



**ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DES
RÉALISATRICES EN EUROPE**

Actualisation - 2021

En collaboration avec :



Avec le soutien du mécène fondateur du Lab :

F O N D A T I O N
Sisley-d'Ornano

En partenariat avec:

STUDIOCANAL

E L L E

Le Collectif 50/50

LES ARCS
FILM FESTIVAL 

LE MOT DU LAB

Cette étude est produite par le Lab Femmes de Cinéma.

Actualisée pour la sixième fois, elle a pour dessein d'interroger et de suivre dans la durée la situation des femmes réalisatrices et l'évolution des politiques mises en place en leur faveur dans les différents pays européens.

Aujourd'hui encore en Europe, en moyenne, **un·e cinéaste sur cinq seulement est une réalisatrice**. Par ailleurs et c'est un fait qui émerge dans chaque étude produite sur la question, dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel : les femmes continuent à être en moyenne **moins payées, moins subventionnées, moins programmées, et les personnages féminins encore trop souvent pauvres ou stéréotypés**. Or, le cinéma est un puissant domaine d'influence et participe à la construction de la société en même temps qu'il la reflète.

Ainsi, nous sommes convaincu·es qu'une plus juste représentation de la diversité à toutes les échelles du processus de création pourrait avoir un impact sur l'ensemble de la société.

C'est dans ce contexte que l'association Révélation Culturelles a décidé en 2016 de produire une étude, afin d'identifier la **place réelle des réalisatrices** dans le paysage cinématographique européen. Et en 2017, 2018 puis en 2019, que le Lab Femmes de cinéma procède à son actualisation. En ce sens, nous avons souhaité nous engager dans un travail de long terme, qui dépasse un simple constat ponctuel.

Nous nous sommes rapprochés pour une collaboration avec **l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (OEA) concernant la partie quantitative de notre étude** car nos chiffres étaient similaires et se recoupaient. C'est pourquoi il nous a semblé plus pertinent de continuer à mener un travail qualitatif, tout en nous appuyant sur les données quantitatives produites par l'Observatoire. Nous veillons par ailleurs à une sortie concomitante de nos deux études.

En cette année 2021, nous avons aussi collaborés avec **l'EFAD ([the European Film Agency Directors Association](#))**, qui nous a à la fois mis en relations avec les Agences nationales de l'ensemble de ses pays membres, a pris le temps de relire cette étude et la diffusera auprès de ses membres.

Cette sortie concomitante de l'étude qualitative du Lab, qui vient accompagner celle, quantitative, de l'OEA, en relation avec l'EFAD, est un exemple de **coopération européenne**, sur des sujets où nulle concurrence n'est possible et où la prise de conscience du suivi de ces sujets années après années, semble désormais réelle. L'idée étant d'installer cette double collaboration dans le temps.

Nous gardons en tête bien sûr la différence de temporalité entre :

- notre étude qualitative, portant sur des mesures qui viennent le plus souvent d'être prises et qui auront des conséquences statistiques dans les prochains mois/années
- l'étude quantitative de l'OEA, qui porte toujours sur une période passée et est la conséquence chiffrée de mesures adoptées antérieurement.

Il nous apparaît néanmoins toujours aussi 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. Il s'agit également de voir quels sont les éléments qui accélèrent ces changements et ceux qui les freinent et dans quelle mesure les politiques mises en place par les instituts des films européens y participent.

Plus généralement, nous souhaitons participer au mouvement de sensibilisation sur la problématique de la place des femmes dans la création cinématographique en invitant, année après année, les différents pays à publier les mesures prises pour une plus grande égalité tout en s'inspirant les uns et les autres.

Cette étude porte sur 30 pays européens. Pour cela, nous avons envoyé un certain nombre de questions (cf. Point méthodologique) à l'ensemble des bureaux des films des 30 pays européens. Les informations présentées ci-après reprennent soit les réponses que nous avons reçues à nos questions ; soit synthétisent des données que nous sommes allés chercher sur les sites institutionnels des pays qui n'avaient pas répondu à nos questions.

Les mesures prises ne sont toutefois pas comparables en raison des différences économiques, politiques, sociales et culturelles des différents Etats dans lesquels 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 à la même période, un catalogue des mesures qui sont expérimentées pour faire bouger les lignes de l'égalité des chances et de l'inclusion dans le cinéma. C'est donc un bilan annuel autant qu'un cahier d'inspirations.

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 publiée par le Lab Femmes de Cinéma*) et de nous avvertir à contact@femmesdecinema.com.

PRÉSENTATION DU LAB FEMMES DE CINÉMA

Le Lab Femmes de Cinéma est un lieu unique de réflexion et d'élaboration sur la place des réalisatrices dans le cinéma européen.

Créé en 2017 dans le cadre de l'association Révélation Culturelles, Le Lab Femmes de Cinéma est un think tank et un lieu de rencontres et d'échanges entre des femmes et des hommes représentant l'ensemble de la chaîne du cinéma et mobilisé-e-s par le défi que représente la place des femmes dans le paysage cinématographique européen. Son ambition est de faire émerger des idées, de proposer des actions et de stimuler des expérimentations, pour faire « bouger les lignes ».

Le Lab, repose sur 3 piliers :

- Des **ateliers** (6 par an en moyenne) rassemblant des femmes et des hommes de l'ensemble de la chaîne du cinéma, 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 un de nos ateliers.
- Des **masterclass ainsi qu'un podcast**, lancé en 2021, 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, en parallèle et de manière concomitante aux chiffres publiés par l'Observatoire Européen de l'Audiovisuel (à compter de 2020), qui en assurent le suivi statistique.

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 l'égalité des chances dans le cinéma - et voir de quelle manière celle-ci porte ses fruits.

La Fondation Sisley d'Ornano est son mécène fondateur, Studio Canal, le magazine ELLE, Les Arcs Film Festival et le Collectif 5050, ses partenaires.

<http://femmesdecinema.org/>

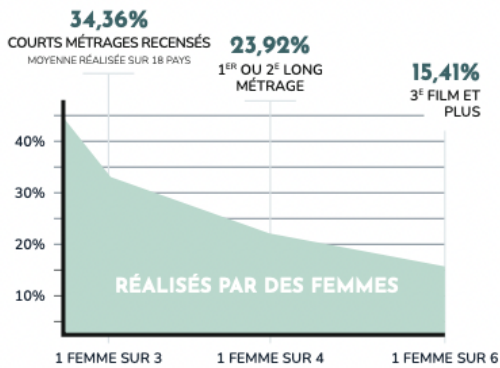
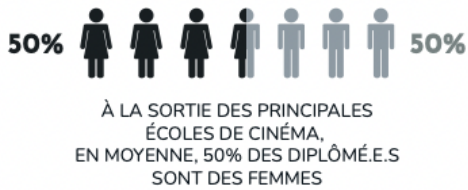
TABLE DES MATIÈRES

LE MOT DU LAB	1
PRÉSENTATION DU LAB FEMMES DE CINÉMA	4
TABLE DES MATIÈRES	5
TABLE DES MATIÈRES	5
SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DES RÉALISATRICES EN EUROPE	7
I – LES TYPES DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES DANS LE CINÉMA EN EUROPE	11
A - PRÉCISIONS SÉMANTIQUES ET RAPPEL DE LA RÉGLEMENTATION	11
B - LES INTENTIONS	13
C - LES POLITIQUES	14
1. APPROCHE TRANSVERSALE : GENDER MAINSTREAMING	15
2. ACTION POSITIVE	15
3. SENSIBILISATION, VISIBILITÉ, INFORMATION	17
4. LUTTE CONTRE TOUTES FORMES DE VIOLENCES	18
5. LES BIAIS	18
II – LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES 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'OEA	21
B - LES POLITIQUES MISES EN PLACE PAR PAYS (ordre alphabétique)	22
ANNEXES	65
SOURCES	71
REMERCIEMENTS	74

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



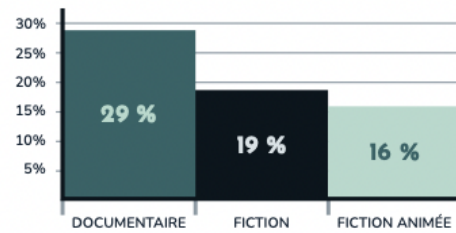
COMPARATIF DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DU LAB 2020-2021

NOMBRE DE PAYS AYANT	2020	2021	% de progression
Répondu à notre étude	14	32	+129 %
Réalisé au moins une étude produisant des données genrées	14	24	+71 %
Mise en place des quotas ou quotas modérés	5	10	+100 %
Mise en place des politiques d'encouragement	12	17	+42 %
Mise en place des mesures pour lutter contre violences sexistes et sexuelles	5	11	+120 %
Mise en place des politiques inclusives au delà du genre	7	15	+114 %

CHIFFRES DE L'OEA

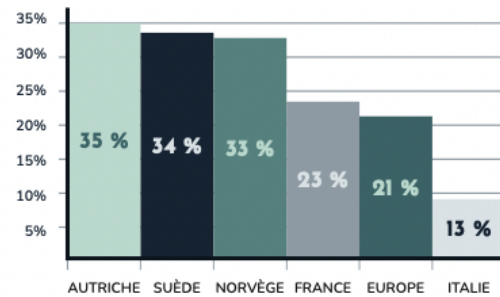
PROPORTION DE RÉALISATRICES DANS LE LONG MÉTRAGE EN EUROPE

2016-2020 - Chiffres de l'OEA



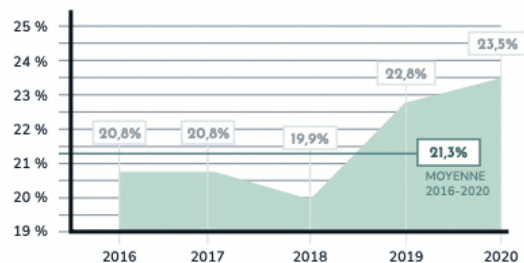
PART DES FILMS DE RÉALISATRICES

2016-2020 (EXTRAITS) - Chiffres de l'OEA



ÉVOLUTION DE LA PART DES FILMS DE RÉALISATRICES

2016-2020 - Chiffres de l'OEA



SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE QUALITATIVE SUR LA PLACE DES RÉALISATRICES EN EUROPE

DES PAYS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX À ADOPTER DES MESURES EN FAVEUR D'UNE PLUS GRANDE PARITÉ DANS LE CINÉMA

Il ressort de notre étude que l'année 2021 semble marquée par une **prise de conscience croissante de l'importance des problématiques de genre dans l'industrie cinématographique**. Cette prise de conscience est observable de deux manières : d'une part le nombre de pays qui ont répondu à notre étude a plus que doublé en une année (14 réponses de pays en 2020, 32 réponses en 2021), et d'autre part, quasi tous les pays nous ayant répondu ont adopté au moins une mesure relative aux questions de genre. Pour ne citer qu'un exemple parmi d'autres, prenons celui de la Grèce, qui nous avait répondu l'année dernière ne pas mettre en place de mesure spécifique liée au genre et produit cette année des données statistiques genrées, en parallèle de l'adoption de deux programmes ayant comme objectif l'augmentation du nombre de femmes à des postes clés.

LES PAYS N'AYANT ADOPTÉ AUCUNE MESURE SUR LES QUESTIONS DE GENRE SONT DÉSORMAIS MINORITAIRES

13 pays sont encore réticents à la prise en compte du genre dans leurs politiques du secteur cinématographique. 7 pays (Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Roumanie, Slovaquie et Serbie) nous ont déclaré n'avoir pris aucune mesure à ce jour, considérant que la problématique de l'égalité femmes/hommes n'est pas un enjeu pour leurs industries. 6 autres pays (Arménie, Chypre, la Macédoine du Nord, Malte, Russie et Turquie) n'ont pas répondu à nos questions et ne mentionnent sur leurs sites aucune information quant à leurs politiques inclusives et d'égalité.

LA MEILLEURE "RECETTE" : DES MESURES VARIÉES INSCRITES DANS LA DURÉE

Il se confirme au fil du temps que les pays qui ont adopté il y a déjà quelques années des mesures variées en faveur d'une meilleure égalité dans le cinéma s'imposent comme les meilleurs élèves. Ce sont, sans surprise, ceux du Nord, à l'instar de la Norvège et de la Suède mais aussi des Pays-Bas et du Danemark. Cela s'explique partiellement par des éléments culturels, qui s'ajoutent à des politiques ambitieuses, adoptées il y a maintenant plusieurs années, avec des objectifs très variés et un spectre large. Nous pouvons également citer l'Autriche et la Suisse, qui ont également adopté des mesures fortes depuis plusieurs années. Ces pays sont généralement ceux qui ont adopté les politiques les plus ambitieuses et pluridisciplinaires : subventions liées à la production de données genrées paritaires, objectifs, chartes, information et formations...

LES PAYS QUI REJOIGNENT OU ACCÉLÈRENT LE MOUVEMENT

Un certain nombre de pays se démarquent par une très forte progression du nombre de mesures prises récemment en faveur de plus d'égalité. C'est le cas de l'Allemagne, l'Espagne, la Grèce, l'Irlande, l'Islande et le Royaume Uni. Nous pouvons citer notamment

l'Espagne qui vient de mettre en place une série de mesures dont des quotas sur les financements de films réalisés par des femmes, ou encore l'Islande, qui exige cette année pour toute demande de subvention, d'indiquer le nom et le genre des personnes de l'équipe occupant des postes de création.

