

Le Collectif 50/50

en collaboration avec le 

**LA DEUXIÈME ÉDITION
DES ASSISES
POUR LA PARITÉ,
L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ
DANS LE CINÉMA
ET L'AUDIOVISUEL**

**JEUDI 14 NOVEMBRE 2019
au CNC**

291 Boulevard Raspail 75014 Paris

Pour nous suivre en direct,
rendez-vous sur Twitter **#assises5050**

SOMMAIRE

Le Collectif 50/50 organise en collaboration avec le CNC la deuxième édition des Assises pour la parité, l'égalité et la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel, au CNC. Les premières Assises, tenues en septembre 2018, avaient impulsé la création de 6 mesures phares décidées par Fañchoise Nyssen, Ministre de la Culture et de la Communication, dont la mise en application par le CNC, le 1^{er} janvier 2019, de la bonification de 15% du soutien mobilisé pour les films dont les chef.fe.s de postes étaient paritaires. Un an après les Assises 2018, cette deuxième édition a pour objectif l'adaptation de ces engagements à l'audiovisuel, à l'exploitation et la distribution cinématographiques, tout en réfléchissant aux outils à mettre en place pour plus de diversité devant et derrière la caméra.

Ces trois points – inclusion – audiovisuel – distribution-exploitation – constitueront les trois tables rondes au programme des Assises.

DÉROULÉ DE LA JOURNÉE

- Les 3 Tables rondes
- Annexe 1 : Charte pour **l'inclusion** dans le cinéma et l'audiovisuel
- Annexe 2 : L'annuaire de la diversité : la bible 50/50
- Annexe 3 : Charte pour la parité et la diversité dans les sociétés d'**édition-distribution** de films et d'exploitation cinématographique

BILAN DES ACTIONS

- Des outils de lutte contre le harcèlement
- La bonification du fonds de soutien du CNC
- La Charte pour la parité et la diversité dans les **festivals** de cinéma, d'audiovisuel, et d'image animée
- L'étude européenne sur les critiques de cinéma

LE COLLECTIF 50/50

- Présentation du Collectif : bureau, équipe, conseil d'administration

LES ASSISES POUR LA PARITÉ, L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

Matinée 9h30 - 12h30

Intervention de Dominique Boutonnat, *Président du CNC*

Présentation par Fabienne Silvestre de l'étude européenne du Lab « Femmes de cinéma »

– TABLE RONDE : INCLUSION

Sur nos plateaux comme dans la société civile : une responsabilité collective

Modératrice : Rebecca Zlotowski, *réalisatrice, scénariste*

Intervenant.e.s :

Elisabeth Tanner, *agente artistique, Time Art*

Houda Benyamina, *réalisatrice, scénariste*

Isabelle Laratte, *avocate au barreau de Paris*

Laurence Lascary, *productrice, De l'Autre Côté Du Périph'*

Marie-Castille Mention-Schaar, *réalisatrice, scénariste*

Sophie Lainé Diodovic, *directrice de casting*

Thomas Santucci, *directeur de production*

Intervention de Carole Bienaimé-Besse, *productrice et membre du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA)*

Après-midi 14h00 - 18h30

Intervention de Franck Riester, *Ministre de la Culture*

– TABLE RONDE : AUDIOVISUEL

Co-organisée avec *Pour les Femmes dans les Médias*

Parité et diversité : points de blocage et boîte à outils

Pour les
femmes
dans les
médias

Intervention de Delphine Ernotte Cunci, *Présidente de France Télévisions*

Modérateur : François-Pier Pélinard Lambert, *rédacteur en chef du Film Français*

Intervenant.e.s :

Anne Holmes, *directrice de la fiction de France Télévisions*

Fabrice de la Patellière, *directeur de la fiction de Canal+*

Laïla Marrakchi, *réalisatrice, scénariste*

Laurence Bachman, *directrice générale Groupe TelFrance;
coprésidente de l'association Pour les Femmes Dans les Médias*

Laurence Katrion, *réalisatrice, scénariste*

Matthieu Viala, *producteur, Makingprod*

Nathalie Coste-Cerdan, *directrice de la Fémis*

Pauline Rocafull, *scénariste*

– TABLE RONDE : DISTRIBUTION - EXPLOITATION

Comment agir à l'étape de la diffusion ?

