

STRATEGIE D'EURIMAGES POUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2021-2023) : DES VOIX EGALES POUR DES TALENTS EGAUX

Avant-propos

Selon la politique du Conseil de l'Europe,¹ atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes est essentiel à l'accomplissement de la mission du Conseil de l'Europe : protéger les droits de l'homme, défendre la démocratie et préserver l'état de droit.

L'égalité entre les femmes et les hommes signifie l'égalité des droits, de la visibilité, de l'émancipation, de la responsabilité et de la participation des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie publique et privée. Cela signifie également un accès égal et une répartition équitable des ressources entre les femmes et les hommes.

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des priorités du Conseil de l'Europe, l'Organisation ayant la double approche suivante :

- des politiques et des actions spécifiques, y compris, le cas échéant, des actions positives dans des domaines critiques pour la promotion des femmes et pour la réalisation de facto de l'égalité entre les femmes et les hommes, et ;
- la promotion, le suivi, la coordination et l'évaluation du processus d'intégration de la parité hommes-femmes² dans toutes les politiques et tous les programmes.

De récentes statistiques recueillies auprès du Fonds Eurimages (voir : <https://www.coe.int/fr/web/eurimages/gender-equality-documents>) indiquent que les projets

¹ Voir la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2014-2017* (<http://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-strategy>) et la *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023*.

² L'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes renvoie à "la (ré)organisation, l'amélioration, le développement et l'évaluation des processus politiques, de sorte qu'une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes soit incorporée dans toutes les politiques à tous les niveaux et à tous les stades, par les acteurs normalement impliqués dans l'élaboration des politiques" (Council of Europe Group of Specialists in Gender Mainstreaming, 1998)

réalisés par des femmes représentaient 38% des films soutenus par Eurimages en 2020 contre 17% en 2012 et 21% en 2016. Cependant, même s'il témoigne d'une augmentation, ce chiffre est encore loin de l'objectif de parité entre les femmes et les hommes du deuxième volet de la stratégie. De plus, des études récentes mentionnées dans la *Recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux Etats membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel* (adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2017 lors de sa 1295^e réunion)³ indiquent une parité relative au niveau des écoles de cinéma qui ne se traduit toujours pas dans la réalité de la situation de nombreuses femmes travaillant dans l'industrie. Bien que les pourcentages varient en fonction des rôles (à l'écran et hors écran), cette sous-représentation des femmes est très largement observable dans la plupart des professions liées au cinéma.

Toutefois, au cours des huit dernières années, l'industrie et la presse générale ont été nettement plus sensibilisées à cette prévalence de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Malheureusement, la sensibilisation à cette question ne suffit pas à elle seule à apporter des changements substantiels et l'inégalité systémique reste très répandue. Il est donc essentiel que des solutions encore plus proactives soient proposées dans le troisième volet de cette stratégie pour redresser ce déséquilibre entre les femmes et les hommes et garantir une amélioration générale et durable de la situation.

Comme indiqué dans la *Recommandation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*, la valeur ajoutée qu'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes peut apporter à la diversité culturelle représente un enjeu important. En outre, le secteur audiovisuel est particulièrement bien placé pour façonner et influencer les perceptions, les idées, les attitudes et les comportements qui prévalent dans la société : il a donc un rôle important à jouer. Enfin, en tant que premier fonds de « top-financing » ayant déjà adopté deux *Stratégies pour l'égalité entre les femmes et les hommes* pour 2016-2017⁴ et 2018-2020, Eurimages est également en bonne position pour contribuer à un changement. Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes peut également permettre à un public enrichi et diversifié d'avoir accès à davantage de contenus et de contribuer au renouvellement artistique au sein de l'industrie cinématographique.

Outre l'égalité entre les femmes et les hommes, le Fonds Eurimages reconnaît la nécessité de promouvoir une plus grande diversité au sein de l'industrie. Cette notion est conforme aux valeurs d'égalité et de diversité culturelle, de même qu'à la nécessité d'augmenter l'offre de contenus pour mieux représenter la société et pour l'influencer. Le Groupe de Travail sur l'Egalité

³ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016807509e6

⁴ http://www.coe.int/t/dg4/eurimages/Source/Stratégie%20pour%20l'egalité_fr.pdf

des Genres œuvrera dans ce sens avec des experts de la diversité afin de préparer des propositions pour une nouvelle stratégie de la diversité qui sera supervisée par ledit groupe.

