

Le Collectif 50/50

1^{er} atelier de réflexion du Collectif 50/50 en 2023

Mardi 10 janvier | 9h30 – 13h

La Cité Audacieuse, 9 rue de Vaugirard, 75006

41 participant-e-s : 25 adhérent-e-s, 13 membres du Conseil d'administration et 3 membres de l'équipe permanente.

5 thèmes traités au cours de la matinée : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), la lutte contre les violences morales, la gouvernance de l'association, la favorisation de la diversité dans son sens le plus large et l'animation de la communauté des adhérent-e-s.

Ci-dessous le compte-rendu exhaustif de ce qui a été dit autour de chaque table.

1/ La lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Référentes de la table et membres du CA : Sophie Lainé Diodovic et Flavia Cordey

Des outils pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans notre secteur (cinéma et audiovisuel) existent déjà, qu'ils aient été créés par le Collectif 50/50 ou non : formations à la lutte contre les VSS, formations de référent-e-s sur les plateaux de tournage, livre blanc, kit, cellule d'écoute Audiens...). Bien que ces outils existent, on observe un défaut d'informations et certainement aussi de communication autour de ces outils.

Les idées survenues lors de l'atelier :

- Créer, en début de tournage, une conversation pour informer les équipes de l'existence d'un.e ou plusieurs référent-e-s (l'idée d'avoir plusieurs référent-e-s permettrait de partager la responsabilité, car ce qui nous est souvent rapporté c'est que c'est un rôle lourd à porter et parfois isolant pour la personne qui le porte) et systématiquement rappeler les numéros importants sur les feuilles de service
- Créer une mission spécifique dans la convention collective pour que le rôle de référent.e soit gratifié financièrement, voire embaucher une personne extérieure au tournage à faire venir ponctuellement sur le plateau pour créer l'évènement et donc visibiliser son intérêt et sa présence.
- QR codes, affichages sur les tournages pour que les personnes aient constamment accès aux informations et à une aide en cas de problème. Distribuer un questionnaire à faire remplir à toute l'équipe en début de tournage pour sensibiliser aux VSS (modèle anglosaxon déjà mis en place)
- Faire exister en podcast des extraits du livre blanc et intégrer la [vidéo faite en partenariat avec paye ton tournage](#) ou la [vidéo de la tasse de thé](#), et diffuser ces vidéos aux équipes.
- Revoir le rôle de l'assistant-e réalisateur-ric(e) comme un rôle clé d'une personne en lien direct avec le/la réalisateur-ric(e) (profil qui pourrait être intéressant pour être un.e référent-e)

- Créer un annuaire des personnes qui ont suivi la formation « référent-e » il existe déjà un tag sur les profils de la bible 50/50 « j'ai suivi la formation de référent-e » mais ce n'est pas encore suffisant pour les identifier automatiquement
- Créer un groupe réunissant les personnes formées pour échanger, s'entraider...
- Mettre en place un système de sensibilisation obligatoire via pôle emploi (507 heures + avoir suivi la formation pour avoir le statut d'intermittent-e) ou à la suite de la visite médicale de contrôle.
- Contacter les lieux de formations (écoles de cinéma, publiques et privées, BTS...) des futurs intermittent.es afin d'organiser des sessions de sensibilisation et/ou de formation.
- Proposer aux productions de défrayer cette formation pour les stagiaires sans obligation pour les stagiaires de devenir référent-e-s : difficile à mettre en place
- Créer une Charte spécifique au sujet du/de la référent.e
- Créer un badge pour que le/la référent-e soit toujours identifié-e sur le plateau
- Quand il y a des enfants sur les tournages, voir avec la DDCS pour former des référent-e-s spécialisé-e-s et faire en sorte qu'ils soient obligatoires sur le plateau
- Ajouter dans le bonus parité le critère d'avoir sur le tournage un.e référent-e formé-e. Faire en sorte que cela valorise le CV et favorise l'embauche.
- Contacter les bureaux d'accueil des tournages en région
- Contacter les structures comme Movinmotion, spaï... pour que la question des VSS soit incluse dans les contrats types proposés aux sociétés de production

2/ La lutte contre les violences morales

Référentes de la table et membres du CA : Clémentine Charlemaine et Johanna Makabi

Les membres du Conseil d'administration se questionnent depuis quelque temps sur l'extension de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles à la lutte contre les violences morales. Le CA est, en effet, régulièrement alerté de comportements de violences et harcèlements moraux sur des tournages.