AUGMENTATION DES PUBLICATIONS VENTILÉES PAR GENRE

On recense cette année 24 pays ayant mis en place au moins une étude statistique produisant des données genrées sur le secteur cinématographique, comme par exemple le pourcentage de femmes dans une équipe de cinéma donnée, ou bien dans l'industrie du secteur du cinéma en général. C'est 10 pays de plus (Allemagne, Grèce, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Luxembourg, Monténégro, Pologne, Slovénie) que les 14 de l'an dernier (Autriche, Belgique, Croatie, Danemark, Espagne, Finlande, France, Norvège, Pays-Bas, Portugal, République-Tchèque, Royaume-Uni, Suède, Suisse).

Dans la plupart des cas, ce sont les instituts eux-mêmes qui produisent ces bases de données genrées : cela permet de mieux comprendre l'ampleur de la disparité de genre et d'avoir des chiffres concrets pour se fixer des objectifs. Les pays traditionnellement très impliqués dans les politiques d'égalité de genres tendent à produire des études plus détaillées, à l'instar de la Finlande, qui produit en 2021 des statistiques sur tous les groupes sous-représentés dans le cinéma finnois devant et derrière la caméra.

DES INSTITUTS ET DES COMITÉS DE SÉLECTION DE PLUS EN PLUS PARITAIRES

Une dernière grande tendance partagée par de nombreux pays consiste dans le fait de **corriger la sous-représentation des femmes dans les comités de sélection des Instituts**. Cette tendance est clé, car les comités de sélection choisissent les projets à financer, les réalisateurs et réalisatrices à soutenir.

LA MULTIPLICATION DES POLITIQUES D'ENCOURAGEMENT

Par politique d'encouragement, on entend : l'ensemble des mesures visant à soutenir les projets portés par des femmes, sous forme de programmes de mentorat, de bonus, de mise en place de garde d'enfant, de barèmes où la composition genrée des équipes est prise en compte...

L'année dernière, nous avons recensé 12 pays (Allemagne, Autriche, Danemark, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Norvège, Portugal, Suède, Suisse) ayant mis en place des politiques d'encouragement. En 2021, 5 États de plus (Belgique, Finlande, Grèce, Islande et Slovénie) déclarent mener ce type d'actions. Au total, 17 pays mettent en place ce type de politiques, c'est à dire plus de la moitié des pays qui nous ont répondu : il s'agit donc d'une des grandes tendances de cette année 2021.

Les femmes restant moins nombreuses à postuler pour des aides au financement de leurs projets, le premier **objectif des Instituts est d'augmenter le nombre de candidatures** portées par des femmes réalisatrices. Or, si de plus en plus de mesures existent pour

favoriser l'accès des femmes à des postes clés, peu de mesures portent sur l'éducation originelle des filles, qui est bien une des racines du problème.

LES POLITIQUES DE QUOTAS NE SÉDUISENT PAS

Nous distinguons dans cette étude deux types de quotas :

- les « quotas modérés » qui consistent, lorsque deux projets équivalents sont en concurrence directe, l'un dirigé par un homme et l'autre par une femme, à favoriser le projet porté par une femme. 10 pays ont adopté ce type de quotas : Albanie, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Grèce, Luxembourg, Monténégro, Norvège, Suisse.
- Les quotas en matière de financement de films, où une part du budget total des subventions doit être donnée à des projets portés par des réalisatrices. Ces quotas restent très minoritaires puisque seuls la Norvège, et depuis 2021 l'Espagne, y ont recours.

DÉVELOPPEMENT DES MESURES POUR LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Alors que 5 pays seulement (Finlande, France, Lituanie, Royaume-Uni, Suisse) avaient mis en place des mesures spécifiques concernant le harcèlement sexuel et les violences sexistes en 2020, on observe cette année que la problématique semble devenir de plus en plus centrale dans la lutte contre les discriminations puisque 6 nouveaux états (Croatie, Danemark, Italie, Norvège, Pays-Bas et Pologne) ont mis en place des mesures spécifiques à ce sujet. 11 pays, au total, proposent désormais des formations ou de la documentation pour la lutte contre le harcèlement et les violences.

ÉLARGISSEMENT DES POLITIQUES INCLUSIVES AU-DELÀ DU GENRE

En 2020, 7 pays (Belgique, Danemark, France, Norvège, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) développaient ou avaient pour projet de développer des politiques inclusives allant au-delà du genre. Cette année, 8 nouveaux pays (Allemagne, Espagne, Finlande, Irlande, Islande, Lituanie, Luxembourg et Portugal) ont déclaré prendre en compte - dans leurs mesures actuelles ou à venir - l'ensemble des groupes sous-représentés et discriminés de la société (comme le handicap, l'orientation sexuelle, la classe sociale, l'origine ethnique...). A ce jour, ce sont donc 15 pays qui mettent en place des mesures de **promotion de la diversité au sens le plus large possible**.

Un exemple européen de collaboration sur ce thème pourrait être " New Dawn "¹, le nouveau fonds international lancé à Cannes 2021 à l'initiative du Netherlands Film Fund (NFI) et du Swedish Film Institute (SFI). Son objectif est de fournir des fonds de production à des groupes de cinéastes qui ont traditionnellement eu du mal à obtenir un financement pour leurs projets.

¹ <https://www.cineuropa.org/en/newsdetail/407652/>

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. Il est important de garder en tête que si les politiques adoptées ont forcément des conséquences sur les statistiques visant à mesurer la place des femmes dans chaque pays, ces conséquences 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.

I – LES TYPES DE POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES 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 femmes² définit une discrimination comme *“toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.”*

Il existe deux formes de discriminations :

La directive 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006³ 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 sexe 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 sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, 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 du 5 juillet 2006 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 »*.

² https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/convention_onu_1979-4.pdf

³ <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 FEMMES/HOMMES :

• [La recommandation 84/635/CEE du 13 décembre 1984 relative à l'action positive en faveur des femmes](#)⁴ 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;*

(...)

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.*

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:FR:HTML>

- [La recommandation CM/Rec \(2017\) du Comité des ministres aux Etats membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel](#)⁵ 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 sexes. 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.

⁵ <https://rm.coe.int/1680750a54>

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 femmes-hommes 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 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* ». ⁶

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. En effet, 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 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.

⁶ 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

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·es 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”*⁷. 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, 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*

⁷ 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

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”⁸.

- 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”⁹.*
- 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”¹⁰.*

⁸ Collectif Piment, *Le dérangeur – petit lexique en voie de décolonisation*, éditions hors D’atteinte, 2020, p 66

⁹ Ibid p 68

¹⁰ DELPHY Christine, « Classer dominer, qui sont les autres ? » La fabrique éditions, 2008, p63

II – LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES 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 **38 pays** suivants : Albanie, Allemagne, Arménie, 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, Russie, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et Turquie. **32 pays nous ont répondu**. Pour les 6 autres, nous sommes allés chercher les réponses à nos questions sur les sites institutionnels du pays.

POLITIQUES D'ÉGALITÉ F/H

1. Avez-vous constaté des évolutions dans l'efficacité des mesures prises par votre institution ces dernières années ?
2. Avez-vous mis en œuvre de nouvelles politiques concernant la parité, l'égalité des chances, la lutte contre les stéréotypes de genre, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, etc... ? Si oui, quel type d'action a été mis en œuvre ?
3. Votre institution a-t-elle prévu de mettre en place de nouvelles politiques ? Si oui, pourriez-vous nous expliquer quel type d'actions et quel serait le calendrier de mise en place ?
4. Dans le cadre des politiques d'égalité f/h, quels sont les nouveaux défis selon votre institution ?

STATISTIQUES

5. Votre institution produit-elle des rapports annuels ou des statistiques avec une dimension de genre (ex : nombre de femmes sollicitant des subventions par rapport aux hommes, moyenne des subventions allouées aux hommes par rapport à celle allouée aux femmes, etc.) ?
6. Votre institution produit-elle des statistiques ou des indicateurs pour évaluer l'efficacité de vos politiques ?

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 2016 et 2020. Ces chiffres sont ceux de notre partenaire l'OEA. La **moyenne européenne** sur cette période est de **21,30%**.

- 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 2016 et 2020 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. Pourtant, son président nous indique travailler sur le sujet pour compiler des données relatives au cinéma et à la télévision. La tâche est toutefois ardue car aucun support ou travail institutionnel n'a été mené à ce sujet en Albanie.

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. D'autre part, l'ANCC développe sa propre politique d'encouragement concernant les femmes cinéastes, leur emploi et le soutien financier de leur projet. Ainsi, les discriminations de genre et relatives à l'orientation sexuelle sont interdites dans l'étude des candidatures et la sélection des projets. De plus, 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 un homme, c'est automatiquement la femme qui bénéficiera du financement de l'ANCC.

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". Dans le cadre de l'initiative européenne *50/50 by 2020*, les derniers recrutements de l'ANCC ne concernaient que des femmes.

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 : 29,30% (moyenne 2016- 2020)

Une nouvelle loi ambitieuse pour 2022

Au German Federal Film Board (FFA), deux principaux changements de politique concernant l'égalité des genres seront annoncés prochainement avec l'adoption de la **nouvelle loi sur le financement des films, qui sera** mise en œuvre à partir du 1er janvier 2022.

Adoption de deux mesures visant l'égalité entre les femmes et les hommes du point de vue structurel :

- le.a directeur.rice général.e de la FFA ou l'un.e de ses adjoint.e.s devra désormais être une femme. Pour l'instant, c'est déjà le cas puisque la vice-directrice générale et responsable du financement est une femme. Cependant, c'est un signe politique important que cette pratique soit désormais inscrite dans la loi. D'autre part, dorénavant, l'égalité des genres sera prescrite pour les **nominations du comité exécutif et du conseil d'administration**.

En outre, la nouvelle loi allemande prend explicitement en compte **le thème de la diversité**: *“En plus de l'égalité des sexes, le FFA doit désormais s'efforcer expressément de prendre en compte les préoccupations des personnes handicapées et les préoccupations de diversité”*. Ce règlement 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, la FFA prévoit d'organiser un **atelier de sensibilisation** à la diversité pour les membres du comité de d'attribution des aides.

On note également que le FFA a participé aux **Forums de Dialogue contre le Sexisme**, une initiative ministérielle en coopération avec l'organisation EAF Berlin. L'objectif était l'échange de connaissances et de bonnes pratiques pour prévenir le sexisme et élaborer des recommandations pour des actions dans les domaines de la culture, des médias ainsi que dans l'espace public. La FFA a participé au groupe de travail *"Culture et médias"* et a contribué à la formulation des recommandations d'actions.

Une étude qui mesure la surreprésentation des hommes dans le secteur audiovisuel et la persistance des stéréotypes de genre

En 2017, l'institut a commandé une **étude sur la répartition genrée du système éducatif et des professionnels de l'audiovisuel** en Allemagne¹¹. Ses principales conclusions sont que les hommes sont souvent surreprésentés dans l'audiovisuel allemand et que les stéréotypes de genre constituent un obstacle pour les femmes vis-à-vis de certaines professions. Les anciens étudiants de genre masculin sont également mieux représentés sur le marché du travail que leurs homologues féminins.

L'étude dénonce deux barrières principales à l'égalité femmes/ hommes 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.

Cette année, le FFA soutient par ailleurs financièrement une **nouvelle étude "Diversité audiovisuelle"** qui se concentre sur la représentation des genres dans les productions cinématographiques et télévisuelles allemandes. Cette étude sera publiée à l'automne 2021.

¹¹ <https://www.ffa.de/marktforschung-und-statistik-1.html?highlight=gender>

Une brochure annuelle pour suivre l'évolution des chiffres

Le FFA publie chaque année une brochure¹² indiquant notamment la répartition par sexe des financements et des demandes dans les domaines de l'écriture, de la réalisation et de la production pour l'ensemble de l'année de financement.

Nous pouvons notamment observer que les projets financés par le FFA et réalisés par des femmes ont souvent un budget plus faible. L'étude l'explique par des facteurs connus tels que l'effet d'étiquetage (certaines réalisatrices demandent moins de budget en pensant qu'elles ne seront pas financées si leur demande de financement est trop élevée, elles privilégient de fait des projets plus accessibles financièrement pour avoir davantage de chance de recevoir des aides), l'aversion – réelle ou supposée – des femmes au risque, et plus globalement à l'ensemble des stéréotypes de genre persistants. Ainsi, les femmes se voient rarement confier des budgets élevés. En Allemagne, le budget moyen d'un film réalisé par une femme est de 3,8 millions d'euros, c'est, également en moyenne, deux millions de plus pour leurs homologues masculins.

Ce problème structurel devra à l'avenir être envisagé de manière globale et intersectorielle selon notre interlocutrice au FFA.