Introduction

La Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2023 définit et étaye la priorité que l'Organisation accorde à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des efforts visant à faire respecter les principes de la démocratie et des droits de l'homme.

L'objectif général de la stratégie est d'assurer l'avancement et l'augmentation de la participation des femmes, ainsi que de parvenir à une véritable égalité entre les sexes dans les Etats membres du Conseil de l'Europe par le biais d'activités basées sur les objectifs stratégiques suivants :

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.
2. Prévenir et combattre la violence faite aux femmes.
3. Assurer l'égalité d'accès des femmes à la justice.
4. Atteindre une participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décisions politiques et publiques.
5. Protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile.
6. Intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques et les mesures.

L'action menée par Eurimages prendra en compte l'ensemble de ces objectifs à des degrés divers.

I – Stratégie

Avec cette stratégie, Eurimages s'engage à renforcer autant que possible dans ses politiques et ses mesures la notion d'égalité entre les femmes et les hommes.

La stratégie 2021-2023 d'Eurimages s'appuie sur :

- l'expérience acquise et le système de collecte de données jusqu'ici mis en œuvre par Eurimages (2014-2017 et 2018-2020) ;⁵
- la continuité de la coopération avec le Conseil de l'Europe et sa Commission pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comme avec d'autres secteurs concernés du Conseil de l'Europe ;
- la coopération avec des organismes professionnels et institutionnels et des ONGs actifs dans ce domaine ;

⁵ <http://rm.coe.int/strategie-d-eurimages-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-da/1680760c00>

- les premiers volets de la stratégie d'Eurimages pour l'égalité entre les femmes et les hommes en 2016-2017 et 2018-2020 ; et
- la *Recommandation du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel* et ses annexes.

La stratégie est également inspirée :

- de l'objectif des Nations Unies d'une Planète 50/50 d'ici 2030⁶ et
- du plan d'action de l'Institut suédois du cinéma dont l'objectif est 50/50 d'ici 2020⁷ : *Egalité entre les femmes et les hommes dans la production cinématographique, devant et derrière la caméra 50/50 d'ici 2020* eu égard à la distribution des fonds publics aux postes de création ;
- de la politique de l'Institut autrichien du Film qui vise l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les départements ;
- en 2016, Telefilm Canada s'est engagé à constituer d'ici 2020 un portefeuille de longs métrages représentatif et diversifié susceptible de mieux refléter la population canadienne en termes de genre, de communautés autochtones et de diversité culturelle. Pour ce qui concerne l'égalité des genres, l'objectif est de parvenir à un portefeuille de productions équilibré (à tous les niveaux budgétaires) qui reflète la parité dans chacun des rôles clés : réalisateur, scénariste et producteur ;
- la Loi italienne sur le Cinéma et l'Audiovisuel n. 220/2016 a défini de nouvelles mesures de soutien au secteur. Deux des programmes établis par la loi, consacrés aux aides sélectives et aux aides automatiques, prévoient l'octroi de points supplémentaires et de primes en faveur des œuvres réalisées par des femmes ou avec une majorité d'auteurs féminins (réalisateur, scénariste et compositeur). En outre, la loi établit un rapport annuel sur l'impact de ses mesures qui comprend également une évaluation de la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'industrie ;
- Fís Éireann/Screen Ireland a d'abord annoncé son « Plan en Six Points » sur l'égalité des genres en 2015 qui consiste à mettre en œuvre une série de mesures destinées à augmenter le nombre de femmes affectées aux rôles artistiques clés du cinéma. L'agence prévoit notamment le renforcement des aides financières qui pourront aller jusqu'à 100000 euros de plus pour les projets impliquant des femmes scénaristes ou réalisatrices. Elle a également créé un fonds de co-développement consacré aux femmes avec le Luxembourg et soutient actuellement l'écriture et la réalisation de premiers longs métrages d'un groupe de jeunes talents féminins grâce au programme innovant POV dédié aux faibles budgets de production ;

⁶ <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/initiatives/stepitup/stepitup-brochure-en.pdf?la=en&vs=4739>

⁷ http://www.filminstitutet.se/globalassets/_dokument/handlingsplaner/actionplan_genderequality_eng_final.pdf

- L'engagement de l'Institut danois du cinéma depuis 2016, à atteindre de manière ambitieuse et active l'égalité entre les femmes et les hommes dans la production cinématographique, tant devant que derrière la caméra, afin de mieux refléter la population danoise et d'améliorer la qualité du cinéma danois.

