

STRATÉGIE D'EURIMAGES POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (2025-2027)

1. Introduction	3
1.1 Égalité de genre.....	3
1.2 Diversité et inclusion.....	6
2. Stratégie	8
3. Objectifs stratégiques.....	12
3.1 Objectifs généraux	12
3.2 Liens avec la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre	13
4. Mise en œuvre et communication	17
5. Partenariats	18

1. Introduction

Les actions en faveur d'une société égalitaire et plurielle sont essentielles à l'accomplissement de la mission du Conseil de l'Europe d'assurer la protection des droits humains, de défendre la démocratie et de préserver l'État de droit.

En accord avec les politiques du Conseil de l'Europe, Eurimages est résolu à promouvoir l'égalité – et notamment l'égalité de genre –, la diversité et l'inclusion dans ses activités et dans l'industrie cinématographique en général.

Eurimages a déjà adopté trois *Stratégies pour l'égalité de genre* par le passé, s'étendant sur les années 2016-2017¹, 2018-2020² et 2021-2023³ (prolongée en 2024). Sa première *Stratégie pour la diversité et l'inclusion*⁴ couvrait la période 2022-2024.

Dans cette première stratégie globale pour l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion, Eurimages réaffirme son engagement à œuvrer en faveur d'un paysage cinématographique inclusif, représentatif et équitable. Le choix d'une approche combinant l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion vise à optimiser les ressources compte tenu des objectifs communs et des profondes synergies qui existent entre ces trois domaines. Portée par la conviction que ces valeurs sont liées entre elles et essentielles à la créativité et à l'innovation, la présente stratégie entend faire en sorte que le secteur du cinéma et les œuvres qu'il propose soient le reflet de la société tout entière.

1.1 Égalité de genre

L'égalité de genre implique l'égalité des droits ainsi qu'une représentation, une visibilité, une autonomisation, une responsabilité et une participation égales des femmes et des hommes dans tous les domaines de la vie publique et privée. Elle suppose aussi une égalité d'accès aux ressources et une répartition égale de ces dernières entre les femmes et les hommes.

*La Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029*⁵ consacre la priorité donnée par l'Organisation à la réalisation des objectifs d'égalité de genre dans le cadre des efforts déployés pour faire respecter les principes de la démocratie et les droits humains.

Son but général est de contribuer à la promotion des femmes, de renforcer leur participation et de parvenir à la réalisation effective de l'égalité de genre dans les États membres du Conseil de l'Europe par le biais d'activités répondant aux objectifs stratégiques suivants :

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme.

¹ Voir <https://rm.coe.int/strategie-d-eurimages-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-da/168073286e>

² Voir <https://rm.coe.int/strategie-d-eurimages-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-da/1680760c00>

³ Voir <https://rm.coe.int/3e-strategie-d-eurimages-pour-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/1680a13a03>

⁴ Voir <https://rm.coe.int/diversity-and-inclusion-strategy-fr/1680a87cff>

⁵ Voir <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/gender-equality-strategy>

2. Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et des filles et la violence domestique.
3. Garantir aux femmes et aux filles l'égalité d'accès à la justice.
4. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique, publique, sociale et économique.
5. Garantir l'autonomisation des femmes et l'égalité de genre face aux défis mondiaux et géopolitiques.
6. Intégrer les questions d'égalité de genre et adopter une approche intersectionnelle dans toutes les politiques et mesures.

Pour atteindre ces objectifs, l'Organisation adopte une double approche fondée sur :

- des politiques et des actions spécifiques comprenant, le cas échéant, des actions positives dans les domaines critiques pour la promotion des femmes et la réalisation de l'égalité de genre réelle ; et
- la promotion, le suivi, la coordination et l'évaluation du processus d'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques et dans tous les programmes, ce terme désignant 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 toutes les étapes, par les personnes normalement impliquées dans l'élaboration des politiques.

Réaffirmant son attachement à l'égalité de genre, Eurimages s'engage à tenir compte des objectifs énoncés dans la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre*, à des degrés divers, dans l'ensemble de ses activités.

Une récente étude de l'Observatoire européen de l'audiovisuel⁶ montre la persistance des inégalités de genre dans la production cinématographique européenne, malgré quelques progrès. Entre 2019 et 2023, les femmes représentaient 26 % des professionnels et professionnelles en activité occupant des postes essentiels, la proportion de femmes étant plus élevée dans le montage (30 %) et la production (33 %) mais beaucoup plus faible dans la direction de la photographie (14 %) et la composition musicale (12 %). Les femmes sont davantage représentées dans les fonctions collaboratives comme celles de productrice et de scénariste, où il est fréquent que plusieurs professionnels et professionnelles travaillent ensemble. À l'inverse, elles sont nettement sous-représentées dans les fonctions habituellement exercées par une personne seule, comme la réalisation, la composition et la direction de la photographie. L'étude relève par ailleurs que la collaboration avec des professionnelles aux postes clés, en particulier celui de réalisatrice, tend à favoriser une présence accrue de femmes à d'autres fonctions techniques et créatives. Malgré une prise de conscience croissante de ces questions, notamment de la part des festivals et des médias, la lenteur des progrès donne à penser que des mesures proactives restent essentielles pour tendre vers la parité hommes-femmes dans toutes les professions liées au cinéma.

⁶ European Audiovisual Observatory, Female professionals in European film Production, 2024:
<https://rm.coe.int/female-professionals-in-european-film-production-2024-edition-october-/1680b18400>

Comme indiqué dans la *Recommandation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*⁷, l'un des enjeux centraux est la valeur ajoutée qu'une plus grande égalité de genre dans le milieu cinématographique peut apporter à la diversité culturelle. Le secteur audiovisuel est bien placé pour façonner et influencer les perceptions, les idées, les attitudes et les comportements qui prévalent dans la société et a de ce fait un rôle important à jouer. Le renforcement de l'égalité de genre produit en outre des récits plus variés, ce qui permet de toucher de nouveaux publics, plus diversifiés.

Eurimages, en sa qualité d'organisme de « top-financier » particulièrement attaché à la promotion de l'égalité de genre, se trouve dans une position idéale pour faire bouger les lignes et obtenir des résultats tangibles.