Modérateur : **Sylvain Devarieux**, *journaliste au Film Français*

Intervenant.e.s:

Dominique Toulat, *directeur du cinéma La Ferme du Buisson*

François Clerc, *distributeur, Apollo Films*

Laurence Gachet, *distributrice, Paname Distribution*

Nathalie Cieutat, *directrice de la programmation des cinémas Pathé*

Sarah Chazelle, *distributrice, Jour2Fête*

Richard Patry, *Président de Noé Cinémas, Président de la FNCF*

Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel

La Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel est un texte d'engagement porté par le Collectif 50/50, né du constat que la parité entre les femmes et les hommes et la diversité de la société française, dans ses composantes culturelles, ethniques et sociales, ne sont pas suffisamment représentées au sein des productions audiovisuelles françaises, en plateau et à l'image.

Le Collectif est convaincu que les richesses de la mixité dans la société d'aujourd'hui sont une force créative à valoriser. La Charte s'inscrit donc dans une démarche proactive et incitative qui a pour but d'encourager une représentation plus diversifiée de la société française devant et derrière la caméra, conformément aux directives du Défenseur des droits qui rappelle que nous ne pouvons défavoriser professionnellement une personne en raison de ses origines, son sexe, son âge, son handicap, ses opinions, son orientation sexuelle, son identité de genre.

Par la diffusion de cette Charte, le Collectif souhaite agir concrètement en faveur de plus d'inclusion au sein du cinéma et de l'audiovisuel, dans le respect intégral de la liberté de création, le respect du droit d'auteur, de la liberté d'entreprendre, de la singularité artistique de chaque film, et dans le respect du cadre légal de la lutte contre les discriminations.

La Charte est proposée à la signature aux associations et syndicats de directeur.rice.s de casting, réalisateur.rice.s, agents d'artistes, scénaristes et producteur.rice.s, qui souhaitent, par une démarche volontariste, agir en faveur de plus d'inclusion au sein du cinéma et déployer des actions concrètes et responsables en associant leurs forces pour un cinéma reflétant la société d'aujourd'hui dans toute la richesse de sa diversité, évoluant vers une plus grande ouverture et une réelle égalité des chances.

A - En signant la Charte, les signataires s'engagent, au travers d'actions concrètes à tous les stades de la production cinématographique et audiovisuelle, à favoriser la diversité de la société française dans toutes ses différences, ses richesses, ses composantes culturelles, ethniques, géographiques et sociales, pour l'égalité des chances et la parité entre les hommes et les femmes.

Au stade de la formation, les signataires s'engagent à faire appel, pour le recrutement des stagiaires, aux associations œuvrant déjà pour la diversité dans le cinéma et l'audiovisuel afin de démocratiser le cinéma français et promouvoir de jeunes artistes et technicien.e.s issus de milieux sociaux culturels variés.

Au stade du recrutement des candidat.e.s aux équipes techniques et artistiques, les signataires s'engagent à respecter les principes de non-discrimination et de l'égalité des chances portés par la loi française.

- Les signataires reconnaissent que le respect de ces principes implique que la sélection des candidat.e.s aux équipes techniques et artistiques soit représentative de l'ensemble du tissu culturel, ethnique et social français. Les signataires devront veiller à écarter les préjugés, les stéréotypes, les automatismes et les habitudes et avoir une démarche active afin que la sélection des profils soit la plus riche et diverse possible. A cette fin, les signataires pourront consulter l'annuaire de la diversité édité par le Collectif 50/50.

- Les signataires s'engagent à veiller à ce que le respect de cet engagement ne soit pas réservé à des postes mineurs mais également aux postes à haute valeur ajoutée et en particulier aux postes de scénariste, directeur.rice de la photographie, directeur.rice de production, 1er assistant.e réalisateur.rice, 2ème assistant.e réalisateur.rice, chef.fe décorateur.rice, opérateur.rice son, chef.fe monteur.se, mixeur.se, compositeur.ice.

- À compétences égales, les signataires s'engagent également à veiller à l'égalité dans les rémunérations des équipes.

A l'image, les signataires s'engagent à ce que le recrutement des comédien.ne.s, figurant.e.s et silhouettes reflète également la diversité française, tant au stade du casting que de la représentation à l'image.