Dans le cinéma et l'audiovisuel, l'art d'une manière générale, des situations inacceptables se créent, s'installent et perdurent au nom du génie parfois, en raison de la précarité de certains postes souvent, et pour d'autres raisons, toutes moins acceptables les unes que les autres.

Ces situations de violences morales sont souvent liées à des enjeux de pouvoir.

Le constat fait pendant l'atelier est que ce sont souvent les mêmes profils qui subissent ces violences, qu'il y a un défaut d'informations des équipes sur les tournages sur ce qui est puni par la loi, sur les formations existantes...

Cet atelier a permis de brainstormer et d'identifier des choses qui pourraient être mises en place :

- Anticiper : discussions avec les équipes avant de démarrer un tournage, réunions d'informations...
- Changer les enjeux de pouvoir et les relations producteur-riche-s / réalisateur-riche-s en organisant, par exemple, des prises de parole en début de tournage sur les responsabilités de chacun-e.
- Intégrer une clause dans tou-te-s les contrats sur la responsabilité / faire signer une charte.
- Au niveau de la prise de conscience : comment transformer le sens du mot pouvoir pour que ce dernier fasse référence au pouvoir de faire en sorte que tout se déroule correctement, au pouvoir de garantir un bon tournage ?
- Communication essentielle : sensibilisation, informations (cellule d'écoute Audiens, syndicats, référent-e-s, PayeTonTournage...)

- Rendre les formations obligatoires dans les écoles de cinéma
- Formation obligatoire pour exercer (comme pour la médecine du travail)
- Réflexion sur des sanctions financières (malus, système de point et de signalement)
- Intégrer une clause auprès des assurances

La question s'est posée de l'inspection du travail qui ne passe quasiment jamais sur les tournages, il faudrait mettre des choses en place pour que cette dernière joue pleinement son rôle.

Le groupe s'est également questionné sur le décalage existant entre le temps de la justice et l'urgence des situations sur les tournages, comment faire pour que les comportements néfastes observés sur les tournages soient stoppés rapidement et rendus compte à la justice ?

3/ La gouvernance au sein de l'association

Référents de la table et membres du CA : Raphaël Gripe Marquis et Lahoucine Grimich

Repenser nos process, nos mécanismes de décisions, d'interaction avec les adhérent·e·s, les partenaires, les institutions mais aussi d'interaction en interne, définir les grandes orientations pour les années à venir... tout cela est principalement fondé par les statuts de l'association qui datent de 2018 et qui ont été mis à jour en 2020.

La volonté aujourd'hui est que ces statuts répondent aux besoins actuels du Collectif. La crise survenue en 2022 a aussi mis en lumière certaines lacunes qu'il est important de rectifier.

Pour se faire, en 2023, nous serons accompagné·e·s par deux avocates pour la rédaction des statuts et par la Scop l'Engrenage pour travailler sur ces questions lors d'un séminaire de 2 jours qui aura lieu fin mars. Il était important pour nous, grâce à l'atelier du 10 janvier, d'avoir vos retours sur les questions de gouvernance avant notre séminaire interne.

Voici les principales questions qui ont émergé durant l'atelier :

- L'absence d'un règlement intérieur
- Questions relatives aux instances (prises de décision, corrélation entre les instances [bureau, CA, adhérent·e·s, équipe])
- La question d'un possible renouvellement tournant du CA, par exemple, nous pourrions intégrer dans les statuts un renouvellement de 5 membres tous les ans afin de faciliter les passations.
- La question de l'intégration des adhérent·e·s dans les réflexions et les prises de décisions des membres du CA.

Aussi, conformément à ce qu'indiquent nos statuts, nous organiserons notre Assemblée Générale Ordinaire entre le 15 février et le 30 mars, vous y serez prochainement convoqué·e·s et ce sera l'occasion de parler gouvernance avec les membres du collectif.

4/ Favoriser la diversité dans son sens le plus large

Référent·e·s de la table et membres du CA : Séraphine Angoula, Khir-Din Grid et Sabine Pakora

Le Collectif souhaite axer son regard sur la diversité dans son sens le plus large, c'est un terme d'ores et déjà large au sein duquel on cite souvent 3 axes : l'âge, le handicap, l'ethnicité.