Dans le cadre des stratégies pour l'égalité de genre qu'il a élaborées depuis 2016, le Fonds a mis en place avec succès plusieurs mesures, dont :

- l'aide maximale pouvant être octroyée à des projets réalisés par des femmes a été portée à 25 % du coût de production total (contre 17 %) tout en maintenant le plafond de soutien de 500 000 € ;
- le prix Audentia, décerné lors d'un festival différent chaque année, a été lancé en 2016 pour mettre en avant le travail de réalisatrices hors pair ;
- le *Livre d'or des réalisatrices*⁸, célébrant 50 films réalisés par des femmes, a été publié en 2020 ;
- pour sensibiliser les producteurs et productrices qui soumettent des projets et les experts et expertes qui les évaluent, le Fonds a invité les producteurs et productrices à faire apparaître dans leur demande toute collaboration antérieure avec des femmes aux fonctions de réalisatrice et de cheffe de département, ainsi que tout prix remporté ou toute participation à des festivals au titre de films réalisés par des femmes, en notant la présence de femmes dans les équipes artistique et technique et en précisant si le projet passe le test de Bechdel-Wallace, le cas échéant ;
- depuis 2017, Eurimages soutient et parraine un certain nombre d'activités liées au cinéma dans le domaine de l'égalité de genre ;
- des données ont été collectées pour mesurer les progrès accomplis par le Fonds dans la réalisation de ses objectifs.

Les données récentes recueillies par Eurimages font apparaître une amélioration sensible de la situation en ce qui concerne l'objectif de parité hommes-femmes fixé dans la deuxième stratégie pour l'égalité du Fonds (2018-2020) et reconduit dans la stratégie 2021-2024. Grâce aux efforts déployés pour attirer des projets pilotés par des réalisatrices, la part de films réalisés par des femmes ayant bénéficié du soutien d'Eurimages n'a cessé d'augmenter, passant de 21 % en 2014 à 45 % en 2023. L'écart hommes-femmes s'est également resserré dans le montant du soutien à la coproduction, les projets réalisés par des femmes ayant perçu 47 % du total des fonds de coproduction attribués en 2023. Bien que ces chiffres témoignent

⁷ Conseil de l'Europe, *Recommandation du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*, adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2017 à la 1295^e réunion des Délégués des Ministres : <https://rm.coe.int/1680750a54>

⁸ <https://rm.coe.int/thegoldbookfemaledirectors-web/1680a0a1cc>

d'avancées notables vers l'égalité de genre s'agissant des réalisateurs et réalisatrices, des disparités persistent dans plusieurs autres catégories professionnelles. Des efforts constants sont donc nécessaires pour maintenir et consolider ces acquis en matière de parité hommes-femmes.

1.2 Diversité et inclusion

Dans les secteurs cinématographique et audiovisuel, la diversité et l'inclusion peuvent se définir comme suit :

- **une égalité de représentation** de la diversité dans la société, à la fois à l'écran et hors écran ;
- **une égalité de traitement** dans l'accès aux ressources et la reconnaissance par les pairs au sein de l'industrie cinématographique ;
- ainsi qu'une **accessibilité des œuvres** à des publics diversifiés, favorisant l'inclusivité dans l'ensemble de la population.

Les cadres juridiques nationaux et le cadre juridique européen relatifs à l'égalité de traitement et à 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'homme⁹ (article 14 et Protocole n° 12) interdit toute discrimination fondée sur « le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation ». La Cour européenne des droits de l'homme a précisé dans sa jurisprudence que l'expression « toute autre situation » incluait l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre¹⁰. Ces motifs protégés dénotent différentes identités individuelles et rendent compte de la diversité de la société et de sa population. L'industrie cinématographique devrait accorder une place à toutes ces identités et à leurs différentes combinaisons.

Bien que la diversité et l'inclusion bénéficient aujourd'hui d'une attention croissante dans les industries cinématographique et audiovisuelle, les études constatent une persistance des inégalités touchant les minorités et les groupes défavorisés¹¹. Il ressort par exemple des données relatives à la présence à l'écran et hors écran que les minorités restent souvent présentées de manière stéréotypée¹². Plusieurs études ont également permis de mieux comprendre le vécu de certaines personnes exposées à des formes de discrimination multiple

⁹ Voir <https://www.coe.int/fr/web/human-rights-convention/reference-texts>

¹⁰ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne et Conseil de l'Europe, *Manuel de droit européen en matière de non-discrimination*, 2018.

¹¹ Voir Luminare, *Entertainment Diversity Progress Report*, 2024 ; UCLA Social Sciences, *Hollywood Diversity Report*, 2024 ; Arcom, *Rapport sur la représentation de la société française dans les médias*, juillet 2023 ; Université catholique de Louvain / Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel, *la diversité dans les films belges en 2018-2020*, 2022 ; European Audiovisual Observatory, *Diversity and inclusion in the European audiovisual sector*, 2021 ; CAMEo Research Institute for Cultural and Media Economies, *Workforce Diversity in the UK Screen Sector Evidence Review*, University of Leicester, 2018 ; Danish Film Institute, *Study of Ethnic Diversity in Danish Film*, 2018 ; Nwonka C. J., *Race and Ethnicity in the UK Film Industry: an analysis of the BFI Diversity Standards*, LSE, 2020 ; Swedish Film Institute, *Which Women? Gender Equality Report 2019-2020*.

¹² Voir par exemple Pink Triangle Press, *Pink Paper: 2SLGBTQIA+ Representation in Canada's Screen Industries*, 2024, et Black Screen Office, *Being Counted: Canadian Race-based Audience Survey*, 2024.

fondées sur plusieurs motifs agissant simultanément. Les conditions de travail dans l'industrie cinématographique sont le reflet des problématiques observées de façon plus générale au sein de la société comme les inégalités, la discrimination et le racisme, d'où la nécessité de mener une action globale pour combattre la discrimination, notamment par la mise en œuvre de la législation nationale relative à l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi et les autres secteurs¹³.

Avec l'adoption de sa première *Stratégie pour l'inclusion et la diversité*¹⁴ (2022-2024), le Fonds a mis en place des mesures et des actions pour favoriser une société plus inclusive et plurielle, conformément aux objectifs généraux et aux politiques globales du Conseil de l'Europe.