En conséquence, et tout en restant fidèle au scénario, à sa cohérence, au contexte historique et géographique, les directeur.rice.s de casting s'engagent dès le stade des auditions, pour tout rôle qui ne serait pas intrinsèquement spécifié compte tenu du scénario pour un profil identifié, à faire passer des essais inclusifs à des personnes issues de la diversité dans toutes ses composantes, sans préjugé et dans une démarche active. Cet engagement ne saurait être circonscrit aux rôles mineurs et devra concerner tous les types de rôles et en particulier les premiers rôles. Lorsqu'un rôle n'est pas expressément écrit pour un profil précis, les annonces devront clairement spécifier que les rôles sont ouverts à tous profils et toutes origines.

B - Les signataires pourront faire référence, dans le cadre du générique des films auxquels ils contribuent, à l'application et au respect de la présente Charte, en utilisant le logo du Collectif 50/50, et en indiquant au générique la mention suivante : « Ce film a été produit selon les principes de la Charte pour l'inclusion du Collectif 50/50. ».

C - Les signataires s'engagent à communiquer autour des valeurs de la Charte pour l'inclusion et à en porter le rayonnement auprès des différents acteurs et partenaires du cinéma et de l'audiovisuel français, européen et international afin de les inviter au respect de ses principes. Les signataires s'engagent à faire les meilleurs efforts pour faire du respect de la Charte une condition du périmètre des accords contractuels qu'ils signeront, et à en porter les termes en annexe.

D - Les signataires s'engagent à évaluer régulièrement les progrès et avancées conquises et à mettre en place un système de suivi de la bonne application de la Charte dans les productions. Les signataires pourront solliciter l'opinion des équipes et des acteur.rice.s de leurs productions par le biais de déclaration de ressenti de la diversité. Les signataires prennent acte que les statistiques ethniques sont prohibées en France et que le suivi qu'ils mettront en place devra être effectué dans le strict respect de la réglementation des données personnelles. En conséquence, les réponses au suivi devront être strictement anonymes, spontanées, auto déclaratives et jamais induites. Aucun traitement automatique de ces données ne pourra être fait sans l'intervention d'un organisme tiers. Les signataires s'engagent à partager les résultats de leurs suivis respectifs entre eux et dans le cadre de toute enquête, campagne d'information, et action visant à soutenir la diversité dans la production cinématographique française.

[1] Il s'agit d'associations intervenant à l'échelle nationale ou locale. À titre non exhaustif : 1000 Visages, Viens voir mon taf, Ecole Miroir, Article 1, Labec, École Kourtrajmé, Mozaïk RH, Fondation Culture et Diversité, La Ruhe (Gindou), Cinekour (La Réunion), Pole Emploi AVS placement d'artistes, Ghett'up...

LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE POUR L'INCLUSION DANS LE CINÉMA ET L'AUDIOVISUEL

Association des Directeurs de Production (ADP) - Thomas Santucci

Association des Responsables de distribution Artistique (ARDA) - Nathalie Chéron

Scénaristes de Cinéma associés (SCA) - Cyril Brody

Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) - Marie-Castille Mention-Schaar

Société des Réalisateur de Films (SRF) - Catherine Corsini

Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI) - Emmanuel Priou

Syndicat Français des Agents Artistiques et Littéraires (SFAAL) - Elisabeth Tanner

Union des Producteurs de Cinéma (UPC) - Frédéric Brillion

Union Syndicale de la Production Audiovisuelle (USPA) - Matthieu Viala

LA BIBLE 50/50

Dans la continuité de ses actions pour la parité et la diversité et de la Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel, le Collectif 50/50 inaugure aux Assises 2019 la bible 50/50 des professionnel.le.s du cinéma et de l'audiovisuel.

Cet annuaire, qui sera consultable en ligne à l'adresse www.bible5050.fr pourra servir de vivier aux personnes souhaitant constituer des équipes de plateaux plus inclusives, diverses et paritaires. Il permettra également au CNC de constituer des commissions d'attribution plus diverses.

LA BIBLE 50/50

Rechercher un profil S'inscrire Se connecter

Sur nos plateaux comme dans la vie

JE ME RÉFÉRENCE >

JE CHERCHE QUELQU'UN >

Je recherche dans la filière... au poste de... Région RECHERCHER

LA BIBLE 50/50

Rechercher un profil S'inscrire Se connecter

Rechercher un profil

Je recherche dans la filière... au poste de... Région RECHERCHER

Un site proposé par [Le Collectif 50/50](#)

Retrouvez-nous aussi sur [f](#) [t](#) [@](#)

FAQ Nous contacter Mentions légales

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'entraient 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.