ARMÉNIE

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

Le National Cinema Center of Armenia n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

AUTRICHE

% de films de réalisatrices : 35,00% (moyenne 2016- 2020)

Des initiatives populaires prospères

L'Austrian Film Institute (AFI) se reconnaît dans une politique transversale de *gender mainstreaming*, c'est-à-dire l'intégration d'une perspective genrée au moment de prendre chaque décision et surtout dans le processus financier à travers une **budgetisation sensible au genre**. Il s'agit également de prendre en compte le genre au moment de former une commission et 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

¹² <https://www.ffa.de/ffa-overview-1.html>

atteindre l'objectif de 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€ conditionné par un système de points lié à la présence de femmes à des postes clés. Cette mesure est également accompagnée dans le cas d'un succès artistique et économique d'un bonus de 10% dont cinq films ont pu bénéficier en 2020 contre seulement deux l'année précédente. Au total, de 2017 à 2021, 57 projets ont bénéficié de cette mesure, générant plus de 1,8 million d'euros. Près de 900 000 EUR ont déjà été réinvestis dans 45 nouveaux projets portés par des femmes.

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 2021 et porte sur la période 2017-2019. Ce rapport se penche sur les statistiques de financement, les données de l'industrie, les données quantitatives à l'écran ainsi que sur l'évolution comparant les données des deux rapports. On compte aussi une analyse qualitative du contenu d'une sélection de 12 films choisis en fonction de leur pourcentage de représentation féminine ou masculine aux postes clés.

En 2020, l'AFI finance pour la cinquième fois le concours d'écriture de scénario "***If she can see it, she can be it***" se concentrant sur les personnages féminins au-delà des clichés avec cette année un genre imposé : la comédie. Pour chaque demande d'aide à l'élaboration de scénario ou à la production, le comité de sélection de l'AFI reçoit des rapports analysant le projet via le prisme du genre et de la diversité. La 6ème édition de 2021/22 comprend un nouveau genre : Heimatfilm (film sentimental dans un cadre régional), un genre très populaire et assez ringard dans les années 50-70, qui cherche une interprétation nouvelle et moderne.

De plus, afin d'offrir aux cinéastes femmes une meilleure visibilité, l'institut autrichien publie des **interviews de réalisatrices financées** sur son site web.

L'Austrian Film Institute héberge également l'**initiative ProPro** (Producers Program for Women), un programme de mentoring sous forme de résidence d'une semaine destiné aux productrices et visant à renforcer la place des femmes dans l'industrie du film. Ayant lieu tous les deux ans, la troisième édition a pris place en 2019, la quatrième édition est prévue pour 2022.

L'Austrian Film Institute soutient également l'égalité femmes/hommes 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*.

Enfin, depuis juillet 2021, un système de quotas souples est mis en œuvre dans les lignes directrices, prévoyant de passer progressivement à un budget égalitaire entre les genres jusqu'en 2024. Ce système suit le modèle suédois et prend donc en considération les trois départements clés que sont la réalisation, l'écriture de scénarios et la production.

Des statistiques sur le genre analysées pour voir naître un nouveau plan d'action

L'AFI s'inspire du système suédois pour publier 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. Elles sont finalement 44% à être effectivement soutenues en développement de scénario (+ 8 points) et 40% en soutien de projets (+13 points). On note toutefois une diminution du nombre de femmes aidées au niveau du développement de projets passant de 41% en 2019 à 33% en 2020.

À compter du 1er juillet 2021, l'institut autrichien a fait entrer en vigueur de nouvelles directives visant à atteindre la parité hommes-femmes dans la production, le développement et l'écriture de scénarios d'ici à 2024. Ces nouvelles lignes directrices seront accompagnées de mesures tierces comme par exemple des régimes de garde d'enfants sur les plateaux de tournage. La décision de financement se fonde sur l'évaluation du projet quant à son contenu qualitatif (artistique et commercial). La seconde phase de sélection se base sur des principes budgétaires à impact : la Commission prendra en compte l'égalité des genres dans les équipes des projets proposés (« gender budgeting »). De fait pour les demandes de financement dans les domaines du développement de scénarios, de la réalisation et de la production, la répartition des fonds devra être paritaire entre les hommes et femmes dans les différents postes d'écriture du scénario, de la réalisation, de la production. Une fois un projet sélectionné, la Commission veillera à ce que les fonds soient distribués le plus uniformément possible chez les femmes et les hommes de l'équipe au cours d'une période d'observation pertinente. En 2024, l'égalité des genres devra être atteinte, avec un ratio hommes-femmes de 50% sur l'ensemble des fonds alloués, une marge de fluctuation de 5% sera admissible. Ces nouvelles lignes directrices seront accompagnées de mesures tierces, telles que des systèmes de garde d'enfants sur les plateaux de tournage.

BELGIQUE

% de films de réalisatrices : 24,40% (moyenne 2016- 2020)

Une politique d'action positive sans quotas en Wallonie

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. Depuis 2016, le CCA privilégie ainsi - à qualité égale du dossier - les films réalisés par des femmes. Pour la première fois cette année, le CCA belge est d'ailleurs parvenu à

soutenir de manière absolument paritaire les demandes d'aide aux scénarios (37% de candidates) mais aussi en réalisation (35% de candidates). Ainsi, les taux de sélection des dossiers étaient de 21% chez les réalisateurs contre 39% pour les réalisatrices. Par rapport à 2019, le centre nous signale également une augmentation très nette de 9 à 10 points sur les dossiers déposés par des femmes en longs-métrages pour la réalisation et l'écriture. En courts-métrages, l'augmentation porte sur chaque métier de l'écriture à la réalisation en passant par la production. Enfin, en documentaires, après des pourcentages 2019 au plus haut pour les trois métiers, seul le métier de production augmente encore de 2 points tandis que les autres sont en net recul (-5 à -6 points).

Quant à la composition des membres de la **Commission de sélection des Films** ayant siégé en 2019, on remarque une répartition pratiquement équilibrée entre les femmes (47%) et les hommes (53%). On peut néanmoins nuancer par créneau, avec une prédominance féminine en longs métrages (57%) mais une prédominance masculine en courts métrages (73%) et en documentaires (56%).

En septembre 2020, lors du BRIFF (Bruxelles International Film Festival), le CCA était également partenaire de **l'initiative PiTCH** ayant vocation à mettre en contact les auteur.trice.s de cinéma avec d'éventuels partenaires pour leur projet de long métrage de fiction (producteurs, diffuseurs, vendeurs, distributeurs...) à l'occasion d'une séance de pitching. Une attention particulière a été portée au respect de la parité et à la diversité des auteur.trice.s, sans pour autant imposer de quotas dans la sélection des projets ou des candidat.e-s. Ainsi, sur les 19 projets sélectionnés, 47% étaient portés ou co-portés par des femmes. L'initiative devrait être reconduite cette année selon le site web du BRIFF.

Le CCA s'engage dans une lutte contre les stéréotypes en tous genres

Cette année, une **étude universitaire**¹³ analysant les films nommés aux Magritte du cinéma 2019 sous le **prisme du genre et de la diversité** a également été menée en Belgique. Dirigée par Sarah Sepulchre, professeure à l'UCLouvain et membre du Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur les Cultures et les Arts en Mouvement, cette analyse a établi plusieurs constats : si certaines catégories de la population se retrouvent à l'image en adéquation quantitative avec ce que l'on observe dans la population (ex : 49% des personnages sont féminins dans les films nommés au Magritte 2019), d'autres catégories sont quasi absentes de l'écran. C'est le cas par exemple des non-hétérosexuel.le.s, des seniors (19% de la population belge) ou encore des personnes en situation de précarité (16% de la population). De plus, à côté de ces aspects quantitatifs, l'analyse des films nommés au Magritte 2019 met en évidence la présence de nombreux stéréotypes dans le cinéma belge. Cela concerne différentes catégories de population : les femmes, les jeunes, les classes sociales, la population arabe, les personnes handicapées, etc. Par exemple, les personnages atteints de troubles mentaux sont systématiquement portés par des femmes. De plus, les personnages féminins font souvent l'objet du regard des hommes, et leur corps est sensualisé contrairement à celui de leurs homologues masculins. Ces constats sont

¹³ étude complète [ici](#)

d'autant plus marquants si on analyse séparément les films de fiction des documentaires. En effet, les documentaires proposent de montrer à l'écran des personnes avec des origines ethniques plus diversifiées et un monde social moins favorisé. Dans les films de fiction, c'est en analysant séparément les personnages secondaires des personnages principaux que l'on peut retrouver un peu plus de diversité.

Par ailleurs, le CCA a organisé cette année deux **visioconférences** ayant permis à plusieurs centaines de participants une meilleure prise de conscience de la diversité et des questions de genre dans l'écriture, la réalisation et la production des films. La conférencière, Iris Brey, spécialiste des stéréotypes de genre, a entre autres analysé trois films belges sous l'angle de la diversité : *Filles de joie* de Frédéric Fonteyne et Anne Paulicevich ; *Lola vers la mer* de Laurent Micheli ; *Losers Révolution* de Thomas Ancora et Grégory Beghin.

Depuis 2020, le CCA travaille également à la mise en place de **formations à la lecture genrée de scénarios** pour les membres de ses commissions d'avance sur recettes. Cette journée de sensibilisation aux stéréotypes de genre et de diversité, potentiels ou apparents, à l'écriture, la réalisation, et la lecture de scénario devrait s'organiser à l'automne 2021, sous forme d'ateliers et de séances plénières s'adressant aux auteur.rice.s et réalisateur.rice.s. Sachant que bon nombre d'entre eux sont également membres de la Commission du Cinéma, ils pourront ainsi mettre à profit leurs acquis pour une lecture attentive aux projets déposés en Commission mais également dans la manière dont ils écriront, réaliseront, et produiront leurs propres projets.

De plus, dans les mois à venir, le centre belge désire aborder la problématique de genre en l'élargissant à une approche sur la problématique globale de la diversité via l'élaboration d'un **Plan Diversité** à destination notamment des publics précarisés ou issus de communautés minoritaires.

Finalement, selon notre contact au Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel belge, le nouveau défi des politiques d'égalité femmes/hommes en 2021 est de parvenir à disposer de **budgets et de ressources dédiées** à cette finalité, au vu des crises sanitaire et économique des derniers mois.

Côté flamand, le Vlaams Audiovisueel Fonds "veille au grain"

En 2020, le Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF) a annoncé la première phase de son plan d'action sur le genre et l'inclusion et a consacré un chapitre entier aux questions de genre dans son rapport annuel¹⁴. Les données publiées concernaient la période 2018 - 2020. On peut y observer qu'en 2020 le taux de sélection de projets portés par des femmes était globalement 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

¹⁴ https://www.vaf.be/sites/vaf/files/jaarverslagen/jv_2020_onl_2.pdf

également dans le choix des coachs et des animateur.rice.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.

L'approche de la diversité est questionnée pour chaque candidature et le fond flamand **collecte des données** sur le genre et l'âge de toutes les personnes impliquées dans une demande de projet depuis 2015. De plus, le VAF demande activement l'implication de scénaristes de catégories sous-représentées (femmes, jeunes, minorités culturelles et/ou ethniques) dans les équipes d'écriture des séries télévisées.

Par ailleurs, un **critère de financement des projets** a été introduit récemment : chaque liste de 3 projets doit désormais contenir au moins un projet impliquant une scénariste et/ou une réalisatrice. Les listes de 4 ou 5 projets doivent en contenir au moins 2, tandis que la participation de réalisateur.rice.s débutant.e.s et / ou issu.e.s d'un milieu culturel différent est également encouragée mais nous ignorons dans quelle mesure.

BULGARIE

% de films de réalisatrices : 17,20 % (moyenne 2016- 2020)

Selon la loi sur l'industrie cinématographique bulgare, Le Centre National du Cinéma bulgare ne collecte pas de données statistiques pour le thème et les études de genre. Le centre ne nous a fait part d'aucune mesure en place ou prévue pour favoriser l'égalité des chances.

CHYPRE

% de films de réalisatrices : 22,20 % (moyenne 2016- 2020)

Le Ministère de l'Education et de la Culture chypriote n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

CROATIE

% de films de réalisatrices : 25,20 % (moyenne 2016- 2020)

La Croatie pose les fondations de son action à venir

Le HAVC (Croatian Audiovisual Centre) prévoit 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 femmes/hommes dans l'audiovisuel en Croatie. 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 sa participation pour refléter un meilleur équilibre entre les genres. Il a pour mission d'examiner tous les aspects de la question et 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.

Pour implanter au mieux une politique d'égalité efficace à l'avenir, le centre croate a également commandé une **étude sur l'équilibre entre les genres** qui fournira - une fois terminée - une base de référence pour toutes actions ou productions de statistiques supplémentaires qui pourraient être entreprises. Cette étude, dirigée par trois autrices, sera publiée en juillet 2021¹⁵. Sa dimension quantitative couvre tous les films recevant un financement du HAVC depuis sa création tandis que sa partie qualitative est constituée de réponses anonymes de femmes et d'hommes du secteur à une série de questions. Sans préjuger des conclusions de l'étude, l'un des éléments de réponse pour pallier la sous-représentation des femmes dans le cinéma croate consistera vraisemblablement à faire émerger de nouvelles générations de réalisatrices et de directrices de production. Cela permettrait d'atteindre un meilleur équilibre entre les genres dans les projets présentés au HAVC pour financement.