La stratégie 2021-2023 définit les objectifs et les priorités d'Eurimages pour ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cinéma au sein des Etats membres d'Eurimages et décrit les méthodes de travail et les principaux partenaires, ainsi que les mesures nécessaires pour assurer une visibilité en termes de résultats. Cette stratégie sera notamment axée sur une plus grande égalité tant pour les rôles techniques que créatifs dans le secteur audiovisuel.

Elle a un double objectif : agir au sein d'Eurimages et encourager les instances supranationales, nationales et régionales compétentes à faire de même. Elle vise également à impliquer et mobiliser des organisations de la société civile actives dans le secteur cinématographique, en s'appuyant sur leur expérience et leurs connaissances. Enfin, elle vise à établir les bases d'une coopération fructueuse avec les acteurs concernés, les festivals de cinéma, les écoles de cinéma, les institutions, les organes de suivi des données, les ONGs et d'autres associations qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle propose des actions spécifiques dans des domaines critiques et des mesures clés visant à promouvoir le changement et à réaliser des progrès. Un plan d'action triennal supplémentaire sera élaboré pour indiquer en détail les mesures concrètes à prendre (il sera annexé à la présente stratégie).

II – Objectifs stratégiques

Objectif général

Ce nouveau chapitre de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes dédié à la présence des femmes dans les rôles artistiques et techniques s'éloigne ainsi de l'accent mis sur les femmes réalisatrices qui faisait l'objet du deuxième volet de la stratégie d'Eurimages pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour se concentrer davantage sur les projets menés par des femmes. Pour définir ce qui caractérise un projet cinématographique mené par des femmes, un système à deux niveaux sera adopté, comme indiqué à l'Annexe I, qui considérera que deux des trois rôles clés sont essentiels pour qualifier un projet mené par des femmes : réalisatrice, scénariste et productrice, puis qui inclura d'autres chefs de département et les deux premiers rôles pour les projets de fiction.

Pour essayer d'atteindre cet objectif, Eurimages s'efforcera :

- 1. De contribuer à augmenter la présence des femmes dans l'industrie**
 - a. en attirant plus de projets menés par des femmes ;
 - b. en mettant en valeur leurs réalisations.

- 2. De sensibiliser à la prévalence de l'inégalité entre les femmes et les hommes et accroître la visibilité des meilleures pratiques mises en œuvre dans le cadre du Fonds Eurimages et conformément aux dispositions de la *Recommandation pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*.**

- 3. De poursuivre et promouvoir le suivi des données et le partage systématique des résultats.**

- 4. De soutenir et de parrainer des initiatives basées sur le genre et de soutenir la recherche.**

- 5. D'assurer l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des activités du Fonds et dans le processus décisionnel.**

Les méthodes permettant d'atteindre ces objectifs, ainsi que les partenaires et les informations qui s'y rapportent seront décrites dans un plan d'action annexe.

Corrélation avec la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Europe

1. Combattre les stéréotypes de genre et le sexisme

La stratégie du Conseil de l'Europe en matière d'égalité entre les femmes et les hommes se réfère à la prévention et à la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme (objectif I). C'est un sujet délicat pour l'industrie cinématographique dans la mesure où les réalisateurs se sont toujours battus pour défendre la liberté d'expression artistique, Eurimages soutenant la liberté d'expression qui est une autre valeur du Conseil de l'Europe.

Ce que nous pouvons cependant noter est que les stéréotypes sont des idées préconçues qui attribuent de façon arbitraire aux femmes et aux hommes des rôles spécifiques déterminés et limités par leur genre. Les stéréotypes peuvent entraver le développement des talents et des aptitudes naturels des filles et des garçons. Certaines études, notamment celles menées par

l'Institut Geena Davis et Vivendi⁸ sur des films plus commerciaux, ainsi que les informations disponibles dans la filmographie⁹ de la British Film Industry, révèlent l'existence de nombreux stéréotypes dans la façon dont les femmes sont représentées dans les films : « dans les contenus artistiques, les femmes sont trop souvent représentées avant tout comme des objets du désir masculin. Par conséquent, l'image des femmes est dégradée et parfois même dégradante [...]. En tant qu'artistes, les femmes semblent confinées à des rôles spécifiques : muses ou interprètes. Ce ne sont pas celles qui créent mais bien celles qui existent toujours grâce à un créateur masculin... ».

