentative des objectifs que le BFI souhaite atteindre.

À compter de 2023, les objectifs du BFI seront les suivants :

- Financer **autant de projets de réalisateurs que de réalisatrices** ;
- Financer **20% de projets** de personnes s'identifiant comme appartenant **aux minorités raciales** ;
- Financer **30% de projets** de personnes **en situation de handicap** (12% dans les précédents objectifs) ;
- Financer **18% de projets** de personnes s'identifiant comme **LGBTI+** (10% dans les précédents objectifs) ;
- Financer **39% de projets** de personnes venant de **milieux socioéconomiques défavorisés**. Cette catégorie - la classe sociale - a été ajoutée et n'était pas mentionnée dans les précédentes déclarations d'objectifs de l'Institut.

La politique des "Diversity Standards"

Les **normes de diversité** (*Diversity Standards*⁷⁷) adoptées en 2016 restent la politique phare du British Film Institute, car - selon notre contact - elles englobent et abordent tous les domaines de la diversité et de l'inclusion. De fait, la prise en compte du critère du genre d'une personne se fait dans une réelle **perspective intersectionnelle**. Le BFI travaille sur l'intégration de politiques holistiques à long terme, contrôlées, ajustées et modifiées au fil du temps.

Pour rappel voici les normes comprises dans le programme **Diversity Standards** :

- Norme A "**Représentation, thèmes et récits à l'écran**" adressant ces thèmes ainsi que la remise en question des stéréotypes.

77

<https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-initial-findings-production-june-2016-march-2019-v1.pdf>

- Norme B “**Direction créative et équipe de projet**” concernant l'inclusion dans la composition des équipes des projets, en particulier aux postes clés.
- Norme C “**Accès à l'industrie et opportunités**” encourageant la formation, le partage de poste, les promotions, les premiers emplois et le mentorat.
- Norme D “**Développement du public**” étudiant la manière dont les films répondent aux besoins des publics des régions sous-desservies.

Les films souhaitant obtenir une aide financière de la part du *Lottery Funding* (rattaché au BFI) doivent désormais respecter des **critères de diversité** (concernant le genre, la race, l'âge et le handicap) devant et derrière la caméra. Cela signifie que les projets de réalisateur.ice.s doivent démontrer un engagement en faveur de l'inclusion et **répondre à au moins deux normes de diversité sur les quatre**.

Les normes de diversité du BFI ont également inspiré celles créées par l'AMPAS (Academy of Motion Picture Arts and Science) en 2020⁷⁸. De son côté, la BAFTA (**British Academy of Film and Television Arts**) a augmenté l'utilisation des normes dans le cadre de ses récompenses en 2021, ses lauréats en étaient d'ailleurs très représentatifs cette année-là. En 2022, la BAFTA a poursuivi l'utilisation des normes de diversité qui sont maintenant appliquées aux cérémonies pour les jeux vidéo (BAFTA Games Awards) et pour les programmes télévisuels (BAFTA Television Awards).

Le BFI continue à **surveiller l'efficacité de cette politique** en procédant à un examen complet des normes, année après année, ainsi qu'en continuant à rendre compte **des données collectées annuellement**⁷⁹. Selon notre interlocutrice, le dernier rapport du BFI révèle des **progrès considérables en matière de représentation des femmes dans l'ensemble des normes**, bien plus que pour tout autre groupe sous-représenté. Le BFI continue d'atteindre voire de dépasser ses objectifs de financement en termes de parité hommes-femmes pour les scénaristes, les producteur.ice.s et les réalisateur.ice.s. Sur **les financements de 2021-2022**, le fonds au développement de longs métrages a soutenu 73% de scénaristes femmes ou personnes non-binaires, ils et elles représentent 54% des réalisateur.ice.s et 66% des producteur.ice.s. Pour le fonds à la production, les femmes et personnes non-binaires représentent 48% des scénaristes, 53% des réalisateur.ice.s et 58% des producteur.ice.s.

Comme c'est le cas pour de nombreux travaux en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, il peut être difficile d'évaluer l'impact de ces mesures sur l'ensemble de l'industrie, mais le BFI se montre optimiste au vu du niveau d'engagement et d'adoption de ses politiques et continue à suivre de près les progrès via sa production de données.

⁷⁸ <https://www.oscars.org/news/academy-establishes-representation-and-inclusion-standards-oscar-eligibility>

⁷⁹ <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/bfi-diversity-standards-initial-findings>

La publication de statistiques multiples et précises

Le BFI produit, chaque année, **des statistiques⁸⁰ ventilées selon quatre catégories** : les personnes en situation de handicap, les personnes s'identifiant comme faisant partie des minorités raciales, les personnes s'identifiant comme appartenant au groupe "femme" et les personnes s'identifiant comme appartenant aux minorités sexuelles et/ou aux minorités de genre (LGBTI+). Ces statistiques reposent sur les personnes employées, les types de postes, les films financés et l'écart des rémunérations ventilées.

Le BFI fait preuve de transparence et communique sur ces chiffres : **une page entière de leur site est dédiée aux questions d'inclusion⁸¹**. En plus de statistiques et de rapports qualitatifs et quantitatifs, le BFI y partage notamment toutes ses mesures, ses objectifs et ses recommandations en termes d'inclusion.

Une politique de gender mainstreaming en parallèle

Le BFI a mis en place différentes mesures visant à mettre constamment l'égalité des genres au centre de ses actions :

- Le BFI exige que ses **partenaires** (Film London, Creative Scotland, Northern Ireland Screen, Cymru Wales...) soient également investis dans les problématiques d'inclusion dans l'industrie ;
- La mise en place **d'un partenariat avec Raising Films**, une organisation soutenant les femmes ayant des responsabilités familiales dans l'industrie audiovisuelle, afin de produire un rapport sur l'impact du Covid-19 sur les mères dans le secteur ;
- La création du **programme Step Up**, qui place et promeut les talents sous-représenté.e.s dans les films soutenus par le BFI. La promotion 2022 comportera un appel dédiée aux femmes travaillant dans **des métiers technologiques** ;
- **Des consultations régulières des personnes directement concernées** par ces sujets et **une mise en réseau des personnes sujettes à discrimination travaillant dans cette industrie**. Tout au long de l'année, des collectifs conseillent le BFI lors de rencontres et d'événements. Le BFI fait notamment appel à des groupes de personnes en situation de handicap, ou encore au groupe *Soul Sisters* qui regroupe des femmes non-blanches travaillant dans l'industrie ;
- La banque de données du BFI, **BFI Filmography⁸²**, permet de faire des recherches axées sur le genre. Pour chaque film britannique, il est possible de connaître le genre de chaque membre de l'équipe technique et des acteur.trice.s. Le film est également noté sur son respect de la diversité de genre.