Dans ce contexte, le Fonds a lancé deux grandes initiatives visant à sensibiliser le secteur à la diversité et à l'inclusion :

- Eurimages a recueilli en partenariat avec l'EFAD (European Film Agency Directors Association) des informations sur les mesures mises en œuvre dans leurs pays membres respectifs pour favoriser la diversité et l'inclusion. Ces données, qui incluent les mesures adoptées par les fonds cinématographiques, les festivals et les associations ainsi que des ressources en ligne, ont conduit à l'élaboration d'un « outil de cartographie des mesures pour la diversité et l'inclusion »¹⁵ qui a été rendu accessible sur les sites web d'Eurimages et de l'EFAD. Le but de cette cartographie est d'insister sur la nécessité de multiplier les mesures en faveur de la diversité et de l'inclusion dans les secteurs cinématographique et audiovisuel ;
- depuis 2024, le Fonds encourage les candidats et candidates au programme de soutien à la coproduction du Fonds à faire figurer dans leur demande de soutien toute information pertinente sur la diversité et l'inclusion. Les producteurs et productrices peuvent choisir de décrire dans leur note d'intention le processus de travail et les engagements de l'équipe pour la diversité et l'inclusion dans tous les domaines d'impact possibles du projet, par exemple les pratiques de recherche, la gestion des contenus sensibles qui pourraient être nuisibles ou renforcer les barrières systémiques (lors de l'écriture ou du tournage), les contacts avec les communautés locales ou le recours à des spécialistes.

La prise en compte de la diversité et de l'inclusion reste une entreprise très délicate dans les industries cinématographique et audiovisuelle. Bien que les discussions se soient intensifiées et qu'une prise de conscience ait eu lieu, les efforts doivent se poursuivre pour que les débats débouchent sur des avancées réelles et durables vers une industrie qui soutient et reflète véritablement l'ensemble de la société et de ses membres.

¹³ Voir par exemple les études sur la discrimination menées par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne <https://fra.europa.eu/fr/promising-practices/discrimination-survey> et les rapports et recommandations de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, <https://www.coe.int/fr/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/>

¹⁴ Voir <https://rm.coe.int/diversity-and-inclusion-strategy-fr/1680a87cff>

¹⁵ Outil de cartographie : <https://www.coe.int/fr/web/eurimages/diversity>

2. Stratégie

Par la présente stratégie, Eurimages s'engage à renforcer la perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et à inscrire la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses politiques et mesures.

La stratégie 2025-2027 d'Eurimages s'appuie sur :

- les principes généraux de non-discrimination énoncés dans la Convention européenne des droits de l'homme ;
- l'expérience acquise par Eurimages depuis 2014 sur ces questions et le système de collecte de données mis en place à cette fin ;
- la coopération en cours avec le Conseil de l'Europe et sa Commission pour l'égalité de genre ainsi que d'autres secteurs compétents du Conseil de l'Europe ;
- la coopération avec les organismes professionnels et institutionnels ainsi que les ONG travaillant dans ce domaine ;
- les stratégies pour l'égalité de genre 2016-2017, 2018-2020, 2021-2024 d'Eurimages et sa stratégie pour la diversité et l'inclusion 2022-2024 ;
- ainsi que la *Recommandation du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel* et ses annexes¹⁶.

La stratégie définit les buts et les priorités d'Eurimages en matière de promotion de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion au cinéma dans ses États membres. Elle présente les méthodes de travail du Fonds et ses principaux partenaires et propose des actions concrètes dans les domaines clés ainsi que des mesures pour progresser et contribuer au changement.

La stratégie suit une double approche consistant à agir au sein d'Eurimages tout en encourageant les organes régionaux, nationaux et supranationaux compétents à faire de même. Elle vise également à mobiliser les organisations de la société civile actives dans le secteur cinématographique en faisant appel à leur expérience et à leurs connaissances. Enfin, elle cherche à établir les fondements d'une coopération fructueuse avec l'ensemble des parties prenantes concernées, les festivals, les écoles de cinéma, les institutions, les organes de suivi des données, les ONG et les autres associations œuvrant en faveur de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion.

Un plan d'action sur trois ans, annexé à la présente stratégie, présente en détail les mesures concrètes à mettre en œuvre.

Mesures actuelles dans l'industrie cinématographique

De plus en plus conscientes des inégalités qui existent dans l'industrie cinématographique, de nombreuses organisations ont intensifié leur action pour lutter contre ce phénomène. La stratégie d'Eurimages s'inspire de mesures déjà mises en place par les instituts du cinéma, les

¹⁶ Conseil de l'Europe, *Recommandation du Comité des Ministres aux États membres sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel*, adoptée par le Comité des Ministres le 27 septembre 2017 à la 1295^e réunion des Délégués des Ministres : <https://rm.coe.int/1680750a54>

festivals et les autres parties prenantes du secteur pour promouvoir l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion. Ces initiatives peuvent être regroupées en cinq grandes catégories :

- 1) **Les normes ou exigences relatives à l'égalité de genre et à la diversité** énonçant les conditions à remplir par les projets cinématographiques, le plus souvent dans le cadre de demandes de financement, en ce qui concerne la représentation à l'écran et hors écran, la sensibilisation de la profession ou l'accessibilité au public. Ces dispositions visent à institutionnaliser l'égalité de genre et la diversité pour en faire des critères de sélection parmi d'autres.
- 2) **Les mesures incitatives** encourageant les professionnels et professionnelles et les institutions à promouvoir l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion. Il peut s'agir d'aides ou de prix spéciaux visant à promouvoir la représentation des femmes ou des groupes sous-représentés à l'écran et hors écran, ainsi que l'accès du public aux œuvres. Les objectifs institutionnels en matière d'inclusion, les codes de conduite, les engagements du secteur et les outils de recrutement en faveur de la diversité font également partie de ces mesures incitatives.
- 3) **Les initiatives de sensibilisation**, notamment les campagnes, programmes, conférences et formations.
- 4) **La collecte de données et les travaux de recherche** sur l'égalité de genre et la diversité, qui serviront de base pour mesurer les inégalités et les progrès accomplis.
- 5) **Les interventions en faveur de l'inclusion** axées sur le développement des talents des femmes et des professionnels défavorisés, la promotion de l'égalité d'accès à l'éducation et l'amélioration de l'inclusion du public par des mesures compensatoires.

