

50/50 : LES BATAILLES DE L'ÉGALITÉ

par Elisabeth Lequeret et Alice Leroy

Le mois dernier, le collectif 50/50 fêtait ses trois ans d'existence. Sa dissolution, prévue pour la fin de l'année 2020, n'a pas eu lieu. Preuve que les batailles engagées voilà trois ans sont loin d'être gagnées. Et pourtant, reconnaît la productrice Laurence Lascary, coprésidente du collectif, « *le bilan est colossal. On a avancé à pas de géant* ». Car le travail du collectif s'est surtout joué sur des terrains concrets, par des actions de responsabilisation des interlocuteurs : du côté de la production, l'adoption par le CNC du « bonus parité » encourage depuis l'an dernier un recrutement paritaire aux postes décisifs d'un tournage par une bonification des subventions. En 2020, 37% des films produits en ont bénéficié, contre 24% l'année précédente. Afin d'ouvrir les logiques de recrutement et d'éviter l'entre-soi, ce dispositif s'est accompagné de la rédaction d'une « bible 50/50 », un annuaire professionnel en ligne. « *C'est un environnement paritaire qui permet d'avoir un bonus ; on n'est pas dans un combat des femmes contre les hommes, on est là pour promouvoir un milieu professionnel qui soit aussi le reflet de la diversité de notre société. On a le sentiment de proposer des outils correcteurs qui sont bénéfiques à tout le monde* », explique la productrice Sandrine Brauer, coprésidente du collectif.

D'autres initiatives complètent cette boîte à outils à l'usage de la profession : un « Livre blanc contre le harcèlement et les violences sexuelles », dont la publication a inspiré au CNC une disposition réglementaire conditionnant l'attribution des aides publiques aux producteurs par la suivi d'une formation obligatoire contre les violences sexistes et sexuelles. Mais aussi une « Charte pour l'inclusion dans le cinéma et l'audiovisuel », signée par onze organisations professionnelles, pour favoriser la diversité aux stades de la formation, du recrutement ainsi que sur les écrans. « *Charte et bible ont été rédigées en 2019, au cours d'une année riche en prises de conscience : il y a eu l'affaire Polanski, mais surtout la prise de parole d'Adèle Haenel, formidable coup de pied dans la fourmilière parce qu'elle ne témoignait pas seulement de son histoire mais décrivait un système* », raconte la productrice et coprésidente du collectif Julie Billy. Le Livre blanc contient non seulement des chiffres et un rappel de la loi, mais aussi des outils opérationnels, comme des annexes aux contrats, signées par toute personne intervenant sur un tournage, rappelant les peines encourues, ou encore des exemples d'entretien en



Sandrine Brauer et Julie Billy dans les bureaux des Cahiers, le 19 janvier.



Laurence Lascary.

cas de harcèlement sur un tournage. « *L'idée est de décourager les délits, mais aussi de créer un climat dans lequel il ne puisse pas y avoir d'omerta dans le cas où ils surviendraient*, explique Sandrine Brauer. Dans le milieu du cinéma, il y a des habitudes professionnelles nocives, comme celle de considérer la grivoiserie comme une tradition sympathique, de confondre la séduction avec un rapport de création. Il existe une zone d'ombre autour des situations de harcèlement : l'enjeu de ce Livre blanc, c'est de faire toute la clarté sur cette zone d'ombre en rappelant les termes de la loi, en appelant les choses par leur nom. Quand on sait nommer et identifier des actes répréhensibles, on sort de l'omerta et du déni dans lesquels sont prises les victimes. »

Autre bataille du côté des festivals, où une « Charte pour la parité et la diversité » appelant à rendre plus transparentes les logiques de sélection des films a été signée par 156 festivals internationaux, dont Cannes en 2018, qui a depuis modifié son comité de sélection pour le rendre paritaire. Dans l'audiovisuel enfin, Delphine Ernotte, présidente de France Télévisions, a fait de la parité son cheval de bataille. Avec 12% de réalisatrices, l'audiovisuel était jusqu'alors un « gentlemen's club ». Pourtant les choses bougent ici plus vite qu'ailleurs : « Il y a une différence entre le cinéma et l'audiovisuel à cet égard, explique le producteur

