

Première stratégie d'Eurimages en matière de diversité et d'inclusion 2022/2024

1. Introduction

En tant qu'entité du Conseil de l'Europe, le Fonds Eurimages organise ses activités sur la base des valeurs fondamentales suivantes :

- la liberté d'expression artistique
- diversité culturelle et coopération
- égalité, diversité, inclusion et pluralisme
- encourager la créativité et nourrir le talent
- durabilité
- transparence et neutralité
- adaptabilité

Eurimages s'engage à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'égalité des sexes dans ses activités et dans l'industrie cinématographique. Cette démarche s'inscrit dans le cadre des principes d'égalité et de diversité culturelle et de la nécessité de veiller à ce que l'industrie et les contenus proposés soient représentatifs de la société. Eurimages a déjà adopté trois stratégies successives sur l'égalité des genres, la stratégie actuelle s'étendant de 2021 à 2023.¹

La diversité et l'inclusion peuvent être définies comme suit :

- une représentation égale, à l'écran et hors écran, de la diversité dans la société ;
- l'égalité de traitement dans l'accès aux ressources matérielles et la reconnaissance par les pairs dans l'industrie cinématographique ;
- et l'accessibilité du contenu à un public diversifié.

Ils désignent également les actions entreprises pour atteindre ces objectifs.

Les cadres juridiques européens et nationaux sur le traitement équitable et la non-discrimination sont essentiels pour atteindre et maintenir la diversité et l'inclusion dans l'industrie cinématographique. La Convention européenne des droits de l'homme (article 14 et protocole n° 12) interdit la discrimination fondée sur de multiples motifs : "le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation". La jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme a précisé que, sous

¹ Résolution CM/Res(2020)8 (9 septembre 2020) du Comité des Ministres modifiant la résolution Res(88)15 instituant un Fonds européen de soutien à la coproduction et à la distribution d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles de création (" Eurimages ") ; Recommandation CM/Rec(2017)9 (27 septembre 2017) du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel ; et Stratégie d'Eurimages pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2021-2023.

la rubrique "autre situation", l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont également des motifs de discrimination interdits.² Ces motifs protégés dénotent différentes identités individuelles et reflètent la diversité de la société et de sa population. L'industrie cinématographique devrait tenir compte de ces identités et de leurs combinaisons intersectionnelles individuelles.

Les recherches croissantes sur la diversité et l'inclusion dans les industries cinématographiques et audiovisuelles démontrent les inégalités actuelles entre les personnes appartenant à des minorités et à des groupes défavorisés.³ Cela inclut des données sur la représentation à l'écran et hors écran, ainsi que sur la représentation stéréotypée des minorités. Les recherches mettent également en évidence les discriminations subies simultanément pour plusieurs motifs. La situation dans l'industrie cinématographique est le reflet d'inégalités, de discriminations et de racisme plus larges dans la société, ce qui souligne la nécessité d'efforts globaux pour lutter contre la discrimination, y compris la mise en œuvre de la législation nationale sur l'égalité de traitement dans le secteur de l'emploi et d'autres secteurs.⁴

2. Mesures actuelles dans l'industrie cinématographique

Il y a une prise de conscience croissante de la nécessité de s'attaquer aux inégalités dans l'industrie cinématographique. La stratégie d'Eurimages s'inspire des mesures déjà mises en œuvre par de nombreux instituts cinématographiques nationaux, festivals de cinéma et autres organisations et organismes du secteur pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Ces initiatives peuvent être divisées en cinq grandes catégories.

1) Les *normes ou exigences en matière de diversité* stipulent les conditions de représentation à l'écran et hors écran des projets cinématographiques, la portée professionnelle ou l'accessibilité du public, généralement dans le cadre de demandes de financement. Ces exigences visent à institutionnaliser la diversité comme un critère de sélection parmi d'autres.

5

² Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *Manuel sur le droit européen en matière de non-discrimination*, 2018.