⁸⁰ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>

⁸¹ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry>

⁸² <https://filmography.bfi.org.uk>

Une politique forte en matière de prévention du harcèlement

Comme vu l’an dernier, le BFI a par ailleurs mis en place deux documents afin de **lutter contre tous types de violences et de harcèlement**. Tout d’abord un ensemble de principes pour combattre et prévenir l’intimidation et le harcèlement dans le secteur audiovisuel⁸³, puis un guide pratique en la matière appliqué en milieu professionnel.

À compter de 2023, tous les projets financés par le BFI auront l’obligation de **créer un “safe place” sur les plateaux de tournages**. Cette mesure sera financée par le BFI. Il s’agira d’un endroit où les personnes pourront demander des conseils, s’informer sur leurs droits légaux, échanger et se tenir à l’écart de tout environnement causant des situations de malaise physique ou psychologique.

Des défis pluriels à intégrer sans attendre

Selon notre interlocutrice, les défis de parité, de diversité et d’inclusion sont constants et continus, mais à la lumière de la résurgence du mouvement Black Lives Matter en 2020, il y a une certaine urgence pour aborder la sous-représentation des talents noir.e.s et asiatiques au Royaume-Uni. Il y a également un intérêt accru pour la représentation régionale en raison des priorités gouvernementales dans ce domaine ; la prévention de l’intimidation et du harcèlement et la façon dont les gens sont traités sur un plateau de tournage.

Le Royaume-Uni apparaît donc comme un des pays qui a adopté la politique inclusive la plus ambitieuse et profonde. Le fait que la proportion de femmes réalisatrices n’évolue toujours pas nous rappelle toutefois cette **double temporalité entre la mise en place de mesures et l’impact concret et chiffré que cela peut avoir sur l’industrie**. Nous suivrons donc attentivement l’évolution des chiffres dans les années à venir.

SERBIE

Nous n’avons pas de données chiffrées représentatives du % de réalisatrices en Serbie

Ni politique ni statistiques

Cette année encore, notre contact au Film Center Serbia nous informe que le Centre n’a pas mis en place de mesure spécifique en faveur de l’égalité des genres et ne publie aucune donnée ventilée par genre.

Toutefois, en 2022 notre contact nous indique couvrir les frais de voyage (billets d’avion, hébergement, accréditation, frais de formation) pour les femmes de cinéma qui souhaitent

⁸³ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/set-principles>

participer à des événements réservés aux femmes tels que le CIRCLE Women Doc Accelerator ou encore au programme de formation l'European Audiovisual Entrepreneurs.

SLOVAQUIE

% de films de réalisatrices : 23,6% (moyenne 2017-2021)

Ni politique, ni publication de statistiques

Le Slovak Film Institute (SFI) n'a pas mis en place de mesure spécifique en faveur de l'égalité des genres et ne publie aucune donnée ventilée par genre. Notre contact précise que cela s'explique car l'institut slovaque n'est pas un organisme de financement : il sert exclusivement à promouvoir le cinéma et les cinéastes slovaques.

Les premiers pas vers la mise en place de mesures ?

L'institut insiste néanmoins sur le fait qu'il travaille constamment à **la mise en avant de projets portés par des femmes** ainsi qu'à la coopération avec les initiatives de l'European Film Promotion (EFP). Lors des échanges que l'institut entretient avec des festivals de cinéma ou avec des organisateur.ice.s d'événement liés au cinéma, ils demandent à ce que ces dernier.ière.s fassent attention à respecter la parité.

L'institut compte mettre en place sa première mesure concrète visant à mettre en avant des femmes de cinéma. Dans leur catalogue annuel présentant les films slovaques sortis au cinéma, il est précisé sur le catalogue s'il s'agit d'un "premier film" ou d'un "deuxième film". Dans une optique de visibilité des femmes cinéastes, **l'institut prévoit de renseigner "film de réalisatrice"** lorsque celui-ci a été réalisé par une femme.

Enfin, notre contact nous dit avoir pris part à l'étude qualitative de l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel. Ces statistiques ne sont pas publiées par l'institut mais elles nous ont été communiquées : sur les films slovaques sortis en salle en 2021, **les longs-métrages de réalisatrices** sont au nombre de 9 et représentent de fait **60% des films sortis** cette année-là, toutefois ces films ne représentent que **21% du budget total** des films produits sur l'année 2021.

SLOVÉNIE

% de films de réalisatrices : 6,7% (moyenne 2017-2021)

Une sensibilisation croissante

Le Slovenian Film Center (SFC) a introduit une dimension de genre à sa politique au cours de l'année 2018 en commandant **une étude sur la présence des réalisatrices entre 1995-2017**. L'étude a été présentée pour la première fois lors de l'événement intitulé "Les femmes dans le secteur cinématographique : une question de genre" dans le cadre du vingtième festival du film documentaire qui s'est tenu en 2018 à Ljubljana.

De plus, le SFC a **introduit plus de parité** dans la composition de ses comités de sélection (au moins une femme sur trois membres) et **sensibilise ses membres aux préjugés inconscients**. À cette fin, les **formulaire de candidature ont également été améliorés** avec des obligations de précision du genre des personnes aux postes clés de l'équipe de tournage et de la distribution.

C'est dans cette logique de sensibilisation qu'en fin d'année 2021 le SFC a co-organisé avec la Guilde des réalisateurs de Slovénie et le festival international du film de Ljubljana **un événement sur la place des femmes dans l'industrie cinématographique**. Les objectifs de l'événement "**Women on the Go**"⁸⁴ étaient de sensibiliser sur la thématique de l'égalité des genres, de présenter les dernières évolutions des soutiens du SFC à des films de réalisatrices mais aussi de promouvoir les projets de films de réalisatrices en cours de réalisation.