Finalement, bien que le HAVC n'ait pas encore mis en œuvre de politiques prescriptives formelles en matière d'égalité des genres, des conseils informels en la matière sont systématiquement donnés aux conseiller.e.s artistiques examinant et sélectionnant les projets. Le HAVC a également veillé à l'équilibre entre les genres dans le choix de ses conseiller.e.s artistiques. Sur un total de treize, huit sont des femmes, dont deux des trois conseiller.e.s pour les longs métrages.

DANEMARK

% de films de réalisatrices : 25,90 % (moyenne 2016- 2020)

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

¹⁵ étude non disponible au moment de la rédaction

En 2020, nous avons vu que le DFI avait pour objectif d'atteindre l'égalité femmes-hommes sans utiliser de quotas et avec le soutien du plus grand nombre possible de partenaires issu-es de l'industrie cinématographique.

Dès décembre 2016, le DFI a en effet 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 une intégration des perspectives de genre dans toutes les divisions de l'Institut et 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

Depuis début 2020, dans un objectif de conscientisation et d'incitation à destination des professionnel·les du cinéma, le Danish Film Institute (DFI) a mis en place un rapport pour tous les producteurs et toutes les productrices sollicitant un soutien pour la production d'un film.

Ainsi, les producteur·trices 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**- basé sur le scénario final - pour chacun·e des membres du casting, au regard du genre.

Le DFI mène également une politique de sensibilisation plus - via des formations et ateliers - à destination de ses employé·es et de ses membres de comités impliqué·es dans la distribution de soutiens et de financements. Dans le cadre de cette politique de sensibilisation, le DFI a publié un rapport en 2018, à destination des scénaristes, afin de leur donner des conseils sur la façon de combattre les stéréotypes de genre dans les scripts.

Regarder dans le détail les statistiques générées

Le DFI a pour objectif d'atteindre la parité dans les candidatures de demande de financement. De fait, ils cherchent à augmenter le nombre de femmes réalisatrices dans toutes les catégories où le nombre de candidates est inférieur à 50% du total des personnes demandant des subventions. Notre contact à l'institut danois nous a également partagé quelques chiffres saillants de leur dernier rapport publié en avril dernier :

- Le DFI a la spécificité d'avoir deux commissions. D'un part, le *Market Scheme* se concentrant sur les films populaires ayant vocation à séduire une large audience et d'autre part, le *Film Commissioner Scheme* s'intéressant davantage à un cinéma d'art et essai plus confidentiel. Parmi les projets de longs métrages ayant reçu une aide à la production dans le cadre du *Film Commissioner Scheme* en 2020 : 46% sont réalisés par des femmes et 50% ont une productrice. Dans le cadre du *Market Scheme* en revanche, la tendance n'est pas aussi positive : seuls 14% des projets sélectionnés sont le fait de réalisatrices.
- Dans le cadre du programme *New Danish Screen* attribuant des fonds au développement et à la production de longs métrages expérimentaux, on remarque une légère prédominance de réalisatrices, de productrices et de scénaristes femmes (environ 60 %).
- Parmi les documentaires, il y a un équilibre entre les genres en termes de réalisation et une prédominance des femmes dans la production.
- La répartition des genres parmi les acteur.rice.s des films terminés cette année reste également équilibrée, tant pour les longs métrages que pour les documentaires.

Lignes d'actions à venir

Finally, l'institut danois nous indique développer constamment de nouvelles initiatives pour améliorer l'égalité entre les genres et participer activement à des initiatives luttant 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 : 17,70 % (moyenne 2016- 2020)

Une action sur tous les fronts

En Espagne, rappelons que l'article 40 de la Ley del Cine du 28 décembre 2007 prévoit la parité de représentation femmes/hommes dans les comités de sélection et de financement

de l'Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA). L'article 19 donne pour mission à l'ICAA la mise 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 également que les commissions attribuant les subventions prennent en considération la parité dans la représentation femmes/hommes du côté des réalisateurs·rices et des scénaristes. À ce titre, la présence de femmes au sein de l'équipe technique et la réalisation permet d'obtenir des **points supplémentaires**.

Depuis 2011, nous avons également vu que l'ICAA avait mis en place un système de certification avec le **label** "*spécialement recommandé pour la promotion de l'égalité des sexes*" ainsi qu'une **base de données** indiquant les subventions accordées aux différents projets, selon le genre du/de la réalisateur·rice.

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

D'une part, **l'Espagne a mis en place des quotas sur les financements des films réalisés par des femmes**. Sur l'ensemble des longs-métrages, la partie du budget annuel réservé à des projets portés par des femmes représente au moins 20% du budget total pour 2020, 25% pour 2021 et il s'agira d'au moins 35% du budget pour 2022. Pour le soutien financier de longs-métrages sélectionnés par l'ICAA, ainsi que pour les courts-métrages, cette part du budget minimum alloué à des projets de réalisatrices s'élève d'ores et déjà de 35% du budget total d'aide au financement. Les films réalisés par des femmes uniquement, sont qualifiés par la réglementation nationale de « projets difficiles » et bénéficient également jusqu'à 75% d'aides financières.

L'incitation fiscale est un autre moyen mis en place pour agir concrètement pour plus d'égalité des genres derrière la caméra : 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 comptent une réalisatrice.

Cette année, l'ICAA a introduit des critères de genre dans d'autres lignes de soutien. Pour la première fois, en 2021, le soutien aux festivals de cinéma tiendra compte de la participation des femmes à l'organisation et à la sélection de projets féminins. De même, l'aide à la distribution donnera des points supplémentaires en 2021 pour la distribution de films réalisés par des femmes.

En termes de **statistiques** cette année, l'aide sélective à la production de longs-métrages a été attribuée à hauteur de 44% à des réalisatrices. On note également que 39% des 41 projets aidés en 2020 comptaient une scénariste femme. Pour ce qui est de l'aide générale 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% aujourd'hui. Même constat du côté des scénaristes - hormis un pic à 46% de scénarios signés par des femmes en 2018 - on passe de 16% d'autrices en 2017 à 26% aujourd'hui. L'ICAA

contribue également aux rapports annuels du CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) sur la situation des femmes dans le secteur audiovisuel.

Les prochains défis de l'ICCA en termes d'égalité des genres reposent d'abord sur le maintien des politiques actuelles et sur la réalisation de rapports de données encore plus complets pour suivre ces actions au mieux. 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. 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 : 24,80 % (moyenne 2016- 2020)

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. Ainsi - si l'on se fie au document Fact & Figures 2021¹⁶ - sur les 29 films estoniens sortis entre 2019 et 2020, seuls trois sont réalisés par des femmes : *"Maria's Paradise"* de Zaida Bergroth, *"Men"* de Gerda Kordemets et *"The Chuck Band Show"* d'Al Wallcat.

Toutefois, l'EFI, nous a dit veiller scrupuleusement à la parité des commissions allouant les financements institutionnels. De plus, l'EFI compte davantage de femmes employées que d'hommes. Finalement, notre contact nous indique 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.

FINLANDE

% de films de réalisatrices : 31,10 % (moyenne 2016- 2020)

Des politiques efficaces et de plus en plus inclusives

En 2020, nous avons vu 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.

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

¹⁶ http://nkc.gov.lv/en/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/FF-2021_web.pdf

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. Toutefois, en raison de la crise sanitaire, ce groupe n'a pas encore pu se réunir pour commencer le travail. Finalement, la FFF publiera à l'été 2021 des lignes directrices relatives au tournage de scènes intimes en encourageant l'emploi d'un coordinateur.ice de l'intimité.

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 plus détaillées sur la représentation derrière et devant la caméra, la collaboration avec des organisations et des programmes d'aide aux immigrés et aux personnes handicapées au sein de l'industrie, ainsi qu'une série d'articles sur la diversité sous différents angles¹⁷. Ainsi, la FFF place son principal défi à venir au niveau de l'égalité des chances dans tous les départements de la production et d'une plus grande inclusion sur tous les postes constituant une équipe de tournage.

Finalement, au cours des trois dernières années, la part moyenne des films réalisés par des femmes (sur l'ensemble des films bénéficiant d'un financement de production) a augmenté pour atteindre en 2020 une moyenne de 45 %, contre 29 % il y a dix ans. Pour les scénaristes, on passe de 36% de femmes en 2011 à 48 % aujourd'hui. En ce qui concerne la production, 42 % de productrices sont recensées cette année contre 28% il y a dix ans.

FRANCE

% de films de réalisatrices : 23,40 % (moyenne 2016- 2020)

L'an dernier, nous avons vu que le Centre National du Cinéma et de l'Image Animée (CNC) avait annoncé un **renforcement de son engagement**¹⁸ à l'occasion des deuxième Assises pour la parité, l'égalité et la diversité, co-organisées avec le collectif 50/50 en novembre 2019.

¹⁷ <https://www.ses.fi/en/category/diversity-in-the-film-industry/>

¹⁸ https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-renforce-son-engagement-pour-la-parite-legalite-et-la-diversite-dans-le-cinema-et-laudiovisuel-francais_1083680

En interne, le CNC s'est notamment porté candidat au **double label Diversité et Égalité professionnelle** attribué par Afnor Certification¹⁹. Ce label indique l'engagement effectif et volontaire d'un organisme pour promouvoir la diversité / l'égalité professionnelle en prévenant les discriminations. En 2020, un questionnaire a également été envoyé à l'ensemble de ses agent·e·s afin d'évaluer les perceptions des discriminations. Le CNC s'est aussi engagé sur les questions d'éducation à l'image et les comités de sélection sont sensibilisés au fait de porter une attention particulière à la représentation des femmes au sein des projets.

L'accent mis par la formation sur la prévention et de détection du harcèlement sexuel

Malgré la crise sanitaire, depuis le 1^{er} janvier 2021, les aides du CNC sont conditionnées au respect par les entreprises qui les demandent, d'**obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel**. L'inscription de cette conditionnalité dans le Règlement général des aides du CNC s'est faite au conseil d'administration d'octobre 2020, pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Afin de permettre aux entreprises de satisfaire à leurs obligations, le CNC a décidé le financement de sessions spécifiques de formation à destination des employeurs du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo, pour les accompagner dans la prévention et la détection 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...

L'organisme qui dispense ces formations a été choisi à l'issue d'une procédure de marché public : il s'agit de l'Association européenne contre les Violences faites aux femmes au travail (AVFT). Cet organisme, fondé en 1985, est spécialisé et reconnu pour son action dans la lutte contre les discriminations sexistes et les violences sexistes et sexuelles dans le cadre du travail.

Les formations sont dispensées au CNC depuis le mois d'octobre 2020. Elles comprennent deux volets : une session présentielle qui traite de quatre thèmes essentiels (enjeux spécifiques aux secteurs concernés, cadre juridique des violences, charge de la preuve en la matière et responsabilité de l'employeur) et une session d'*e-learning*, structurée autour d'un échange de questions/réponses dont la réussite conditionne la délivrance aux professionnels formés d'une validation de leurs acquis. À la date du 1^{er} mai 2021, 593 professionnels et 80 agents du CNC ont suivi la formation.

Il est à noter qu'en complément de ces formations, le CNC s'est associé à la création par le Ministère de la Culture, sur une initiative de la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC), d'une **cellule d'écoute psychologique et juridique** à destination des professionnels de la culture victimes d'emprise, de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles. Cette cellule d'écoute, opérée par Audiens, est complétée par une consultation médicale dédiée au Pôle santé

¹⁹ 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](#))

Bergère. L'ensemble de ce dispositif est opérationnel depuis le 15 juin 2020. De plus, pour chaque demande d'aide, 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. C'est le moment pour chacun de s'interroger sur la pertinence des mesures mises en place au regard de son activité et de son organisation. Ce moment est important pour mettre en œuvre une véritable politique de prévention et de traitement des plaintes. Les échanges sont alors nombreux avec les équipes du CNC.

La question de la parité conditionne désormais les soutiens du CNC aux festivals et dans les conventions avec les régions

Il s'agit notamment de la **parité des présidences et des membres de l'ensemble des commissions**. Les 52 commissions actives en décembre 2020 au CNC sont composées de 1 141 membres. En 2020, la parité est une nouvelle fois respectée dans leur composition avec 51 % de femmes. La composition des commissions d'attribution est donc strictement paritaire tant au niveau de leurs présidences que de leurs membres.

La parité est également instaurée au sein des différentes instances de décisions en régions ainsi que dans les jurys des festivals et des écoles. En effet, dans le cadre des conventions signées avec les régions, le CNC inclut désormais systématiquement un volet consacré à l'égalité femmes-hommes. Les négociations relatives aux conventions 2020-2022 incluent notamment 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. Le soutien du CNC aux festivals a été conditionné à la signature par ceux-ci d'un certain nombre d'engagements, listés par la charte du collectif 50/50.

En outre, dans le cadre des aides automatiques, le CNC a mis en place le **bonus parité** : depuis le 1er janvier 2019, un bonus est accordé pour les équipes artistiques de tournage qui sont 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 mobilisant leur compte de soutien automatique. En 2020, un quart (25,3 %) des films d'initiative française agréés par le CNC est éligible au bonus parité contre 22% en 2019.

Une charte inter-gouvernementale pour lutter contre les stéréotypes

Selon nos contacts au CNC, la lutte contre les stéréotypes est maintenant le prochain chantier. À l'initiative du ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, du ministère 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"**. La charte est présentée lors du Forum Génération Égalité qui a lieu du 30 juin au 02 juillet 2021. Cette charte 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 et créatives. Elle s'articule autour de cinq objectifs et de dix engagements.