Notre souhait est de voir encore plus large et de développer des outils et clés pour faire de nos industries des industries plus inclusives même si ce terme sous-entend qu'il faut greffer des personnes qui devraient être incluses sans questionnement, aucun.

Nous avons évoqué le fait d'intégrer la discrimination à l'apparence physique et la grossophobie comme axe à traiter également, rappelant que 50% de la population française homme et femme confondu.e.s se trouve en surpoids ou obèse. Rappelant également qu'un nombre assez infime de personnes en surpoids ou obèses ont l'opportunité de travailler dans le monde du cinéma, que ce soit dans les équipes de productions, techniques, artistiques ou devant la caméra. Le monde du cinéma et de l'audiovisuel s'avérant un environnement particulièrement excluant pour les personnes "en dehors de la norme".

Les ateliers se sont organisés en 2 parties :

La première était l'occasion de faire le point sur le terme de diversité, les limites et avantages de regrouper toutes différences sous la même bannière.

Diversité est en effet un terme qui questionne, certaines personnes l'adoptent et l'utilisent, d'autres lui préfèrent le terme de pluralité.

Quoi qu'il en soit c'est régulièrement un terme utilisé pour souligner l'existence de la différence et en ce sens ça peut être un terme positif puisque la différence dans la société est une richesse.

Le terme d'inclusion a aussi été remis en cause pour les mêmes raisons.

Nous avons également exploré tous les critères de discrimination qui sont pour rappel :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique

Il n'existe aucune hiérarchie entre ces différents critères.

Il ressortait également que nous ne sommes pas parvenu.e.s à trouver de définition précise du terme diversité qui est polysémique et renvoie de façon générale au fait d'être discriminé.e. Il serait utile de

parvenir à nous positionner sur une "assertion" en s'appuyant soit sur le droit, ou les sciences humaines, voir un mix des deux ? La seule possibilité pour le moment est de nous conformer aux 25 discriminations de la défenseure des droits.

Y aurait-il un terme pour englober toutes les discriminations ? Est ce pertinent si on ne peut pas traiter toutes les discrimination de la même manière (différence de traitement des discriminations) ? Est-ce un frein à la problématique ?

Un problème a été évoqué, étant de pouvoir traiter des discriminations sans stigmatiser les personnes qui y sont exposées.

Le deuxième atelier était axé sur les actions à mener pour lutter contre toute forme de discrimination dans nos industries.

L'une des problématiques soulevées lors de cet atelier est l'interdiction de réaliser des statistiques ethniques en France, c'est une limite puisque cela nous empêche de mesurer, et le Collectif, qui use régulièrement des chiffres pour avancer, a conscience du fait que le manque de données à ce niveau-là peut freiner les avancées. En revanche, on peut mesurer et compter les ressentis et les vécus.

Premières pistes de réflexion :

- Au sein des Commissions, on remarque souvent que les mêmes personnes siègent, trouver une solution pour les nommer autrement qu'en passant par l'approbation de la classe politique (par exemple en tirant au sort les membres proposant leurs candidatures sur la base du volontariat).
- Trouver des critères objectifs de financements.
- Lutter contre l'entre soi des membres des commissions, favoriser une diversité des regards.
- Trouver des solutions pour faire des réseaux d'apprentissage des lieux d'inclusion, de partage, éviter que les écoles perpétuent des entre-soi, des schémas répétés d'exclusion de certaines personnes...
- Favoriser une industrie plus inclusive et créer des synergies entre les communautés.

D'autres pistes restent à explorer mais le temps fut trop court pour tout aborder. C'est pour cela qu'un groupe de travail "Diversité" est en cours de création pour prendre le temps de réfléchir collectivement aux différents enjeux et de développer des outils pertinents.

5/ Communauté des adhérent·e·s

Référent·e·s de la table et membres du CA : Quentin Deleau Latournerie, Laura Pertuy et Mathieu Robinet

Retours d'expérience sur l'évolution du Collectif 50/50 :

Sentiment global positif, plus grand sentiment d'appartenance et vision du collectif 50/50 comme un lieu d'échange :

- Plus facile d'intégrer des groupes de travail qu'il y a 2 ans
- Plus d'événements
- Plus d'infos au sein des newsletters (mais un nombre d'envois raisonnable)
- Possibilité de pouvoir discuter des sujets du secteur au-delà des problématiques politiques et de pouvoir
- Le nouveau virage du collectif est foisonnant, mais plus on sollicite les adhérent·e·s plus il y a de matière à gérer, il faut donc maîtriser le temps et les finances