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

7E FACTORY

LA FERME DU BUISSON - Noisiel

AMERICAN COSMOGRAPH - Toulouse

LA VINGTCINQUIÈME HEURE

APOLLO FILMS

LE CAFÉ DES IMAGES - Hérouville Saint-Clair

BODEGA FILMS

LE CONCORDE - Nantes

CARLOTTA FILMS

LE MÉLIÈS - Montreuil

CINÉMA COEMEDIA - Lyon

LE MÉLIÈS - Nemours

CINÉMA DU PANTHÉON - Paris

LE SELECT - Antony

CINÉMA FRANCOIS TRUFFAUT - Chilly Mazarin

LES 400 COUPS - Châtelleraut

CINÉMAS STAR - Strasbourg

LES ENFANTS DU PARADIS - Chartres

CONDOR DISTRIBUTION

LES ENFANTS DU PARADIS - Fontainebleau

DOCKS 66

LES FILMS DU PRÉAU

ÉTOILE CINÉMAS

LES FILMS DU WHIPPET

GEBEKA FILMS

LIGNE 7

HAUT ET COURT CINÉMAS

MALAVIDA

HAUT ET COURT DISTRIBUTION

LE MÉLIÈS JEAN JAURÈS-ST FRANÇOIS - Saint-Étienne

JHR FILMS

NEW STORY

JOUR2FÊTE

OSPROD

JUSTE DOC

PANAME DISTRIBUTION

L'ATELIER DISTRIBUTION

PYRAMIDE DISTRIBUTION

L'ERMITAGE - Fontainebleau

ROUGE DISTRIBUTION

LE GYPTIS - Marseille

URBAN DISTRIBUTION

LA BALEINE - Marseille

WAYNA PITCH

BILAN DES ACTIONS

DES OUTILS DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Les Assises interviennent au lendemain de la déclaration courageuse d'Adèle Haenel, membre du Collectif 50/50. Elle nous offre son histoire en réflexion politique et donne un écho fort à la parole des autres victimes. Ces Assises sont l'occasion de rappeler les outils en terme de lutte contre le harcèlement et de fixer une nouvelle feuille de route.

Un outil juridique

Une clause à inclure systématiquement dans les contrats des technicien.ne.s et acteur.rice.s :

« Le.a technicien.ne/comédien.ne 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. Le.a technicien.ne 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 222-33 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 sexiste) 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/à la référent.e 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.»

Un.e référent.e élu.e parmi l'équipe par l'équipe sur le plateau

A chaque début de tournage, la convention collective prévoit la désignation du/de la représentant.e syndicale sur le plateau. Il est très simple de désigner/voter pour un.e second.e référent.e en charge des problèmes de harcèlement et de discrimination. Cette référent.e sera l'interlocuteur.rice de personnes victimes ou témoins de harcèlement, de violences sexuelles, ou de discrimination et pourra en référer directement au producteur.rice pour que les mesures soient prises immédiatement. Cette mesure vise à conscientiser les équipes sur le tournage et établir un espace d'écoute pour les victimes et témoins.

Une hotline

Sur la feuille de service faire figurer également la hotline de Solidarité Femmes VIOLENCES FEMMES INFO au 3919, Appel anonyme et gratuit 7 jours sur 7, de 9h à 22h du lundi au vendredi et de 9h à 18h les samedi, dimanche et jours fériés.

Des ateliers de formations et sensibilisation

Plusieurs ateliers autour du harcèlement ont été menés depuis les débuts du Collectif. Les mois qui viennent viendront intensifier la systématisation de ces outils, grâce, notamment, à des réunions de sensibilisation et de réflexion avec les syndicats de producteurs.rices et l'association des directeurs.trices de production.

Une assurance

Le Collectif est en discussion avec les assureurs du cinéma et de l'audiovisuel pour réfléchir au type de prise en charge du dommage économique qu'un arrêt de tournage pour cause de harcèlement implique.

LE BONUS PARITÉ

Une mesure emblématique des actions du Collectif

Depuis le 1^{er} janvier 2019, 29 films ont obtenu le Bonus Parité !