Des statistiques suivies de près

Chaque année, le SFC évalue les demandes et les projets soutenus au sein de ses programmes en fonction du genre aux niveaux **de la réalisation, de la production et du scénario**. Les résultats de l'évaluation sont inclus dans le rapport annuel du SFC⁸⁵. Depuis 2017, le pourcentage de réalisatrices dans les longs métrages est en hausse passant de 12,7% en 2017 à 16% en 2020. De plus en plus de réalisatrices postulent pour leur premier film : dans le cadre du programme au soutien des **premiers longs métrages**, 4 longs métrages de réalisatrices ont été sélectionnés au cours des quatre dernières années, soit **58% des premiers films sélectionnés**. Pour ce qui est du deuxième film ou plus, seules 8 réalisatrices ont postulé au programme d'aide sur cette même période, ce qui représente 10% seulement des projets soumis. Seuls deux longs métrages réalisés par des femmes ont été sélectionnés, ce qui ne représente que **8% des projets soutenus** par le Centre. De fait, l'augmentation du financement de premiers films de réalisatrices est une information encourageante pour l'avenir,

⁸⁴ <https://www.film-center.si/en/news/8118/women-on-the-go/>

⁸⁵ https://www.film-center.si/media/uploads/froala_editor/files/SFC%20katalog%202018_F&F_AEsQhHj.pdf

indiquant l'émergence d'une nouvelle génération de réalisatrices, toutefois elle peut aussi indiquer la difficulté pour les réalisatrices de s'établir sur le long terme après leur premier film.

Malgré une large prédominance masculine dans les domaines de la production et du scénario, notre contact au SFC nous indique que les productrices et scénaristes femmes ont de meilleurs taux de réussite à la sélection au sein des programmes et des concours que leurs homologues masculins.

Des objectifs d'avenir ambitieux

Conformément à la stratégie du SFC pour la période 2020-2024, le centre examinera les mesures et incitations possibles pour établir des conditions d'accès égales à la réalisation pour toutes et pour tous :

- L'objectif du Centre sur cette période est d'obtenir **un pourcentage plus élevé de projets portés par des femmes cinéastes** dans le domaine des premiers films, des courts métrages, des longs métrages, du développement de scénarios et du développement de projets. Cet objectif est nécessairement lié à la part de projets soumis par des femmes qui peut être encouragée par un environnement de production stimulant pour elles ;
- L'une des premières étapes pour se rapprocher de l'égalité des conditions de création consiste à la mise en place d'**une aide spécifique pour les cinéastes qui sont parents** ou vont le devenir. Le centre slovène s'efforcera donc d'inclure les initiatives qui facilitent les conditions de travail des cinéastes ayant des enfants en bas-âge aux coûts éligibles des projets soutenus.

Selon le SFC, les défis à relever sont les suivants :

- **Sensibiliser** les cinéastes et le public à l'égalité des genres ;
- **Soutenir des projets** des femmes réalisatrices ;
- Promouvoir des actions pour **prévenir des violences sexistes et des stéréotypes de genre**.

SUÈDE

% de films de réalisatrices : 32,7% (moyenne 2017-2021)

Cette année, le Swedish Film Institute n'a pas répondu à nos sollicitations, il se peut donc que certaines informations soient manquantes : ce paragraphe est un résumé des réponses du Centre des années précédentes ainsi que des informations trouvées sur leur site internet cette année.

Une action transversale ancrée depuis 2013

La perspective de l'égalité des genres imprègne tout ce qui est fait au Swedish Film Institute (SFI) et ce depuis de nombreuses années : du financement de la production au choix des films à promouvoir à partir des archives, en passant par le recrutement du personnel. L'un des objectifs du SFI est de jeter les bases de l'égalité des genres dans la production cinématographique, un travail qui ne peut progresser qu'à l'aide de plans d'action concrets.

Ainsi, jusqu'à présent, le SFI a mis en place :

- Un **site internet pour lutter contre l'invisibilisation des réalisatrices** nordiques en collaboration avec cinq autres instituts filmiques : *Nordic Women in Film*.
- Le **programme de mentorat *Movement*** lancé en 2013
- Des initiatives afin de développer chez les jeunes femmes un intérêt pour le cinéma : mise en lumière de **roles models**, mise en place de formations.
- Une initiative pour **promouvoir les scénaristes féminines** lancée en 2019. Sur les dix projets de la première phase, quatre ont reçu un soutien supplémentaire en 2020 pour poursuivre leur travail.
- Un **projet de recherche** afin d'étudier les structures de l'industrie du cinéma.
- Des **études qualitatives** sur les types de films sur lesquels les femmes ont la possibilité de travailler (budget, type de production, etc.).
- Une page entièrement dédiée à sa politique concernant l'égalité femmes/hommes sur son site internet⁸⁶.

Selon notre interlocutrice, les prochains défis du SFI sont d'élargir leur travail sur l'égalité des genres pour inclure une perspective intersectionnelle où le racisme et les autres motifs de discrimination sont clairement inclus. En ce sens, en 2022 le SFI fait partie du **fonds transnational New Dawn**⁸⁷, qui se concentre explicitement sur l'inclusion et la diversité.

Des statistiques annuelles détaillées

Le document Facts and Figures 2021⁸⁸ contient quatre pages de statistiques ventilées par genre. Elles montrent notamment que la part des longs métrages de fiction financés par le SFI et réalisés par une femme représente 26% soit -41 points par rapport à 2020. Cette forte baisse s'explique notamment car moins de films ont été financés cette année, ce qui a un impact important sur la parité.