2. Prévenir et combattre la violence faite aux femmes

Cet objectif stratégique se réfère 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 (la « Convention d'Istanbul¹⁰ »).

Cette convention prévoit, dans son article 17, la « Participation du secteur privé et des médias », en ces termes : « Les Parties encouragent le secteur privé, le secteur des technologies de l'information et de la communication et les médias, **dans le respect de la liberté d'expression et de leur indépendance**, à participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques, ainsi qu'à mettre en place des lignes directrices et des normes d'autorégulation pour prévenir la violence à l'égard des femmes et renforcer le respect de leur dignité ».

Malheureusement, la violence à l'égard des femmes est encore très répandue dans les Etats membres du Fonds. Montrer une image dégradante des femmes dans les films, trop souvent soumises ou transformées en objets sexuels, en dehors d'un contexte critique, peut être perçu par certains comme un encouragement de cette violence, alors que montrer des images positives d'hommes et de femmes pourrait contribuer à la contrer. Eurimages ne manquera pas de tenir compte de cet état de fait le moment venu.

3. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes (*4 dans les objectifs du Conseil de l'Europe)

⁸ **Etude de l'Institut Geena Davis sur les personnages féminins dans 120 films internationaux dans 11 pays.** Cette étude révèle des discriminations profondes, des clichés et des stéréotypes omniprésents à l'égard des femmes et des filles dans les 120 films étudiés. Les personnages féminins ont rarement un travail et encore plus rarement des postes à responsabilité. En revanche, l'hyper sexualisation concerne davantage les femmes que les hommes, les filles et les femmes étant deux fois plus susceptibles que les garçons et les hommes d'être montrées dans des vêtements légers ou partiellement voire entièrement nues.

En novembre 2013 Vivendi et l'Equality Lab ont publié les premiers résultats d'une étude sur « Les femmes dans la musique et le cinéma en Europe ».

<https://www.vivendi.com/en/social-responsibility/specific-issues/promoting-cultural-diversity-2/>

⁹ <https://filmography.bfi.org.uk/>

¹⁰ <https://rm.coe.int/1680462533>

Toutes les stratégies susmentionnées **visent à contribuer** à une participation plus équilibrée des diverses professions dans les industries cinématographiques des Etats membres d'Eurimages. Alors que la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-2023) se réfère spécifiquement à une participation équilibrée concernant la prise de décision politique et publique (objectif 4), la stratégie d'Eurimages consiste à œuvrer en faveur d'une participation équilibrée au sein de l'industrie et au niveau de tous les postes artistiques et techniques du secteur audiovisuel.

Comme le stipule la *Recommandation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*: « 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. »

Eurimages souhaite contribuer, par les mesures décrites dans le présent document, à une participation équilibrée des femmes et des hommes à l'ensemble de l'industrie.

4. Intégrer une approche de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques et mesures * (objectif 6 de la stratégie du Conseil de l'Europe)

Cette approche d'intégration implique la prise en compte de la dimension du « genre » dans toutes les procédures, y compris les processus financiers. Eurimages continuera d'évaluer ses processus dans le but d'intégrer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Eurimages s'efforcera d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'attribution des aides dans la mesure du possible et continuera à suivre et à évaluer les montants accordés aux projets de coproduction ainsi que pour toutes les autres formes d'aides accordées.

Eurimages contribuera également à promouvoir cette approche d'intégration de la dimension du genre au sein des Etats membres du Fonds en assurant la visibilité de ses actions et de sa stratégie, en recueillant et en retransmettant des informations sur l'évolution de la situation en Europe et en communiquant et diffusant les bonnes pratiques si possibles.

III – Mise en œuvre – Communication

Cette stratégie sera mise en œuvre sous la responsabilité du Comité de direction d’Eurimages via le « **Groupe de Travail sur l’égalité entre les femmes et les hommes** » qui est au cœur de cette initiative.

