

Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique

À la suite de l'impulsion donnée lors du Festival de Cannes 2018 par la signature de la Charte Festivals du Collectif 50/50, et par les mesures du CNC et du Ministère de la Culture à l'issue des 1^{ères} «Assises pour la parité, l'égalité et la diversité» en septembre 2018 en faveur du secteur de la production cinématographique, le Collectif 50/50 propose aux entreprises d'édition-distribution de films et d'exploitation cinématographique, de s'engager pour promouvoir la parité et la diversité dans la diffusion cinématographique et au sein de leurs équipes.

Consciente du rôle du secteur sur la société et de la nécessité d'être exemplaire en la matière, la société

accepte de prendre les engagements suivants :

A – STATISTIQUES

Fournir des statistiques genrées, pendant l'année civile sur :

1 – Les films

– Pour les exploitations cinématographiques : le nombre de films réalisés par des femmes programmés dans ses salles et les films de la bonification ; et le nombre total de séances dont ils bénéficient (hors films de répertoire, les films coréalisés par un homme et une femme sont comptabilisés comme mixtes) ; le pourcentage d'intervenants et d'invités / d'intervenantes et d'invitées.

– Pour les sociétés d'édition-distribution : le nombre de films distribués, réalisés par des femmes, les dépenses moyennes de distribution et d'acquisition / le nombre de films distribués, réalisés par des hommes, les dépenses moyennes de distribution et d'acquisition, si possible les coûts de production.

2 – La structure du personnel

– Exploitation : nombre de directeur.rice.s d'exploitation* et directeur.rice.s adjoint.e.s, cadres de direction, le personnel non cadre et la masse salariale, la Présidence et la composition du conseil d'administration dans les associations.

– Édition-distribution : Dirigeant.e.s de la société, directeur.rice.s (des ventes, du marketing, financier.e.s ...), programmateur.rice.s, assistant.e.s.

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, fournir la note issue des données sociales.

*indiquer le nombre d'entrées annuelles de l'établissement pour les directeur.rice.s.

B – FAVORISER LA DIFFUSION ET LA PROMOTION DES FILMS RÉALISÉS PAR DES FEMMES

1 – S'engager à soutenir la diffusion des films réalisés par des femmes et des films ayant obtenu la bonification production dans les salles. Veiller à tendre vers un line-up plus paritaire.

2- Apporter une attention particulière à la promotion de ces films, en veillant à ce qu'ils bénéficient d'autant de visibilité que l'ensemble des films, par le ou les moyen(s) déterminés par l'entreprise.

Ces moyens pourront être choisis parmi les suivants :

- Pour les sociétés d'édition-distribution :

- Faire figurer le logo des films ayant obtenu la bonification (fourni par le Collectif 50/50) sur le matériel de promotion et avant le générique de début.
- Apport supplémentaire de visibilité : magazines, communication digitale, diffusion de films annonce, passages supplémentaires de la bande-annonce dans le cadre d'achat d'espace.

- Pour les salles :

- Tenue de statistiques genrées sur les labels et coups de coeur délivrés par les salles ;
- Espace dédié, charté et récurrent sur la communication print et online du site, espace films annonce dédié ;
- Rendez-vous réguliers, animations en salles, débats autour du sujet.

C - DANS LES ÉQUIPES

1 - Lutter contre les stéréotypes à l'embauche, comme inscrit dans la loi.

2 - Lutter contre les écarts salariaux, être attentifs aux nouveaux outils qui seront proposés afin d'accompagner les entreprises vers des actions concrètes en vue de prévoir un calendrier de réduction des écarts et favoriser un égal accès aux fonctions de direction et d'encadrement.

3 - Lutter contre les stéréotypes (y compris ceux liés aux responsabilités familiales) et les violences sexistes au sein de l'entreprise par la communication, l'affichage et l'information auprès du personnel des formations par la mise en place de cellules d'écoute, et d'outils d'information sur le sujet.

4 - Favoriser les congés paternité et veiller à ce que les absences pour congés maternité, paternité, parental ou d'adoption n'entraînent pas l'évolution de carrière et salariale.

D - DIVERSITÉ

Suivre les outils et mesures d'accompagnement qui seront créés pour que les structures d'exploitation, d'édition-distribution, et les films diffusés, soient plus représentatifs de la société civile.