³ CAMEo Research Institute for Cultural and Media Economies, *Workforce Diversity in the UK Screen Sector Evidence Review*, Université de Leicester, 2018 ; Danish Film Institute, *Study of Ethnic Diversity in Danish Film*, 2018 ; Observatoire européen de l'audiovisuel, *Diversité et inclusion dans le secteur audiovisuel européen*, 2021 ; Conseil supérieur de l'audiovisuel français, *Baromètre de la représentation de la société française, Vague 2020*, juin 2021 ; Enquête allemande, autrichienne et suisse "Vielfalt im Film" - site web : <https://vielfaltimfilm.de/> ; Institut du film norvégien, *Mangfold på lerretet 2013-2020* ; Nwonka C. J. , *Race and Ethnicity in the UK Film Industry : an analysis of the BFI Diversity Standards*, LSE, 2020 ; Institut du film suédois, *Which Women ? Gender Equality Report 2019-2020* ; et Université Catholique de Louvain, *La diversité dans les films belges en 2019*, 2019.

⁴ Voir, par exemple, les fréquentes enquêtes européennes sur la discrimination menées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, site web : fra.europa.eu/fr/themes/equality-non-discrimination-and-racism ; et les rapports et recommandations de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, site web : www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/home.

⁵ Exemples : Normes de diversité du British Film Institute, normes de diversité de l'Institut norvégien du film (dans le cadre du plan d'action pour l'inclusion et la diversité), listes de contrôle de la diversité du Film Fund Hamburg Schleswig-Holstein, et exigences obligatoires autrichiennes et espagnoles en matière de sous-titrage et d'audiodescription pour améliorer l'accessibilité.

2) Les *incitations à la diversité* sont des mesures qui encouragent les professionnels et les institutions à promouvoir la diversité et l'inclusion. Il s'agit notamment d'allocations ou de prix spéciaux pour promouvoir la représentation à l'écran des groupes sous-représentés, la diversité hors écran ou l'accessibilité du public au contenu.⁶ Les objectifs d'inclusion des institutions, les codes de conduite, les engagements de l'industrie et les outils de recrutement de la diversité sont d'autres mesures d'incitation.⁷

3) Les *initiatives visant à sensibiliser à la diversité* comprennent des campagnes, des programmes, des conférences et des formations sur la diversité et l'inclusion.⁸

4) La *collecte de données et la recherche sur la diversité* aident à saisir les avantages de la diversité et de l'inclusion et fournissent une base pour mesurer les inégalités et les progrès réalisés.⁹

5) La *sensibilisation inclusive* vise le développement des talents des professionnels défavorisés, l'égalité des chances d'étudier et l'inclusion du public par des mesures compensatoires positives.¹⁰

3. Stratégie

3.1 Objectifs

La stratégie en matière de diversité et d'inclusion a un double objectif : prendre des mesures au sein d'Eurimages et encourager les organismes internationaux, nationaux et régionaux concernés à prendre des mesures supplémentaires. Elle vise également à impliquer et à mobiliser les organisations de la société civile actives dans le secteur cinématographique. Enfin, elle cherche à jeter les bases d'une coopération fructueuse avec les parties prenantes, notamment les festivals de cinéma, les écoles et les institutions, les organismes de contrôle des données, les experts, les ONG et autres associations œuvrant à la promotion de la diversité et de l'inclusion.

⁶ Exemples : Fonds français pour l'image de la diversité, Fonds pour le cinéma mondial à la Berlinale, prix DDA Spotlight au festival des nuits noires de Tallinn, incitations financières espagnoles pour soutenir les personnes handicapées en tant que réalisateurs de films (décret royal 1090/2020), et subventions de l'Institut suédois du cinéma pour le sous-titrage et l'audiodescription afin de promouvoir l'accessibilité.

⁷ Exemples : Objectifs d'inclusion du British Film Institute pour le personnel et les clients, objectifs d'inclusion de Canada Téléfilm pour le recrutement (dans le cadre du plan d'action pour l'équité et la représentation), code néerlandais de diversité et d'inclusion pour le secteur culturel et créatif, engagement des producteurs canadiens à lutter contre le racisme, et plateformes de recrutement de la diversité "People of film" en Suède et "bible 50/50" en France.