A l'issue des ateliers de travail du Collectif, suite aux Assises 2018 et sous l'impulsion du Collectif 50/50, le CNC met en application le 1^{er} janvier 2019 le bonus pour la parité, pour inciter les productions à constituer des équipes plus paritaires.

Les réalisatrices ne sont pas les seules concernées par la mesure. Pour rendre compte de la présence de femmes aux postes clés, un barème sur 10 points a été mis en place.

Pour les oeuvres de longue durée d'initiative française appartenant aux genres fiction, documentaire ou animation, les sommes investies par les sociétés de production déléguées sont majorées de 15 % si ces oeuvres respectent la parité entre les femmes et les hommes (articles 211-86-1 à 211-86-6 du RGA).

Pour les genres fiction et animation, le respect de ce critère est vérifié au moyen d'un barème de 10 points. Les allocations directes sont attribuées dès lors que cinq points sont obtenus à raison d'une fonction ou d'un poste occupé par une femme.

Pour le genre documentaire, le respect de ce critère est vérifié au moyen d'un barème de 8 points. Les allocations directes sont attribuées dès lors que quatre points sont obtenus à raison d'une fonction ou d'un poste occupé par une femme.

Détail des points :

Pour les oeuvres cinématographiques appartenant au genre fiction, les points sont répartis comme suit :

- Représentant légal/Représentante légale de l'entreprise de production : 1 point ;
- Réalisateur/Réalisatrice : 2 points ;
- Auteur/Auteure du scénario : 1 point ;
- Directeur/Directrice de production : 1 point ;
- Directeur/Directrice de la photographie : 1 point ;
- Chef opérateur/Cheffe opératrice du son : 1 point ;
- Créateur/Créatrice de costumes ou à défaut chef costumier/cheffe costumière : 1 point ;
- Chef décorateur/Cheffe décoratrice ou à défaut ensemblier décorateur/ensemblière/décoratrice : 1 point ;
- Chef monteur/Cheffe monteuse image : 1 point.

Pour les oeuvres cinématographiques appartenant au genre animation, les points sont répartis comme suit :

- Représentant légal/Représentante légale de l'entreprise de production : 1 point ;
- Réalisateur/Réalisatrice : 2 points ;
- Auteur/Auteure du scénario : 1 point ;
- Auteur/Auteure graphique : 1 point ;
- Directeur/Directrice de production : 1 point ;
- Directeur/Directrice ou chef/cheffe scénarimage : 1 point ;
- Directeur/Directrice ou chef/cheffe décorateur : 1 point ;
- Directeur/Directrice ou chef/cheffe animation : 1 point ;
- Directeur/Directrice ou chef/cheffe assemblage numérique : 1 point.

Pour les oeuvres cinématographiques appartenant au genre documentaire, les points sont répartis comme suit :

- Représentant légal/Représentante légale de l'entreprise de production : 1 point ;
- Réalisateur/Réalisatrice : 2 points ;
- Auteur/Auteure du scénario : 1 point ;
- Directeur/Directrice de production : 1 point ;
- Directeur/Directrice de la photographie : 1 point ;
- Chef opérateur/Cheffe opératrice du son : 1 point ;
- Chef monteur/Cheffe monteuse image : 1 point.

Nous nous réjouissons des premiers résultats de ce bonus qui montrent son caractère incitatif et vertueux : il a déjà permis à 29 films respectant la parité dans leurs équipes de voir leur soutien financier bonifié de 15%.

LA CHARTE POUR LA PARITÉ ET LA DIVERSITÉ DANS LES FESTIVALS DE CINÉMA, D'AUDIOVISUEL ET D'IMAGE ANIMÉE

En mai 2018, à l'initiative du Collectif 50/50, la charte pour la parité et la diversité dans les festivals de cinéma a été signée par :

Thierry Frémaux - Délégué Général du Festival de Cannes

Édouard Waintrop - Délégué Général de la Quinzaine des Réalistes

Charles Tesson - Délégué Général de la Semaine de la Critique

Depuis le Festival de Cannes 2018, plus de 110 festivals ont signé la Charte en France et à l'international.