⁸⁶ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/>

⁸⁷ Les pays dont les fonds publics prennent part à cette initiative sont : la Belgique (le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de Bruxelles-Wallonie et le Vlaams Audiovisueel Fonds), la Finlande (Finnish Film Foundation), l'Irlande (Screen Ireland), le Luxembourg (Film Fund Luxembourg), la Norvège (Norwegian Film Institute), les Pays-Bas (Netherlands Film Fund), le Portugal (Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais) et la Suède (Swedish Film Institute). Retrouvez toutes les informations dans l'encadré page 30 ou sur le site du New Dawn <https://newdawn.film/>

⁸⁸ <https://www.filminstitutet.se/en/learn-more-about-film/statistics/facts-and-figures/facts-and-figures-2021/>

En 2020, le SFI a publié un rapport sur l'égalité des sexes : *Which Women ? Gender Equality Report 2019/2020*⁸⁹, qui est une étude qualitative qui examine comment l'âge et la race affectent les conditions de travail des femmes dans l'industrie suédoise du cinéma et de la télévision. Le rapport indique que l'industrie risque de perdre des talents pertinents et de passer à côté d'histoires importantes en continuant à reproduire des images sociales stéréotypées. Le SFI conclut donc que **la diversité** et les représentations constituent un potentiel inexploité dans le cinéma suédois, tant sur le plan commercial que qualitatif.

En 2022, le SFI a publié une étude intitulée **406 Days - It's About Time**. Cette étude présentée au festival de Cannes, et dont la captation est disponible en ligne⁹⁰, s'intéresse à la différence de durée de réalisation et de production des films financés par le SFI selon le genre de la personne à l'origine du projet. Pour reprendre quelques données clés, ce rapport montre que **pour les longs métrages de fiction**, il y a en moyenne **138 jours** de plus entre la présentation du projet d'un film financé, à sa sortie en salle lorsqu'il est réalisé par une femme que lorsqu'il est réalisé par un homme. Lorsque l'on considère la personne qui écrit le scénario, cet écart s'élève à **408 jours** de plus de production pour les films scénarisés par des femmes. Les réalisateurs et les scénaristes hommes sortent donc des films plus souvent que les réalisatrices et les scénaristes femmes, ils ont des audiences plus importantes, peuvent traiter de plus de sujets : cela explique en partie qu'il y ait plus de films d'hommes en circulation que de films de femmes. **Pour les documentaires**, la tendance est inverse : pour tous les postes clés (réalisation, scénario, production) les hommes mettent plus de temps à produire un documentaire que les femmes. Or l'étude montre une corrélation entre le budget d'un documentaire et la durée de production : plus un budget accordé est élevé, plus les documentaires prennent du temps à être réalisés.

SUISSE

% de films de réalisatrices : 26,8% (moyenne 2017-2021)

Engagements et objectifs de l'Office Fédéral de la Culture suisse

Depuis 2015, l'Office Fédéral de la Culture (OFC) a mis en place plusieurs mesures pour promouvoir la diversité culturelle :

- Faire **un relevé systématique**, global, annuel et durable des données concernant la répartition genrée des soutiens financiers ;
- **Analyser ces données** de sorte à **concevoir des outils d'égalité** pour la branche suisse du cinéma avec la participation de spécialistes nationaux et internationaux ;

⁸⁹

<https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>

⁹⁰ <https://www.filminstitutet.se/en/about-us/swedish-film-institute/gender-equality/>

- Adopter des mesures spéciales pour **promouvoir les films réalisés par des femmes**.

Ainsi, nous pouvons lire dans le régime d'encouragement de la création cinématographique suisse l'objectif de l'OFC : **“La proportion hommes-femmes qui apparaît dans les demandes déposées doit se retrouver d'une manière équilibrée dans les projets soutenus. Afin d'atteindre cet objectif, les demandes des autrices seront privilégiées à qualité égale dans l'aide à l'écriture de scénario et l'aide au développement de projet. S'agissant de l'aide à la réalisation et de l'aide à la postproduction, les films réalisés par des femmes peuvent, à qualité égale, être privilégiés.”**. L'OFC affirme avoir atteint ses objectifs depuis 2016 : la proportion de projets soutenus de réalisatrices ou de scénaristes correspond à la proportion de projets soumis dans les aides sélectives.

Des actions spécifiques pour promouvoir la place des femmes cinéastes

L'OFC met en place depuis 2019 des mesures spécifiques visant à promouvoir une plus grande équité dans le cinéma suisse :

- La mise en place en 2019 d'un **“bonus genre”** pour les films coproduits par l'OFC et dont la part de financement de la Suisse est minoritaire. Le système de sélection comporte une note sur 100 points : après une année où le soutien aux réalisatrices a été inférieur à 40%, **5 points supplémentaires sont attribués aux films réalisés par des femmes**. Ces 5 points sont décisifs lorsque la décision de soutenir un projet ou un autre ne dépend que de quelques points. Le bonus a attiré des projets portés par des femmes dès sa mise en place. Aujourd'hui encore, les candidatures de projets de femmes progressent, même les années où ce bonus n'est pas accordé ;
- Les producteurs et productrices recevant un financement de l'OFC doivent désormais **signer une déclaration** où ils et elles confirment avoir **mis en place dans leur structure des mesures d'égalité salariale** mais aussi des mesures **contre le harcèlement sexuel** ;
- L'OFC a rendu éligible aux budgets de production **le coût de services de garde pour enfants** et autres personnes dépendantes.

De nombreuses études statistiques aux résultats encourageants

L'OFC réalise des **statistiques ventilées par genre** au sein de son rapport annuel d'activités⁹¹. En 2019, 31% de dossiers déposés sont portés par une réalisatrice pour 38% de projets soutenus mais seulement 25% des ressources financières allouées. En 2020 et 2021, le nombre de projets déposés par des réalisatrices a augmenté et est passé à 35-40% des projets environ 45-47% des projets finalement soutenus sont portés par des réalisatrices. Selon notre interlocuteur, la variation importante des chiffres d'une année sur l'autre s'explique notamment par la faible quantité de films produits annuellement en Suisse.

⁹¹

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/zahlen_und_statistiken/facts-and-figures-2021.pdf.download.pdf/BAK-Facts_and_Figures-2021-DE.pdf

L'OFC a également publié en septembre 2020 le rapport **Gender map resultate 2017-2019**⁹² traitant de la répartition des genres dans les équipes cinématographiques des films suisses. Ainsi, on observe que 35% des longs métrages suisses sont produits par des femmes, que près de 30 % des films ont été réalisés par une femme et environ un tiers des scénarios ont été écrits par une scénariste. De manière générale, **toutes les catégories de films sont analysées par le prisme du genre**⁹³. La proportion des films de fiction réalisés par des femmes est ainsi passée de 24% à 34% en 4 ans. Cette proportion est de 36% pour les documentaires.