Une centaine d'entreprises et de réseaux internationaux ont été identifiés, 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 seront destinataires du projet de charte. Les trois ministres, Roselyne Bachelot (ministre de la Culture), Elisabeth Moreno (ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances) et Jean-Yves Le Drian (Ministre de l'Europe et des Affaires étrangères) ont également signé une lettre commune, destinée à présenter le texte de la Charte à ces derniers.

Dans ce cadre, le CNC sera amené à faire de nouvelles annonces relatives aux conditions de couverture assurantielle pour les tournages.

Éducation à l'image et réhabilitation du matrimoine

Les enjeux de l'éducation à l'image sont essentiels pour ouvrir la conscience et former les citoyens de demain. La part des films réalisés par des femmes augmente progressivement dans l'ensemble des catalogues des dispositifs scolaires : école, collège, lycéens et apprentis au cinéma qui comprend 300 films. 100 films dans chacun des catalogues, dont 10 % seulement de films réalisés par des femmes. Chaque année, les 2 045 salles de cinéma accueillent, dans le cadre des dispositifs d'éducation à l'image, 1,85 millions d'élèves soit 14,9 % des 12,4 millions d'élèves en France.

Sur les 4 prochaines années 20 films supplémentaires réalisés par des femmes seront ajoutés dans l'ensemble des catalogues, soit 5 films par an. En 2024, plus de 50 films réalisés par des femmes seront disponibles dans ces dispositifs scolaires. En outre, une attention particulière sera portée aux supports pédagogiques qui accompagnent le travail autour des œuvres, de manière à analyser les représentations du féminin.

Une valorisation à travers le patrimoine cinématographique de l'action des femmes dans le cinéma est en train d'être mise en place par le CNC en portant une attention particulière à la restauration et la numérisation de leurs films. En 2020, sur 64 dossiers aidés, 3 films seulement étaient toutefois réalisés par des femmes soit à peine 5 % des dossiers. La part faible des films restaurés et numérisés réalisés par des femmes s'explique - selon nos contacts au CNC - principalement par le fait que peu de films produits avant les années 2000 étaient réalisés par des femmes....

Des statistiques toujours plus nombreuses

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. En 2020, 13 études, synthèses et bilan faisaient état d'indicateurs genrés selon différentes approches (emploi, réalisation, publics, consommation) :

- [L'emploi dans les effets visuels numériques ;](#)
- [Le marché du court-métrage en 2018 ;](#)

- [Les coûts de production des films en 2019 ;](#)
- [La production cinématographique en 2019 ;](#)
- [Le marché de l'animation en 2019 ;](#)
- [La géographie du cinéma en 2019 ;](#)
- [Le public du cinéma en 2019 ;](#)
- [Le public des cinémas itinérants en France ;](#)
- [La place des femmes dans l'industrie cinématographique ;](#)
- [L'exportation des films français en 2019 ;](#)
- [Observatoire de la vidéo à la demande ;](#)
- [Les films réalisés par des femmes ;](#)
- [Bilan 2019 du CNC.](#)

En mars 2021, une actualisation de l'étude dédiée à la place des femmes dans les industries cinématographique et audiovisuelle²⁰ a par ailleurs été mise en ligne sur le site du CNC. Cette dernière inclut notamment une analyse du nombre de femmes porteuses de projets déposés et aidés au titre d'une aide du CNC. Une synthèse dédiée à l'emploi en régions²¹ dans les secteurs du cinéma et de l'audiovisuel a également été publiée dernièrement, et présente une répartition de l'emploi par régions selon le genre des effectifs.

GRÈCE

% de films de réalisatrices : 15,20 % (moyenne 2016- 2020)

Le Greek Film Center lance ses premières actions

L'an dernier, le Greek Film Center (GFC) nous avait indiqué ne prendre aucune mesure et ne produire aucune donnée se référant spécifiquement au genre. La situation a évolué, le GFC prévoit désormais de mener des recherches et des **analyses statistiques** relatives au genre au cours de l'année 2021.

De plus, le GFC a introduit deux programmes comprenant des dispositions spécifiques pour l'assurance 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 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,

²⁰https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/la-place-des-femmes-dans-lindustrie-cinematographique-et-audiovisuelle--mars-2021_141222

²¹<https://www.cnc.fr/documents/36995/151799/Synth%C3%A8ses+du+CNC+N%C2%B017+-+L%27emploi+en+r%C3%A9gions+-+Mai+2021.pdf/e5d92843-aff1-aafd-8a5b-2b7f0a918e8e>

conception de la production, conception des costumes, enregistrement du son, conception du son, musique, montage et étalonnage.

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

HONGRIE

% de films de réalisatrices : 23,10 % (moyenne 2016- 2020)

Des dispositions internes

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

Il a toutefois déjà mis en place un **comité d'éthique** et un **système d'alerte**.

Le règlement intérieur permet également aux parties prenantes (y compris les employés) de signaler leurs préoccupations, afin que l'institut puisse prendre connaissance et traiter les actes répréhensibles. L'interdiction de la discrimination à l'emploi et du harcèlement sont également spécifiés dans le règlement intérieur.

Enfin, selon notre contact, le département de la formation du NFI s'efforce - notamment dans l'accord de ses subventions - de mettre en avant les femmes dans l'industrie. De plus, le NFI veille aussi à ce que les panels et les intervenant.e.s de ses conférences soient équilibrés en termes de genre.

IRLANDE

% de films de réalisatrices : 18,40 % (moyenne 2016- 2020)

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

Nous l'avons déjà présenté dans des éditions passées de cette étude, en 2015, Screen Ireland a adopté un **plan en six points** pour encourager davantage de femmes à demander des financements, qui prévoit :

1. La collecte, la publication et le suivi des données sur l'inégalité entre les sexes;
2. L'engagement auprès des sociétés de production et des organisations représentatives de l'industrie afin de les sensibiliser aux inégalités entre les sexes et la collaboration avec elles dans le cadre d'initiatives d'éducation et de formation mettant en évidence les préjugés inconscients dans la prise de décision créative;

3. D'améliorer les compétences et les capacités des créatifs en ce qui concerne les questions de diversité et d'égalité;
4. De poursuivre les initiatives de formation et de mentorat par le biais de *Screen Training Ireland*;
5. De soutenir les initiatives des écoles et de l'enseignement supérieur pour promouvoir l'égalité dans le domaine de la culture irlandaise.
6. De 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.

Cette année, pour poursuivre et approfondir ce plan d'action, nos interlocutrices à Screen Ireland nous ont fait part de plusieurs initiatives de financement adoptées au sein de leur institution, axées sur le genre :

- **POV²²** : Un **programme de financement et de formation** destiné exclusivement aux talents féminins.
- **Financement renforcé** de la production pour les longs métrages portés par des femmes²³.
- Focus sur le développement des longs métrages initiés par des femmes
- **Promotion et dialogues** 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. Le sous-comité établira des politiques et des directives permanentes concernant le processus de candidature et les dispositions de financement et sera responsable de leur mise en œuvre et de leur application.

Ces initiatives de financement direct visent à encourager et accompagner un nombre accru de candidatures féminines et à soutenir les talents féminins.

Des statistiques suivies

Screen Ireland publie par ailleurs annuellement un **bilan chiffré** des demandes de financement incluant une dimension de genre²⁴.

Sur les demandes de subventions des projets en développement pour l'année 2019, on note 18% de réalisatrices candidates pour 25% de réalisatrices soutenues, en scénario les chiffres passent de 33% de candidates à 37% de soutenues et en production 47% de candidates pour 55% de soutenues.

Sur les demandes de subventions des projets en production la même année, les réalisatrices représentent 27% des lauréates (+6 points par rapport à la proportion de candidates), les scénaristes femmes 43% (+5 points) et les productrices 69% (+13 points).

²² https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/POV_Guidelines_APPROVED.pdf

²³ <https://www.screenireland.ie/gender-and-diversity/ifb-gender-statistics/enhanced-production-funding-for-female-talent-other-funding-schemes/>

²⁴ <https://www.screenireland.ie/about/research-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"²⁵ 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 : 25,40 % (moyenne 2016- 2020)

Conditionnement des aides à un équilibre généré

Dans ses systèmes de candidature ainsi que dans les lignes directrices de son évaluation interne par des consultants en cinéma, l'Icelandic Film Center (IFC) a mis l'**accent sur les questions de genre**. Pour toutes demandes de soutien, il est notamment demandé aux candidats d'indiquer le nom et le genre de toutes les personnes occupant des postes de création dans l'équipe. Si leur projet est soutenu, ils et elles doivent remettre la liste réelle par rapport à celle initialement prévue, au plus tard lors de la remise des comptes finaux pour recevoir le dernier versement (afin de minimiser les artifices dans la procédure de demande). Cela permet à l'ensemble de la communauté cinématographique islandaise d'avoir une idée plus précise de la participation professionnelle en fonction du genre, afin de pouvoir remédier plus rapidement aux déséquilibres.

Bechdel au service des personnages féminins

Dans le cadre de procédures internes, les consultant.e.s de l'IFC ont pour instruction, lorsqu'ils lisent et évaluent les projets, de prendre en compte les **critères définis dans le test de Bechdel** et de vérifier si le contenu créatif des demandes favorise des personnages féminins multidimensionnels et en nombres équilibrés. Les candidat.e.s sont également encouragés à appliquer ces mêmes critères au contenu de leur travail.

De plus, l'IFC produit annuellement des **données sur les demandes de subventions et les taux de réussite par genre**, principalement en islandais mais aussi en anglais pour les résultats clés²⁶.

Bonus généré et lutte contre l'écart de candidatures femmes-hommes par les *roles models*

Comme dans de nombreuses industries, l'IFC reçoit beaucoup moins de candidatures de femmes - en partie à cause des inégalités dès le stade de la formation - et doit trouver de nouveaux moyens de les encourager. Une partie du problème réside dans le fait que les

²⁵https://www.screenireland.ie/images/uploads/general/Gender_Breakdown_-_Projects_Produced_2015-6_and_2019.pdf

²⁶<http://www.icelandicfilmcentre.is/facts-and-figures/gender-equality/>

femmes cinéastes manquent de visibilité en tant que modèles pour les jeunes. Cette année, l'IFC dispose pour la première fois d'un financement destiné à encourager la culture cinématographique et considère qu'il s'agit d'un outil très important pour inspirer les filles et les jeunes femmes grâce à la mise en avant de réalisatrices.

L'IFC a également proposé au ministère une législation permettant d'accorder aux projets une **subvention supérieure de 20 %** si au moins un des postes clés est occupé par une femme : scénario, réalisation, production principal/délégué. Cette proposition soutenue par les femmes de l'industrie ainsi que par le Conseil du Cinéma (organe consultatif auprès du ministre) est en pourparler au ministère et n'a pas encore été adoptée.

Une nouvelle politique cinématographique effective d'ici à la fin de l'année

Cette **nouvelle politique**²⁷ émanant du ministère de l'Éducation, des sciences et de la culture définit les lignes directrices de l'action islandaise jusqu'en 2030.

On note plusieurs entrées s'adressant directement à l'inclusion et à l'égalité des genres :

- Renforcement du système de financement pour soutenir un éventail de films plus diversifié et une plus grande égalité des chances.

La contribution financière à l'IFC sera augmentée, en mettant particulièrement l'accent sur l'écriture de scénarios ainsi que sur une plus grande diversité dans le développement et la production de projets et sur le matériel destiné aux jeunes publics. Cette revalorisation des fonds alloués à l'IFC inclut la promotion de l'égalité des genres dans la réalisation de films.

- Renforcement et coordination du régime de soutien pour stimuler la croissance de l'industrie cinématographique.

La participation des femmes à la réalisation de films devrait être favorisée par des mesures visant à encourager la scolarisation des femmes à tous les niveaux de l'enseignement.

- Amélioration des indicateurs économiques et disponibilité des statistiques genrées

Un site web d'information - ou un tableau de bord de données - devra être développé pour fournir des statistiques et des indicateurs de performance clés pour le secteur, selon les besoins. Les chiffres clés concernant le chiffre d'affaires, les productions, les revenus, le nombre d'entreprises et les recettes d'exportation, tous ventilés par genre, seront publiés et mis à jour régulièrement. L'objectif de ce tableau de bord est d'améliorer la compréhension des impacts économiques et de la rentabilité de l'industrie cinématographique islandaise.

²⁷ <http://www.icelandicfilmcentre.is/media/skjol/200826-Film-Policy-Iceland-English-version.pdf>

ITALIE

% de films de réalisatrices : 12,70 % (moyenne 2016- 2020)

Une loi pour favoriser les femmes de cinéma... sans effets à ce jour.

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. Ces 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 rattachée.

Même si - depuis l'application du nouveau dispositif - le Ministère de la Culture italien a remarqué une augmentation des demandes de films réalisés par des femmes par rapport au système précédent, on note aucune augmentation du nombre de réalisatrices depuis 2017, qui reste très bas et stable. Le défi du Ministère est donc maintenant de faire augmenter la représentation des voix féminines, principalement dans le domaine de la réalisation.