d'une disposition telle que l'Inclusion Rider [une clause d'inclusion contractuelle donnant aux acteurs un pouvoir de négociation quant à la représentation des minorités ethniques et sexuelles dans le film pour lequel ils sont engagés, ndlr], dont Frances McDormand a parlé lors de la cérémonie des Oscars en 2018. Mais on s'est rendu compte que cet outil était inopérant ; même aux États-Unis, c'est de la poudre aux yeux. On a essayé de forger nos propres outils. » Inspiré par le travail du Deuxième Regard, l'association que Julie Billy avait fondée en mars 2013 avec Bérénice Vincent et Delphine Besse, 50/50 s'est créé en réaction immédiate à l'affaire Weinstein. Les enquêtes statistiques engagées par le collectif pour établir les données des inégalités de genre n'ont pas tardé à révéler que celles-ci étaient aussi sociales et ethniques. « Une année comme celle que l'on vient de traverser, marquée par une prise de conscience des problèmes de racisme endémiques dans notre société, ne peut pas nous laisser indifférents, affirme Harold Valentin. Il y a un manque de représentation de ces questions dans le cinéma et l'audiovisuel français, quoi qu'on en dise. On ne raconte pas l'histoire des Gilets jaunes, tout simplement parce que peu de scénaristes et de réalisateurs viennent de ces milieux. »

Dernière l'objectif chiffré de la parité et de la diversité, 50/50 a vu s'ébaucher un autre champ de bataille, celui des représentations. C'est l'un des grands chantiers à venir : « Le problème n'est pas tant le racisme que l'entre-soi », explique Laurence Lascary. Quand elle a créé sa société en 2008, la productrice avait lu l'article de Donald Morrison dans *Time Magazine*, « In Search of Lost Time » (novembre 2007, ndlr), qui décrivait la fin du rayonnement de la culture française en montrant que celle-ci peinait à se réinventer parce qu'incapable de puiser un renouveau dans le métissage et les cultures urbaines. La diversité ethnique est un combat particulièrement difficile à mener en France où toute tentative d'ouvrir un débat public se trouve directement contestée par une approche universaliste « à la française ». « Il est nécessaire de se confronter à ce tabou français de la diversité, arrêter de brandir la menace du séparatisme et du communautarisme pour refluer ces questions hors du champ politique : oui, il y a du racisme sociétal en France, oui, les institutions, les professions, ont un rôle à jouer pour modifier cet état de fait. » Tous notent le rôle bénéfique des plateformes de diffusion de ce point de vue : le succès récent de *Lupin* est exemplaire, à leurs yeux. « Mais on ne peut pas attendre que le marché seul modifie les représentations des minorités sur les écrans, parce qu'il entérine trop souvent les stéréotypes », conclut Lascary.

L'autre versant de cette prise de conscience se joue auprès des élèves et des enseignants. Dans le secondaire, où le catalogue de 300 films à l'usage des programmes scolaires d'éducation à l'image ne compte pour l'instant que 7% d'œuvres réalisées par des femmes ; et dans le supérieur, au sein des écoles de cinéma. Là, 50/50 a mis en œuvre un système de mentorat au profit des étudiants issus de la diversité et de milieux sociaux défavorisés. Julie Billy, qui rentre d'une session de formation à la Cinéfabrique de Lyon, « une école où l'on porte une véritable attention à la diversité », raconte comment une première session de mentorat s'est tenue à distance pendant le premier confinement : « C'est à nous de nous mobiliser pour aider les jeunes qui sortent des écoles à intégrer des réseaux professionnels. » Ce sont tous ces changements, « infinitésimaux en apparence, mais gigantesques dans les faits », qui redonnent confiance dans la capacité de faire évoluer les choses.

Propos recueillis par Élisabeth Lequeret et Alice Leroy lors d'une table ronde organisée à Paris, le 19 janvier.



Harold Valentin.

Harold Valentin, membre du collectif, on a une moindre résistance au monde de l'audiovisuel à l'endroit de ces réformes, parce qu'on y est moins dans la pureté artistique, dans l'adoration de la figure du réalisateur. »

La diversité de ces champs d'intervention est le reflet de la variété des métiers au sein du collectif. D'abord formé par des productrices et cinéastes, il a très vite été rejoint par des comédiennes et des techniciennes, mais aussi des exportatrices qui ont apporté une expertise à l'international. « On s'est beaucoup inspirées de la Suède sur les violences sexistes et sexuelles. On a aussi été attentives à ce qui se passait aux États-Unis, quand il a été question