Bien que la liste qui suit ne présente pas de manière exhaustive les mesures prises par les États membres d'Eurimages, elle donne un aperçu des initiatives lancées par les organisations de l'industrie cinématographique pour promouvoir **l'égalité de genre**. Parmi ces dernières figurent :

- la politique globale en faveur de l'approche intégrée de l'égalité de genre dans les activités **de l'Institut autrichien du cinéma**, qui prévoit des mesures incitatives en faveur de l'égalité de genre et une approche intégrée de l'égalité de genre dans le processus budgétaire¹⁷ ;
- le plan d'action de **Téléfilm Canada** sur l'égalité de genre (qui fait partie de son plan d'action plus vaste en faveur de l'égalité et de la représentation)¹⁸, qui vise à établir un portefeuille de production équilibré à tous les niveaux budgétaires et à atteindre la parité hommes-femmes dans les principaux rôles créatifs (réalisation,

¹⁷ Les mesures incitatives (<https://filminstitut.at/foerderung/gender-incentive>) ont pour but de réaliser l'égalité de genre dans les différents départements cinématographiques tandis que l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire (<https://filminstitut.at/institut/gender/gender-budgeting>) vise une répartition équitable des aides entre femmes et hommes. Depuis 2018, l'Institut autrichien du cinéma a également publié trois rapports sur l'égalité de genre dans l'industrie cinématographique, fournissant des données complètes sur les inégalités de genre à l'écran et hors écran dans l'industrie cinématographique autrichienne, de 2012 à 2021 (voir <https://filminstitut.at/institut/gender/gender-report>).

¹⁸ Voir <https://telegfilm.ca/fr/qui-nous-sommes/nos-engagements/plan-daction-pour-la-parite>

écriture et production). Le plan d'action entend également promouvoir les talents féminins et encourager les partenariats au sein de l'industrie pour accroître la visibilité des femmes dans les films ;

- le bonus pour la parité instauré par le **CNC français**¹⁹ en 2019 en collaboration avec le **Collectif 50/50** dans le cadre de son système de soutien automatique. Cette mesure, qui vise à favoriser la présence de femmes aux postes clés des équipes de production, consiste en une majoration de 15 % du soutien accordé aux films qui remplissent les conditions requises²⁰ ;
- le Plan en six points de l'agence **Fís Éireann/Screen Ireland**²¹ pour l'égalité de genre, qui prévoit notamment des mesures incitatives renforcées pour le financement de projets écrits et réalisés par des femmes, ainsi que des programmes de financement et de formation spécifiques destinés aux talents féminins. Dans le cadre de l'initiative « Safe to Create », l'agence a également lancé une série de cours en ligne gratuits pour les professionnels et professionnelles de l'industrie, axés sur la lutte contre le harcèlement et les biais inconscients²² ;
- la **loi italienne sur l'industrie cinématographique et audiovisuelle** n° 220/2016²³, qui définit les mesures d'aide au secteur. Deux des programmes établis par la loi (pour les aides sélectives et les aides automatiques) instaurent des points supplémentaires et des bonus pour les œuvres réalisées par des femmes ou créées en majorité par des femmes (réalisation, écriture et composition) ainsi que pour les œuvres comptant une majorité de femmes dans les rôles de cheffes de département technique. La loi prévoit par ailleurs l'élaboration d'un rapport annuel sur l'impact de ces mesures, incluant un état des lieux de l'égalité de genre au sein de l'industrie.

Un nombre croissant d'initiatives ont également été prises dans les États membres et au niveau international pour favoriser la **diversité et l'inclusion** dans le secteur cinématographique. On peut citer, par exemple :

- les normes en faveur de la diversité et de l'inclusion adoptées par les fonds cinématographiques (comme **l'Institut britannique du cinéma**²⁴ et **l'Institut norvégien du cinéma**²⁵) ainsi que les cadres normatifs pour l'inclusion et la

¹⁹ https://www.cnc.fr/professionnels/actualites/le-cnc-presente-le-premier-bilan-de-son-bonus-pour-la-parite-des-equipes-de-tournage_992733

²⁰ Voir <https://www.cnc.fr/documents/36995/2097582/Observatoire+Egalite+Femmes-Hommes+2024.pdf/82de7751-7374-aaa0-d6b8-f0d150c5f95b?t=1731583711864> et https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/etudes-prospectives/observatoire-de-legalite-femmes-hommes-edition-2024_2294641

²¹ <https://www.screenireland.ie/about/gender>

²² <https://www.screenireland.ie/news/bord-scannan-na-heireann-the-irish-film-board-ifb-statement-on-sexual-haras>

²³ <https://cinema.cultura.gov.it/per-gli-utenti/approfondimenti-tematici/focus-parita-di-genere/>

²⁴ Voir <https://www.bfi.org.uk/inclusion-film-industry/bfi-diversity-standards>

²⁵ <https://www.nfi.no/tilskudd/egenmelding-mangfold-og-inkludering>

représentation appliqués par l'**Académie européenne du cinéma**²⁶ et l'**Academy of Motion Picture Arts and Sciences**²⁷ aux États-Unis ;

- les **programmes** de soutien spécifiques comme le **fonds pour le cinéma mondial à la Berlinale**²⁸ ou le **fonds français Images de la diversité**²⁹ visant à promouvoir une diversité accrue dans le paysage cinématographique ;
- les initiatives internationales comme **New Dawn**³⁰, fonds de production cinématographique réunissant les instituts du cinéma de neuf pays³¹ ;
- les prix des festivals en faveur de la diversité, comme le **Dennis Davidson Spotlight Award** au festival Nuits noires de Tallinn³² ;
- les mesures de soutien aux créateurs et créatrices en situation de handicap, comme les **mesures incitatives mises en place par l'Espagne pour le financement de films réalisés par des personnes en situation de handicap** (Décret royal 1090/2020)³³ ;
- les mesures visant à améliorer l'accessibilité des contenus, comme les obligations de sous-titrage et d'audiodescription en **Italie**³⁴ et en **Espagne**³⁵ ainsi que les subventions de l'**Institut suédois du cinéma**³⁶ en faveur du sous-titrage et de l'audiodescription ;
- l'expérience de Téléfilm Canada qui dans le cadre de son **Plan d'action équité, diversité et inclusion (EDI)**³⁷ fixe des objectifs à son personnel et à sa clientèle en vue de créer un paysage du divertissement plus inclusif et diversifié. L'organisation mène également diverses initiatives pour soutenir les créateurs et créatrices autochtones et prévoit notamment des financements spécifiques pour leurs projets ainsi qu'un soutien permanent à l'**Indigenous Screen Office (ISO)**³⁸ ;
- les lignes directrices contribuant à la création de contenus plus authentiques et inclusifs, comme le rapport *Being Seen: Directives for Creating Authentic and Inclusive Content*³⁹ du **Canadian Black Film Office** ;

