

**BILAN DES DEUXIÈMES ASSISES SUR LA PARITÉ,
L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL**

«Pourquoi notre industrie ne ressemble-t-elle pas encore à nos sociétés civiles ? Devant ? Derrière la caméra ? Pourquoi le pouvoir se concentre-t-il encore aux mêmes endroits, dans les mêmes villes, les mêmes restaurants, les mêmes visages?»

À l'issue des deuxième Assises sur la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma organisées à l'initiative du COLLECTIF 50/50 le 14 novembre 2019 en partenariat avec le Centre national du Cinéma et de l'image animée, plusieurs outils ont été proposés et des mesures importantes ont été annoncées.

Articulées autour de 3 tables rondes : « **Inclusion** », « **Audiovisuel** », « **Distribution-Exploitation** », les Assises ont été l'occasion d'annoncer 2 outils phares : une **Charte pour l'Inclusion dans le Cinéma et l'Audiovisuel** pour adapter à la loi française l'inclusion rider américain et l'appliquer dans les contrats français, adossée à la bible 50/50, base de données en ligne de profils artistiques et techniques féminins ou issus.e.s de minorités, destinée aux professionnels ; et une **Charte pour la Parité et la Diversité dans les sociétés de Distribution, d'édition et d'exploitation cinématographique**.

L'actualité a également été l'occasion pour le **Ministre de la Culture Franck Riester**, et **Dominique Boutonnat, Président du CNC**, de faire plusieurs annonces en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel dans le Cinéma et l'Audiovisuel. Le Collectif 50/50 a proposé lui aussi plusieurs outils spécifiques à cette question.

Le Collectif 50/50 se réjouit que **Delphine Ernotte Cunci, présidente de France Télévisions**, propose dès 2020, l'instauration d'un quota de réalisatrices de télévision sur le service public (quota qui sera étendu à l'ensemble des créateurs/trices). Le chiffre exact n'a à ce jour pas encore été communiqué.

«La diversité c'est un constat, l'inclusion c'est un acte» **Rebecca Zlotowski**

Les résultats concrets des mesures annoncées par Françoise Nyssen et Frédérique Bredin à la suite des premières Assises qui se sont tenues en septembre 2018, ont été présentés. Le bonus du fonds de soutien à la production a été attribué à 29 films (soit 22% des films agréés), attestant de son caractère vertueux et incitatif.

**MESURES PHARES EN FAVEUR DE L'INCLUSION :
CHARTRE POUR L'INCLUSION ET LANCEMENT DE LA BIBLE 50/50**

*«En France, ce n'est pas possible d'utiliser le label de l'inclusion rider américain car il contient des mesures de discriminations positives. Le principe de la charte nous est alors apparu le meilleur format notamment parce qu'il oblige à la concertation» **Isabelle Laratte, avocate au barreau de Paris***

*«L'archoïsme de notre loi ne nous permet toujours pas d'objectiver ou de collecter des données chiffrées sur la diversité. Ecoles de cinéma, plateaux, comités de sélection au CNC, programmeurs et diffuseurs : l'absence de diversité est flagrante !» **Julie Billy, productrice, co-présidente du Collectif 50/50***

La Charte pour l'inclusion dans le Cinéma et l'Audiovisuel a été **signée par 9 syndicats** de producteurs, agents, réalisateurs/trices, scénaristes, directeurs/trices de casting et directeurs/trices de production.

La Charte pour l'inclusion engage à une démarche active :

- 1-** à la formation
- 2-** au recrutement
- 3-** au casting
- 4-** à un suivi des avancées année après année

La Charte est accompagnée du lancement d'un annuaire de la Diversité : la bible 50/50 (autodéclarative, gratuite) est une base de données qui met en avant les professionnels.e.s à des postes artistiques et techniques issus.e.s de minorités www.bible5050.fr

*«Discriminer ce n'est pas nécessairement être raciste, c'est aussi reproduire ses habitudes. Refuser d'examiner ses pratiques, ses traditions : c'est discriminer (...) Il nous faut créer un écosystème où on lutte contre les préjugés et les biais inconscients à toutes les étapes pour qu'ils ne se retrouvent pas dans nos œuvres» **Laurence Lascary, productrice, co-présidente du Collectif 50/50***

**LA CHARTRE POUR LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LES SOCIÉTÉS D'ÉDITION-DISTRIBUTION
DE FILMS ET D'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

La Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique. Elle a d'ores et déjà été signée par plus de 40 sociétés d'édition de films-distribution et d'exploitants.

Le groupe CSR Cinémas a annoncé lors de la journée la signature de la charte, il s'agit du premier circuit à s'engager.

Les signataires s'engagent à notamment à :

- 1-** fournir des statistiques genrées de leur line-up et de leur programmation
- 2-** apporter un supplément de promotion à certains films réalisés par des femmes et les films paritaires bénéficiant de la bonification du fonds de soutien production
- 3-** mettre en place la parité et la diversité dans son entreprise et lutter contre les stéréotypes, comme la loi l'exige.