En 2021 l'OFC a publié une **étude complète sur l'égalité des genres** dans l'industrie cinématographique suisse⁹⁴. L'**efficacité de ces mesures** en faveur de l'égalité des genres et **des recommandations** pour de nouvelles mesures y sont également analysées. En 2022 a également été publiée **une étude sur la place des réalisatrices entre 2013 et 2021** dans le cinéma Suisse. Les données sur le genre sont de fait collectées avec précision et suivies de près.

Cette année, notre contact nous informe que les cycles de mesures durent en général 4 années. De fait, de nouvelles mesures sur le genre et sur la diversité seront probablement prises **au prochain cycle de mesures qui démarrera en 2025**. De nombreuses idées de sont d'ores et déjà en discussion, notre contact évoque notamment un bonus pour les projets mettant en avant la diversité, des mesures spécifiques pour lutter contre tout type de violences, de potentielles politiques de régulations... Rien n'est à ce jour officiel, mais que de telles discussions aient déjà lieu pour le prochain cycle de mesures est on ne peut plus encourageant pour la suite.

⁹² <https://urlz.fr/fXju>

⁹³

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/berichte/die-schweizer-kinofilmproduktion-2020.pdf.download.pdf/Die%20Schweizer%20Kinofilmproduktion%202020_v1.0.pdf

⁹⁴

https://www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturschaffende-film/merkblatt_hinweis/b-gleichstellung-filmschaffen-schlussbericht-20210726-interface.pdf.download.pdf/B_Gleichstellung_Filmschaffen_Schlussbericht_2021_07_26_Interface.pdf

ANNEXES

Annexe n°1 - Tableau récapitulatif : les types de politiques par pays

% de films de réalisatrices 2017-2021	Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation/visibilité	Lutte contre les violences	Laissez-faire
N.D.	Albanie		X					
29,6	Allemagne	X		X	X	X		
35,4	Autriche	X	X	X	X	X	X	
27,6	Belgique (Wallonie)	X	X	X	X	X	X	
	Belgique (Flandre)	X		X	X	X	X	
18,1	Bulgarie							X
25	Chypre				X			
22,7	Croatie	X		X	X		X	
29,3	Danemark	X	X		X	X	X	
18,3	Espagne	X	X	X	X	X		
22,8	Estonie							X
31,2	Finlande	X		X	X	X	X	
24,9	France	X		X	X	X	X	
17,6	Grèce	X		X	X			
24,4	Hongrie						X	
19,6	Irlande	X		X	X	X	X	
35,8	Islande	X			X	X		
14,3	Italie	X		X	X	X	X	
32,5	Lettonie				X			
18,6	Lituanie	X		X			X	
17,3	Luxembourg		X	X	X			
15,3	Macédoine du Nord	X		X	X	X		
N.D.	Malte				X			
N.D.	Monténégro	X	X		X			
34,2	Norvège	X	X	X	X	X	X	
28,7	Pays-Bas	X		X	X	X	X	
18,2	Pologne				X	X	X	
21,4	Portugal			X	X			
22,7	République tchèque	X			X			
19	Roumanie				X			
17,9	Royaume-Uni	X	X		X	X	X	
N.D.	Serbie							X
23,6	Slovaquie					X		X
6,7	Slovénie	X		X	X	X		
32,7	Suède	X		X	X	X		
26,8	Suisse	X	X	X	X		X	

Annexe n°2 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (1)

Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Albanie						
Allemagne	<ul style="list-style-type: none"> * Groupes de travail puis recommandations à l'égard de l'égalité des genres 	<ul style="list-style-type: none"> * quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale) 	<ul style="list-style-type: none"> * Finance des programmes de mentorat * Possibilité d'inclure les coûts liés à la garde d'enfants dans les budgets 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 	<ul style="list-style-type: none"> * Atelier de sensibilisation à la diversité pour le comité d'attribution des aides dans le cinéma * Page internet dédiée à l'inclusion 	
Autriche	<ul style="list-style-type: none"> * Objectif de parité dans tous les départements et dans toutes les sections de financement 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas hybrides pour atteindre la parité financière d'ici 2024 	<ul style="list-style-type: none"> * Gender Incentive (bonus financier par système de points) * Job spitting et garde d'enfants * Concours d'écriture de scénario * Programme de mentoring "ProPro" 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Prise en compte du genre au moment de former les commissions, et dans les processus budgétaires 	<ul style="list-style-type: none"> * Page du site internet dédiée aux politiques d'égalité des genres et diffusion d'interviews de réalisatrices 	<ul style="list-style-type: none"> * Code de déontologie et formations pour lutter contre les violences
Belgique (Wallonie)	<ul style="list-style-type: none"> * Objectif d'encourager les femmes à déposer des projets * Élargir les critères d'analyse à l'ensemble des minorités : Plan Diversité 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale) * Critère de financement des projet : pour 3 projets, au moins une scénariste et/ou réalisatrice (en 2020 uniquement) 	<ul style="list-style-type: none"> * Initiative FITCH "New Dawn" 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 	<ul style="list-style-type: none"> * Production d'études universitaire sur les stéréotypes au sein des films belges * Formation des membres de la nouvelle commission à la lecture genrée des scénarios * Conférences sur le thème du genre et de la diversité 	<ul style="list-style-type: none"> * Formation : lutte contre les violences
Belgique (Flandre)	<ul style="list-style-type: none"> * Lancement d'un plan d'action sur le genre et l'inclusion * Travail en cours sur un annuaire inclusif pour diversifier les profils du secteur (2023) 		<ul style="list-style-type: none"> * New Dawn * Prime pour l'inclusion * Programme d'autonomisation à destination des femmes de cinéma (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Section "inclusion" dans la sélection des projets de développement des talents 	<ul style="list-style-type: none"> * Le site web du VAF comporte une page dédiée à l'inclusion * Réalisation de portraits de femmes de cinéma (2023) 	<ul style="list-style-type: none"> * Événement dédié à la lutte contre toute forme de violence
Bulgarie						
Chypre				<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 		
Croatie	<ul style="list-style-type: none"> * Introduction de l'égalité des genres dans le National Program (2023) * Création d'un groupe de travail, avec comme objectif d'émettre des recommandations, proposer des ateliers 		<ul style="list-style-type: none"> * Possibilité d'inclure les coûts liés à la garde d'enfants dans les budgets * Ateliers et formations pour les camérarwomen 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre (en cours) 		<ul style="list-style-type: none"> * Dans les missions du groupe de travail : créer un point de contact anonyme pour signaler les comportements abusifs (en cours)