Sensibiliser via un appel à projet spécifique

En plus d'encourager les projets où la majorité des chefs de pôles sont des femmes et de suivre le genre des scénaristes dans tous ses dispositifs, le Ministère de la Culture italien a mis en place récemment un **appel à projets autour du thème des violences faites aux femmes**. Cet appel est le seul dans lequel la parité entre les réalisateurs et les réalisatrices a été atteinte.

Des statistiques pour suivre les non évolutions

Le Ministère de la Culture italien sous-traite un rapport sur l'impact de cette loi de 2016²⁸. Dans ce rapport, le genre des administrateur.ice.s ainsi que des représentant.e.s des entreprises bénéficiaires de leurs programmes de soutien (y compris les exploitant.e.s et les organisateur.ice.s d'événements) est contrôlé. Notre interlocutrice nous indique continuer à constater un déséquilibre entre les genres s'accroissant au fur et à mesure que l'on se rapproche du marché (flagrant dans la distribution notamment).

LETTONIE

% de films de réalisatrices : 26,80 % (moyenne 2016- 2020)

Notre contact au National Film Centre of Latvia (NFCL) nous a appris que la situation était inchangée par rapport à l'année dernière et que le centre n'avait pas adopté de mesures relatives à l'égalité femmes/hommes. En effet, selon notre interlocutrice, la question est, d'une certaine manière, "mineure" dans les petits pays et les petites industries car la concurrence entre les professionnel.le.s n'est pas aussi forte. Cette dernière nous rappelle

²⁸<http://www.cinema.beniculturali.it/uploads/VI/2021/valutazione-impatto-legge-220-2016-anno-2019.pdf>

également que la direction du centre letton est assuré par une femme - Dita Rietuma - tout comme le poste d'adjointe et de cheffe de production. De plus, les deux tiers des experts allouant des fonds aux projets cinématographiques sont des femmes.

Des statistiques de genre

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

Le centre letton a également réalisé une étude comparant les statistiques des demandes et des projets subventionnés dans le cadre du concours de financement de la production cinématographique. On y constate que tant pour les fictions que pour les documentaires, les femmes sont statistiquement gagnantes si l'on compare les demandes aux projets sélectionnés. En effet, en fiction les 28% de candidates représentent 75% des sélectionné.e.s et 67% du budget total alloué. En documentaire, ce sont 37% de candidates qui représentent 50% des projets soutenus pour 53% du budget total alloué. Finalement, en animation les chiffres sont moins encourageants avec 50% de candidates pour seulement 33% de sélectionnées et 0,7% du budget total alloué.

Sur les onze films lettons sortis nationalement en 2020 seul un était réalisé par une femme : *“Ma guerre préférée”*, le documentaire d'animation d'Ilze Burkovska Jacobsen.

LITUANIE

% de films de réalisatrices : 16,90 % (moyenne 2016- 2020)

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 intolérant au harcèlement sexuel.

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, sa propagation et sa prévention pour les employé.e.s de l'industrie. Cette section fournit également 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 l'an dernier, 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 seront organisés cette année.

Des projets pour poursuivre son action

Par ailleurs, le LFC coopérera prochainement à un **projet international d'analyse des valeurs sociales** (genre, ethnie, diversité) et démocratiques sur les plateformes numériques cinématographiques et télévisuelles, avec la Suède, la Norvège, l'Espagne et la France.

Enfin, selon notre contact, les prochains défis du LFC se situent au niveau de l'écart de rémunération lié au genre et de 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 : 13,00 % (moyenne 2016- 2020)

Mise en place d'un fond de soutien aux réalisatrices avec Screen Ireland

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 cent vingt mille 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. L'initiative est encore trop récente pour pouvoir observer des changements. Toutefois, selon notre contact, suite à l'introduction de cette mesure, le FFL a pu constater un intérêt et une sensibilisation accrus pour la thématique.

De plus, le FFL est partenaire du **Diversity International Production Fund**, initié par Anna Serner du Swedish Film Institute et Bero Beyer du Netherlands Film Fund. Le projet est actuellement en phase de développement pour une mise en place début 2022.

Au niveau national, le FFL est également en phase de réflexion avec sa chaîne locale RTL Luxembourg, pour lancer un **appel à projets de séries** (fiction/animation) en développement qui prêterait une attention particulière à **la diversité, la parité et l'inclusion**.

Une politique de régulation se met en place

Tandis que le FFL encourage régulièrement les producteurs.trices à soumettre davantage de projets écrits et/ou réalisés par des femmes, le Comité de sélection du FFL a, pour sa part, décidé en janvier 2020 qu'en situation de concurrence directe, pour deux projets de qualité égale, « *un projet soumis par une réalisatrice prime sur celui d'un réalisateur* ».

De plus, la réglementation luxembourgeoise limite actuellement le nombre de projets qu'un.e producteur.trice ou société de production a le droit de déposer par année calendaire (à vérifier). Selon notre interlocutrice, le FFL est en train d'ajuster ses règles et de réfléchir à permettre un nombre plus élevé de projets quand ils sont portés par des femmes.

Enfin, 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.

Par ailleurs, selon notre interlocutrice, la visibilité et la représentation de l'ensemble des femmes travaillant derrière la caméra, au-delà des réalisatrices, devraient être améliorées.

Des premières statistiques nationales prévues pour la fin de l'année

Le FFL collabore 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 pour la fin d'année, dans le cadre d'une manifestation initiée par le Filmbüro Saarland.

De plus, 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, qui seront très utiles pour établir des statistiques plus complètes.

MACÉDOINE

% de films de réalisatrices : 10,00 % (moyenne 2016- 2020)

La North Macedonia Film Agency n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

MALTE

Nous n'avons pas de données chiffrées relatives au % de réalisatrices à Malte

La Malta Film Commission n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

MONTÉNÉGRO

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

Une volonté déclarative de s'engager pour plus d'égalité

Au Monténégro, 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 doivent être entreprises afin d'améliorer la position des femmes dans l'industrie cinématographique monténégrine, devant et derrière la caméra.

En 2019, le Film Centre of Montenegro (FCM), en collaboration avec la Faculté d'art dramatique, a effectué une **étude sur l'égalité des genres** dans l'industrie cinématographique monténégrine. Cette étude sera bientôt suivie d'une deuxième qui cherchera à identifier la **représentation des femmes** dans le cinéma monténégrin contemporain. Par ailleurs, bien que le FCM collecte des **données ventilées par genre**, le centre les conserve pour un usage interne.

Dans les appels à cofinancement de projets, le FCM a également mis en place un critère spécial donnant la **priorité aux projets dont les scénaristes sont des femmes**.

Le FCM est également en attente de budget pour l'organisation d'un appel spécial pour le cofinancement de projets cinématographiques réalisés par des femmes ou dédiés aux femmes.

Enfin, le FCM communique sur son souhait pour que les femmes et les hommes soient représenté.e.s de manière égale en qualité de décideur.se.s ou expert.e.s dans le processus d'allocation des fonds pour les projets. On constate néanmoins dans l'étude du FCM que dans les faits, ce n'est pas encore le cas : les commissions d'allocations de fonds ne sont en effet pas encore paritaires au Monténégro : 70% d'hommes contre 30% de femmes au FCM et 83% contre 17% au Ministère de la Culture.

NORVÈGE

% de films de réalisatrices : 32,80 % (moyenne 2016- 2020)

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 pour l'inclusion et la représentation dans le cinéma et la culture

cinématographique norvégienne effectif sur cinq ans 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. Faire en sorte que les films atteignent tous les niveaux de la société et pour cela, stimuler une distribution inclusive ;
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 NFI a créé en collaboration avec Talent Norway. Grâce à UP, 12 réalisateur·trices et producteur·trices se voient offrir des bourses, des ateliers professionnels, des réunions de processus, du coaching et des financements.
- Continuer à **produire des données** : un rapport annuel sur l'équilibre femmes/hommes, un rapport séparé sur la diversité et une cartographie de l'audience, afin d'examiner si le cinéma norvégien touche et 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.

Notre contact au NFI nous indique que le plan a été retardé notamment en raison de la situation sanitaire, ainsi l'évaluation de mi-parcours prévue en 2021 n'a pas encore pu être menée. 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.

En plus des mesures du plan d'action, la 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 de la NFI. Pour assurer un meilleur dialogue avec les groupes sous-représentés et pour garantir que le travail d'inclusion global de la NFI et les diverses mesures d'inclusion soient précises et ciblées, l'institut a également établi un groupe de référence consulté régulièrement. De plus, au quotidien, le NFI porte une attention particulière à la sélection de ses conférencier·es, fournisseur·es, consultant·es et prestataires de services, développe une stratégie pour diversifier ses effectifs, met en place des formations pour lutter contre les stéréotypes, maintient un environnement de travail sûr et prévient les violences, en particulier le harcèlement sexuel ou autres comportements délictueux. Ce dernier point constitue une exigence pour les bénéficiaires de financements.

Des statistiques encourageantes

L'objectif de la 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 %. Cela 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, la NFI suit de près cette évolution - et maintient son attention sur ce sujet.

Des défis d'avenir

Selon notre contact au NFI, il y a deux défis majeurs dans le travail à venir en matière d'égalité des genres et de diversité.

- D'une part un défi de diversité, de connaissances et de compétences 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, et il est nécessaire de développer le secteur à cet égard dans les années à venir.
- 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 (de genre, ethnicité, âge, orientation sexuelle, classe...) n'est pas une tâche facile, car il n'existe pas de définitions fixes de ce qu'elles devraient inclure. 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 : 31,00 % (moyenne 2016- 2020)

Une stratégie Diversité et Inclusion comprenant une dimension de genre

Au Netherlands Film Fund (NFF), l'égalité des sexes 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, ainsi qu'au sein de leur institution elle-même.

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

- Depuis 2017, une **évaluation sur la contribution à la diversité** des projets faisant une demande de subvention ainsi qu'une prise en compte d'un critère d'inclusion et de diversité dans l'allocation des subventions et des retours aux candidats à ce sujet par les membres des commissions sont en place.
- **Diversification 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** en janvier 2021 pour coordonner les activités et les actions aux niveaux politique, financier et organisationnel. Actuellement, à ces trois niveaux, des actions concrètes sont mises en œuvre en collaboration avec différentes divisions du NFF. On observe notamment une révision du langage utilisé dans toutes les communications, l'établissement de critères et de procédures de suivi et d'évaluation pour contrôler la notion de diversité et d'inclusion, l'organisation de discussions sur le sujet pour l'ensemble du NFF, l'identification des éventuels points aveugles au sein de l'organisation et la création d'un espace sécurisé pour l'échange autour de ce thème.

Des statistiques pérennes et des chiffres encourageants

Le NFF publie chaque année le ratio femmes/hommes des réalisateur.rices, scénaristes et producteur.rices dans son rapport annuel. En 2020, 36,8% des projets financés étaient réalisés par des femmes quand 41,4% avaient une productrice et 42,4% une scénariste.

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

Le fonds travaille sur des cycles politiques de 4 ans, ainsi, les prochaines lignes d'actions seront envisagées courant 2021²⁹. En ce sens, notre contact au NFF nous indique plusieurs lignes d'avenir relatives à la diversité et à l'inclusion :

- De **nouveaux programmes de soutien** sont en cours d'élaboration, axés sur les groupes sous-représentés dans le secteur cinématographique et/ou dans la société.
- Une **base de données *Diversité & Inclusion*** pour le secteur cinématographique néerlandais est actuellement en cours de développement en collaboration avec plusieurs organisations externes, financées et soutenues par le Film Fund.
- Le NFF soutient - financièrement mais aussi via des fourniture de données et de contacts - un **projet de recherche** de Vrouwen in beeld³⁰ (*trad* : Les femmes à l'image) évaluant la représentation des femmes dans le secteur audiovisuel néerlandais.
- Un programme européen de soutien *Diversity & Inclusion* est également en cours d'élaboration en collaboration avec d'autres fonds et agences cinématographiques européens.
- 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 étudiera comment stimuler davantage ce phénomène.

Dans le cadre de cette perspective d'avenir, notre contact au NFF nous indique les principaux défis relatifs à l'inclusion et à la diversité auxquels le NFF devra faire face. D'une part, l'enjeu d'une rémunération équitable pour tou.te.s les professionnel.le.s du secteur cinématographique néerlandais.

D'autre part, la mise en place d'une véritable égalité en matière de **diversité** et d'**inclusion** devant et derrière la caméra. Et pour finir, l'accord d'un soutien plein et entier du secteur cinématographique, nécessaire pour effectuer collectivement des changements.

POLOGNE

% de films de réalisatrices : 19,60 % (moyenne 2016- 2020)

Un institut plus paritaire

L'an dernier, nous avons vu que **cinq débats publics** avaient été organisés durant des festivals polonais de cinéma depuis 2015 et que ces derniers avaient amené le Polish Film Institute (PFI) à 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 en termes de décisions concernant les projets de films sont des femmes. De plus, désormais, au moins 35% des expert·e·s doivent être des femmes et au moins une femme

²⁹ <https://www.filmfonds.nl/page/8712/policy-plan-2021-2024>

³⁰ <https://www.vrouweninbeeld.nl>

parmi les commissions d'expert·e·s (composées généralement de trois membres). Enfin, selon notre contact au PFI, presque tous les postes de direction de l'institut sont occupés par des femmes.