DES MESURES SPÉCIFIQUES AU HARCELEMENT SEXUEL ONT ÉTÉ ANNONCÉES

Par Franck Riester, Ministre de la Culture et de la communication

- Le conditionnement de toutes les aides du CNC au respect, par les entreprises qui les demandent, d'obligations précises en matière de prévention et de détection du harcèlement sexuel.

- La création d'une cellule cellule d'alerte et d'écoute à destination des victimes de violence et de harcèlement sexuel et sexiste, dans le spectacle vivant, audiovisuel et le cinéma à partir du 1er janvier 2020

Par Dominique Boutonnat, Président du CNC :

- Des sessions spécifiques de formation, à destination des employeurs des secteurs du cinéma et de l'audiovisuel, pour les accompagner dans la mise en place d'actions de prévention des comportements inappropriés dans les écoles, sur les tournages, dans les studios, pendant la promotion des films.

Le Collectif 50/50 propose :

- La nomenclature systématique d'une référente sur les plateaux de tournages Cinéma et TV

- Un **rappel à la loi** via une clause à inclure systématiquement dans les contrats des techniciennes.e et acteurs.rices : « La technicienne/comédienne a pris bonne note que l'égalité entre les femmes et les hommes sera respectée pendant toute la durée de la production du film, comme le prévoit la constitution. La technicienne s'engage à ne pas commettre d'acte de harcèlement au sein de la Société sous peine d'une rupture anticipée du contrat. En ce sens et conformément aux dispositions légales prévues en la matière (et notamment les articles 227-33 et suivants du Code Pénal et L. 1153-1 et suivants du Code du travail), le technicien s'engage à ne pas tenir, ni avoir de propos ou comportements dégradants, humiliants (notamment à connotation sexuelle ou sexuelle) ou intimidant, susceptibles de nuire aux conditions de travail et/ou de porter atteinte aux droits, à la dignité et/ou à la santé physique ou mentale de toute autre personne travaillant pour le compte de la Production ou collaborant avec cette dernière. La Production refusera toutes les formes de sexisme et violences, qu'elles soient mineures ou majeures, et toutes les formes de harcèlement en général. En cas de harcèlement, la victime pourra s'adresser au la référente Harcèlement désignée sur le plateau en début de tournage, afin que les mesures nécessaires soient prises sur le plateau pour y mettre fin. La Production ne tolérera ni les violences ni les incivilités ou tout autre comportement signifiant la haine ou le rejet de l'autre.»

- L'implication des assureurs des secteurs Cinéma et Audiovisuel : des négociations sont en cours pour réfléchir au type de prise en charge du dommage économique qu'un arrêt de tournage pour cause de harcèlement implique

- De faire figurer la hotline 3919 de Solidarité Femmes VIOLENCES FEMMES INFO systématiquement sur les feuilles de route par les sociétés de production

A VENIR

Le Collectif poursuit ses actions et a mis en chantier :

- Une étude sur les critiques de cinéma en Europe comprenant l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, la Pologne, le Danemark, la Finlande et la Suède, en partenariat avec Creative Europe MEDIA. Elle sera publiée et présentée lors de la Berlinale en février 2020.

- 2 journées de mentorat de jeunes issus de toute la France pour leur faire découvrir tous les métiers du cinéma. Elles auront lieu en juin 2020.

- le lancement d'Etats généraux sur la question du harcèlement avec la profession, faisant suite à plusieurs ateliers du Collectif sur ce sujet.

- un suivi de l'application de ses chartes auprès des signataires.

- des discussions avec les sociétés d'assurance de cinéma au sujet des risques liés au harcèlement

- le travail d'accompagnement va se poursuivre avec tous les diffuseurs et le CSA dans leurs mesures pour tendre vers la parité

- la collecte et l'analyse de chiffres pour l'audiovisuel, qui permettront d'objectiver la situation : le CNC a annoncé cette collecte exhaustive des données genrées des équipes audiovisuelles, et l'analyse fine et genrée de la place des scénaristes dans les œuvres audiovisuelles, dès 2020.

- Pour le suivi de la bonification du fonds de soutien, il faut attendre une année (2019) pleine d'exercice. 22% des films produits depuis le 1er janvier ont bénéficié de cette mesure, ce qui marque une efficacité puisque la simulation avant le lancement de la mesure identifiait que 15% des films produits dans l'année auraient été éligibles. Le Collectif 50/50 et le CNC vont continuer d'étudier ensemble les suites de la bonification pour les long-métrages aux équipes paritaires : notamment envisager d'inclure certaines professions de création et réfléchir aux conditions d'exposition de ces films bénéficiés au moment de leur sortie en salle.