Ce Groupe de Travail veillera à ce que les règles et principes énoncés dans la stratégie soient appliqués et à ce que les décisions du Comité de direction en matière d’égalité entre les femmes et les hommes soient mises en œuvre. Il apportera au Comité de direction ainsi qu’à tous les autres acteurs d’Eurimages comme les experts externes, les outils nécessaires pour ce faire, c’est-à-dire une formation professionnelle continue, etc.

Il continuera à rendre compte de ses activités au Comité de direction et à demander l’approbation de nouvelles initiatives accompagnées de toute estimation budgétaire y afférente.

Il assurera la visibilité de son travail, comme indiqué précédemment, en s'appuyant sur les médias sociaux et en augmentant sa présence dans les panels et les événements de networking afin de mieux faire connaître le travail du Fonds et de promouvoir davantage les femmes talentueuses soutenues par le Fonds. L'objectif de la communication de cette stratégie est d’y sensibiliser un public plus vaste qui comprenne notamment la jeunesse.

IV – Partenariats

Plusieurs fonds nationaux et organismes supranationaux (y compris l’Observatoire Européen de l’Audiovisuel et the European Film Agency Directors (EFADs)) ont pour but d’adopter des stratégies et des plans d’action en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes et un certain nombre d’associations professionnelles ont été créées pour défendre et promouvoir le rôle des femmes dans l’industrie cinématographique.

Cela constitue une base solide pour l’établissement de partenariats ou d’une coopération institutionnalisée permettant d’identifier les possibilités d’action conjointe, de complémentarité et de synergie.

Eurimages s’efforcera de travailler dans la mesure du possible avec d’autres organisations nationales et régionales et mettra tout en œuvre pour impliquer et mobiliser des organisations de la société civile, en s’appuyant sur leur expérience et leurs connaissances spécifiques.

Annexe I – Définition d'un projet cinématographique mené par des femmes

Calcul des pourcentages de genre pour les projets de fiction

Postes artistiques et techniques	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% d'hommes	% de femmes
Producteur/Productrice délégué(e)					
Réalisateur/Réalisatrice					
Scénariste					
1er rôle					
2nd rôle					
Image					
Monteur/Monteuse					
Compositeur/Compositrice					
Total					

Calcul des pourcentages de genre pour les projets d'animation

Postes artistiques et techniques	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% d'hommes	% de femmes
Producteur/Productrice délégué(e)					
Réalisateur/Réalisatrice					
Scénariste					
Conception					
Conception des personnages					
Total					

Calcul des pourcentages de genre pour les projets documentaires

Postes artistiques et techniques	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% d'hommes	% de femmes
Producteur/ Productrice délégué(e)					
Réalisateur/Réalisatrice					
Scénariste					
Image					
Monteur/Monteuse					
Total					

Définition des projets féminins, masculins ou équilibrés

- ✓ Si le projet atteint 60% ou plus de postes féminins, il pourra être considéré comme un projet mené par des femmes (voir la condition additionnelle ci-dessous)
- ✓ Si le projet atteint 60% ou plus de postes masculins, il sera considéré comme un projet mené par des hommes
- ✓ Si le projet atteint entre 40 et 60% de postes masculins ou de postes féminins, il sera considéré comme un projet équilibré.

Condition supplémentaire pour que le trio créatif reçoive le "label" de projet mené par des femmes

Un projet ne peut recevoir le label "projet mené par des femmes" que si au moins 2 des 3 rôles du trio créatif (producteur/productrice délégué(e), réalisateur/réalisatrice et scénariste) sont tenus par des femmes, sachant que plusieurs personnes peuvent tenir l'un de ces postes simultanément. Cette condition est valable pour tout type de projet (fiction, animation ou documentaire).