Pérennisation ou création de nouveaux formats de rencontre pour mobiliser la communauté d'adhérent-e-s :

Afterwork à pérenniser :

- Très bons retours sur la dernière édition au Social bar le 22 novembre 2022
- Pérenniser un événement social informel convivial ouvert aux adhérent-e-s et aux non-adhérent-e-s
- Objectif de sociabilisation/sororisation + discussion sur plein de sujets
- Pas forcément de prise de parole du Collectif 50/50
- Périodicité à définir en fonction des finances / de la charge de travail (tous les deux mois ?)

Ateliers petits dej' avec thématiques spécifiques :

- Format petit dej' pour rappeler que le cinéma et l'audiovisuel, c'est aussi du café et pas de l'alcool, comme ici en matinée à la Cité Audacieuse
- Petit dej' mêlant échanges réseau + rencontre débat avec personnalité(s) autour d'un thème spécifique. Au moins une session sur 2 avec des technicien-ne-s, critiques, attaché-e-s de presse
- Ouverture à des intervenant-e-s capé-e-s qui sont plus ou moins loin des thématiques 50/50 pour potentiellement les sensibiliser à nos sujets
- Différencier ces thématiques secteurs (pour ce format-là) des sujets asso (rencontres spécifiques et/ou GT)
- Format hors les murs pendant les festivals (avec retransmission en ligne pour ne pas être excluant-e-s)

Relancer un ciné club :

- Avant-premières de films de réalisatrices engagées, sur des thématiques spécifiques, ayant reçu le bonus parité CNC, etc.
- Matrimoine : travail d'exhumation de matériel d'anciens films de réalisatrices
- Diffusion de 1 ou 2 courts métrages lors de ces ciné clubs avant la projection du long métrage
- Projections gratuites / payantes / tarif réduit adhérent-e-s (en fonction du deal avec le cinéma notamment)
- Élargissement à d'autres villes (Bordeaux, Lille, notamment les villes étudiantes...)
- Envisager de s'associer à des initiatives déjà existantes VS créer un nouveau festival ou un nouveau projet supplémentaire dans une même ville (50/50 comme un label au profit des œuvres plutôt qu'une marque mise en avant pour un événement dédié)

Assises :

- Sujet non traité mais évidemment majeur pour 2023

Autres idées :

- Bal de fin d'année où chaque adhérent-e vient avec un-e non adhérent-e

Ouverture aux technicien-ne-s

- Travail sur la communication pour rappeler que le collectif n'est pas réservé qu'aux réels, prods, scénaristes (le préciser clairement sur le site, réseaux sociaux, etc. ?)
- (déjà mentionné) intervenant-e-s technicien-ne-s dans les ateliers petit dej
- Mise en avant de la bible 50/50 pour favoriser les inscriptions de technicien-ne-s
- Identifier les technicien-ne-s pour aller chercher ces adhérent-e-s, quitte à faire un relais vers d'autres collectifs de technicien-ne-s déjà existants

Ouverture aux adhérent-e-s qui ne vivent pas en région parisienne

- (déjà mentionné) Ciné club dans les grandes villes, notamment étudiantes

- Annoncer les déplacements de l'équipe salariée et des membres du CA en amont des festivals (LM et CM notamment) dans un encadré spécifique de nos newsletters, pour permettre des échanges sur place avec des adhérentes
- Ateliers : diffusion live et replay en ligne pour tou-te-s (réseaux sociaux, YouTube ?)

Appel à adhérent-e-s pour intervention dans des écoles ou des festivals :

- Projet de formulaire pour savoir dans quel domaine iels peuvent intervenir, dans quelle région iels sont, quand iels sont dispo, etc.
- Objectif : monter un vivier d'intervenant-e-s potentiel-le-s dans des écoles et dans des festivals, notamment en régions. Ainsi, quand un organisme contacte le collectif, on redirige directement vers des personnes compétentes (au lieu de contacter 1000 adhérent-e-s à chaque fois !)

MERCI !

Nb : Ceux qui sont intéressé-e-s par un ou plusieurs groupe(s) de travail peuvent être mis en contact avec le/la référent.e du groupe de travail concerné en écrivant à collectif5050x2020@gmail.com.