La charte porte les engagements suivants :

- Genrer les statistiques et notamment le nombre de films soumis à la sélection
- Rendre transparents les comités de sélection et programmeur.rice.s
- S'engager sur un calendrier de transformation des instances dirigeantes des Festivals pour parvenir à la parfaite parité dans le délai du mandat actuel de ces instances.

112 FESTIVALS SIGNATAIRES

Cartographie

Répartition géographique des festivals signataires



AFRIQUE DU SUD Durban IFF	FINLANDE Helsinki IFF Tampere Film Festival	IRLANDE - Animation Dingle - Cork Film Festival - Dublin Feminist Film Festival - Galway Film Fleadh - GAZE LGBT Film Festival - Kerry Film Festival - Still Voices Short Film Festival - Virgin Media Dublin IFF
ALLEMAGNE Berlin Film Festival	FRANCE - Ardèche Images - Aux écrans du réel - Chroma - Cannes Cannes FF - Official Selection Quinzaine des Réalisateurs Semaine de la Critique ACID - Cannes Séries - Champ contrechamps - Cinémaginaire - CINEMED Festival du Cinéma Méditerranéen de Montpellier - Festival Animastar - Cinématographe - Festival Augenblick - Le récit - Festival Caméras des champs - Festival Chacun son court - Cigogne enragée - Festival Cinéma du Réel - Festival citoyen Ecran vert - Festival Côté court - Festival d'Aïès - Festival d'Anères - Festival d'animation de Pontarlier - Festival de films de femmes de Creteil - Festival de l'histoire de l'art de Fontainebleau - Festival des Scénaristes Valence - Festival du Cinéma russe - Festival du court métrage d'animation - Roanne - Festival du court métrage de Clermont-Ferrand - Festival du film arabe - Fameck - Festival du film d'Arras - Festival du film de Saint Paul Trois Châteaux - Festival du film de Sarlat - Festival du film de St-Jean-de-Luz - Festival du film documentaire Traces de vie de Clermont-Ferrand / Vic-le-Comte - Festival du film francophone d'Angoulême - Festival du grain à démoder - Festival du moyen métrage de Brive - Festival du Premier film Annonay - Festival Entrevues de Belfort - Festival européen du film court de Brest - Festival Image par Image - Ecrans VO - Festival International du film d'animation d'Annecy - Festival International du film de guerre - Festival International du Film Indépendant de Bordeaux - Festival La Rochelle Cinéma - Festival Off Court de Trouville - Festival Premiers Plans (Angers) - Festival Rochefort Pacifique - Cinéma des ailleurs - Festival tous courts d'Aix en Provence - Festival Traversée - Pêcheurs d'images - FID-Marseille - Les Arcs Film Festival - Les hivernales du doc - Le fond et la forme - Plan 9 - Fenêtre sur court - Poitiers Film Festival - Rencontres à la campagne - Série Mania - Sofilm Summercamp	ISLANDE Northern Wave Film Festival
ANGLETERRE London Film Festival Oxford Film Festival	ITALIE - Rome Film Festival - Turin Film Festival - Venise Venice Film Festival Giornate degli Autori Settimana Internazionale della Critica Women in Film, TV & Media Italia	NORVÈGE Oslo Pix
ARGENTINE Mar del Plata IFF	NOUVELLE CALÉDONIE Festival Anuu Ru Aboro	PAYS-BAS International Documentary Film Festival Amsterdam
AUSTRALIE Sydney Film Festival	POLOGNE Gdynia Film Festival	POLYNÉSIE FRANÇAISE Festival International du Film Océanien
BELGIQUE Namur IFF	RUSSIE Moscow Film Festival	SUÈDE - Carl International Film Festival - Göteborg Film Festival - Stockholm IFF
BOSNIE-HERZEGOVINE Sarajevo Film Festival	GRÈCE Bridges IFF Cyprus IFF	SUISSE - Locarno IFF - Neuchâtel International Fantastic Film Festival - Visions du Reel - International Film Festival Nyon - Zurich Film Festival
CANADA Toronto Film Festival	TURQUIE Antalya Golden Orange Film Festival Bosphorus Film Festival	
DANEMARK Copenhagen International Documentary Film Festival		
EGYPTE Cairo IFF		
ESPAGNE San Sebastian Film Festival Las Palmas Film Festival		
ETATS-UNIS - DOC NYC - Franklin International Independent Film Festival - Hamptons Film Festival - Heartland IFF - Indy Shorts IFF - LA Film Festival - Mill Valley Film Festival - Over The Rhine IFF - Winter Film Awards IFF		

L'OBSERVATOIRE DE L'ÉGALITÉ :

l'étude sur les critiques de cinéma

Le Collectif a engagé une étude européenne sur les critiques de cinéma, en partenariat avec *Creative Europe MEDIA*. La première partie, sur la critique française, a été livrée lors du Festival de Cannes en 2019 – voir synthèse ci-dessous. L'étude européenne, comprenant l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, la Pologne, le Danemark, la Finlande et la Suède, sera publiée et présentée lors de la Berlinale en février 2020.