Annexe II – Plan d'action (2021-2023)

Domaine d'action	Initiatives	Explication
<p>1. Augmenter la présence des femmes (dans les rôles artistiques et techniques)</p>	<p>a. Afin d'encourager davantage de femmes à soumettre des demandes de soutien¹¹, le Fonds continuera de proposer un éventail de mesures incitatives reflétant son engagement en faveur de ces projets. Elles incluront notamment les mesures déjà en place, telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La non-définition de fourchettes</i> : veiller à ce que les montants sollicités dans le cadre de demandes émanant de femmes ne soient pas revus à la baisse ; - <i>La règle de l'ex-aequo</i> : choisir systématiquement un projet mené par une femme en cas d'égalité de points. <p>Nouvelles initiatives à compter de 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inviter explicitement les producteurs à communiquer des informations sur leurs précédentes œuvres, en soulignant le travail mené avec des réalisatrices, les prix remportés et leur participation à des festivals cinématographiques au titre de films réalisés par des femmes, ainsi que sur les personnels techniques et artistiques, et demander aux producteurs d'effectuer le test de Bechdel-Wallace dans le cadre de leur demande. <p>Nouvelles initiatives à compter de 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porter le soutien qu'il est possible d'accorder à des projets menés par des femmes à 25 % du coût total de production (au lieu de 17 %) tout en maintenant le plafond maximal de 500 000 euros ; 	<p><i>À partir de 2021 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - sans avoir un caractère obligatoire, cette initiative offre la possibilité de mettre en avant les dimensions féminines des compagnies qui déposent une demande de soutien et de sensibiliser aux aspects liés au genre dans le scénario. <p><i>À partir de la mise en place du nouveau système en 2022 :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - cette initiative s'inspire de l'exemple des documentaires où cette mesure a entraîné une

¹¹ Le passage de projets impliquant des femmes réalisatrices à des projets menés par des femmes pourrait nécessiter une certaine période de transition. Tant que toutes les informations nécessaires ne seront pas disponibles, l'ensemble des mesures porteront sur les projets portés par des réalisatrices ; dès que toutes les informations seront disponibles, l'accent sera mis sur les projets menés par des femmes (sauf mention contraire).

	<ul style="list-style-type: none"> - Attribuer des points supplémentaires aux projets menés par des femmes lors du processus de pré-classement. <p>En ce qui concerne le nouveau Programme de soutien à la distribution d'Eurimages, les films réalisés par des femmes seront privilégiés afin de favoriser leur distribution.</p>	<p>augmentation importante des demandes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - lors de l'établissement du pré-classement des projets fondé sur l'évaluation hors site adressée par les experts, le secrétariat octroie des points supplémentaires aux projets menés par des femmes afin de les faire monter dans le classement, et ce point sera discuté lors de la réunion. - Lors de l'ouverture à tous les pays membres du Programme de soutien à la distribution axé sur les films soutenus par Eurimages, il convient de privilégier les films réalisés par des femmes.
	<p><i>b.</i> Afin de mettre en valeur les talents féminins, une nouvelle stratégie de communication sera adoptée, et s'appuiera fortement sur les médias sociaux pour promouvoir la réussite des femmes bénéficiant du soutien du Fonds dans différents secteurs. Il sera fait appel aux réseaux de médias sociaux pour assurer un vaste partage de l'information et permettre ensuite une diffusion plus large des interviews.</p> <p>Les webinaires ainsi qu'un système de suivi pourraient être utilisés afin de permettre aux femmes cinéastes d'interagir plus facilement avec le personnel et les représentants. Les possibilités de mise en réseau devraient être maintenues et les</p>	<p>Les médias sociaux seront utilisés pour attirer l'attention de groupes cibles plus jeunes sur le site internet d'Eurimages et sur l'accent mis par le Fonds sur l'égalité entre les femmes et les hommes afin d'encourager les demandes de soutien pour des projets menés par des femmes.</p>