²⁶ Voir <https://www.europeanfilmacademy.org/diversity-and-inclusion/>

²⁷ Voir <https://www.oscars.org/awards/representation-and-inclusion-standards>

²⁸ Voir <https://www.berlinale.de/en/wcf/home/welcome.html>

²⁹ Voir https://www.cnc.fr/professionnels/aides-et-financements/multi-sectoriel/ecriture-et-developpement/fonds-images-de-la-diversite_191484

³⁰ <https://newdawn.film>

³¹ Belgique (Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel de la Fédération Wallonie-Bruxelles and Vlaams Audiovisueel Fonds), Canada (Téléfilm Canada), Finlande (Finnish Film Foundation), Irlande (Screen Ireland), Luxembourg (Film Fund Luxembourg), Norvège (Norwegian Film Institute), Pays-Bas (Netherlands Film Fund), Portugal (Portuguese Film and Audiovisual Institute) et Suède (Swedish Film Institute).

³² Voir <https://poff.ee/en/about/awards/>

³³ Voir BOE-A-2020-15877 Real Decreto 1090/2020, lien : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-15877>

³⁴ <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016;220>

³⁵ Voir <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6921>

³⁶ Voir https://accessible-eu-centre.ec.europa.eu/content-corner/digital-library/act-20181937-accessibility-digital-public-services-lag-20181937-om-tillganglighet-till-digital_en

³⁷ Voir <https://telefilm.ca/fr/qui-nous-sommes/nos-engagements/diversite-et-inclusion>

³⁸ Voir <https://iso-bea.ca/fr/a-propos-du-bea/>

³⁹ Voir <https://telefilm.ca/fr/etudes/etre-vu%c2%b7e-directives-pour-la-creation-de-contenus-authentiques-et-inclusifs>

- les plateformes et outils mettant à disposition des ressources et présentant des bonnes pratiques en matière de recrutement inclusif, comme la **bible 50/50**⁴⁰ en France, **People of Film**⁴¹ en Suède, **l'outil pour l'égalité** élaboré par **WIFT Finland**⁴² ou encore le **Code néerlandais pour la diversité et l'inclusion dans le secteur culturel et créatif**⁴³ ;
- les projets de recherche comme l'initiative pilote **OMNI Données sur l'inclusion**⁴⁴ du **fonds cinématographique allemand MOIN**, en collaboration avec **l'Institut autrichien du cinéma**⁴⁵, qui vise à recueillir des données sur la diversité dans les équipes artistiques et techniques, ou l'étude **#VielfaltImFilm** sur la diversité et la discrimination au sein de l'industrie télévisée et cinématographique germanophone⁴⁶ ;
- le programme de mentorat pour la diversité des talents de **l'Institut norvégien du cinéma**⁴⁷, ainsi que le programme pour l'égalité des chances de l'école de cinéma française **La Fémis**⁴⁸ ;
- les initiatives de développement du public comme celle de **l'unité Enfance et Jeunesse de l'Institut danois du cinéma** axée sur la création de programmes inclusifs et participatifs destinés aux jeunes publics⁴⁹ ou encore le programme **italien** en faveur des initiatives de développement du public intitulé **Plan national Cinéma et Images pour les écoles** (« Piano Nazionale Cinema e Immagini per la Scuola »), qui vise à sensibiliser à la diversité et à promouvoir l'inclusion des jeunes vivant dans les zones périphériques ou défavorisées, par le cinéma et les images audiovisuelles⁵⁰.

3. Objectifs stratégiques

3.1 Objectifs généraux

Le but principal de la présente stratégie est de réduire les inégalités, notamment les inégalités de genre, dans l'industrie cinématographique. Elle vise à promouvoir le rôle des femmes devant et derrière la caméra et à faire progresser la diversité et l'inclusion dans l'ensemble du secteur.

Pour atteindre ce but, Eurimages mettra en œuvre des initiatives ciblées en s'appuyant sur les objectifs opérationnels suivants :

⁴⁰ Voir <https://www.bible5050.fr/>

⁴¹ Voir <https://peopleoffilm.se/>

⁴² Voir <https://www.wift.fi/english>

⁴³ Voir <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversity-and-Inclusion-EN.pdf>.

⁴⁴ Voir <https://moin-filmfoerderung.de/en/aktuelles/2024/02/19/omni-sets-the-course-for-a-more-inclusive-film-and-media-industry> et <https://www.filmuniversitaet.de/en/research-transfer/research/projects/project-page/detail/omni-inclusion-data-pilot-studie>

⁴⁵ L'Institut autrichien du cinéma prévoit d'intégrer l'outil OMNI à ses programmes de financement.

⁴⁶ Voir <https://citizensforeurope.org/vielfalt-im-film/> et <https://omni-inclusion.de/>

⁴⁷ Voir <https://www.nfi.no/talent-og-mangfold/up>

⁴⁸ Voir <https://www.femis.fr/-programme-egalite-des-chances-254->

⁴⁹ Voir <https://www.dfi.dk/en/english/children-and-youth>

⁵⁰ <https://cinema.cultura.gov.it/cosa-facciamo/sostegni-economici/linee-di-sostegno/promozione/cinema-per-la-scuola/>

1. Contribuer à accroître la présence des femmes dans l'industrie cinématographique :
 - a. en attirant plus de projets portés par des femmes ;
 - b. en mettant en avant leurs accomplissements.
2. Promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'industrie cinématographique en présentant davantage de projets de films inclusifs.
3. Continuer de sensibiliser aux différents types d'inégalités dans l'industrie cinématographique, en mettant l'accent sur la représentation des genres et des minorités. Les efforts porteront sur l'inclusion à l'écran et hors écran, l'accès équitable aux ressources et la juste reconnaissance par les pairs.
4. Continuer d'accroître la visibilité des bonnes pratiques et mesures mises en place par les organismes nationaux et internationaux et par Eurimages pour promouvoir la diversité, l'inclusion et l'accessibilité au public.
5. Assurer, lorsque cela est possible, le suivi des données, si disponibles, sur l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion, tout en encourageant le partage systématique des conclusions.
6. Parrainer des initiatives de promotion de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion et soutenir la recherche sur ces sujets.
7. Adopter une approche intégrée de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion au sein du Fonds et dans la prise de décisions.