SYNTHÈSE

1

Une profession plus masculine que l'ensemble des journalistes

Sur les **611 journalistes** ayant rédigé au moins 1 critique entre mai 2018 et avril 2019 :

37% sont des femmes

En comparaison, **47%** des journalistes disposant d'une carte de presse sont des femmes (Observatoire des métiers de la presse).

2

Une profession majoritairement composée de critiques occasionnels, surtout chez les femmes

La majorité des journalistes (**74%** pour les femmes et **68%** pour les hommes) ayant écrit une critique de cinéma au cours des 12 derniers mois **l'ont fait de manière occasionnelle** (moins de 12 critiques).

1/3 des femmes n'a écrit qu'une seule critique entre mai 2018 et avril 2019

(contre 1/4 seulement des hommes critiques).

Le nombre moyen de critiques par des **journalistes femmes est de 14,3** (16,4 pour les journalistes hommes).

3

Des critiques surtout issues de titres généralistes et de la presse spécialisée Cinéma et Culture, mais des femmes critiques largement sous représentées

47% des critiques sont réalisées par des titres **généralistes**, 26% par des titres spécialisés Cinéma et 18% par des titres spécialisés Culture.

Les critiques des **titres spécialisés Cinéma, Culture et Généralistes** sont majoritairement **signées par des hommes**.

Les critiques des **titres TV et féminins** sont majoritairement **signées par des femmes**.

4

Les nombre de critiques rédigées par des hommes est largement supérieur pour les films de type Thriller, Action, Drame

3,5/5 en moyenne chez les femmes

critiques contre 3,2/5 en moyenne chez les hommes. Le **genre du réalisateur.trice n'influe pas sur la note des critiques**.

5

Les notes données par des femmes critiques sont plus élevées que celles des hommes

LE COLLECTIF 50/50

Le Collectif 50/50 réunit à ce jour plus de 1500 acteurs clés de la création et de l'industrie du cinéma français. Structuré comme un action tank, le collectif s'engage solidairement dans une réflexion et un combat pour l'égalité et la diversité dans l'industrie cinématographique. Le collectif développe des actions, crée des outils et propose des mesures incitatives aux pouvoirs publics et aux différents acteurs du secteur cinématographique en travaillant spécifiquement sur la question des données chiffrées et de la transparence.

BUREAU

DELPHYNE BESSE - Co-Présidente
JULIE BILLY - Co-Présidente
LAURENCE LASCARY - Co-Présidente
ISABEL MERCIER - Trésorière
MIKAËL GLUSCHANKOF - Secrétaire Général

ÉQUIPE

VIVIANA ANDRIANI - Attachée de presse
FANNY DE CASIMACKER - Coordination
ISABELLE LARATTE (avocate au barreau de Paris) -
Rédaction Charte Inclusion
EVELIA MAYENGA - Coordination bible 50/50
SARAH RIPOCHE - Coordinatrice réseaux sociaux
JULIETTE FAVREUL RENAUD - Coordinatrice événement

CONSEIL D'ADMINISTRATION

CÉCILE AUBERT
PRISCILLA BERTIN
BÉATRICE BOURSIER
SANDRINE BRAUER
ANNA CIENNIK
TONIE MARSHALL
JUDITH NORA
CÉLINE SCIAMMA
MARION THARAUD
AGATHE VALENTIN
HAROLD VALENTIN
BÉRÉNICE VINCENT
REBECCA ZLOTOWSKI

CONTACT COLLECTIF : collectif5050x2020@gmail.com

CONTACT PRESSE : Viviana Andriani viviana@rv-press.com

SITE INTERNET : <http://collectif5050.com/>

RÉSEAUX SOCIAUX