	<p>réunions de sensibilisation pourraient être aménagées de manière à inclure des entretiens individuelles régulières lors des festivals entre les membres du personnel et les représentants d'Eurimages et les femmes occupant des fonctions créatives et artistiques.</p> <p>Le Prix Audentia sera maintenu dans sa forme actuelle pour récompenser la meilleure réalisatrice à l'occasion, chaque année, d'un festival différent ; d'autres prix Audentia pourraient être envisagés pour récompenser des femmes dans d'autres secteurs que la réalisation. Par ailleurs, des festivals de taille plus modeste dédiés éventuellement aux films d'animation ou aux documentaires pourraient devenir des partenaires solides d'Eurimages dans le cadre de son action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p>	<p>Il est jugé prématuré de modifier la nature du prix ou de l'étendre à d'autres secteurs, mais les jurys seront invités à prendre en considération les « contributions exceptionnelles » d'autres femmes à la tête de départements et nous pourrions, à l'avenir, envisager de décerner d'autres prix Audentia à d'autres départements.</p>
<p>2. Sensibilisation</p>	<p>a. Développer et mettre en œuvre une stratégie de communication plus large, comme mentionné ci-dessus, en s'appuyant davantage sur le site internet d'Eurimages et les médias sociaux pour toucher de nouveaux publics et, le cas échéant, en proposant le patronage d'Eurimages pour accroître la visibilité des festivals et autres initiatives qui partagent et promeuvent les valeurs de l'égalité entre les femmes et les hommes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liste des projets menés par des femmes, des prix et des récompenses reçus ; - Publication du sponsoring ou des patronages offerts ; - Déclaration reprenant les valeurs d'Eurimages en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. 	<p>Assurer une meilleure accessibilité des informations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes sur la page d'accueil du site.</p> <p>À ajouter sur le site internet.</p>

	<p>b. A l'échelle des États membres et auprès des fonds et festivals nationaux, supranationaux et régionaux, assurer une présence régulière dans les panels et lors des conférences concernées ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une coopération étroite avec les réseaux est envisagée (par exemple, avec l'EFADs) <p>Les représentants d'Eurimages devraient être les ambassadeurs de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur pays.</p>	<p>Durant la période de transition en 2021, une communication sur les nouvelles mesures d'incitation s'impose tout particulièrement.</p>
	<p>c. S'agissant des professionnels de l'industrie et des étudiants, encourager notamment les femmes diplômées à soumettre davantage de demandes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une coopération étroite avec les réseaux est envisagée (CILECT). 	
<p>3. Suivi des données</p>	<p>a. Cette initiative doit prévoir l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire et une évaluation de la composition des projets ventilée par genre (projets menés par des femmes, par des hommes, équilibrés – voir l'annexe I de la Stratégie d'Eurimages pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cinéma 2021-23).</p>	
	<p>b. En 2023, il conviendra d'effectuer un suivi spécifique relatif à la Recommandation du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel.</p>	
<p>4. Sponsoring et soutien à la recherche</p>	<p>a. Proposer un plus large éventail de sponsoring et de patronages d'initiatives fondées sur le genre en réponse à un appel annuel ; une dotation budgétaire correspondante devra être prévue ;</p>	<p>Soutien accordé pour une durée de deux ans afin de garantir une certaine continuité tout en permettant d'appuyer de nouvelles activités.</p>
	<p>b. Soutenir la recherche en partageant les résultats dans une rubrique dédiée du site internet d'Eurimages et en communiquant les derniers faits et chiffres.</p>	<p>Intégration de la dimension de genre à tous les niveaux du site internet ; les</p>

		<p>informations relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes doivent y être plus visibles.</p>
<p>5. Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes</p>	<p>En plus d'une intégration généralisée de la dimension de genre dans toutes les activités du Fonds, cela signifiera également :</p> <p>a. de garantir l'utilisation d'un langage sensible au genre dans tous les documents et outils d'Eurimages ;</p>	<p>Tous les documents d'Eurimages (dont les courriers, les contrats, les outils internes tels que les bases de données, etc.) seront sensibles au genre, et utiliseront notamment un système non binaire et un code couleur clair.</p>
	<p>b. de rendre obligatoire une formation du personnel sur le sexisme institutionnel et les préjugés inconscients, ainsi qu'une formation sur les préjugés inconscients destinée aux membres du Comité de direction et aux experts (en matière d'égalité et de diversité) ;</p>	<p>Conformément à la proposition du groupe de travail Évaluation.</p>
	<p>c. d'établir une collaboration plus étroite avec d'autres groupes de travail pour promouvoir l'intégration de la dimension de genre, des statistiques ventilées par genre, la parité entre les femmes et les hommes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans le cadre des prix décernés par le groupe de travail Promotion et des réalisatrices sélectionnées pour le <i>Gold Album</i> ; - accorder un bonus pour la programmation de films réalisés par des femmes dans le cadre du programme de soutien aux salles de cinéma et projection de la bande annonce d'Eurimages sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; - privilégier les films réalisés par des femmes dans le cadre du programme de soutien à la distribution. 	