Les méthodes à employer pour atteindre ces objectifs sont exposées dans le plan d'action sur trois ans annexé à la présente stratégie.

3.2 Liens avec la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre

Les objectifs en matière de diversité s'inscrivent dans le cadre général des objectifs en matière d'égalité de genre fixés dans la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029*. Cette approche suit une perspective intersectionnelle⁵¹ tenant compte des besoins des femmes et des filles mais aussi des hommes et des garçons, dans toute leur diversité⁵².

⁵¹ « Une approche intersectionnelle peut permettre de comprendre les formes plus complexes de discrimination, d'exclusion et de violence auxquelles les individus peuvent être exposés. Les différents motifs sur lesquels se fonde cette discrimination peuvent se juxtaposer, entraînant des expériences vécues et des vulnérabilités uniques. Dans le contexte des politiques d'égalité de genre, une approche intersectionnelle peut être utilisée pour comprendre, prendre en compte et traiter les interactions entre le genre et le sexe et d'autres caractéristiques/statuts personnels (...), ainsi que les formes aggravées de discrimination qui en résultent. Toutes les personnes peuvent être vulnérables à ces formes de discrimination, mais certains groupes de femmes et de filles y sont particulièrement confrontés et peuvent donc bénéficier tout particulièrement d'une approche intersectionnelle des politiques d'égalité de genre. » Voir la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre (2024-2029)*.

⁵² D'après la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029* : « L'expression "l'ensemble des femmes et des hommes, des filles et des garçons" inclut les personnes dans toute leur diversité avec leurs différentes caractéristiques/statuts listés ci-dessus. Cela confirme l'engagement de ne laisser personne de côté et de parvenir à une Europe égale pour toutes et tous ».

Reconnaissant que les individus se heurtent souvent à une discrimination fondée sur des motifs multiples énoncés à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, et dans le respect des principes inscrits dans la Déclaration de Reykjavik⁵³, la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre* souligne l'importance de lutter contre toutes les formes de discrimination pour parvenir à une société véritablement égalitaire. Cela implique d'intégrer les besoins et les particularités des femmes et des hommes dans les politiques en faveur de l'égalité de genre.

Conformément à la stratégie du Conseil de l'Europe, Eurimages s'engage à adopter une approche globale pour défendre l'égalité et combattre la discrimination. Dans la mise en œuvre de sa Stratégie sur l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion, le Fonds pourra se focaliser sur certains domaines en fonction de l'objectif opérationnel considéré.

Les évolutions et les observations critiques rendues possibles par des films qui représentent les femmes et les hommes ainsi que les filles et garçons dans toute leur diversité permettent de bâtir une société plus diversifiée et d'adopter une perspective critique sur la discrimination et les récits sexistes ou critiques à propos des questions de genre. Eurimages continuera de sensibiliser ses États membres à ces enjeux et d'œuvrer en faveur d'une offre cinématographique plus diversifiée en soutenant des projets porteurs de récits susceptibles de contrer ces phénomènes.

1. Prévenir et combattre les stéréotypes de genre et le sexisme (objectif 1 de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre)

La *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029* continue de mettre l'accent sur la prévention et la lutte contre les stéréotypes de genre et le sexisme. Cet objectif vise à éradiquer la discrimination, le sexisme et les stéréotypes de genre touchant un ou plusieurs groupes particuliers de femmes⁵⁴. La stratégie souligne que les stéréotypes de genre et les normes patriarcales ont des effets négatifs non seulement sur les femmes et les filles, mais également sur les hommes et les garçons, qui subissent la pression de formes délétères de masculinité hégémonique. Celles-ci sont souvent source de discrimination, de violence et d'autres réactions hostiles à l'encontre de ceux et celles qui s'écartent des rôles de genre traditionnels.

Les images véhiculées par les médias et les perceptions sociétales peuvent alimenter les stéréotypes de genre, en influant sur les attentes concernant l'apparence des individus, leur comportement, leurs choix de carrière et les tâches domestiques et de soins non rémunérées dont ils sont censés s'acquitter⁵⁵. Les représentations de genre stéréotypées restent courantes

⁵³ Voir <https://edoc.coe.int/fr/le-conseil-de-l-europe-en-bref/11618-unis-autour-de-nos-valeurs-declaration-de-reykjavik.html>.

⁵⁴ Notamment les femmes lesbiennes, bisexuelles, transgenres et intersexes (LBTI), les femmes roms et Gens du voyage, les femmes appartenant aux minorités nationales, ethniques ou religieuses, les femmes handicapées, les femmes réfugiées et migrantes et les femmes âgées. Voir art. 47 de la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029*.

⁵⁵ Voir art. 41 de la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029*.

à l'écran, ce qui limite considérablement les possibilités offertes aux femmes et aux hommes en les confinant à des rôles prédéfinis. Des études sur le sujet, comme celles menées par l'École de communication et de journalisme Annenberg de l'USC⁵⁶ et l'Institut Geena Davis⁵⁷ montrent qu'à l'écran, les femmes sont largement sous-représentées dans les rôles d'encadrement ou d'autorité, et plus souvent objectifiées que leurs homologues masculins⁵⁸. Elles représentent également moins d'un tiers des personnages parlants dans les films sortis en 2023⁵⁹.

Il est essentiel de lutter contre ces stéréotypes pour faire progresser l'égalité de genre dans l'industrie cinématographique. Malgré quelques avancées, des efforts restent nécessaires pour faire en sorte que les femmes soient présentées dans des rôles divers, nuancés et émancipés loin des stéréotypes restrictifs qui ont persisté pendant des décennies, et que les hommes et les garçons soient représentés dans des situations de vie et des rôles divers et incarnent des personnages complexes permettant de montrer une variété d'identités.

2. Prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et des filles et la violence domestique (objectif 2 de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre)

Cet objectif stratégique renvoie à la *Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles et la violence domestique* (Convention d'Istanbul⁶⁰).

Celle-ci 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 ».

La violence à l'égard des femmes étant encore très répandue dans les États membres du Fonds, le fait de représenter les femmes dans des rôles dégradants, soumis ou sexualisés, notamment en dehors de tout contexte critique, peut perpétuer des stéréotypes néfastes de nature à contribuer à cette violence, alors que la présentation d'images positives et valorisantes d'hommes et de femmes peut aider à la contrer. Ces considérations ne s'appliquent pas qu'aux femmes mais également aux autres communautés et groupes marginalisés. En tant que Fonds de coproduction international, Eurimages tiendra compte de ces éléments le cas échéant.