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 ce forum est le travail en cours sur les bonnes pratiques dans l'industrie cinématographique. L'objectif de ce code est de **lutter contre la violence et le harcèlement moral**, et de garantir l'égalité sur le plateau de tournage et tout au long du travail sur le film. Les recommandations des représentant.e.s comptent 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 producteur.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 prévoit 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 à la fin de l'année et disposera donc de chiffres précis dès l'an prochain.

PORTUGAL

% de films de réalisatrices : 19,60 % (moyenne 2016- 2020)

Système de points, bonus, statistiques et un jury évoluant vers la parité

Depuis 2018, l'Institut du Cinéma et de l'Audiovisuel portugais (ICA) a mis en place un **système de 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.rice.s. Depuis son instauration en 2018, 14,9% des candidatures soumises à l'ICA étaient éligibles à ce bonus. Ce sont finalement 5 des 34 projets soutenus par l'ICA qui ont obtenu ce bonus soit 14,7% des projets. Par ailleurs, on note que l'ICA tend de plus en plus vers l'égalité des sexes dans la composition des membres de son jury décidant des projets recevant un soutien financier. Ainsi on constate des améliorations chaque année jusqu'à atteindre 41,4% de femmes membres du jury en 2021 soit 8 points de plus qu'en 2018.

L'ICA produit également des **statistiques ventilées par genre** relatives au pourcentage de réalisatrices candidates aux subventions d'écriture, à la composition des jurys des commissions et au nombre de réalisatrices distribuées en salles.

Notre contact à l'ICA nous a également appris qu'il.elle.s planifient actuellement leurs programmes de financement pour 2022 en étudiant les moyens de promouvoir, non seulement l'égalité des genres, mais aussi **la diversité et l'inclusion** dans le cinéma et l'audiovisuel portugais.

RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

% de films de réalisatrices : 24,70 % (moyenne 2016- 2020)

Mise en place d'outils statistiques

En 2020, nous avons vu que le Czech Film Center (CFC) produisait ses propres **statistiques** sur les films financés et non financés afin de calculer le taux de succès des projets en fonction du genre. Les dernières statistiques permettent de constater que les réalisateurs ont quantitativement toujours et sans exception, davantage de films financés et soutenus par le fonds. De plus, on note que bien que la parité soit nettement plus équilibrée aux postes clés des équipes de films documentaires et d'animation, les longs métrages de fiction sont toujours majoritairement masculins.

En revanche, l'institut nous a indiqué que dans les subventions effectivement apportées, la proportion de réalisatrices augmente légèrement. C'est encore le cas cette année selon notre contact mais nous ne disposons pas des données chiffrées - réservées à un usage interne - pour illustrer cette déclaration.

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 candidats potentiellement sujets à discrimination (genre, ethnicité, etc.), **la République Tchèque n'a pas adopté de politiques spécifiques** en direction des femmes cinéastes.

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

D'abord, le processus décisionnel du CFC est défini par la législation tchèque de telle manière qu'il est actuellement impossible d'accorder des bonus aux candidats qui remplissent certaines mesures d'égalité. Par conséquent, le premier et principal obstacle du CFC est sa législation nationale qui empêche toute forme de reconnaissance officielle.

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 : 18,40 % (moyenne 2016- 2020)

Ni politique, ni statistique et dossiers non-genrés

À ce jour, **le Romanian Film Center (RFC) n'a pas prévu d'implanter de politique genrée** pour développer la parité dans le cinéma.

On note néanmoins :

- que le personnel de l'institution est composé de plus de 50% de femmes
- l'organisation d'un **débat sur l'égalité des chances** dans l'industrie cinématographique roumaine, qui a eu lieu à l'occasion d'une réunion du Comité d'Eurimages en mars 2019. À cette occasion, des statistiques de genre couvrant la période 2007-2017 avaient été présentées par le RFC. Toutefois, notre contact nous indique que le RFC n'est pas en mesure de poursuivre la production de ces statistiques.
- une évolution très forte de la proportion de réalisatrice en 2018, que nous ne pouvons expliquer rationnellement

Par ailleurs, en ce qui concerne le financement des projets, les décisions du comité de sélection sont prises sans avoir connaissance du genre des talents, que ce soit en ce qui concerne la réalisation, l'écriture ou la production. Ainsi, la sélection s'effectue sans biais de genre.

ROYAUME-UNI

% de films de réalisatrices : 16,90 % (moyenne 2016- 2020)

Les objectifs du British Film Institute (BFI) sont basés sur la proportionnalité de la population britannique en âge de travailler - et visent donc, d'ici à 2022 à :

- Financer autant de projets de réalisateurs que de réalisatrices.
- Financer 20% de projets de personnes s'identifiant comme appartenant aux minorités raciales.
- Financer 12% de projets de personnes en situation de handicap.
- Financer 10% de projets de personnes s'identifiant comme appartenant à la communauté LGBTI+.

La politique des Diversity Standards

Les **normes de diversité** (*Diversity Standards*³¹) 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. En effet, le BFI croit en 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 filmés.
- 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.

Rappelons d'abord que - comme vu l'an dernier - 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·rice·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 de la BFI ont également inspiré celles créées par l'AMPAS (Academy of Motion Picture Arts and Science) en 2020³². 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 très représentatifs cette année.

Le BFI continue à surveiller l'efficacité de cette politique en procédant à un examen complet des normes cette année ainsi qu'en continuant à rendre compte des données collectées annuellement³³. Selon notre interlocutrice, le dernier rapport du BFI (publié sous peu) révèle des progrès considérables en matière de représentation des femmes dans l'ensemble des normes, bien plus que pour tout autre groupe sous-représenté. De plus, le BFI continue d'atteindre voire de dépasser ses objectifs de financement de la parité hommes-femmes pour les scénaristes, les producteur·rice·s et les réalisateur·rice·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

³¹<https://www2.bfi.org.uk/sites/bfi.org.uk/files/downloads/bfi-diversity-standards-initial-findings-producton-june-2016-march-2019-v1.pdf>

³²<https://www.oscars.org/news/academy-establishes-representation-and-inclusion-standards-oscar-eligibility>

³³ <https://www.bfi.org.uk/industry-data-insights/reports/bfi-diversity-standards-initial-findings>

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.

Une politique forte en matière de prévention du harcèlement

Autre politique de fond du BFI : ses directives en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et le racisme.

Comme vu l'an dernier, le BFI a également 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 audiovisuel³⁴, puis un guide pratique en la matière appliqué en milieu de travail.

Une politique de gender mainstreaming en parallèle

Dans l'ensemble, le BFI exige que ses partenaires (Film London, Creative Scotland, Northern Ireland Screen, Cymru Wales, etc...) soient également investi.e.s dans les problématiques d'inclusion dans l'industrie.

Le BFI a également établi 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 disproportionné du Covid-19 sur les mères et les soignant.e.s dans le secteur.

Le **programme Step Up**, qui place et promeut les talents sous-représenté.e.s dans les films soutenus par le BFI est également une initiative à souligner ici, avec notamment l'appel spécifique aux femmes dans des rôles technologiques pour la promotion de cette année.

Rappelons enfin l'existence de la banque de données du BFI : **BFI Filmography**³⁵ organisée de telle façon qu'il est possible de faire des recherches axées sur le genre. Ainsi, suite à un travail de recensement, il est possible de connaître pour chaque film britannique le genre de chaque membre de l'équipe technique et des acteur-trices. Le film est ensuite noté globalement sur son respect de la diversité de genre.

Des défis pluriels à intégrer sans attendre

Selon notre interlocutrice, les défis de la parité, de la diversité et de l'inclusion sont constants et continus, mais à la lumière de la résurgence du mouvement Black Lives Matter l'année dernière, il y a une certaine pression 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, ainsi

³⁴<https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bullying-harassment-racism-prevention-screen-industries/set-principles>

³⁵ <https://filmography.bfi.org.uk>

que sur la prévention de l'intimidation et du harcèlement ; les comportements de leadership et la façon dont les gens sont traités sur un plateau.

Des statistiques multiples et précises

Le BFI produit, chaque année, des statistiques³⁶ 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 "femmes", et les personnes s'identifiant comme appartenant aux minorités sexuelles (LGBTI+). Ces statistiques reposent sur les personnes employées, les types de postes, les films financés, et l'écart des rémunérations ventilées.

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 reste un des grands mystères de cette étude, qui sera, nous le croyons, levé progressivement au cours des prochaines années.

RUSSIE

% de films de réalisatrices : 20,00 % (moyenne 2016- 2020)

La Russie n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

SERBIE

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

Ni politique ni statistiques

Le Film Center Serbia n'a pas mis en place de mesure spécifique en faveur de l'égalité des genres et ne publie aucune donnée ventilée par genre.

SLOVAQUIE

% de films de réalisatrices : 17,40 % (moyenne 2016- 2020)

Ni politique ni 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. Cependant, cela nous est présenté comme lié au fait que l'institut slovaque n'est pas un organisme de financement et ne fait "que" promouvoir le cinéma et les cinéastes slovaques.

³⁶ <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/diversity-inclusion-how-were-doing>

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) et de festivals de films internationaux promouvant l'égalité des genres.

SLOVÉNIE

% de films de réalisatrices : 8,00 % (moyenne 2016- 2020)

Des premières mesures en faveur de l'égalité des genres

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** sur la période 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 mars 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 formulaires 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.

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 au niveau de la réalisation, de la production et du scénario. Les résultats de l'évaluation sont inclus dans le rapport annuel du SFC³⁷. Globalement, 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, les tendances slovènes des quatre dernières années montrent que davantage de réalisatrices postulent pour leur premier film. C'est une information encourageante pour l'avenir, indiquant l'émergence d'un plus grand nombre de réalisatrices, mais elle peut aussi être un indicateur de la difficulté pour les réalisatrices de s'établir sur le long terme après leur premier film. Au cours des quatre dernières années, seules 8 réalisatrices ont en effet postulé pour le programme de longs métrages, ce qui représente 10% seulement des projets soumis. Seuls deux longs métrages (8%) réalisés par des femmes ont été sélectionnés. Dans le cadre du programme des premiers longs métrages en revanche, les réalisatrices sont plus nombreuses avec 4 longs métrages au cours des quatre dernières années soit 58% des premiers films sélectionnés.

³⁷https://www.film-center.si/media/uploads/froala_editor/files/SFC%20katalog%202018_F&F_AEsQhHj.pdf

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 égales pour la réalisation de films, indépendamment du genre. L'une des premières étapes pour se rapprocher de l'égalité des conditions de création consiste en **une aide spécifique pour les cinéastes qui sont parents** ou vont le devenir. Le centre slovène s'efforcera donc d'inclure parmi les coûts éligibles des projets soutenus ceux qui facilitent les conditions de travail des cinéastes ayant des enfants en bas-âge.

L'objectif que le SFC vise au cours de la période stratégique 2020-2024 est un pourcentage plus élevé de projets portés par des cinéastes femmes dans le domaine des longs métrages, des premiers films, des courts métrages, du développement de scénarios et du développement de projets, ce qui, toutefois, est nécessairement lié à la part de projets soumis par des femmes. Cette part dépendant d'un environnement de production stimulant pour les cinéastes femmes.

Les défis à relever sont les suivants :

- **sensibiliser les cinéastes et le public** à l'égalité des genres,
- le soutien et la production de **projets encourageant la créativité des femmes** dans la réalisation de films,
- la promotion d'actions pour la **prévention des violences sexistes et des stéréotypes de genre.**

SUÈDE

% de films de réalisatrices : 33,60 % (moyenne 2016- 2020)

Une action transversale ancrée depuis 2013

La perspective de l'égalité des genres imprègne tout ce qui est fait au Swedish Film Institute (SFI) : 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.
- **s, de concours, de chasses aux talents régionales** et de **campus de vacances** dédiés au cinéma.
- 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. Les quatre projets ont présenté ce printemps les versions de leurs scénarii prêtes pour un éventuel travail avec la production et la réalisation. Le résultat sera suivi en 2021.
- 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 internet.

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.

Des statistiques annuelles détaillées

Le document *Facts and Figures 2020*³⁸ contient sept 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 64% soit + 6 points par rapport à 2019. L'action du SFI est encore plus visible quand on compare ce chiffre au fait que 25% seulement de l'ensemble des longs métrages de fiction sortis en Suède en 2020 sont réalisés par une femme. Même si cette année, une plus grande proportion de femmes a été observée aux postes de scénariste et de réalisatrice de longs métrages suédois, par rapport à 2019.

Le document *facts and figures* indique également le pourcentage de films qui passent le test de Bechdel, le pourcentage de ceux qui ont été écrits et produits par des femmes ou qui contiennent un premier rôle féminin.

De plus, en 2020, le SFI a publié un nouveau rapport sur l'égalité des sexes : *Which Women ? Gender Equality Report 2019/2020*³⁹, 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

³⁸https://www.filminstitutet.se/contentassets/9542cd3b55da496b971c120f847c3c4e/filmaret-i-siffror-2020_highres.pdf

³⁹<https://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publications/other-publications/which-women---gender-equality-report-19-20.pdf>

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.