Annexe n°3 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (2)

Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Danemark	<ul style="list-style-type: none"> * Objectif : Parité dans les demandes de financements * Rédaction d'une charte pour une plus grande diversité culturelle et ethnique au sein du cinéma danois * Forums de dialogues 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale) 	<ul style="list-style-type: none"> * Mise en place d'un barème de points qui donne accès à des subventions * Mise en place d'un label "spécialement recommandé" pour la promotion de l'égalité des genres* * Déduction fiscale plus importante lorsque l'équipe comporte une réalisatrice * Soutien financier par les fonds de relance européens 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Création d'une grille d'évaluation obligatoire pour les producteur-trices afin d'indiquer la composition de des équipes. * Priorisation financière des projets déjouant les stéréotypes 	<ul style="list-style-type: none"> * Création d'ateliers à destination des membres des comités et des formations pour les employés sur les biais inconscients et les stéréotypes * Production de rapports à destination des scénaristes conseiller sur la manière de combattre les stéréotypes dans les scripts 	<ul style="list-style-type: none"> * Participation à un événement sur la lutte contre les VSS dans le secteur de l'audiovisuel. Rédaction de directives
Espagne	<ul style="list-style-type: none"> * La Ley Del Cine prévoit la parité dans les comités de sélection et de financement de l'ICAA * Signature d'une déclaration d'intentions (CAAC) * Nouvelle loi espagnole sur le cinéma qui abordera l'égalité des genres de manière transversale 	<ul style="list-style-type: none"> * Mise en place de quotas sur le financement de films réalisés par des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Commissions attribuant les subventions prenant en considération la parité 	<ul style="list-style-type: none"> * Campagne de visibilité * Page du site de l'Institut dédiée à la parité 		
Estonie						
Finlande	<ul style="list-style-type: none"> * Profond engagement de longue date sur la question du genre * Création d'un groupe de travail 		<ul style="list-style-type: none"> * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 	<ul style="list-style-type: none"> * Programmes de formation, des guides, des statistiques et une meilleure communication autour des questions d'inclusion. * Étude et publication d'articles sur la diversité 	<ul style="list-style-type: none"> * Programme de lutte contre le harcèlement sexuel (formations, guides, statistiques, communication sur le site internet) * Publication des lignes directrices relatives au tournage de scènes intimes * Formations à destination des employeur-ses des secteurs du cinéma * Soutien financier conditionné au respect des obligations en matière de prévention et détection du harcèlement sexuel * Clause assurantielle couvrant le risque de « fait de harcèlement »
France	<ul style="list-style-type: none"> * Parité des présidences et des membres de l'ensemble des commissions ainsi que dans les jurys des festivals et écoles que le CNC soutient * Charte * Label AFNOR Egalité et Diversité 		<ul style="list-style-type: none"> * Bonus parité : bonus financier si le projet intègre une équipe paritaire 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 	<ul style="list-style-type: none"> * Objectif de mise en avant du patrimoine : augmentation relative de la part des films réalisés par des femmes l'ensemble des catalogues des dispositifs scolaires 	
Grèce	<ul style="list-style-type: none"> * Veut atteindre la parité dans les subventions 		<ul style="list-style-type: none"> * Le Location Scouting Support Program * Bonus supplémentaire de 3 000 € lorsqu'au moins huit des postes clés d'un court métrage déjà financé sont occupés par des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> * Publication des premières statistiques ventilées par genre en 2021 		

Annexe n°4 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (3)

Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Hongrie						* Comité éthique et système d'alerte interne à l'institut
Irlande	* Objectif : faire en sorte que davantage de femmes déposent des projets * Plan d'action en 6 points		* Création d'un fonds spécial dédié au financement des projets de réalisatrices * Formation et mentorat	* Production de données ventilées par genre * programme de financement POV	* Mise en avant et dialogues axés sur les talents féminins	* Mise en place de deux formations gratuites en ligne pour lutter contre les violences et les préjugés
Islande	* Nouvelle politique définissant l'action islandaise jusqu'en 2030			* Production de données ventilées par genre	* Page dédiée sur le site web	
Italie	* Observatoire de l'égalité des genres sensibilise, liste les bonnes pratiques et fait la promotion de formations spécialisées		* Création d'un système de points pour avantager les projets dont l'équipe créative et/ou technique est principalement composée de femmes	* Production de données ventilées par genre	* Séminaire sur l'égalité et l'inclusion dans l'industrie cinématographique à la Mostra de Venise	* Appel à projets pour sensibiliser aux violences faites aux femmes
Lettonie				* Production de données ventilées par genre		
Lituanie	* Recommandations à l'intention des réalisateurs, rices pour garantir l'égalité et la non-discrimination		* Soutien au réseau EWA qui organise des événements à l'attention des femmes de cinéma (dont un programme de mentorat)			* Projet de lutte contre le harcèlement sexuel (production d'une enquête, création d'une section sur le site internet dédiée à la prévention, mise en place de sessions de formations)
Luxembourg		* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)	* Création d'un fonds spécial dédié au financement des projets de réalisatrices avec Screen Ireland * New Dawn	* Publication des premières statistiques ventilées par genre en 2023		
Macédoine du Nord	* Signature de la charte inter-gouvernementale d'engagement pour l'égalité des genres		* Événement de networking	* Publication des premières statistiques ventilées par genre	* Organisation de table rondes sur la question de la place des femmes dans le secteur * Campagne de communication autour de portraits de femmes cinéastes	
Malte				* Mise en place de premières statistiques genres		
Monténégro	* Déclaration d'objectifs dans le Programme National pour le Développement de la Cinématographie Monténégrine 2018 - 2023	* Quotas modérés : critère spécial donnant la priorité aux projets dont les scénaristes sont des femmes		* Production de données ventilées par genre		

Annexe n°5 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (4)

Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Norvège	<ul style="list-style-type: none"> * Parité en 2020 * Plan d'action sur 5 ans (Relevance, Audience, Sustainability) * Vise 50/50 dans toutes les attributions de subvention 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas 	<ul style="list-style-type: none"> * Programme de développement pour les cinéastes des groupes sous-représentés de la société 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Attribution des subventions conditionnée par des exigences d'inclusion et de sensibilité * Etablissement de la diversité comme critère prioritaire dans tous les programmes et dans l'évaluation des projets * Attention accordée à la sélection des prestataires de services et à la diversité des équipes 	<ul style="list-style-type: none"> * Organisation de cours et séminaires sur les biais inconscients et les discriminations dans le monde du travail 	<ul style="list-style-type: none"> * Mesures en matière de dénonciation et de prévention du harcèlement : formations obligatoires pour projets bénéficiant d'aides financières
Pays-Bas	<ul style="list-style-type: none"> * Inclure toutes les dimensions de la diversité dans les politiques de décision * Groupe de pilotage interne qui donne une ligne directrice 		<ul style="list-style-type: none"> * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Evaluation des projets sur la contribution à la diversité * Diversification des commissions et des postes décisionnels 	<ul style="list-style-type: none"> * Organisation de formations sur les biais inconscients 	<ul style="list-style-type: none"> * Soutien financier à la hotline nationale traitant des comportements indésirables et inappropriés
Pologne				<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par le genre 	<ul style="list-style-type: none"> * Organisation de débats publics durant des festivals 	<ul style="list-style-type: none"> * Travail sur un code de bonnes pratiques pour lutter contre la violence et le harcèlement moral
Portugal			<ul style="list-style-type: none"> * Système de points (avec points supplémentaires si le projet est réalisé par une femme) * Bonus si les projets comptent au moins 50% de femmes parmi les auteur-trices * New Dawn 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 		
République tchèque	<ul style="list-style-type: none"> * les commissions décidant de l'accord des subventions ont exprimé leur soutien au principe d'égalité des chances 			<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 		
Roumanie				<ul style="list-style-type: none"> * Collecte de données ventilées par genre depuis 2022 		

Annexe n°6 - Tableau récapitulatif : les mesures par pays (5)

Pays	Intentions	Politiques réglementaires	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / Visibilité	Lutte contre les violences
Royaume-Uni	* Objectifs chiffrés pour diversifier l'attribution des financements	* Quotas hybride (indicatif)		* Production de données ventilées par genre et par 3 autres catégories * Base de données permettant de connaître le genre des membres de chaque film * Mise en place des Diversity Standards (que les partenaires doivent respecter)	* Section du site internet dédiée à la politique d'inclusion de l'institut	* Création de deux documents pour prévenir et combattre l'intimidation et le harcèlement : les productions du Fonds sont dans l'obligation d'en prendre connaissance et de les respecter * Création d'un "safe space" sur les plateaux des films financés par le BFI
Serbie						
Slovaquie				* Participation à la production de données ventilées par genre (données de l'OEA)	* Mettre en place une mention "film réalisé par une femme" dans leur catalogue (mesure pas encore mise en place à ce jour)	
Slovénie	* Déclaration d'objectifs depuis 2018		* Aide spécifique pour les cinéastes parents	* Production de données ventilées par genre * Formulaires de candidature qui comportent une obligations de précision du genre des personnes aux postes clés	* Événement "Women on the Go" pour de sensibiliser sur la thématique de l'égalité des genres	
Suède	* Objectifs non chiffrés pour augmenter le nombre de femmes à la tête de productions, accroître leur visibilité et accroître les connaissances sur le genre diversité * Règlement du Film Agreement : octroyer 50% des aides à la production à des femmes		* Programme de mentorat Mouvement * Création d'initiatives (concours, formations etc.) afin de développer chez les jeunes femmes un intérêt pour le cinéma * New Dawn	* Production de données ventilées par genre * Commande d'études qualitatives spécifiques	* Création en collaboration avec cinq instituts nordiques d'un site internet pour lutter contre l'invisibilisation des réalisatrices nordiques * Section du site internet dédiée à la politique d'égalité femmes/hommes de l'institut	
Suisse	* Objectif : proportionnalité entre les candidatures de femmes et les projets finalement soutenus	* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)	* "Bonus genre" mis en place lorsque moins de 40% des films produits l'année passée sont réalisés par des femmes * Possibilité d'intégrer le coût des services de garde d'enfants et autres personnes aux budgets de production	* Production de données ventilées par genre		* Obligation pour les producteur-trices de déclarer avoir mis en place des mesures d'égalité femmes/hommes et des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel

SOURCES

RESSOURCES SUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

DELPHY Christine, « Classer dominer, qui sont les autres ? » La fabrique éditions, 2008

HAMON Francis, « Les discriminations saisies par le droit », L.G.D.J, 2016

SOLNIT Rebecca, « La mère de toutes les questions », éditions de L'olivier, 2019

SÉNAC-SLAWINSKI Réjane, « Du gender mainstreaming au paritarisme : genèse d'un concept controversé », L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | pages 27 à 47

SQUIRES Judith, Diversity mainstreaming : dépasser les approches technocratiques et d'addition des inégalités, L'Harmattan | « Cahiers du Genre », 2008/1 n° 44 | pages 73 à 94

Collectif Piment, « Le dérangeur – petit lexique en voie de décolonisation », éditions hors D'atteinte, 2020

RESSOURCES SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LE CINÉMA

BREY Iris, « Le female gaze, une révolution à l'écran », éditions de L'olivier, Février 2020

MURAT Laure, « Une révolution sexuelle ? Réflexions sur l'après-Weinstein », Editions stock, 2018

ROLLET Brigitte, « Femmes et cinéma, sois belle et tais-toi ! », Editions Belin, 2017

Étude du Lab femmes de cinéma : <https://femmesdecinema.org/etude-2021-1-2/>

GÉNÉRAL

European Audiovisual Observatory, Country guide, National overview [en ligne] :

www.obs.coe.int/national-overview

European Audiovisual Observatory, Lumiere [en ligne] : <http://lumiere.obs.coe.int/web/search/>