⁵⁶ <https://annenberg.usc.edu/research/annenberg-inclusion-initiative/gender>

⁵⁷ <https://geenadavisinstitute.org/>

⁵⁸ "Gender Bias with Borders: An Investigation of Female Characters in Popular Films Across 11 Countries" (2014). <https://geenadavisinstitute.org/research/gender-bias-with-borders-an-investigation-of-female-characters-in-popular-films-across-11-countriesgender-bias-with-borders/>

⁵⁹ "Inequality in 1 700 Popular Films" (2024). <https://assets.uscannenberg.org/docs/aii-popular-films-2024-08-02.pdf>

⁶⁰ Voir <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>

3. Assurer une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique, publique, sociale et économique (objectif 4 de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre)

L'objectif 4 de la *Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre 2024-2029* concerne la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie politique et publique. Il insiste sur les avantages plus généraux de l'égalité de genre pour les individus et pour la société, notamment du point de vue de la croissance économique et du bien-être. La stratégie d'Eurimages pour l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion s'appuie sur cet objectif pour promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les rôles au sein des industries cinématographique et audiovisuelle. Dans ces secteurs, les femmes et les minorités se heurtent aux mêmes difficultés que celles qu'elles rencontrent de manière générale sur le marché du travail, comme les inégalités salariales, le faible niveau des pensions, le travail de soins non rémunéré et l'accès restreint aux postes d'encadrement. Ces obstacles sont souvent plus marqués pour les femmes issues de groupes marginalisés et notamment les femmes migrantes, les femmes en situation de handicap et les femmes appartenant aux minorités ethniques ou religieuses.

Comme indiqué dans la *Recommandation du Conseil de l'Europe 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 plus susceptibles de se heurter aux problèmes des inégalités salariales, du "plafond de verre" et de conditions d'emploi précaires ».

À travers les mesures énoncées dans la présente stratégie, Eurimages réitère son engagement à œuvrer en faveur d'une participation équilibrée des femmes et des hommes au sein des industries cinématographique et audiovisuelle.

4. Intégrer les questions d'égalité de genre et adopter une approche intersectionnelle dans toutes les politiques et mesures (objectif 6 de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre)

L'approche intégrée de l'égalité de genre consiste à tenir compte de la dimension de genre dans tous les processus, notamment financiers. S'inspirant d'une approche intersectionnelle,

Eurimages cherchera à mettre en œuvre des mesures qui prennent en considération la diversité des situations et les discriminations multiples⁶¹.

Eurimages continuera d'évaluer en permanence ses processus pour inclure l'égalité de genre dans tous les domaines d'action et à tous les niveaux. Pour renforcer l'approche intégrée de l'égalité de genre dans ses États membres, le Fonds améliorera la visibilité de ses actions et stratégies, recueillera et communiquera des informations sur les nouvelles évolutions et diffusera des bonnes pratiques.

Eurimages est résolu à améliorer autant que possible l'égalité de genre dans l'attribution des aides et continuera de suivre et d'évaluer les aides octroyées aux projets de coproduction ainsi que toutes les autres formes de soutien. Eurimages contribuera également à promouvoir une approche intégrée de l'égalité de genre dans les États membres du Fonds en assurant la visibilité de ses actions et de sa stratégie, en réunissant et en communiquant des informations sur les évolutions de la situation en Europe et en diffusant des bonnes pratiques le cas échéant.

Eurimages étudie les moyens d'intégrer la diversité et l'inclusion dans ses activités. Il convient de noter que le Fonds étendra son action à la promotion de la diversité et de l'inclusion mais continuera d'appliquer des mesures spécifiques de promotion de la femme dans l'industrie audiovisuelle.

De nombreux États membres œuvrent en faveur d'une approche intégrée de l'égalité de genre dans leurs politiques et mesures nationales par le biais de plans d'action et de cadres institutionnels, adoptent des politiques budgétaires qui tiennent compte de la question de l'égalité de genre et proposent des formations sur la question.

4. Mise en œuvre et communication

La présente stratégie sera mise en œuvre sous la responsabilité du Comité de direction d'Eurimages par le groupe de travail sur l'égalité de genre et la diversité, qui est au centre de cette initiative.

Le groupe de travail veillera à ce que les règles et principes énoncés dans la présente stratégie soient appliqués et que les décisions du Comité de direction sur les questions d'égalité de

⁶¹ Voir art. 83 de la Stratégie du Conseil de l'Europe pour l'égalité de genre : « *En se concentrant sur les différents besoins des groupes et des individus, les efforts en faveur de l'approche intégrée de l'égalité de genre ont contribué à mettre en lumière les formes croisées d'exclusion, de discrimination et de violence auxquelles certains groupes de femmes et d'hommes sont confrontés en raison des caractéristiques/statuts qui leur sont propres. L'intégration d'une perspective intersectionnelle, qui tient compte de cette diversité et des formes combinées d'oppression, est indispensable pour que l'Organisation adopte et mette en œuvre des politiques et des projets inclusifs* ».

genre, de diversité et d'inclusion soient suivies d'effets en dotant le Comité de direction et les autres instances d'Eurimages des outils nécessaires.

Il continuera à rendre compte de ses activités au Comité de direction et soumettra à l'approbation de ce dernier toute nouvelle initiative en l'accompagnant des estimations budgétaires correspondantes.

Il assurera la visibilité de ses travaux concernant l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion, comme indiqué précédemment, en s'appuyant sur les médias sociaux et en intensifiant sa présence lors de tables rondes et d'événements de prise de contact pour mieux faire connaître ses travaux, le but de cette communication renforcée étant de sensibiliser un plus vaste public, et notamment les jeunes, aux activités du Fonds.

5. Partenariats

Plusieurs fonds nationaux et organismes supranationaux, dont l'Observatoire européen de l'audiovisuel, l'Académie européenne du cinéma, l'EFAD (European Film Agency Directors) et l'EFARN (European Film Agency Research Network) travaillent sur les questions et les normes liées à l'équité, et en particulier à l'égalité de genre, à la diversité et à l'inclusion.

Cette base solide permettra d'établir des partenariats, de coopérer et d'échanger des connaissances pour trouver des possibilités d'action conjointe et de complémentarité.