⁸ Exemples : L'Anti-Racism Task Force for European Film (ARTEF), le programme de diversité et d'inclusion du Marché européen du film de la Berlinale, et les événements organisés par le Collectif 50/50 français.

⁹ Exemples : voir note de bas de page 3.

¹⁰ Exemples : Les programmes de développement des talents et de mentorat en matière de diversité du Norwegian Film Institute et du Danish Film Institute, le programme d'égalité des chances de l'école de cinéma française La Fémis, et l'unité "Enfants et jeunesse" du Danish Film Institute pour la création de programmes inclusifs et participatifs pour le jeune public.

Eurimages pourrait:

- 1. Sensibiliser aux inégalités dans la représentation à l'écran et hors écran des personnes ayant une identité minoritaire dans l'industrie cinématographique et dans leur accès aux ressources matérielles et à la reconnaissance de leurs pairs.**
- 2. Accroître la visibilité des meilleures pratiques et des mesures mises en œuvre par les organismes nationaux et internationaux et Eurimages pour promouvoir la diversité, l'inclusion et l'accessibilité du public.**
- 3. Promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'industrie en attirant et en présentant des projets de films plus inclusifs.**
- 4. Développer et partager les résultats du suivi et de la recherche sur les données relatives à la diversité.**
- 5. Parrainer et offrir un patronage aux initiatives de diversité et d'inclusion.**
- 6. Intégrer la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du Fonds et de son processus décisionnel.**

3.2 Mesures et actions possibles

Eurimages entend mettre en œuvre les premières mesures et activités suivantes pour promouvoir la diversité et l'inclusion au sein d'Eurimages et de l'industrie cinématographique:

- Préparer une page Web thématique spécifique sur la diversité et l'inclusion dans le cadre du site Web d'Eurimages pour mettre en évidence les activités et les recherches sur la diversité, l'inclusion et la discrimination.
- Développer et appliquer des rapports type sur la diversité et l'inclusion pour les projets demandant un soutien à la coproduction d'Eurimages (par exemple, des rapports individuels sur la diversité, des listes de contrôle, des normes de diversité ou des exigences en matière d'accessibilité du public) et des moyens de promouvoir et de mettre en valeur ces projets.
- Effectuer un appel public à propositions de parrainage pour des activités de promouvant la diversité et l'inclusion.
- Identifier les obstacles à l'inclusion au sein d'Eurimages et les possibilités d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion au sein des procédures, de la communication et de l'utilisation des langues d'Eurimages.
- Fournir des formations et des ressources sur la diversité et l'inclusion aux organes de décision, aux experts et au personnel d'Eurimages.
- Développer des approches inclusives pour sensibiliser les écoles de cinéma, la société civile et les festivals de cinéma.
- Explorer et faire connaître les méthodologies de collecte de données sur la diversité et l'inclusion qui respectent les cadres juridiques pertinents pour la protection des données.

3.3 Mise en œuvre

Cette stratégie sera mise en œuvre sous la responsabilité du Comité de direction d'Eurimages par son **Groupe de travail sur l'égalité des genres et la diversité**. Il rendra compte de ses activités au Comité de direction et à son Comité exécutif et demandera l'approbation de nouvelles initiatives, ainsi que toute estimation budgétaire y afférente. Le groupe de travail assurera la visibilité de son travail sur la diversité et l'inclusion en s'appuyant sur une page Web thématique et les médias sociaux, ainsi que sur sa présence dans des panels et lors d'événements de réseautage.

3.4 Partenariats

Plusieurs fonds nationaux et organismes supranationaux (dont l'Observatoire européen de l'audiovisuel, European Film Agency Directors association (EFAD) et le Réseau européen des chercheurs des agences de cinéma (EFARN)) travaillent sur des questions et des normes liées à la diversité et à l'inclusion. Cela constitue une base solide pour les partenariats, la coopération et l'échange de connaissances permettant d'identifier les possibilités d'action conjointe et de complémentarité. Eurimages s'efforcera de travailler dans la mesure du possible avec d'autres organisations et s'efforcera également d'impliquer et de mobiliser les organisations représentatives de la société civile, en s'appuyant sur leur expérience et leurs connaissances spécialisées.