SUISSE

% de films de réalisatrices : 25,90 % (moyenne 2016- 2020)

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

Depuis 2015, l'Office Fédéral de la Culture (OFC) s'est engagé à prendre plusieurs mesures pour mettre en œuvre la diversité culturelle. Il s'agit de :

- Faire un relevé systématique, global, annuel et durable des données concernant la répartition genrée des soutiens financiers
- **D'analyser ces données**, de concevoir des outils d'égalité pour la branche suisse du cinéma avec la participation de spécialistes nationaux et internationaux et d'adopter des mesures spéciales pour promouvoir les films réalisés par des femmes.

Ainsi, comme vu l'an dernier, l'OFC se fixe l'objectif suivant, inscrit dans le régime d'encouragement 2016 à 2020 de la création cinématographique suisse :

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 avec des femmes réalisatrices ou scénaristes correspond à la proportion de projets soumis dans les aides sélectives.

De plus - principal enjeu d'avenir proche selon eux - l'OFC **s'engage à assurer l'égalité salariale** avec les associations professionnelles. Ainsi, 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 également des mesures contre le harcèlement sexuel.

L'OFC a également rendu éligible aux budgets de production le coût des services de garde pour enfants et autres personnes dépendantes.

Production de statistiques annuelles ventilées par genre

L'OFC réalise des **statistiques ventilées par genre** au sein de son rapport d'activités annuel⁴⁰. Par exemple, en 2019, 31% de dossiers déposés sont portés par une réalisatrice pour 38% de projets soutenus mais seulement 25% des ressources financières allouées.

L'OFC a également publié en septembre 2020 le rapport *Gender map resultate 2017-2019*⁴¹ traitant notamment de la répartition des genres dans les équipes cinématographiques des films suisses. Ainsi, on observe que quelques 35% des longs métrages suisses sont produits par des femmes quand près de 30 % des films ont été réalisés par une femme. De même, environ un tiers des scénarios ont été écrits par une femme.

Enfin, en août 2021, l'OFC publiera une étude complète sur l'égalité des genres dans l'industrie cinématographique suisse. L'efficacité de ces mesures en faveur de l'égalité des genres et des recommandations pour de nouvelles mesures seront également analysées dans cette étude.

TURQUIE

% de films de réalisatrices : 9,40 % (moyenne 2016- 2020)

Sinematurk n'a pas répondu à nos questions et nous n'avons trouvé aucune information sur le sujet de l'égalité des chances sur leur site institutionnel.

⁴⁰ <https://urlz.fr/fXjM>

⁴¹ <https://urlz.fr/fXju>

ANNEXES

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

% de films de réalisatrices 2016-2020	Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation / visibilité	Lutte contre les violences	Laissez-faire	Pas d'informations disponibles
N.D.	Albanie		x					x	
29,3 %	Allemagne	x		x	x	x			
N.D.	Arménie								x
35,0 %	Autriche	x	x	x	x	x			
24,4 %	Belgique	x	x	x	x	x			
17,2 %	Bulgarie							x	
22,2 %	Chypre								x
25,2 %	Croatie	x			x	x	x		
25,9 %	Danemark	x	x	x	x	x	x		
17,7 %	Espagne		x	x	x				
24,8 %	Estonie							x	
31,1 %	Finlande	x			x	x	x		
23,4 %	France	x		x	x	x	x		
15,2 %	Grèce	x	x	x	x				
23,1 %	Hongrie							x	
18,4 %	Irlande	x		x	x	x			
25,4 %	Islande	x		x	x	x			
12,7 %	Italie			x	x				
26,8 %	Lettonie				x			x	
16,9 %	Lituanie	x			x				
13,0 %	Luxembourg		x	x	x				
10,0 %	Macédoine								x
N.D.	Malte								x
N.D.	Monténégro	x	x		x				
32,8 %	Norvège	x	x	x	x	x	x		
31,0 %	Pays-Bas	x	x	x	x	x	x		
19,6 %	Pologne				x	x	x		
19,6 %	Portugal			x	x				
24,7 %	République tchèque	x			x				
18,4 %	Roumanie							x	
16,9 %	Royaume-Uni	x			x	x	x		
20,0 %	Russie								x
N.D.	Serbie							x	
17,4 %	Slovaquie							x	
8,0 %	Slovénie	x		x	x				
33,6 %	Suède	x		x	x	x			
25,9 %	Suisse	x	x	x	x		x		
9,4 %	Turquie								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		* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)				
Allemagne	* A adressé des recommandations à l'égard de l'égalité des genres		* Possibilité d'inclure les coûts liés à la garde d'enfants dans les budgets	* Production de données ventilées par genre	* Atelier de sensibilisation à la diversité pour le comité d'attribution des aides	
Autriche	* Objectif de parité dans tous les départements et dans toutes les sections de financement	* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)	* Gender incentive (bonus financier par système de points) * Programme de mentoring "Proprio" * Garde d'enfants prévue sur les plateaux de tournages	* Production de données ventilées par genre * Prise en compte du genre au moment de former les commissions, et dans les processus budgétaires	* Page du site internet dédiée aux politiques d'égalité femmes/hommes et diffusion d'interviews de réalisatrices	
Belgique	* Encourager les femmes à déposer des projets * Élargir les critères d'analyse à l'ensemble des minorités : Plan Diversité * Formations à la lecture genrée de scénario	* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale) * Critère de financement des projets : pour 3 projets, au moins une scénariste et/ou réalisatrice	* initiative PITCH	* Production de données ventilées par genre	* Production d'une étude universitaire sur les représentations stéréotypées au sein des films belges * Formation des membres de la nouvelle commission à la lecture genrée des scénarios * Organisation de visioconférences pour sensibiliser sur les questions de genre et de diversité, dans l'écriture de scénario, la production et la réalisation	
Croatie	* Introduction de l'égalité des genres dans le <i>National Program</i> . * Création d'un groupe de travail, avec comme objectif d'émettre des recommandations, proposer des ateliers			* Production de données ventilées par genre	* Production de brochures pour mettre en avant des talents féminins * Ateliers et formations sont deux objectifs du groupe de travail	* Dans les missions du groupe de travail : créer un point de contact anonyme pour signaler les comportements abusifs
Danemark	* Objectif : Parité dans les demandes de financements * Rédaction d'une charte pour une plus grande diversité culturelle et ethnique au sein du cinéma danois * Forum de dialogue régulier	* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)	* Programme de mentorat * Programme spécial de stage dans les sociétés de production en cours d'élaboration	* Production de données ventilées par genre * Intégration des perspectives de genre à tous les niveaux * Création d'une grille d'auto-évaluation obligatoire pour les producteur-trices afin d'indiquer la composition genrée des équipes. * Priorisation financière des projets déjouant les stéréotypes	* Création d'ateliers à destination des membres des comités et des formations pour les employé-es sur les biais inconscients et les stéréotypes * Production de rapports à destination des scénaristes pour porter des conseils sur la manière de combattre les stéréotypes dans les scripts	

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
Espagne		* Mise en place de quotas sur le financement de films réalisés par des femmes	* 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 sexes" * Déduction fiscale plus importante lorsque l'équipe comporte au moins une réalisatrice	* Production de données ventilées par genre		
Finlande	* profond engagement de longue date sur la question * création d'un groupe de travail			* Production de données ventilées par genre	* Programmes de formation, des guides, des statistiques et une meilleure communication autour des questions d'inclusion. * Étude et publication d'articles sur la diversité sous différents angles	* Programme de lutte contre le harcèlement sexuel (formations, guides, statistiques, communication sur le site internet)
France	* 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		* Bonus financier si le projet intègre une équipe paritaire	* Production de données ventilées par genre	* Objectif de mise en avant du matrimoine : augmentation relative de la part des films réalisés par des femmes l'ensemble des catalogues des dispositifs scolaires	* 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
Grèce		* Location Scouting Support Program	* bonus	* Publication des premières statistiques ventilées par genre en 2021		
Irlande	* Objectif : 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 par le biais de Screen Training Ireland	* Production de données ventilées par genre * programme de financement POV	* Promotion et dialogues axés sur les talents féminins	
Islande	* Nouvelle politique définissant l'action islandaise jusqu'en 2030			* Production de données ventilées par genre	* Page dédiée sur le site web	
Italie			* Création d'un système de points pour avantager les projets dont l'équipe est principalement composée de femmes	* Production de données ventilées par genre		* appel à projets pour sensibiliser aux violences faites aux femmes
Lettonie				* Production de données ventilées par genre		

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
Lituanie	* Recommandations à l'intention des réalisateur-trices pour garantir l'égalité et la non-discrimination					* 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	* Publication des premières statistiques ventilées par genre en 2021		
Monténégro	* Déclaration d'objectifs dans le Programme National pour le Développement de la Cinématographie Monténégro 2018 - 2023	* critère spécial donnant la priorité aux projets dont les scénaristes sont des femmes		* Production de données ventilées par genre		
Norvège	* Parité en 2020 * Plan d'actions sur 5 ans	* Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale)	* Programme de développement pour les cinéastes des groupes sous-représentés de la société	* Production de données ventilées par genre * Attribution des subventions conditionnée par des exigences d'inclusion et de représentation * Établissement de la diversité comme critère prioritaire dans tous les programmes et dans l'évaluation des projets * Obligation pour les producteur-trices de réaliser un rapport en terme de pertinence * Attention accordée à la sélection des prestataires de services et à la diversité des équipes	* Organisation de cours et séminaires sur les biais inconscients et les discriminations dans le monde du travail	* Mesures en matière de dénonciation et de prévention du harcèlement : formations obligatoires pour projets bénéficiant d'aides financières

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
Pays-Bas	* Inclure toutes les dimensions de la diversité dans les politiques et décisions			* Production de données ventilées par genre * Evaluation des projets sur le contribution à la diversité * Diversification des commissions et des postes décisionnels	* Organisation de formations sur les biais inconscients	* Soutien financier à la hotline nationale traitant des comportements indésirables et inappropriés
Pologne				* Production de données ventilées par le genre	* Organisation de débats publics durant des festivals	* Travail sur un code de bonnes pratiques pour lutter contre la violence et le harcèlement moral
Portugal			* 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	* Production de données ventilées par genre		
République tchèque	* les commissions décidant de l'accord des subventions ont exprimé leur soutien au principe d'égalité des chances			* Production de données ventilées par genre		
Royaume-Uni	* Objectifs chiffrés pour diversifier l'attribution des financements			* Production de données ventilées par genre et par 3 autres catégories * Création d'une base de données permettant de connaître le genre des membres de l'équipe de chaque film * Mise en place des Diversity Standards (que les partenaires doivent respecter)	* Section du site internet dédiée à la politique d'égalité femmes/hommes 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

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

Pays	Intentions	Politiques régulatrices	Politiques d'encouragement	Gender mainstreaming	Sensibilisation/visibilité	Lutte contre les violences
Slovénie	<ul style="list-style-type: none"> * Déclaration d'objectifs depuis 2018 		<ul style="list-style-type: none"> * aide spécifique pour les cinéastes parents 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 		
Suède	<ul style="list-style-type: none"> * Objectifs non chiffrés pour augmenter le nombre de femmes à la tête de productions, accroître leur visibilité et accroître les connaissances sur le genre et la diversité * Règlement du film agreement : octroyer 50% des aides à la production à des femmes 		<ul style="list-style-type: none"> * Programme de mentorat * Création d'initiatives (concours, formations etc.) afin de développer chez les jeunes femmes un intérêt pour le cinéma 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre * Commande d'études qualitatives spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> * 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	<ul style="list-style-type: none"> * Objectif : la proportion femmes- hommes des projets soutenus doit être équivalente aux demandes des projets 	<ul style="list-style-type: none"> * Quotas modérés (hiérarchisation des projets à qualité égale) 	<ul style="list-style-type: none"> * Possibilité d'intégrer le coût des services de garde d'enfants et autres personnes aux budgets de production 	<ul style="list-style-type: none"> * Production de données ventilées par genre 		<ul style="list-style-type: none"> * 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 FEMMES/HOMMES

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
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
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
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 :
http://femmesdecinema.org/wp-content/uploads/2020/12/201022_Étude_qualitative_2020.pdf

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-cfb510c6a337.0001.06/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

Ministry of Education and Culture - Cultural :

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**.

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

Un remerciement particulier et appuyé à :

- **l'OEA**, 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.

Nous remercions toutes les personnes qui ont répondu à nos questions et nous ont aidé-es dans nos recherches :

Andelija Andric, Kamen Balkanski, Kirsten Barslund, Jeanne Brunfaut, Lányi Eszter, An Feyfer, Grace Gannon, Iole Maria Giannattasio, Paulo Gonçalves, Laufey Guðjónsdóttir, Reetta Hautamäki, Mélanie Hoyes, Sanja Jovanović, Athena Kalkopoulou, Nerina T. Kocjančič, Carole Kremer, Eszter Lányi, Eduart Makri, Christopher P. Marcich, Jana Mikulevič, Ralitsa Nikolova, Live Nermoen, Ivan Piccon, Katharina Retzlaff, Dita Rietuma, Elisa Rodriguez Ortiz, Vitor Manuel Pinheiro, Louise Ryan, Markéta Šantrochová, Edith Sepp, Anna Serner, Jela Škerlak, Hampus Svensson, Aleksandra Świerczewska, Alex Trăilă, Miroslav Ulman, Jeroen van der Zalm et Iris Zappe-Heller.