Eurimages travaillera autant que possible avec d'autres instances et s'efforcera de mobiliser les organisations représentatives de la société civile pour mettre à profit leur expérience et leurs connaissances spécialisées.

Annexe I – Plan d'action d'Eurimages (2025-2027) en faveur de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion

Domaine d'action	Initiatives
1. Accroître la présence des femmes (postes créatifs et techniques)	<p>a. Pour attirer davantage de demandes de soutien pour des projets portés par des femmes⁶², le Fonds continuera de proposer un certain nombre de mesures incitatives, parmi lesquelles figurent les suivantes, déjà appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none">- encourager les experts et expertes qui examinent les demandes de soutien à la coproduction à tenir compte du genre de la personne qui réalise le film dans leur recommandation finale ;- un soutien accru : les projets réalisés par une ou plusieurs réalisatrices peuvent bénéficier d'une aide allant jusqu'à 25 % du coût total de production (au lieu de 17 %) avec un plafond de soutien de 500 000 €. <p>b. Pour accroître la présence de femmes aux principaux postes de cheffes de département dans lesquels elles sont actuellement sous-représentées, le Fonds s'engage à étudier des mesures qui mettront en avant les talents féminins à ces postes et inciteront à recruter des femmes dans les équipes techniques là où elles sont sous-représentées. Parmi les mesures envisageables, on peut citer la création d'un prix supplémentaire ou des initiatives similaires.</p> <p>c. Le prix Audentia continuera d'être décerné à la meilleure réalisatrice, dans son format actuel lors d'un festival différent chaque année.</p> <p>d. Encourager les experts et expertes qui évaluent les projets à tenir compte du genre de la personne ayant réalisé le film dans leur recommandation finale concernant les aides à octroyer au titre du nouveau programme de soutien au marketing des films et au développement de l'audience.</p>

⁶² On entend par « projets portés par des femmes » des films dans lesquels les femmes représentent au moins 60 % de l'ensemble des professionnels impliqués.

2. Sensibiliser aux inégalités dans la représentation des femmes et des minorités à l'écran et hors écran	<p>a. Pour sensibiliser les producteurs et productrices qui soumettent des projets et les experts et expertes qui les évaluent, le Fonds continuera d'inviter les producteurs et productrices à :</p> <ul style="list-style-type: none">- indiquer dans leurs demandes toute collaboration antérieure avec des femmes aux fonctions de réalisatrice et de cheffe de département, ainsi que tout prix remporté ou toute participation à un festival de cinéma au titre de films réalisés par des femmes, et à noter la présence de femmes dans les équipes artistique et technique.- présenter de façon détaillée les initiatives actuelles et passées sur la diversité et l'inclusion, notamment en ce qui concerne la représentation des minorités. Il pourra s'agir d'informations sur l'engagement de l'équipe en faveur de la diversité tout au long du projet, par exemple : les pratiques de recherche mises en œuvre, les contacts avec les communautés locales, la gestion des contenus sensibles et la consultation de spécialistes pour éviter de renforcer les obstacles systémiques ;- préciser, le cas échéant, si le projet passe le test Bechdel-Wallace. <p>b. Porter à son maximum la visibilité des initiatives et bonnes pratiques mises en place par les organismes nationaux et internationaux et par Eurimages pour promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion. Pour atteindre cet objectif, le Fonds développera et mettra en œuvre une vaste stratégie de communication qui prévoira, sans s'y limiter, les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">- publier sur le site d'Eurimages la liste des réalisatrices ayant bénéficié du soutien du Fonds, la liste des lauréates du prix Audentia ainsi que la liste des initiatives soutenues par le programme de parrainage et patronage ;- adopter un calendrier de communication annuel ou bisannuel pour maintenir une visibilité constante et s'adresser au public de manière efficace ;- étendre les actions de communication pour y inclure les prix et les initiatives pertinentes d'autres groupes de travail d'Eurimages comme ceux liés à la promotion, au marketing des films et au développement de l'audience ainsi que les programmes de soutien au cinéma ;- continuer de mettre à jour l'outil de cartographie de la diversité et de l'inclusion élaboré en collaboration avec les EFAD pour suivre les mesures et initiatives adoptées par les différents pays sur ces sujets ;
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> - soutenir la recherche et publier les conclusions des travaux sur l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion dans une rubrique spécifique du site web d'Eurimages et communiquer les faits et chiffres les plus récents. <p>c. Assurer une présence régulière d'Eurimages lors des tables rondes et conférences sur ces sujets tenues au niveau des États membres et dans les festivals et dans les fonds régionaux, nationaux et supranationaux ; les représentants et représentantes d'Eurimages devraient être des ambassadeurs et ambassadrices de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion dans leurs pays respectifs.</p>
3. Parrainage et soutien à la recherche	Étendre les possibilités de parrainage pour soutenir des initiatives qui font progresser l'égalité de genre, la diversité et l'inclusion. Le Fonds lancera un appel à propositions en vue de la conclusion d'un accord renouvelable annuellement pour une période maximale de trois ans ; il conviendra de prévoir l'enveloppe budgétaire correspondante.
4. Suivi des données	<p>a. Assurer un suivi spécifique des données liées à la <i>Recommandation du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur audiovisuel</i> et aux initiatives d'Eurimages (évolution de la part de films réalisés et portés par des femmes bénéficiant du soutien du Fonds, suivi de l'impact de l'incitatif de 25 % pour les projets réalisés ou co-réalisés par des femmes).</p> <p>b. Étudier et promouvoir des méthodologies de collecte de données sur le genre, la diversité et l'inclusion, qui soient conformes aux cadres juridiques applicables en matière de protection des données.</p>
5. Approche intégrée de l'égalité de genre, de la diversité et de l'inclusion	<p>Recenser les obstacles à l'inclusion au sein d'Eurimages et étudier les possibilités d'améliorer l'accessibilité de ses procédures, sa communication et son usage de la langue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en veillant à ce qu'un langage neutre du point de vue du genre soit employé dans tous les documents et outils d'Eurimages ; - en favorisant une culture organisationnelle plus inclusive en dotant le personnel d'Eurimages, les membres du Comité de direction et les experts et expertes de ressources adéquates (recherche, formation, outils d'apprentissage en ligne) sur le sexisme institutionnel, les biais inconscients et la sensibilité des contenus (en ce qui concerne l'égalité et la diversité).