IMDb, Movies, TV and Celebrities [en ligne] : <http://www.imdb.com/>

RÉGLEMENTATION

Arrêt Kalanke du 17 octobre 1995,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

Arrêt Marschall (CJUE) du 11 novembre 1997 (affaire C-409/95),

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

Arrêt de la Cour (25 octobre 1988), Commission/France, 312/86,

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:be18ec45-d47e-4557-9e33-cfb510c6a337.001.06/DOC_1&format=PDF

Article 4 §1 de la CEDEF (1979),

<https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Convention adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes,

https://www.haut-conseilegalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf

Directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006,

<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:fr:PDF>

Recommandation 84/635/CEE du 13 décembre 1984 relative à l'action positive en faveur des femmes :

<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:FR:HTML>

PAR PAYS

Albanie

Albanian Center of Cinematography : <http://nationalfilmcenter.gov.al>

Allemagne

German Federal Film Board : <https://www.ffa.de/index.php?id=170>

Autriche

Austrian Film Institute : <https://www.filminstitut.at/en/>

Belgique – Wallonie

Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel : <https://audiovisuel.cfwb.be>

Bulgarie

Bulgarian National Film Center : <https://www.nfc.bg/en/>

Chypre

Deputy Ministry of Culture of Cyprus : http://www.moec.gov.cy/en/cultural_services.html

Croatie

Croatian Audiovisual Centre : <https://www.havc.hr/eng/>

Danemark

Danish Film Institute. <https://www.dfi.dk/en>

Espagne

Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales

<http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/inicio.html>

Estonie

Estonian Film Institute : <https://filmi.ee>

Finlande

Finnish Film Foundation : <https://ses.fi/en/>

France

Centre national du Cinéma et de l'image animée : <https://www.cnc.fr>

Grèce

Greek Film Center : <http://www.gfc.gr/en/>

Hongrie

National Film Institute Hungary : <https://nfi.hu/en>

Irlande

Screen Ireland : <https://www.screenireland.ie>

Islande

Icelandic Film Centre : <http://www.icelandicfilmcentre.is>

Italie

Film Italia : <https://www.filmitalia.org>

Ministry of Cultural Heritage, Activities and Tourism (MIBACT) : <http://www.cinema.beniculturali.it>

Lettonie

National Film Center of Latvia : <http://nkc.gov.lv/en/>

Lituanie

Lithuanian Film Center : <http://www.lkc.lt/en/>

Luxembourg

Film Fund Luxembourg : <http://www.filmfund.lu>

Macédoine

North Macedonia Film Agency : http://filmfund.gov.mk/?page_id=17834&lang=en

Malte

Malta Film Commission : <https://maltafilmcommission.com>

Monténégro

Film Center of Montenegro : <http://fccg.me/en/>

Norvège

Norwegian Film Institute : <https://www.nfi.no/eng>

Pays-Bas

Netherlands Film Fund : <https://www.filmfonds.nl/page/2902/welcome>

Pologne

Polish Film Institute : <http://pisf.pl/en/>

Portugal

Instituto do cinema e Do Audiovisual : <https://www.ica-ip.pt/pt/>

République Tchèque

Czech Film Center : <https://www.filmcenter.cz/en/home>

Roumanie

Romanian Film Centre : http://cnc.gov.ro/?page_id=52968

Royaume- Uni

British Film Institute : <https://www.bfi.org.uk>

Serbie

Film Center Serbia : <http://fcs.rs/eng/>

Slovaquie

Slovak Film Institute : <http://www.sfu.sk/en/about-us/slovensky-filmovy-ustav>

Slovénie

Slovenian Film Center : <https://www.film-center.si/en/>

Suède

The Swedish Film Institute : <https://www.filminstitutet.se/en/>

Suisse

Office Fédéral de la Culture : <https://www.bak.admin.ch/bak/fr/home.html>

REMERCIEMENTS

Étude réalisée en 2016 par **Stéphanie Halfon**.

Actualisée :

- En 2017 et 2018 par **Flore Brabant**.
- En 2019 par **Valentine Bottaro** avec l'assistance d'**Ilona Bachelier** et d'**Emma Pagès** à la récolte des données.
- En 2020 par **Élise Pillet** avec l'assistance d'**Emma Pagès**.
- En 2021 par **Solenn Touchard-Durmord** avec l'assistance de **Lise Perottet**.
- En 2022 par **Lise Perottet**.

Pour le compte de l'**association Révélation Culturelles**, sous la direction de **Fabienne Silvestre** et **Guillaume Calop**.

Un remerciement particulier et appuyé à :

- **l'OEAE**, et notamment à **Gilles Fontaine**, responsable du Département Informations sur les marchés, et **Patrizia Simone**, analyste cinéma.
- **l'EFAD**, et notamment à **Julie-Jeanne Regnault**, secrétaire générale, et à **Ariel Bianucci**, responsable des politiques et des communications.
- Nos partenaires : notre mécène fondateur **La Fondation Sisley-d'Ornano** ; **STUDIOCANAL** et notamment **Laura Tymen** ; le **Ministère de la Culture**, et notamment **Agnès Saal** ainsi que **le Collectif 5050**.
- **Philippa Shepherd** pour la traduction de cette étude 2022.

Nous remercions toutes les personnes qui ont répondu à nos questions et nous ont aidé.e.s dans nos recherches :

Vera Bakajić, Alketa Basha, Marianne Båstrup-Larsen, Jeanne Brunfaut, Veronika Buchkovska, Matthias Bürcher, Grace Gannon, Nika Gricar, Laufey Gudjonsdottir, Reetta Hautamäki, Mélanie Hoyes, Astrid Jans, Sanja Jovanović, Athena Kalkopoulou, Anna María Karlsdóttir, Jaroslav Kejzlar, Carole Kremer, Cécile Lacoue, Eszter Lányi, Renato Loriga, Eduart Makri, Lidia Martinez, Live Nermonen, Ralitsa Nikolova, Ivan Piccon, Vitor Manuel Pinheiro, Dita Rietuma, Elisa Rodriguez Ortiz, Dunja Roic, Susan Ronald, Edith Sepp, Danae Stylianou, Solène Tardieu, Alex Traila, Miroslav Ulman, Jeroen Van der Zalm et Iris Zappe-Heller.