Annexe I - Plan d'action

Une stratégie sur deux ans avec l'objectif éventuel de combiner les stratégies Genre et D&I à partir de 2024.

Zone d'action	Initiatives	Explication
<p>1. Sensibiliser aux inégalités dans la représentation des minorités à l'écran et hors écran.</p>	<p><i>a) Au sein du Fonds:</i></p> <p>Initiatives à partir de 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inviter explicitement les producteurs à fournir des informations sur leurs travaux antérieurs et/ou sur le projet, en mettant en avant leur travail incluant les minorités. Cela pourrait se faire en développant et en appliquant des formats de rapport sur la diversité et l'inclusion pour les projets demandant un soutien à la coproduction d'Eurimages (par exemple, des rapports individuels sur la diversité, des listes de contrôle, des normes de diversité ou des exigences en matière d'accessibilité du public). - Fournir des ressources à l'expert concernant la sensibilité au contenu / les préjugés inconscients (par exemple, une liste de contrôle). <p><i>b) Stratégie de communication:</i></p>	<p>Non-obligatoire mais offrant l'opportunité de souligner les aspects de diversité et d'inclusion des entreprises candidates et de sensibiliser à ces aspects dans le scénario. Cela pourrait prendre plusieurs formes (par exemple, ajout d'une note du producteur, d'un rapport sur la diversité, etc.)</p> <p>Souligner les aspects liés à la diversité et à l'inclusion des projets qui sollicitent le fonds de coproduction en tant que ligne directrice pour les experts (en utilisant un contenu déjà existant ou en en créant un nous-mêmes).</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Accroître la visibilité des meilleures pratiques et des mesures mises en œuvre par les organismes nationaux et internationaux et Eurimages pour promouvoir la diversité, l'inclusion et l'accessibilité du public. 	Préparer un onglet D&I sur le site web et rassembler des articles, des recherches, des interviews, des nouvelles et des opportunités comme contenu principal.
2. Parrainage	Un éventail plus large de parrainage et de mécénat pour les initiatives fondées sur la diversité et l'inclusion, à solliciter en réponse à un appel tous les deux ans ; une enveloppe budgétaire correspondante doit être prévue ;	Soutien pendant 2 ans pour garantir une certaine continuité comme les programmes de parrainage de l'égalité des genres et de la promotion. La diversité et l'inclusion pourraient d'abord être incluses dans l'appel à parrainage de l'égalité des genres. Et en être séparée par la suite.
3. Contrôle des données	Explorer et faire connaître les méthodologies de collecte de données sur la diversité et l'inclusion, dans le respect des cadres juridiques pertinents pour la protection des données.	Les différents types de collecte de données dans les différents pays pourraient être partagés sur le site web.
4. Intégrer la diversité et l'inclusion	Identifier les obstacles liés à l'inclusion au sein d'Eurimages et les possibilités d'améliorer l'accessibilité et l'inclusion au sein des procédures, de la communication et de l'utilisation des langues d'Eurimages.	Par exemple, l'accessibilité du site web et des documents aux personnes souffrant de handicaps visuels, les langues

	<ul style="list-style-type: none"> - Fournir une formation et des ressources sur la diversité et l'inclusion aux organes de décision et aux experts d'Eurimages. - Développer des approches inclusives pour sensibiliser les écoles de cinéma, la société civile et les festivals de cinéma (ex. Lab projects, autres groupes) 	<p>Le personnel a déjà suivi une formation sur l'égalité genre et la diversité, et le conseil d'administration a suivi les présentations des experts en 2021. Elle pourrait ensuite également être dispensée aux experts et aux organes décisionnels.</p> <p>A discuter ultérieurement</p>
--	--	--